

Общероссийский Профсоюз образования



**РАЗРАБОТКА
ПРОЕКТА
«ЭФФЕКТИВНАЯ МЕСТНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА»
(Сборник документов и материалов)**

г. Москва, 2017г.

**В.П.ЮДИН, Л.А.СОЛОДИЛОВА, М.В. ВОРОТЫНЦЕВА,
В.Л.КОВАЛЕНКО, А.С.ГЕЕНКО**

Проект «Эффективная местная организация Профсоюза». (Сборник документов и материалов). - Москва, 2017. - 76 с.

Съезд Профсоюза, состоявшийся в марте 2015 года, провозгласил в качестве одной из приоритетных задач – задачу повышения эффективности деятельности организаций Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, что особо актуально для среднего звена в Профсоюзе, которым являются местные профсоюзные организации.

В сборнике представлены основные положения и подходы, которые позволят выборным органам городских и районных организаций Профсоюза разработать свой Проект или Целевую программу развития деятельности местной профсоюзной организации и на этой основе повысить эффективность их деятельности.

В сборник включена Программа развития деятельности Профсоюза на 2015-2020 годы, подобраны нормативно-правовые документы, охватывающие многие инновационные формы организаторской работы по реализации уставных целей и задач.

Методический сборник ставит целью помочь выборным органам городских и районных профсоюзных организаций в развитии и совершенствовании своей деятельности по осуществлению уставных целей и задач, повышению уровня руководства первичными профсоюзными организациями.

Организационное и финансовое укрепление Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций является в современных условиях наиболее актуальной внутрисоюзной задачей.

От уровня и эффективности работы организаций Профсоюзе, их выборных профсоюзных органов, постоянных комиссий и советов при них, во многом зависит состояние социальной защищенности членов Профсоюза, авторитет и имидж Профсоюза в отрасли, обществе и государстве.

Именно поэтому вопрос организационно-финансового состояния Профсоюза и его организаций должен находиться в постоянном поле зрения председателей и профсоюзных комитетов (советов) организаций всех уровней организационной структуры Общероссийского Профсоюза образования.

На каждом этапе развития Профсоюза в профсоюзную практику вводились всё новые и новые профсоюзные технологии, формы и методы организационной работы, что позволяло улучшать качество и эффективность деятельности профсоюзных организаций по реализации уставных целей и задач по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов учителей, преподавателей, других работников отрасли и студентов.

Так было в 2003 году, затем в 2007 году, когда на заседаниях Центрального Совета и Исполнительного комитета Профсоюза обсуждался вопрос «Об укреплении единства и повышении эффективности деятельности Профсоюза». Затем этим вопросам уделялось большое внимание в постановлении Центрального Совета Профсоюза (2011 год) «О ходе выполнения решений VI Съезда Профсоюза в межрегиональных и региональных организациях Профсоюза Уральского федерального округа».

Очередным серьезным шагом в организационном и финансовом укреплении Профсоюза стало рассмотрение этих вопросов на заседании Центрального Совета Профсоюза 15 декабря 2016 года и принятие соответствующего постановления «Об организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций».

Сегодня в практику работы профсоюзных организаций активно входит проектный подход, всё шире применяются различные инновационные формы, особенно в работе по развитию социального партнёрства, оценке качества заключаемых коллективных договоров, созданию мотивационной среды в коллективах учреждений образования и мотивации профсоюзного членства, в работе с молодёжью в Профсоюзе и др.

В Профсоюзе только за последние 3 года реализованы такие Проекты, как: «Год местной организации Профсоюза», «Информационный прорыв», «Год молодёжи в Профсоюзе», «Год первичной профсоюзной организации», «Траектория успеха», «Профсоюзный лидер», «Открытый публичный Отчёт выборного профсоюзного органа», «Всероссийская профсоюзная школа», «Централизованный бухгалтерский отчёт», «Год правовой культуры». 2017 год объявлен «Годом профсоюзного PR-движения в Профсоюзе» и др.

Предлагаемый профсоюзному активу сборник документов и материалов призван обратить внимание председателей местных профсоюзных организаций на ряд существующих проблем организационного и финансового укрепления Профсоюза, над решением которых нам предстоит серьезно работать в процессе реализации решений VII Съезда Профсоюза, а также помочь в разработке инновационных проектов по повышению эффективности местных организаций профсоюза как наиболее широкой и важной сети территориальных структур на уровне муниципальных образований в Профсоюзе.

С уважением,

Заместитель Председателя Профсоюза
М.В. Авдеенко

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие заместителя Председателя Профсоюза М.В. Авдеевко.....	2
---	---

РАЗДЕЛ 1. Предложения по формированию проекта «Эффективная местная организация Общероссийского Профсоюза образования».....	5
---	----------

РАЗДЕЛ 2 ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ ПРОФСОЮЗА

2.1. Постановление ЦС Профсоюза «Об организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций».....	10
2.2. Программа развития деятельности профессионального союза работников народного образования и науки российской федерации на 2015 - 2020 годы.....	17
2.3. Особенности правового регулирования деятельности организаций Профсоюза.....	30
2.4. Из опыта работы организаций Профсоюза по реализации уставных задач.....	36
2.5. Примерное положение об Открытом (публичном) отчёте (докладе) выборного профсоюзного органа первичной, местной, межрегиональной и региональной организации Общероссийского Профсоюза образования.....	40
2.6. Примерное положение о формировании кадрового резерва на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.....	42
2.7. Концепция формирования и развития образовательного Комплекса Общероссийского Профсоюза образования.....	48
2.8. Примерный алгоритм работы по организации приёма в Профсоюз и мотивации профчленства.....	58
2.9. Примерное положение о порядке приёма-сдачи дел при избрании на должность и прекращении полномочий председателя территориальной организации Профсоюза.....	61
2.10. Постановление Исполкома Профсоюза «О проведении в 2017 году «Года профсоюзного PR-движения».....	64
2.11. Метод «портфолио» в кадровой работе выборного профсоюзного органа местной организации Профсоюза	70
2.12. Примерный макет паспорта и таблицы показателей деятельности местной организации Профсоюза.....	71

РАЗДЕЛ 1.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОЕКТА «ЭФФЕКТИВНАЯ МЕСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА»

Возросший уровень развития гражданского общества в России, повышение внимания государства к деятельности некоммерческих организаций, укрепление правовой базы деятельности профсоюзов, принятие и введение в действие ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и связанные с ним процессы дальнейшего реформирования сферы образования в направлении повышения качества образовательной деятельности в стране, актуализируют проблему повышения эффективности деятельности организаций Общероссийского Профсоюза образования по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Съезд Профсоюза провозгласил в качестве одной из приоритетных задач – задачу повышения эффективности деятельности организаций Профсоюза.

Предлагаемые подходы позволят выборным органам городских и районных организаций Профсоюза разработать собственный Проект или Целевую программу развития профсоюзной организации и повышения эффективности своей деятельности.

Эффективность Профсоюза, его качественные показатели в полной мере зависят от состояния его организационной структуры, включающей в себя более 80 тысяч первичных и более 2,5 тысяч территориальных (местных) профсоюзных организаций.

От качества работы первичных и местных профсоюзных организаций во многом зависит уровень социальной защищенности членов Профсоюза, авторитет и имидж Профсоюза в отрасли, обществе и государстве, что, в конечном счёте, отразится на организационно-финансовом состоянии всего Профсоюза.

1.1. Цель Проекта «Эффективная местная организация Профсоюза»:

Целью Проекта является:

повышение уровня работы первичных профсоюзных организаций через реализацию в местной профсоюзной организации 4-х групп условий:

➤ 1 группа - нормативно-методические условия (уточнить и усилить локальную нормативную базу деятельности профсоюзных организаций, разработать положения о комиссиях, регламенты и номенклатуру и т.д.);

➤ 2 группа – информационно-коммуникационные условия (усилить информированность членов Профсоюза, ввести ежегодный публичный отчет профкома, развивать индивидуальные формы работы);

➤ 3 группа - организационно-кадровые условия (повысить уровень функциональной грамотности актива, уровень правовой грамотности председателей профсоюзных организаций, развивать практические компетенции актива);

➤ 4 группа - финансовые и материально-технические условия (перераспределение средств (через сметы) и направление их на основные направления деятельности профсоюзной организации, работу с активом);

формирование мотивационной среды в муниципальном образовании (проведение целевых организационных кампаний, введение в образовательных организациях регулярных Недель профсоюзного комитета и т.д.);

усиление организаторской роли выборных профсоюзных органов местных профсоюзных организаций (улучшение планирования и исполнительской дисциплины);

улучшение работы школ профсоюзного актива (разработка программ обучения);

выработка показателей (индикаторов) и критериев оценки результатов деятельности первичных профсоюзных организаций;

введение системы рейтингования первичных организаций Профсоюза на основании контрольно-измерительных показателей (таблиц оценки уровня эффективности работы);

введение в местной профсоюзной организации 4-х уровневой подхода к определению эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций:

- *поддерживающий уровень* (сохранение достигнутого уровня членство в Профсоюзе, стабильная работа профорганов и т.д.);

- *прогрессивный уровень* (рост профсоюзного членства, развитие инновационных форм работы, усиление индивидуальной работы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза и т.д.);

- *регрессивный уровень* (снижение членства, рост издержек в работе профсоюзного комитета, формальный подход к реализации своих полномочий и т.д.);

- *смешанный уровень* (поддерживающее + прогрессивное развитие или поддерживающее + регрессивное развитие организации).

формирование на основе итоговых показателей:

районного (городского) рейтинга первичных профсоюзных организаций;

составление на уровне местной организации Профсоюза Списка эффективных первичных профсоюзных организаций;

формирование на основе показателей первичных организаций Профсоюза, занявших верхние строчки Рейтинга, модели эффективной первичной профсоюзной организации;

обобщение и распространение на уровне муниципалитета опыта работы эффективных первичных профсоюзных организаций и др.

1.2. Механизмы реализации Проекта «Эффективная местная организаций Профсоюза»:

- перспективные и текущие Планы работы, предусматривающие: паспортизацию первичных организаций Профсоюза (разработка и утверждение макета паспорта первички на Президиуме комитета местной организации Профсоюза);

разработку критериальной базы оценки деятельности первички (утверждение Примерной таблицы с критериями);

составление рейтинга первичных организаций Профсоюза (на основе заполнения в первичках Таблиц критериев);

целевые программы и проекты на местном уровнях по различным направлениям деятельности (программы по мотивации, программы «Кадры» и др.);

территориальные смотры и конкурсы первичных организаций Профсоюза; лидерские форумы, учебные семинары (сессии) и другие организационные формы работы;

- рабочие группы по реализации целей и задач проекта;
- школы профсоюзного актива, профсоюзные лекторы и т.д.

Сценарный подход в прогнозировании деятельности местных организаций Профсоюза

Сегодня многие профсоюзные организации пытаются предсказать ход событий, ищут варианты перехода к позитивным прогнозам, определяют пути улучшения своего организационно-финансового положения.

Подтверждением этому являются многочисленные заседания президиумов и комитетов первичных, местных и региональных организаций Профсоюза, которые обсуждали состояние и развитие внутрисоюзной, организационно-уставной и финансовой работы. В том числе и Центральный Совет Профсоюза в декабре 2016 года рассмотрел на своём пленарном заседании вопрос «Об Организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций».

Центральный Совет Профсоюза одобрил аналитическую информацию и принял соответствующее постановление.

При рассмотрении перспективных вопросов, связанных с перспективами развития организации Профсоюза, важно рассматривать и анализировать различные варианты или сценарии развития организационной работы в Профсоюзе. В качестве сценариев можно рассматривались такие, как,

- **инерционный** или консервативный (сохранить всё как есть);
- **бессистемный** (наметить и реализовать отдельные мероприятия или тому или иному направлению внутрисоюзной работы);
- и **предпочтительный** (в основе лежит системный подход, то есть цельный единый взгляд в форме Проекта или Целевого плана по развитию организации Профсоюза, что предопределяет и содержание принимаемых решений).

К примеру, постановление пленума ЦС Профсоюза от 15 декабря 2016 года №3, предусматривает именно предпочтительный сценарий развития организационно-финансовой работы.

В реальной профсоюзной практике выборные профсоюзные органы используют каждый из названных сценариев исходя из конкретных условия и тех обстоятельств, в которых находится организация Профсоюза конкретного учреждения, муниципалитета или региона.

Реализуя предпочтительный сценарий важно иметь ввиду, что в процессе его реализации необходимо предусмотреть создание необходимых условий.

Это прежде всего:

Содержательно-целевые условия:

- актуализация текущих целей и задач с учётом предлагаемых обстоятельств;
- определение приоритетов и уточнение профсоюзных позиций в колдоговорной практике и социальном партнёрстве на срок полномочий;
- определение приоритетов и уточнение форм профсоюзной работы по всем направлениям уставной деятельности (вопросы труда и заработной платы, правовая работа, охрана труда, общественный контроль, общепрофсоюзные проверки соблюдения ТК РФ и т.д.).

Ресурсно-методические условия:

- разработка нормативных документов профсоюзной организации и их актуализация;
- кадровое обеспечение деятельности профсоюзного органа;
- учебно-методическое сопровождение работы комитетов (школы профактива, семинары, программы, бюллетени, пособия информационное сопровождение и т.д.);
- материально-технические ресурсы профсоюзной организации и др.

Организационно-деятельностные условия:

- организационное обеспечение уставной деятельности выборных профсоюзных органов организации Профсоюза (планомерная деятельность выборных профсоюзных органов, эффективность принимаемых решений, актуальность рассматриваемых вопросов и т.д.);
- формирование постоянных комиссий, советов, секций. и организаций эффективной их работы и т.д.

1.3. Проект на уровне района или города реализуется по двум направлениям:

первичные профсоюзные организации;
территориальная (местная) организация Профсоюза.

Этапы:

1 этап – формирование и реализация системы оценки и составление рейтинга первичных профсоюзных организаций (*представление заполненной по итогам года таблицы критериев в местную (районную, городскую) организацию Профсоюза*).

2 этап оформление паспорта и таблицы местной организации Профсоюза (*при необходимости представление заполненной по итогам года таблицы критериев в межрегиональную (региональную) организацию Профсоюза*).

1.4. Контрольно-измерительные инструменты:

В качестве контрольно - измерительного инструментария выступают:

Паспорт организации Профсоюза:

паспорта первичной профсоюзной организации учреждений общего образования (*разрабатывается и утверждается Президиумом местной организации Профсоюза*).

паспорт местной организации Профсоюза (*примерный Макет прилагается*).

Таблица критериев:

разрабатывается для различных видов первичных профсоюзных организаций и утверждается Президиумом местной организации Профсоюза (*прилагается вариант Таблицы для местной организации Профсоюза*).

1.5. Ожидаемые результаты от реализации Проекта:

Организационное укрепление организаций Профсоюза на всех уровнях структуры Профсоюза, повышение охвата профсоюзным членством работников образования (*увеличение численности первичных профсоюзных организаций, создание новых*).

Достижение открытости в работе организаций Профсоюза и более активное информирование членов Профсоюза о деятельности выборных профсоюзных органов (регулярное размещение в интернете Открытого (публичного) отчёта профкома, комитета местной организации Профсоюза).

Повышение уровня работы выборных профсоюзных органов организаций Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Членов Профсоюза, их социальной защите (колдоговорная практика, система социального партнёрства).

Оценка и выявление на уровне муниципалитета эффективно работающих первичных организаций Профсоюза.

Формирование списка эффективных первичных профсоюзных организаций для обобщения и распространения опыта их работы и поощрения по итогам года.

Уточнение списка первичных профсоюзных организаций, требующих организационно-методической помощи и разработка мер по оказанию этой помощи.

1.1.6. Нормативно-методическое сопровождение Проекта «Эффективная местная организация Профсоюза»:

Нормативно-методическое сопровождение основывается на Программе развития деятельности Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2020 годы, решениях Центрального Совета и Исполкома Профсоюза, а также других документах и материалах, действующих в Профсоюзе, и помещённых в приложении.

РАЗДЕЛ 2. ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ ПРОФСОЮЗА

2.1. ПОСТАНОВЛЕНИЕ ЦС ПРОФСОЮЗА «ОБ ОРГАНИЗАЦИОННО-ФИНАНСОВОМ УКРЕПЛЕНИИ ПРОФСОЮЗА, ЕГО МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ, РЕГИОНАЛЬНЫХ, МЕСТНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15 декабря 2016 г.

г. Москва

№ 3-3

Об организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций

Заслушав и обсудив доклад заместителя Председателя Профсоюза М.В. Авдеенко «Об организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных

организаций» и в целях реализации соответствующих разделов Программы развития деятельности Профсоюза на 2015-2020 годы, **Центральный Совет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Признать организационное и финансовое укрепление Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций в условиях продолжающихся реформ образования важнейшей задачей на предстоящий период до 2020 года.

Принять к сведению прилагаемые аналитические материалы.

2. Отметить, что принятое Центральным Комитетом Профсоюза постановление «О размере отчислений членских взносов в Профсоюзе» от 27 марта 2003 года № 4 выполнили и достигли рекомендованного размера отчислений следующие региональные (межрегиональные) организации: Чеченская (100%), Нижегородская (40%), Краснодарская (42%), Мурманская (средний - 52%), Томская (средний – 54%), Еврейская (50%), Магаданская (50%), Саратовская (35%), Тульская (40%), Кировская (40%), Калмыцкая (45%), Смоленская (40%).

2.1. В целях финансового укрепления региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, активизировать работу по реализации пункта 2 постановления ЦК Профсоюза от 27 марта 2003 г. № 4 «О размере отчисления членских взносов в Профсоюзе», в части не противоречащей Уставу Профсоюза.

3. Рекомендовать целевые показатели расходования профсоюзного бюджета соответствующих организаций Профсоюза по приоритетным направлениям деятельности Профсоюза:

3.1. на подготовку и обучение профсоюзных кадров и актива - 6-10%;

3.2. на информационно-пропагандистскую работу - 4-6%;

3.3. на работу с молодежью (реализацию проектной деятельности советов молодых педагогов и студенческих координационных советов) - 2-4%;

3.4. на иные формы деятельности Профсоюза (пенсионное обеспечение членов Профсоюза, кредитные потребительские кооперативы, оздоровление и отдых, добровольное медицинское страхование) – 3-5%.

4. Признать утратившим силу пункт 2.2. постановления ЦК Профсоюза от 27 марта 2003 г. № 4 «О ходе выполнения решений III Съезда Профсоюза»; пункт 2.4.2. постановления ЦК Профсоюза от 21 февраля 2007 г. № 3 «Об укреплении единства и повышении эффективности деятельности Профсоюза».

5. Ввести в Профсоюзе систему рейтинга межрегиональных и региональных организаций Профсоюза с периодичностью подведения итогов 1 раз в 2 года.

5.1. Поручить Исполнительному комитету Профсоюза в первом квартале 2017 года утвердить порядок проведения рейтинга, таблицу основных индикаторов и критериев оценки деятельности организаций Профсоюза с учётом широкого обсуждения этого вопроса на постоянной

Комиссии Центрального Совета Профсоюза по мониторингу эффективности деятельности и формированию Общероссийского рейтинга территориальных организаций Профсоюза и поступивших замечаний и предложений межрегиональных и региональных профсоюзных организаций.

6. Объявить 2017 год - «Годом профсоюзного PR-движения в Профсоюзе» и поручить Исполкому Профсоюза до 25 декабря 2016 года утвердить План проведения Года профсоюзного PR-движения в Профсоюзе.

7. Считать целесообразным введение на всех уровнях структуры Профсоюза системы аттестации штатных профсоюзных работников (за исключением выборных профсоюзных работников).

7.1. Поручить Исполнительному комитету Профсоюза утвердить Типовое положение об аттестации штатных профсоюзных работников и Порядок его введения в Профсоюзе.

8. Учредить в Профсоюзе в качестве высшей профсоюзной награды – «Знак Почёта Профсоюза» и поручить Исполкому Профсоюза в 2017 году утвердить Положение и эскиз «Знака Почёта Профсоюза».

9. Ввести в Профсоюзе с 2017 года систему дистанционного обучения профсоюзных кадров и актива.

9.1. Поручить Исполкому Профсоюза в первом полугодии 2017 года утвердить Положение о дистанционном обучении профсоюзных кадров и актива и провести набор слушателей на 2017-2018 учебный год.

10. С учётом предложений организаций Профсоюза о необходимости изменения формы бланка членского профсоюзного билета, поручить Исполкому Профсоюза подготовить к 1 марта 2019 года предложения по новой форме членского профсоюзного билета и учётной карточки члена Профсоюза.

11. Исполнительному комитету Профсоюза, межрегиональным, региональным и местным организациям Профсоюза:

11.1. Завершить во втором квартале 2017 года формирование списков кадрового резерва на должности председателей и заместителей председателей территориальных и первичных организаций Профсоюза.

Считать начатую в «Год молодежи в Профсоюзе» работу с молодежью одним из важнейших направлений кадровой политики и организационного укрепления Профсоюза; содействовать в создании Советов молодых педагогов на всех уровнях структуры Профсоюза, как одному из способов повышения социальной активности, гражданской ответственности молодых педагогических кадров и формирования кадрового резерва в организациях Профсоюза, обратив при этом особое внимание на формирование базы данных молодежного профсоюзного резерва, постоянное ее обновление, разработку и внедрение различных программ обучения и повышения квалификации молодых профсоюзных активистов.

11.2. Поддерживать сложившуюся практику проведения регулярных собеседований в комитетах (советах) вышестоящих организаций Профсоюза

с председателями соответствующих первичных, местных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

11.3. Создавать условия для повышения роли института представительства в Профсоюзе, активно использовать его в процессе перехода на централизованный бухгалтерский учёт, а также в случаях вывода организаций Профсоюза из кризисного состояния.

Подготовить серию информационных сборников и методических пособий по основным направлениям организационной и финансовой работы комитетов первичных, местных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза с включением в них действующих нормативных документов Профсоюза;

11.4. Принять дополнительные меры по повышению эффективности работы постоянных комиссий выборных коллегиальных профсоюзных органов на всех уровнях профсоюзной структуры, способствовать расширению практики создания представительных и консультативных органов при комитетах организаций Профсоюза;

11.5. Продолжить практику широкого вовлечения профсоюзного актива, рядовых членов Профсоюза – учёных и специалистов по различным подотраслям образования в процесс разработки и принятия решений выборных профсоюзных органов всех уровней профсоюзной структуры, активно используя при этом электронную почту, Интернет, выпуск оперативных информационных листков, бюллетеней и т.д.;

11.6. Продолжить начатую в «Год правовой культуры в Профсоюзе» работу по повышению правовой грамотности штатных профсоюзных работников, профсоюзного актива и рядовых членов Профсоюза, используя весь имеющийся арсенал средств и форм правовой и организационно-уставной работы;

11.7. Активизировать работу по оказанию практической помощи комитетам первичных организаций Профсоюза по реализации уставных целей и задач, регулярно изучать и обобщать практику работы по всем направлениям уставной деятельности, поддерживать развитие инновационных форм профсоюзной работы;

11.8. Усилить взаимодействие и сотрудничество с действующими в субъектах РФ ассоциациями лучших школ России, клубами и ассоциациями педагогических работников, советами молодых ученых и преподавателей, профессорскими собраниями и другими институтами гражданского общества с целью создания мотивационной среды в сфере образования;

11.9. В соответствии с Программой развития Профсоюза и требованиями информационной политики продолжить укрепление материально-технической базы информационной работы, обратив особое внимание на повсеместное создание сайтов профсоюзных организаций или страниц на сайтах образовательных учреждений или органов управления образованием для чего в течение 2017 года провести ревизию (анализ) состояния информационных ресурсов организаций Профсоюза;

11.10. Принять дополнительные меры по улучшению качества оформляемых протоколов комитетов и президиумов организаций Профсоюза, улучшения качества профсоюзной статистики и повышения исполнительской дисциплины профсоюзных органов и актива в процессе выполнении принятых решений;

12. Межрегиональным, региональным и местным организациям Профсоюза:

12.1. В течение первого квартала 2017 года провести дополнительный анализ уровня работы и состояния ресурсной базы профсоюзных организаций, их выборных органов и составить списки территориальных и первичных организаций Профсоюза, которым требуется коренное улучшение организационного и финансового состояния, особенно в части охвата профсоюзным членством и роста числа профсоюзных организаций в учреждениях образования. При этом особое внимание обратить на вовлечение в Профсоюз молодежи.

12.2. Выделить в деятельности первичных профсоюзных организаций как целевую функцию работу по организации приёма в Профсоюз и мотивации профсоюзного членства. Рекомендовать ввести в структуру профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, численность которых не превышает 50% от работающих в коллективе, ответственных за организацию приёма в Профсоюз и мотивацию профсоюзного членства. Организовать их активную деятельность через широкое вовлечение в поиск и применение индивидуальных форм работы в процессе защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов и участия в разрешении трудных жизненных ситуаций членов Профсоюза.

Для обеспечения беспрепятственной реализации полномочий первичных профсоюзных организаций в части заключения коллективных договоров, согласования локальных актов, добиться к 2019 году охвата профсоюзным членством во всех первичных профсоюзных организациях не менее 50%.

12.3. В течение первого полугодия 2017 года провести оценку сети образовательных организаций на уровне каждого субъекта РФ и муниципалитета на предмет наличия в коллективах образовательных организаций структурных подразделений Общероссийского Профсоюза образования.

12.4. Рекомендовать ввести в структуру комитетов местных организаций Профсоюза, действующих в муниципалитетах, в которых охват профсоюзным членством составляет менее 50% или имеется две и более образовательные организации, в которых нет организаций Общероссийского Профсоюза образования, заместителей председателей местных организаций Профсоюза по организации приёма в Профсоюз и мотивации профсоюзного членства (на общественных началах).

12.5. Организовать в 2017-2018 годах на уровне местных профсоюзных организаций системную и эффективную работу по поиску и использованию

новых социальных технологий в мотивационной работе, созданию новых первичных профсоюзных организаций в тех коллективах учреждений образования, где нет организаций Профсоюза, обратив особое внимание вовлечению в Профсоюз педагогических работников, в том числе учреждений профессионального образования, учитывая недостаточный уровень охвата профсоюзным членством среди педагогических работников в целях повышения эффективности их социальной защиты.

12.6. В течение 2017 года на уровне межрегиональных и региональных организаций Профсоюза в рамках образовательного комплекса Профсоюза завершить формирование единого образовательного поля, проанализировать сеть школ профсоюзного актива и оценить формы обучения актива на предмет их соответствия современным требованиям по уровню обучения и качеству переподготовки профсоюзного актива.

Рекомендовать ввести в аппаратах межрегиональных и региональных организаций Профсоюза должность заместителя председателя организации Профсоюза по учебно-методической работе на штатной должности или на общественных началах.

12.7. Учитывая важность общепрофсоюзного проекта – «Открытый (публичный) отчет выборного коллегиального профсоюзного органа», обеспечить качественную и своевременную подготовку открытых отчетов выборных органов всех уровней профсоюзной структуры, а также их широкую доступность для членов Профсоюза через интернет-ресурсы, публикации на бумажных и иных носителях, размещение на стендах и сайтах, рассылку (при возможности) по личным электронным адресам членов Профсоюза.

12.8. В части укрепления финансовой устойчивости организаций Профсоюза совершенствовать и развивать предусмотренные действующим законодательством способы и методы пополнения профсоюзного бюджета.

12.9. В течение 2017 года продолжать переход местных и первичных профсоюзных организаций, обладающих правами территориальной организации Профсоюза, на автоматизированную систему ведения бухгалтерского учета и электронную сдачу отчетности.

12.10. Осуществлять отчисление средств от членских профсоюзных взносов на межсоюзную деятельность в строгом соответствии с постановлением VII Съезда Общероссийского Профсоюза образования от 27.03.2015 г. № 7-10 «Об отчислении средств от членских профсоюзных взносов на межсоюзную деятельность».

13. Постоянным комиссиям и советам Центрального Совета Профсоюза

13.1. комиссии по организационным вопросам и кадровой работе:

подготовить во втором полугодии 2018 года (к очередным отчетам и выборам в Профсоюзе) предложения по внесению изменений в порядок выдвижения кандидатур на должности председателей организаций Профсоюза всех уровней профсоюзной структуры;

13.2. комиссии по вопросам повышения эффективности планирования и расходования профсоюзного бюджета ежегодно рассматривать итоги мониторинга по:

- реализации местными и региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза рекомендаций по переходу на централизованный бухгалтерский учет;
- реализации пункта 2 постановления ЦК Профсоюза от 27 марта 2003 г. № 4 «О размере отчисления членских взносов в Профсоюзе», о рекомендуемых размерах отчислений членских профсоюзных взносов в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза;
- расходованию профсоюзного бюджета соответствующими организациями Профсоюза по приоритетным направлениям деятельности Профсоюза с учетом рекомендованных целевых показателей;
- анализу смет и исполнению смет доходов и расходов по основным показателям профсоюзного бюджета.

13.3. комиссии по информационной работе:

подготовить в первом полугодии 2018 года с учётом результатов «Года профсоюзного PR-движения» предложения по структуре и содержанию Концепции информационной политики Профсоюза в современных условиях.

13.4. совету по финансовой работе:

разработать методические рекомендации по составлению и примерные формы сметы и исполнению сметы доходов и расходов организаций Профсоюза по уровням структуры Профсоюза и во втором полугодии 2017 года, внести их на утверждение Исполнительному комитету Профсоюза;

разработать и внести на утверждение Исполкома Профсоюза новую редакцию «Примерного Положения об оплате труда работников организаций Профсоюза, их гарантиях, компенсациях, социальных выплатах» в условиях перехода организаций Профсоюза на централизованный бухгалтерский учет.

14. Контрольно-ревизионным комиссиям межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций, обладающих правами территориальной организации Профсоюза, обратить особое внимание на:

состояние учета членов Профсоюза, практику оформления и хранения протоколов выборных коллегиальных профсоюзных органов, сохранность документов;

достоверность показателей годовых статистических и финансовых отчётов организаций Профсоюза;

соблюдение размеров отчисления членских профсоюзных взносов, утвержденных соответствующими коллегиальными профсоюзными органами;

соблюдение целевых показателей расходования профсоюзного бюджета организаций Профсоюза по приоритетным направлениям деятельности;

соблюдение установленных «Положением о контрольно-ревизионных органах Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» (утверждено постановлением VI Съезда Профсоюза) требований к периодичности проведения проверок ревизуемых организаций Профсоюза; с целью экономии профсоюзных средств активнее внедрять формы и методы документарной проверки.

15. Контроль за выполнением постановления возложить на Исполнительный комитет и Председателя Профсоюза, на постоянные Комиссии Центрального Совета Профсоюза.

Председатель Профсоюза



Г.И. Меркулова

2.2. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА НА 2015-2020 ГОДЫ

*(утверждена постановлением Центрального Совета Профсоюза от
10 декабря 2015 г. № 2-3)*

1. Введение

Программа развития Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Программа, Профсоюз) на 2015-2020 годы направлена на выполнение уставных целей и задач Профсоюза, участие Профсоюза, его организаций в реализации комплекса стратегических задач развития образования, сформированного в Российской Федерации, и приоритетных направлений государственной политики в области развития образования, определенных нормами Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Профсоюз подтверждает приверженность принципам отечественного и международного профсоюзного движения: единства, солидарности, справедливости, независимости.

Миссия Профсоюза – представление и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, социальных прав обучающихся, содействие устойчивому развитию отечественного образования путем формирования и реализации сбалансированных предложений от власти, профессионального и гражданского сообществ.

Профсоюз сегодня – это динамично развивающийся профессиональный союз учителей, воспитателей, преподавателей, обучающихся, объединенных общими профессиональными и социальными интересами, играющий значимую роль в развитии российского образования, становлении современного гражданского общества; союз социально активных, профессиональных и неравнодушных единомышленников, способных привлечь внимание общества и власти к проблемам и перспективам развития образования.

Ценности, которые мы разделяем:
ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Профсоюз выступает за высокие стандарты образования, престижность и общественное признание педагогической профессии, достойные условия труда работников образования.

ЛИДЕРСТВО

Профсоюз объединяет лидеров российского образования, профсоюзного движения, которые стремятся к постоянному профессиональному развитию, повышению качества образования, осознавая, что от этого напрямую зависит настоящее и будущее отечественного образования, его авторитетное положение в мире.

СВОБОДА СУЖДЕНИЙ

Каждый член Профсоюза имеет право на выражение собственной позиции. Открытый диалог и уважительное отношение к иному мнению способствуют всестороннему раскрытию обсуждаемых проблем, а также помогают нахождению новых и наиболее эффективных решений.

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ

Стремление сохранять, систематизировать и передавать традиции, знания и опыт отечественного образования, профсоюзного движения от поколения к поколению, осознавая их значимость для духовного и материального развития России.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И СОЛИДАРНОСТЬ

Понимание и следование принципу солидарности и ответственности за занимаемые Профсоюзом и его организациями позиции, предпринятые действия и результаты деятельности, учитывая их значимость и полезность для всего педагогического сообщества, общества и страны в целом.

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Уверенность в том, что государственное образование – путь к гармоничной самореализации человека, гражданина.

Объединение миллионов работников образования и обучающихся в рядах Профсоюза:

увеличивает степень доверия к целям и результатам деятельности российского образования;

способствует сохранению единства образовательного пространства;

гарантирует осуществление защиты социальных, трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, обучающихся

способствует созданию позитивного имиджа российского образования, повышению социального и профессионального статуса педагогических работников;

позволяет осуществлять в качестве надежного и авторитетного социального партнера непосредственное участие в реализации проектов модернизации российского образования, оценке их социальных последствий и результатов;

обеспечивает деятельное участие в совершенствовании законодательства в сфере образования;

способствует формированию единства профессиональных интересов, ценностей и целей;

формирует систему профессиональных знаний и опыта и их передачу.

Профсоюз строит свои взаимоотношения с органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и работодателями на принципах социального партнёрства, основанного на равноправии, уважении и учете прав и интересов работников образования, работодателей и государства, обеспечивая устойчивое развитие отечественного образования, дальнейшее укрепление и рост авторитета профсоюзных организаций в сфере образования.

2. ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ

Повышение эффективности социального диалога между властью, обществом и педагогическим сообществом при реализации приоритетных задач государственной политики в сфере образования.

Нахождение баланса между интересами власти, общества и работников сферы образования, обучающихся по повышению их социального и профессионального статуса.

Сохранение и увеличение численности Профсоюза.

Развитие, сохранение и преумножение опыта профсоюзного движения в сфере образования.

3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА:

укрепление и эффективное развитие системы социального партнёрства в сфере образования;

участие в обеспечении условий эффективного развития российского образования и его кадрового потенциала;

повышение социального и профессионального статуса педагогического работника, обучающегося;

содействие в формировании экспертного педагогического сообщества для создания независимой системы оценки качества образования и образовательных результатов;

создание и развитие единого информационного поля Профсоюза;

развитие действующих и создание новых форм социальной поддержки для педагогических работников, обучающихся – членов Профсоюза;

содействие продвижению и реализации социально значимых проектов и инициатив членов Профсоюза и его организаций;

содействие расширению эффективных контактов между организациями Профсоюза, представителями власти, институтами гражданского общества;

укрепление единства и солидарности с членскими организациями Федерации Независимых Профсоюзов России, Ассоциации профсоюзов работников непромышленной сферы Российской Федерации;

участие в создании современных, безопасных и комфортных условий труда для работников образования с целью эффективной и творческой реализации их трудовой функции и обеспечения действенного контроля за соблюдением условий труда;

содействие формированию здорового образа жизни работников образования и обучающихся;

укрепление организационного и финансового единства Профсоюза и повышение эффективности работы профсоюзных организаций всех уровней.

повышение уровня корпоративной и правовой культуры членов Профсоюза;

повышение уровня профессиональной компетентности и ответственности выборных коллегиальных профсоюзных органов и руководителей профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза за принимаемые решения;

формирование позитивного имиджа Профсоюза и усиление его позиций в информационном пространстве;

содействие установлению и укреплению международных связей с целью обмена опытом и расширения зоны влияния Профсоюза;

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

4.1. Участие в реализации социальной политики государства в сфере образования.

Содействовать:

реализации стратегических задач развития образования в Российской Федерации и приоритетных направлений государственной политики в области образования, государственной молодежной политики России;

решению задачи достижения высокого стандарта качества содержания и технологий профессионального, общего и дополнительного образования;

достижению качественно нового уровня развития государственной молодежной политики, повышению доступности программ социализации молодежи для успешного вовлечения их в социальную практику;

сохранению и развитию единого образовательного пространства; улучшению качества кадрового состава образовательных организаций, условий труда педагогических и научных работников, иных категорий работников образования;

выполнению комплекса мер в сфере общего, включая дошкольное, образования, дополнительного образования детей, профессионального и дополнительного профессионального образования по использованию современных механизмов, содержания и технологий ранее разработанных и внедренных федеральных государственных образовательных стандартов, включая их методическое обеспечение и программы повышения квалификации преподавательского состава;

созданию условий для инновационного и профессионального развития организаций высшего образования, в том числе с использованием ранее созданных инфраструктурных элементов – межрегиональных отраслевых ресурсных центров, межрегиональных центров прикладных квалификаций, центров оценки сертификации квалификаций и других, новых нормативных возможностей дополнительного профессионального образования,

корректировки перечня направлений подготовки, специальностей и профессий;

созданию условий для обучения и подготовки кадров для сферы образования, современной экономики, закреплению в сфере образования и науки педагогических и научных кадров;

созданию инфраструктуры, обеспечивающей доступность образования независимо от места проживания обучающихся;

социальной ориентированности мероприятий в целях обеспечения доступа молодежи с ограниченными возможностями здоровья и молодежи из социально слабо защищенных групп населения к получению общего, профессионального и дополнительного образования;

реализации Концепции развития дополнительного образования детей, Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций;

реализации мер, направленных на повышение качества образования в общеобразовательных организациях с низкими результатами деятельности и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

развитию компетенций педагогических кадров и формированию у педагогических работников и обучающихся нового современного отношения к качеству образования и получаемым по его итогам компетенциям;

обеспечению объективности прогноза и оценки результатов реализации приоритетных задач государственной политики в сфере образования на основе развития и совершенствования экспертной и аналитической деятельности Профсоюза и его организаций.

4.2 Повышение социального статуса работников образования и обучающихся.

4.2.1. Добиваться:

повышения социального статуса педагогических работников в профессиональной среде и в обществе;

включения в федеральные и региональные программы развития образования конкретных мер по повышению социального статуса педагогических работников образовательных организаций, обеспечивающих:

обновление качества кадрового потенциала образовательных организаций общего, среднего профессионального, высшего образования, дополнительного профессионального образования, дополнительного образования детей;

преодоление дефицита педагогических кадров образовательных организаций общего и профессионального образования;

осуществление подготовки педагогических работников на основе объективного прогноза их потребности, обеспечение их трудоустройства и сопровождение карьеры;

реализацию права педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку;

создание механизмов социальной адаптации и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников образовательных организаций общего и профессионального образования в условиях реорганизации и оптимизации сети образовательных организаций в целях недопущения необоснованного массового сокращения педагогических и других работников, включая работников пенсионного возраста, своевременной и эффективной ориентации их на современном рынке труда;

создание условий труда педагогических работников, преподавателей, способствующих успешной реализации Федеральных государственных образовательных стандартов;

достижение конкурентоспособного на рынке труда уровня заработной платы педагогических работников;

недопущение задолженности по выплате заработной платы работникам образования;

повышение уровня государственной поддержки в финансировании мероприятий по организации отдыха, лечения и охраны здоровья работников и обучающихся;

развитие системы мер дополнительной социальной поддержки педагогических работников;

установление системы льгот и гарантий работникам образования, включая молодых специалистов, сохранение действующих социальных льгот и гарантий работников образования, обучающихся и недопущение их необоснованной отмены;

утверждение Правительством Российской Федерации единых размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования с учетом социальной значимости и ответственности их труда и как минимальных государственных гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне для поэтапного снижения уровня ее межрегиональной дифференциации;

распространение лучших практик повышения социального статуса педагогических работников;

эффективную поддержку профессиональных конкурсов как инструментов повышения социального статуса разных категорий педагогических работников;

сохранение права на досрочное назначение педагогическим работникам трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью;

совершенствование социально-экономической и правовой защиты работников образования, обучающихся;

обеспечение доступа молодежи с ограниченными возможностями здоровья и молодежи из социально слабо защищенных групп населения к получению общего, профессионального и дополнительного образования;

формирование и реализацию системы адресной социальной поддержки малоимущих и нуждающихся студентов;

решение проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и их адаптации на рынке труда;

улучшение социально-бытовых и жилищных условий обучающихся;

сохранение санаториев-профилакториев, спортивно-оздоровительных баз отдыха и лагерей, вузовских (межвузовских) поликлиник, увеличение количества и повышение качества предоставляемых оздоровительных услуг;

внедрение в каждой образовательной организации профессионального образования системы мониторинга образовательных траекторий студентов, трудоустройства и карьеры выпускников;

4.2.2. Способствовать реализации мер по повышению престижа профессии педагога в профессиональной среде и в обществе, направленных на:

мотивацию осознанного выбора педагогической профессии;

совершенствование работы по профессиональной ориентации на педагогическую профессию;

создание моральных и материальных стимулов для привлечения в сферу образования молодых учителей, воспитателей, преподавателей и оставления их в профессии;

усиление внимания федеральных и региональных органов исполнительной власти к проблемам профессионального становления, социально-экономической и правовой поддержки молодых учителей, преподавателей и воспитателей;

реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с предоставлением права выбора формы и места повышения квалификации;

установление персонифицированного порядка финансирования программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки педагогических кадров за счет бюджетных средств;

создание условий для непрерывного профессионального образования работников, их академической мобильности;

создание системы карьерного роста, непрерывного профессионального развития педагогических работников всех возрастных категорий;

развитие наставничества в образовательных организациях;

создание и вовлечение предметных ассоциаций педагогов, советов молодых педагогов и других профессиональных объединений в работу по повышению престижа педагогических профессий;

создание социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога, формирование уважительного отношения со стороны общества к профессиональной деятельности педагога;

разработку и реализацию мер по развитию и стимулированию существующих и созданию новых радио- и телевизионных проектов, а также по обеспечению публикаций в печатных и интернет - СМИ об успешной

профессиональной деятельности педагогических работников, педагогических династий.

4.3. Юридическая защита прав и интересов членов Профсоюза на основе:

участия в совершенствовании и развитии нормативной правовой базы, разработки нормативных правовых актов, относящихся к социально-трудовой сфере, сфере образования, в том числе в форме подготовки проектов законов, иных нормативных правовых актов;

проведения правовой экспертизы проектов нормативных правовых актов;

участия в мониторинге правоприменения законодательства в сфере образования;

развития системы профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений;

совершенствования деятельности правовых инспекций труда и правовых служб Профсоюза;

проведения общепрофсоюзных тематических проверок по отдельным видам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства с последующим обобщением и оценкой их итогов выборными коллегиальными органами Профсоюза и его организаций;

разработки эффективных механизмов, обеспечивающих выполнение работодателями представлений и требований правовых инспекторов труда Профсоюза, в том числе на основе совместных мероприятий с органами контроля и надзора и органами, осуществляющими управление в сфере образования в субъектах Российской Федерации;

повышения качества консультационных услуг по защите и представительству интересов членов Профсоюза;

совершенствования механизмов урегулирования коллективных трудовых споров и развития социального партнерства;

расширения практики участия правовых инспекторов труда, работников правовых служб Профсоюза в работе комиссий по трудовым спорам образовательных организаций, в работе комиссий по делам несовершеннолетних;

судебной защиты социально-трудовых прав работников в форме подготовки документов в суд и представительства интересов членов Профсоюза в суде;

обобщения практики работы профсоюзных организаций по делам об оспаривании решений органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, а также по наиболее актуальным вопросам правовой защиты членов Профсоюза;

совершенствования практики взаимодействия Профсоюза с органами контроля и надзора на федеральном и региональном уровнях;

повышения правовой грамотности профсоюзного актива и членов Профсоюза.

4.4. Защита прав членов Профсоюза на охрану труда и здоровья:

повышение эффективности общественного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров, соглашений;

совершенствование деятельности технической (внештатной технической) инспекции труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований и норм охраны труда в целях сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся;

участие в создании и функционировании системы управления охраной труда;

содействие введению в нормативы финансирования мероприятий по охране труда затрат на проведение специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, обучения по охране труда, а также на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников образовательных организаций из расчета не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством на соответствующий период, на каждого работника;

взаимодействие с прокуратурой, другими органами государственного надзора и контроля при проведении комплексных и тематических проверок состояния условий и охраны труда в образовательных организациях, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

совершенствование работы по улучшению условий и охраны труда при организации и проведении оздоровления и отдыха членов Профсоюза.

4.5. Развитие социального партнерства:

совершенствование структуры, условий функционирования и управления системой социального партнерства в образовании с учетом разграничения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и образовательных организаций;

повышение эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений, в том числе на основе своевременного включения в соглашения и коллективные договоры положений, ориентированных на достижение конкретных результатов;

разработка, апробация и активное применение инструментария мониторинга эффективности соглашений и коллективных договоров, создание банка положительных достижений на всех уровнях социального партнерства.

4.6. Организационное и кадровое укрепление Профсоюза:

повышение эффективности деятельности профсоюзных организаций на всех уровнях структуры Профсоюза;

развитие нормативной базы внутрисоюзной работы, обеспечивающей информационную открытость и прозрачность в деятельности организаций Профсоюза с учетом применения формы Публичного доклада организации Профсоюза;

оптимизация профсоюзной структуры на уровне малочисленных местных организаций Профсоюза, создание новых первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях, находящихся в ведении Минобрнауки России;

обеспечение развития сети школ профсоюзного актива, повышение личного уровня компетентности профсоюзных кадров и актива;

создание условий для притока в профсоюзные органы профсоюзных активистов в возрасте до 35 лет;

усиление роли межрегиональных и региональных организаций Профсоюза в кадровом укреплении первичных и местных профсоюзных организаций, в создании региональных фондов обучения и повышении профессионализма профсоюзного актива в Учебном Центре Профсоюза;

создание учебно-методических центров в Профсоюзе на базе федеральных округов и введение двухступенчатой системы повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, где первая ступень осуществляется в режиме очного обучения, а вторая в форме дистанционного обучения по единым общепрофсоюзным программам;

введение в Профсоюзе системы регулярной оценки эффективности деятельности организаций Профсоюза в форме рейтингования, основанного на паспортизации организаций Профсоюза;

изучение опыта работы территориальных и первичных профсоюзных организаций по основным направлениям деятельности Профсоюза и обмен положительным опытом работы;

укрепление института представительства Профсоюза в федеральных округах, создание условий для дальнейшего улучшения координации деятельности межрегиональных и региональных организаций Профсоюза в федеральных округах для реализации уставных целей и задач;

использование современных информационных технологий для дальнейшего развития документооборота в Профсоюзе, ведения учёта профсоюзного членства, улучшения профсоюзной статистики;

формирование инновационных программ по мотивации профсоюзного членства на каждом уровне профсоюзной структуры, осуществление мер по формированию нового имиджа организаций Профсоюза, использование новых социальных технологий в мотивационной работе;

усиление внимания выборных профсоюзных органов к деятельности студенческих профсоюзных организаций, повышению их роли в развитии студенческого самоуправления в образовательных организациях высшего образования;

укрепление ресурсной базы и создание нормативно-методических, организационно-кадровых и информационно-коммуникационных условий для дальнейшего развития региональных (межрегиональных) профсоюзных организаций;

повышение уровня ответственности выборных коллегиальных профсоюзных органов и руководителей организаций Профсоюза за выполнение принимаемых решений.

4.7. Совершенствование финансовой политики в Профсоюзе:

совершенствование способов и методов пополнения доходной части профсоюзного бюджета за счет привлечения и использования дополнительных средств в рамках уставной деятельности Профсоюза;

финансовое укрепление организаций Профсоюза путем дальнейшего перехода первичных и местных профсоюзных организаций на централизованный бухгалтерский учет в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза;

консолидирование финансовых средств на уровне региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза;

усиление контроля ревизионных комиссий за выполнением принятых решений по проценту отчисления членских профсоюзных взносов в региональную (межрегиональную) организацию Профсоюза;

формирование и применение общепрофсоюзной системы единых нормативов расходования средств профсоюзного бюджета, обеспечение контроля за их соблюдением;

обеспечение в организациях Профсоюза полного перевода бухгалтерского и налогового учета на автоматизированный учет с применением специализированных программ и электронную сдачу бухгалтерской (финансовой) отчетности.

4.8. Информационное обеспечение профсоюзной деятельности:

разработка и реализация концепции совершенствования деятельности Профсоюза в сфере взаимодействия со средствами массовой информации и позиционирования Профсоюза в обществе;

развитие системы информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза с обеспечением действенной обратной связи на основе формирования многоканальных и многовариативных информационных потоков;

обеспечение постоянного онлайн-сотрудничества с членами Профсоюза (мониторинги, опросы, форумы, гостевые книги и т.п.);

активное использование социальных, образовательных, выставочных и иных мероприятий на различных уровнях для продвижения Профсоюза;

проведение смотров-конкурсов по информационной работе в организациях Профсоюза;

совершенствование работы по развитию печатных средств массовой информации Профсоюза, включая модернизацию газеты «Мой Профсоюз» и создание журнала Профсоюза «Вместе»;

активизация работы по укреплению положительного имиджа Профсоюза и усилению мотивации профсоюзного членства путем расширения информационного пространства Профсоюзе на основе использования новых PR-технологий, социальной рекламы, социальных сетей, интернет-форумов, других площадок в сети Интернет.

4.9. Развитие взаимодействия с институтами гражданского общества и участие в независимой общественной оценке качества образования:

обеспечение конструктивного сотрудничества с социальными партнерами и общественными организациями путем создания эффективно работающей партнерской и деловой сети Профсоюза, активное вовлечение в ее деятельность членов Профсоюза, представителей других заинтересованных общественных организаций;

расширение социально-проектной деятельности в работе Профсоюза как в рамках собственных программ, так и с участием общественных организаций и политических партий;

инициирование и проведение на регулярной основе общественных слушаний, «круглых столов», конференций по наиболее актуальным вопросам образовательной политики;

расширение просветительской деятельности организаций Профсоюза по вопросам модернизации образования, деятельности образовательных учреждений для членов Профсоюза, педагогической и родительской общественности с целью обсуждения социальных проектов и результатов реализации решений органов власти в сфере образования;

активное участие в проведении независимой общественно-профессиональной и антикоррупционной экспертиз, общественного аудита проектов нормативных правовых актов и иных документов в сфере образования;

инициирование новых и участие в организации и проведении традиционных конкурсов профессионального мастерства, студенческих и молодежных конкурсов;

формирование экспертного педагогического сообщества для обеспечения участия Профсоюза в независимой оценке качества образования и образовательных результатов, в том числе в проведении независимого мониторинга оценки качества образования на всех его уровнях;

участие в формировании и работе разноуровневых общественных советов по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций;

активное использование возможностей механизмов информационной открытости электронного правительства, в том числе путем экспертного участия в интернет-обсуждениях социальных проблем в сфере образования, проектов ведомственных нормативных правовых актов, обмена актуальной информацией через портал «Российская общественная инициатива», Единый портал раскрытия информации о подготовке проектов нормативных актов,

официальный сайт Минобрнауки России, официальные представительства Минобрнауки России в социальных медиа; федеральную систему образовательных порталов (на основе edu.ru); тематические сайты;

развитие и укрепление взаимодействия с авторитетными общероссийскими общественными движениями, объединениями и организациями, которые активно формируют общественное мнение в сфере образования и науки и поддерживают некоммерческие организации, занимающиеся социально ориентированной деятельностью общероссийского значения, направленной на реализацию конституционных прав, свобод и законных интересов граждан;

участие в реализации государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

4.10. Инновационная деятельность Профсоюза на основе:

содействия пенсионному обеспечению работников сферы образования, в том числе через эффективное управление накопительной пенсией и формирование отраслевой корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения;

развития социальной поддержки членов Профсоюза на основе создания при участии организаций Профсоюза новых и содействие эффективности работы действующих кредитных потребительских кооперативов, осуществляющих свою деятельность в целях удовлетворения финансовых потребностей членов Профсоюза;

содействия и поддержки членов Профсоюза, принявших участие в программе добровольного медицинского страхования;

содействия улучшению работы по оздоровлению и отдыху членов Профсоюза, привлечению на эти цели дополнительных финансовых средств, сохранению вузовских баз отдыха, санаториев-профилакториев;

формирования предложений по принятию федеральных и региональных законов, направленных на социальную поддержку работников и обучающихся;

повышения эффективности использования средств профсоюзного бюджета путем дальнейшего планомерного внедрения инновационных форм социальной поддержки членов Профсоюза: негосударственного пенсионного фонда, кредитно-потребительских кооперативов, добровольного медицинского страхования, оздоровления членов Профсоюза и других направлений инновационной деятельности Профсоюза.

4.11. Международное сотрудничество:

Профсоюз продолжит активное сотрудничество с зарубежными партнерами – Интернационалом образования, его Европейской структурой, отраслевыми комитетами, рабочими группами по рассмотрению конкретных проблем;

Профсоюз намерен представлять и защищать интересы своих членов на уровне международных организаций – Международной организации труда (МОТ), ЮНЕСКО, Всемирного банка, Всемирной торговой организации (ВТО);

Профсоюз приложит все усилия для предотвращения распространения принципов свободной торговли Генерального соглашения по торговле услугами (ГСТУ-ГАТС) на сферу отечественного образования, действуя при этом в сотрудничестве с заинтересованными общественными организациями и в контакте с социальными партнерами внутри страны, а также воздействуя на стороны, участвующие в переговорах, через международные инструменты;

Профсоюз намерен добиваться статуса официального партнера Министерства образования и науки Российской Федерации в Болонском процессе для эффективной защиты и представления интересов развития отечественной высшей школы, интересов преподавателей и научных работников в процессе создания «Европейского пространства высшего образования»;

Профсоюз продолжит осуществление и развитие долговременных проектов сотрудничества с зарубежными профсоюзами в интересах укрепления своей организационной структуры, подготовленности и информированности профсоюзных работников и рядовых членов Профсоюза.

Приоритетной составляющей международной работы Профсоюза является осуществление практического результативного сотрудничества с родственными организациями соседних стран, в первую очередь, государств – участников СНГ, в связи с чем Профсоюз продолжит активно участвовать в качестве членской организации в деятельности Международного объединения профсоюзов (МОП) «Образование и наука».

Являясь составной частью международного профсоюзного движения работников образования, Профсоюз продолжит участие в кампаниях и акциях солидарности по защите социальных, экономических и политических прав.

2.3. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

В аналитической информации, представленной членам Центрального Совета Профсоюза на пленарном заседании особое значение придавалось правовому регулированию деятельности организаций Профсоюза, а также полномочиям и ответственности выборных профсоюзных органов в условиях существующей правовой базы профсоюзов.

В частности ещё раз подчёркивалось, что в настоящее время правовое регулирование деятельности профессиональных союзов в Российской Федерации осуществляется:

- Конституцией Российской Федерации (12.12.1993 г.);

- Гражданским кодексом Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ;
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральным законом от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В соответствии с Гражданским кодексом РФ юридические лица действуют на основании уставов.

Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации осуществляет свою деятельность на основании Устава от 27.09.1990 г. (в ред. от 31.03.2010 г.).

Необходимо отличать понятие «профсоюз», под которым понимается добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов от понятия «объединение (ассоциация) профсоюзов, организаций профсоюзов» - добровольное объединение общероссийских, межрегиональных профсоюзов, территориальных организаций профсоюзов.

Членами профессионального союза являются физические лица (работники, временно не работающие, пенсионеры), состоящие в первичной профсоюзной организации и уплачивающие членские профсоюзные взносы, а членами объединений (ассоциаций) профсоюзов - юридические лица.

Общественные организации могут иметь территориальные подразделения, являющиеся юридическими лицами, выполняющие функции общественных организаций на соответствующей территории и не являющиеся их филиалами или представительствами, что предусмотрено нормами Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Закон о некоммерческих организациях). Указанные положения регулируют деятельность всех некоммерческих организаций.

Одновременно следует учитывать, что профессиональные союзы являются общественными объединениями, соответственно их деятельность регулируется нормами специального Федерального закона от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (далее – Закон об общественных объединениях), в соответствии с нормами которого, общероссийские общественные объединения имеют свои структурные подразделения - организации, отделения или филиалы и представительства.

Учитывая положения Закона о некоммерческих организациях и Закона об общественных объединениях, в соответствии с п. 1 ст. 16, п. 1 ст. 26 Устава Профсоюза первичная профсоюзная организация является структурным подразделением соответствующей территориальной организации Профсоюза и Профсоюза, территориальная организация

Профсоюза является структурным подразделением соответствующей территориальной организации Профсоюза и Профсоюза.

Таким образом, первичные и территориальные профсоюзные организации Общероссийского Профсоюза образования являются его структурными подразделениями, но не являются его участниками (членами), поскольку членами Общероссийского Профсоюза образования могут быть только физические лица.

Кроме того следует учитывать, что в соответствии со ст. 45 Устава Профсоюза имущество, в том числе финансовые средства Профсоюза, являются единой и неделимой собственностью Профсоюза.

Основным источником формирования имущества Профсоюза являются вступительные и ежемесячные взносы членов Профсоюза.

Необходимо отличать взносы уплачиваемые членами Профсоюза, которые формируют имущество Профсоюза от перераспределения указанного имущества в виде денежных средств между всеми уровнями организационной структуры Профсоюза.

Согласно ст. 8 Устава Профсоюза член Профсоюза обязан своевременно и в установленном порядке уплачивать членские взносы.

Членский взнос в Профсоюзе в соответствии с п. 2 ст. 44 Устава Профсоюза устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, стипендии.

В соответствии с п. 8 ст. 44 Устава Профсоюза решение о размере отчисления членских профсоюзных взносов в Центральный Совет Профсоюза принимается на заседании (пленуме) Центрального Совета Профсоюза; в комитеты (советы) территориальных организаций Профсоюза - на конференциях или заседаниях выборных коллегиальных постоянно действующих руководящих органов этих организаций Профсоюза и являются обязательными для первичных и соответствующих территориальных организаций Профсоюза.

Из приведенной редакции п. 8 ст. 44 Устава Профсоюза следует, что решение о размере отчисления членских профсоюзных взносов между профсоюзными организациями разных уровней организационной структуры Профсоюза принимается соответствующим выборным коллегиальным органом организации Профсоюза, Профсоюза.

Правоспособность профсоюза, первичной профсоюзной организации, иной профсоюзной организации, входящей в структуру общероссийского или межрегионального профсоюза в качестве юридического лица возникает с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений об их создании и прекращается в момент внесения в указанный реестр сведений о прекращении их деятельности.

Необходимо учитывать, что профсоюзы, первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться, в этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Вне зависимости от наличия статуса юридического лица местная или первичная организация Профсоюза реализует право на представительство и защиту трудовых, социальных, экономических прав и интересов членов Профсоюза, избирает коллегиальные и единоличные выборные профсоюзные органы, которые реализуют ее полномочия, имеет право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Законом о профсоюзах, иными законодательными актами, Уставом Профсоюза, Общим положением о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (утв. постановлением Центрального Совета Профсоюза от 27.10.2010 г. № 2-11), Общим положением о территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (утв. постановлением Центрального Совета Профсоюза от 27.10.2010 г. № 2-12).

За последнее время были внесены многочисленные изменения в Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон «О некоммерческих организациях», Федеральный закон «Об общественных объединениях», Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», которые касаются: общих правил о юридических лицах; корпоративного управления; правил реорганизации и ликвидации и др.

Рассматривать правовой статус Профсоюза и его структурных подразделений следует, учитывая всю совокупность нормативных правовых актов, регулирующих его деятельность, вместе с тем учитывая общеправовой принцип, предусматривающий, что приоритетными признаются законы, которые специально предназначены для регулирования правового статуса соответствующих некоммерческих организаций.

Вышеизложенное диктует необходимость системного обучения председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива в части правового регулирования деятельности профессиональных союзов.

2.3.1. Полномочия и ответственность профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза.

Вне зависимости от наличия статуса юридического лица местная или первичная организация Профсоюза реализует право на представительство и защиту трудовых, социальных, экономических прав и интересов членов Профсоюза, избирает коллегиальные и единоличные выборные профсоюзные органы, которые реализуют ее полномочия, имеет право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников.

В соответствии со ст. 4 Устава Профсоюза для достижения уставных целей и решения задач Профсоюз через выборные органы всех уровней профсоюзной структуры, полномочных представителей:

- участвует в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим трудовые, социальные и профессиональные права и интересы работников и обучающихся, а также по вопросам социально-экономической политики, формирования социальных программ и другим вопросам в интересах членов Профсоюза;

- осуществляет защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и органах местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;

- создает правовые, технические инспекции труда для защиты социально-трудовых и других прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, разрабатывать и утверждать положения о правовой инспекции труда и технической инспекции труда Профсоюза;

В рамках правозащитной работы территориальные организации Профсоюза в соответствии задачами, определёнными в уставе реализуют следующие полномочия:

- обеспечивают правовую защиту социально-трудовых и других гражданских прав членов Профсоюза (работников) и профсоюзных организаций;

- осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений в организациях, в которых работают члены Профсоюза;

- организуют и проводят проверки соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства;

- взаимодействуют с территориальными органами, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; органами, осуществляющими управление в сфере образования и функции по контролю и надзору в сфере образования;

- участвуют в разработке проектов региональных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в разработке коллективных договоров и соглашений;

- взаимодействуют с судебными и правоохранительными органами по вопросам правовой защиты работников;

- участвуют в работе по правовому обучению, распространению правовых знаний по вопросам соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, условий коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

➤ проводят регулярное обучение и повышение квалификации правовых инспекторов труда Профсоюза и профсоюзного актива по вопросам применения трудового, социального законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

➤ оказывают помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

➤ взаимодействуют со средствами массовой информации для широкого ознакомления членов Профсоюза, работников, работодателей и их представителей, общественности о правозащитной работе правовых инспекторов труда Профсоюза.

При этом региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза при реализации указанных задач следует учитывать полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования предусмотренные ст. 8 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и нормами Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

Территориальным (местным) организациям Профсоюза при реализации уставных задач следует учитывать полномочия органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в сфере образования, определенных статьей 9 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Необходимо учитывать, что организации Профсоюза, обладающие статусом юридического лица в соответствии с законодательством несут обязанности по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в части заключения, изменения и расторжения трудовых договоров со штатными работниками, порядка учета и ведения трудовых книжек и др.

Профсоюзные организации, обладающие статусом юридического лица в соответствии с законодательством несут обязанности по предоставлению:

- бухгалтерской отчетности;
- налоговой отчетности;
- статистической отчетности;
- отчетности перед государственными внебюджетными фондами;
- специальной отчетности.

Согласно п. 3 ст. 32 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» некоммерческие организации обязаны представлять в уполномоченный орган документы, содержащие отчет о своей деятельности, о персональном составе руководящих органов, документы о

целях расходования денежных средств и использования иного имущества, в том числе полученных от иностранных источников, а некоммерческие организации, выполняющие функции иностранного агента, также аудиторское заключение.

Общественные организации в соответствии со ст. 29 Федерального закона от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях обязаны ежегодно информировать орган, принявший решение о государственной регистрации общественной организации, о продолжении своей деятельности с указанием действительного места нахождения постоянно действующего руководящего органа, его названия и данных о руководителях общественного объединения в объеме сведений, включаемых в Единый государственный реестр юридических лиц.

Неоднократное непредставление некоммерческой организацией указанных сведений в установленный срок сведений является основанием для обращения уполномоченного органа или его территориального органа в суд с заявлением о ликвидации данной некоммерческой организации.

2.4. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА ПО РЕАЛИЗАЦИИ УСТАВНЫХ ЗАДАЧ

Сегодня накоплен значительный опыт работы местных и региональных организаций Профсоюза по всем направлениям организационно-уставной и финансовой работы.

Только на уровне Центрального Совета Профсоюза за последние 5 лет была изучена и обобщена практика по всем основным направлениям уставной деятельности выборных органов Краснодарской, Ставропольской, Красноярской, Алтайской республиканской, Алтайской краевой, Архангельской, Татарской, Башкирской, Мордовской, Нижегородской, Томской, Тюменской, Челябинской, Марийской, территориальной профсоюзной организации С-Петербурга и Ленинградской области, Астраханской, Волгоградской, Приморской, Иркутской, Свердловской и др. межрегиональных и региональных организаций Профсоюза.

В направленных на места материалах был широко представлен положительный опыт работы, а также резервы в деятельности комитетов региональных (межрегиональных), местных и первичных организаций Профсоюза, особенно в части организационно-уставной и финансовой работы.

Важным резервом в работе по повышению эффективности деятельности профсоюзных организаций остаются проблемы качества работы контрольно-ревизионных комиссий межрегиональных, региональных и местных организаций Профсоюза, состояние профсоюзного членства и делопроизводства, работы по мотивации профсоюзного членства, состояния учёта членов Профсоюза и др.

Кроме объективных причин снижения численности членов Профсоюза, в ряде профсоюзных организаций отмечается недостаточное внимание

выборных профсоюзных органов организаторской работе по мотивации профсоюзного членства, вовлечению в работу выборных профсоюзных органов молодежи, качеству делопроизводства, протоколирования заседаний выборных органов, работы постоянных комиссий при комитетах (советах) организаций, уровню обучения актива.

Современное законодательство и возросшие требования к общественным организациям с правами юридических лиц, желание повысить эффективность своей деятельности, постепенно приводят выборные органы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза к необходимости пересмотра подходов к формированию структуры своих организаций.

Одни из них идут по пути централизации бухгалтерий местных организаций Профсоюза, сохранив среднее звено - городские, районные организации Профсоюза без статуса юридического лица изменив таким образом лишь порядок финансовой деятельности.

Другие – по пути ликвидации местных профсоюзных организаций и введением уполномоченных (представителей) региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в муниципалитетах, освободив членов Профсоюза, прежде всего профсоюзный актив от необходимости проведения конференций, заседаний руководящих и исполнительных выборных органов местной организации, строго регламентированных Уставом Профсоюза.

Так, например, в реестре Чеченской республиканской организации Профсоюза 830 первичных профсоюзных организаций, объединяющих более 56 тысяч членов Профсоюза, таким образом в структуре отсутствует уровень местных организаций Профсоюза.

Для эффективной работы первичных профсоюзных организаций и их выборных органов, координации их деятельности, оказания организационной, методической и информационной помощи решением Совета республиканской организации Профсоюза введены 4 уполномоченных (представителей) республиканского Совета профсоюза («над районами»), курирующих 18 штатных уполномоченных (представителей) назначенных в каждом районе Республики. Их задача: представлять интересы профсоюза в муниципальных органах власти и управления, координировать работу первичных организаций, и главное - оказывать профсоюзному комитету практическую помощь в решении уставных задач. Кроме того, из числа наиболее опытных председателей первичных профсоюзных организаций работают 109 кураторов, за каждым из которых закреплено по 10-12 первичных организаций Профсоюза.

С сентября 2014 года в республиканской профсоюзной организации 76 председателей первичных профсоюзных организаций работали на штатной основе, на сегодняшний день - 111.

Кроме того, созданы 54 базовые первичные профсоюзные организации, имеющие отдельные кабинеты, оснащенные мебелью, компьютерной и множительной техникой, стендами, витринами, профсоюзной литературой.

Об эффективности структуры Чеченской республиканской организации Профсоюза говорят следующие показатели: охват профсоюзным членством - 85% при наличии первичных профсоюзных организаций в 99,8% образовательных организаций Минобрнауки России на территории Республики.

Отдельного внимания в части использования имеющихся в распоряжении профсоюзных организаций информационных ресурсов для повышения эффективности деятельности профсоюзных организаций заслуживает практика Красноярской краевой организации Профсоюза по введению Открытого (публичного) отчета выборного коллегиального органа по всей структуре краевой организации.

На сайте краевой организации Профсоюза на вкладке «публичный отчет», кроме своего Открытого отчёта размещены Открытые (публичные) отчёты всех местных профсоюзных организаций.

А на сайтах большинства городских и районных профсоюзных организаций также размещены ссылки на публичные (открытые) отчеты профкомов всех первичных профсоюзных организаций, входящих в их структуру.

Учитывая важность общепрофсоюзного проекта – «Открытый (публичный) отчёт выборного коллегиального профсоюзного органа» региональные (межрегиональные), местные и первичные профсоюзные организации уделяют большое место в организационной работе подготовке Открытых отчётов выборных органов всех уровней профсоюзной структуры, а также их широкой доступности для членов Профсоюза через интернет ресурсы, публикации на бумажных и иных носителях, размещение на стендах и сайтах, рассылку (при возможности) по личным электронным адресам членов Профсоюза.

Роль Профсоюза в современном мире, состоит не только в защите законных социальных и трудовых прав работников, но и в создании условий для повышения качества их жизни. А в понятие качества жизни входит не только материальная обеспеченность в трудоспособный период, но и пенсионное обеспечение, возможность получения доступного займа, медицинское страхование и т.д.

Так, создание кредитных потребительских кооперативов и привлечение в них членов Профсоюза дает для каждого возможность получения сравнительно дешевого займа и выгодного вложения средств. И чем больше членов Профсоюза в этом участвует, тем возможность получения выгодного займа возрастает для каждого.

За эти годы в региональных организациях и в целом в Профсоюзе проделана большая работа по развитию инновационных форм социальной поддержки. В настоящее время действует 19 кредитных потребительских кооперативов, созданных при участии организаций Профсоюза.

Следует отметить, что за последние несколько лет существенно изменилось законодательство, регулирующее деятельность кредитных

потребительских кооперативов. Изменился Федеральный закон «О кредитной кооперации» и Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма». Принят Федеральный закон «О потребительском кредите (займе)» и Федеральный закон «О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка». Издано значительное количество указаний Центрального Банка России, устанавливающих требования к отчетности некредитных финансовых организаций об операциях с денежными средствами и другие.

Кроме того, законодательно закреплена обязанность кредитных потребительских кооперативов быть членами саморегулируемой организации и взаимодействовать с бюро кредитных историй. Соответственно, приходится констатировать, что работать в нынешних условиях становится сложнее.

Создание кредитных потребительских кооперативов, по мнению руководителей региональных организаций нашего Профсоюза является важным фактором мотивации профсоюзного членства, повышает имидж Профсоюза, минимизирует затраты на оказание материальной помощи.

Создана Ассоциация кредитных потребительских кооперативов "Лига поддержки и развития кредитных союзов в системе образования". Ежегодно проводятся семинары–совещания для специалистов региональных организаций Профсоюза, ответственных за развитие деятельности кредитных потребительских кооперативов. Функционирует сайт Ассоциации (www.as-union.ru), на котором размещается актуальная информация по вопросам кредитной кооперации, нормативные правовые акты, регулирующие деятельность кредитных кооперативов, а также информация о проходящих семинарах и иных мероприятиях.

Ежегодно Общероссийским Профсоюзом образования проводится Всероссийский смотр-конкурс «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности».

2.5. ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТКРЫТОМ (ПУБЛИЧНОМ) ОТЧЁТЕ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ, МЕСТНОЙ, РЕГИОНАЛЬНОЙ И МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

1. Общие положения

1.1. Публичный Отчёт (доклад) комитета (совета) первичной, местной, межрегиональной и региональной организации Профсоюза (далее – Отчёт) является механизмом реализации нормы Устава Профсоюза (ст.14, п.5.9.), предусматривающей ежегодный отчёт выборного профсоюзного органа перед избравшими их организациями Профсоюза, а также важным средством обеспечения информационной открытости и прозрачности в деятельности профсоюзной организации.

1.2. Отчёт призван информировать членов Профсоюза, широкую общественность об основных результатах деятельности комитета (совета) организации Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, о развитии социального партнёрства, ходе выполнения заключённых колдоговоров и соглашений и т.д.

1.3. Задача Отчёта (доклада) обеспечить регулярную информированность членов Профсоюза о деятельности Общероссийского Профсоюза на всех уровнях его организационной структуры, повысить прозрачность деятельности выборных профсоюзных органов и на этой основе формировать позитивную мотивационную среду в Профсоюзе и осознанное профсоюзное членство, а также способствовать повышению авторитета Профсоюза.

2. Периодичность подготовки и объём отчёта

2.1. В соответствии с Уставом Профсоюза рекомендуемая периодичность подготовки и представления (презентации) доклада (отчёта) – 1 раз в год.

2.2. Рекомендуемый объём доклада (отчёта):

комитета первичной профсоюзной организации в пределах 3-х страниц;
комитета первичной профсоюзной организации, имеющей статус юрлица – 8-10 страниц;

комитета (совета) местной (городской, районной) организации Профсоюза – 8-10 страниц;

комитета (совета) межрегиональной, региональной организации Профсоюза – 10-15 страниц.

3. Порядок подготовки отчёта и его содержание

3.1. Подготовка Отчёта (доклада) может включать в себя следующие этапы, определяемые исполнительным органом (президиумом) организации Профсоюза:

утверждение рабочей группы и координатора, ответственного за подготовку Отчёта (в подготовке могут принимать участие члены комитетов (советов), члены постоянных комиссий, профсоюзный актив);

утверждение структуры Отчёта (структура может быть типовой или гибкой с учётом особенностей отчётного года);

сбор необходимых для Отчёта данных (в том числе использование протоколов заседаний комитетов (советов), собраний, планов работы, материалов постоянных комиссий и др.);

подготовка варианта Отчёта, обсуждение и утверждение его на заседании профсоюзного комитета (совета).

3.2. Содержание Отчёта:

краткая характеристика структуры и численности профсоюзной организации (динамика членства, состав организации и т.д.);

деятельность комитета (совета) (количество заседаний, рассмотренные вопросы, принятые решения);

выполнение пунктов колдоговора (соглашения) по итогам года;

краткие результаты уставной деятельности (общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, социально-экономические вопросы, охрана труда, организация летнего отдыха, работа с молодыми педагогами, информационная работа, обучение актива и т.д.);

итоговые выводы.

4. Формы представления отчёта

Итоговый годовой Отчёт комитета первичной, местной, региональной (межрегиональной) организации Профсоюза организации, который представляется в виде отчёта за календарный год может доводиться до членов Профсоюза в различных формах:

проведение профсоюзного собрания (конференции) с повесткой дня «Информация о работе комитета (совета) организации Профсоюза по реализации уставных задач за 20__ год»;

размещение открытого (публичного) Отчёта профкома в профсоюзном уголке или на информационном стенде;

выпуск брошюры с текстом Отчёта комитета (совета) (при возможности);

размещение Отчёта на сайте организации Профсоюза;

размещение Отчёта в специальном разделе на сайте вышестоящей организации Профсоюза (при отсутствии своего сайта);

направление Отчёта по электронной почте в нижестоящие организации Профсоюза;

направление Отчёта по домашней электронной почте председателям нижестоящих организаций Профсоюза, имеющим компьютеры;

публикация сокращенного варианта Отчёта в печатных СМИ.

5. Заключительные положения

5.1. Отчёт подписывается председателем организации Профсоюза.

5.2. Отчёт является документом постоянного хранения и находится в постоянной доступности для членов Профсоюза и профсоюзного актива.

2.6. ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ДОЛЖНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПЕРВИЧНЫХ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение определяет цели, принципы, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом на должности председателей и заместителей председателей первичных и

территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.2. Кадровая политика – это система, основанная на принципах и нормах Устава Профсоюза, устанавливающая определенные требования к профсоюзным кадрам и активу и предполагающая реализацию мер по подбору, обучению и избранию в составы профсоюзных органов членов Профсоюза, обладающих широким кругозором, знаниями основ профсоюзной работы и высокими морально-психологическими качествами.

1.3. Резерв кадров – это список членов Профсоюза, прошедших отбор и зачисленных в состав резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний, умений и навыков, необходимых для избрания на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

II. Цели, основные принципы и требования к кадровому резерву

2.1. Цели работы с кадровым резервом:

своевременное замещение высококвалифицированными специалистами должностей председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

повышение уровня профессиональной подготовки профсоюзных активистов, претендующих на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

сокращение периода адаптации профсоюзных активистов при вступлении в должность председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

создание условий для избрания молодежи на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

поиск, отбор и развитие профсоюзных активистов, обладающих потенциалом для избрания на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

дополнительное стимулирование молодежи на повышение образовательного и профессионального уровня;

повышение уровня мотивации членов Профсоюза.

2.2. Основные принципы формирования кадрового резерва:

добровольность включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности;

объективность оценки профессиональных и деловых качеств профсоюзного актива и результатов их деятельности;

создание условий для профессионального роста профсоюзных кадров и актива, претендующих на замещение выборных руководящих должностей.

2.3. Требования к активистам, выдвигаемым на должность председателя или заместителя председателя первичной или территориальной организации Профсоюза:

наличие опыта профсоюзной работы;
владение основами правовых и организационно-уставных знаний, знаниями в области управления, социальной политики, экономики, образования, финансов и кредита;
обладание организаторскими способностями (умение создавать команду, планировать и организовывать работу выборных профсоюзных органов по реализации уставных целей и задач);
умение видеть перспективу, эффективные пути решения уставных задач, инновационный подход к работе;
предприимчивость, умение оперативно использовать новые подходы к деятельности по развитию профсоюзной организации.

III. Порядок формирования резерва

3.1. Основные виды кадрового резерва:

Оперативный резерв – это, как правило, заместители председателей профсоюзных организаций или председатели профсоюзных организаций структурных звеньев, которые готовы к работе в этих должностях, имеют навыки и опыт профсоюзной работы.

Перспективный резерв – профсоюзные активисты с лидерским потенциалом, которые в перспективе, после обучения, могут быть рекомендованы для избрания на должность председателя (заместителя председателя) первичной, местной или региональной профсоюзной организации.

3.2. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

3.2.1. Формирование резерва:

сбор информации о перспективном профсоюзном активе для составления списков кандидатов для включения в кадровый резерв;
квалификационный отбор профсоюзного актива для включения в кадровый резерв;
оформление и утверждение списков резерва.

3.2.2. Подготовка резерва:

проведение обучения резервистов;
проведение аттестации, с целью оценки уровня знаний кандидата по программе обучения и принятие решения о целесообразности дальнейшего нахождения профсоюзного актива в резерве;
направление резервистов на стажировку.

3.2.3. Реализация резерва:

выдвижение резервистов на выборные руководящие должности;
систематическое обновление списков резервистов с целью поддержания высокого уровня кадрового потенциала профсоюзных организаций;
корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки профсоюзных активистов, состоящих в резерве.

IV. Отбор кандидатов и исключение из резерва

4.1. Отбор кандидатур и формирование базы данных профсоюзного актива с лидерскими качествами должен производиться с учетом деловых, личностных и психологических качеств.

4.2. При отборе кандидатов в кадровый резерв учитываются следующие параметры:

возраст (возраст кандидата на момент вступления в кадровый резерв не должен быть, как правило, менее 25 лет и превышать 55 лет);

уровень образования (минимальным считается наличие высшего образования);

состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);

профсоюзный стаж не менее 3 лет;

уставные требования по планируемой должности.

4.3. Для проведения отбора кандидатур используются следующие методы:

анализ документов (анкетных данных, трудовой книжки, документов об образовании и повышении квалификации, конкурсной работы, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);

оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность);

рекомендации руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов;

собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в состав резерва).

4.4. Основания для включения в резерв:

желание кандидата (члена Профсоюза) на участие в замещении вакантной выборной руководящей профсоюзной должности;

рекомендация выборного профсоюзного органа (члена выборного профсоюзного органа) с учётом установленных параметров (п. 4.2. настоящего положения) и согласия кандидата (оформляется рекомендацией и заявлением).

4.5. Основания для исключения из состава резерва:

избрание на должность (выдвижение на другую общественную работу);

подача активистом заявления об исключении его из кадрового резерва;

наличие у активиста профсоюзных взысканий;

совершение правонарушения, иных деяний, не совместимых с работой в Профсоюзе.

4.6. Зачисление профсоюзных активистов в список кандидатур кадрового резерва на различные выборные профсоюзные должности осуществляется постановлением комитета (президиума) организации Профсоюза через 3-6 месяцев после проведения очередных отчетов и выборов в организации Профсоюза.

4.7. Списки кандидатур кадрового резерва являются основой базы данных, в которых отражаются основные анкетные данные профсоюзных активистов, краткая характеристика деловых и личностных качеств, перечни должностей, на которые предполагается их выдвижение.

4.8. Списки кандидатур кадрового резерва на должности председателей и заместителей председателей организаций Профсоюза представляются в течение месяца после утверждения в комитет (совет) вышестоящей организации Профсоюза.

V. Подготовка кандидатов, зачисленных в состав кадрового резерва

5.1. Подготовка резерва является составной частью комплексной программы подготовки профсоюзного активиста должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

5.2. Подготовка профсоюзного актива, зачисленного в резерв кадров, проводится в целях приобретения им практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

5.3. Подготовка кадрового резерва предусматривает теоретическую и практическую части.

5.4. Основными видами теоретической подготовки резерва являются: обучение по программам дополнительного профсоюзного образования, повышение квалификации;

мастер-классы – проводятся с целью формирования устойчивой модели подготовки резервистов, определения направления развития личностных и деловых качеств необходимых будущим руководителям профсоюзных организаций;

тренинги – проведение семинаров и деловых игр по эффективному управлению профсоюзной организацией.

5.5. По прохождении теоретической подготовки проводится аттестация, с целью принятия решения о целесообразности продолжения обучения резерва, а также дальнейшего нахождения кандидата в списках резерва. Аттестация актива, включённого в резерв проводится не реже 1 раза в три года.

5.6. Для формирования представления о деятельности профсоюзных организаций, профсоюзный активист, зачисленный в резерв, может быть направлен на практическую подготовку.

5.7. Практическая подготовка предназначена для формирования и закрепления на практике специальных знаний, полученных в результате теоретической подготовки. Смена видов деятельности позволяет лучше узнать способности профсоюзного активиста к различным видам труда, инновациям, установлению деловых контактов, анализу и принятию управленческих решений.

5.8. Основными видами практической подготовки резерва являются:

проведение обучающих семинаров по актуальной тематике;
проведение стажировок в выборных органах вышестоящих профсоюзных организаций;
проведение бесед и консультаций по отдельным организационно-уставным проблемам, практике подготовки и проведения, например, заседания коллегиального профсоюзного органа и др.;

подготовка пробной (учебной) справки или письменной информации по одному из направлений деятельности профкома (президиума) организации Профсоюза;

подготовка творческих работ (рефератов) по различным темам, охватывающим особенности профсоюзной деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

вовлечение в подготовку методических материалов по различным направлениям профсоюзной деятельности;

вовлечение вновь избранного актива в конкурсы профсоюзных лидеров, конкурсы рефератов и т.д.;

посещение профсоюзных организаций (знакомство с работой коллег).

5.9. Комитет (президиум) организации Профсоюза определяет и рекомендует возможные программы обучения, сроки их реализации.

VI. Реализация, введение в должность и адаптация резерва

6.1. С целью повышения эффективности резерва комитетом (президиумом) организации Профсоюза проводится ежегодная корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки (аттестации), даются заключения о возможности выдвижения кандидата на выборную руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке плана обучения, исключения из резерва.

6.2. При возникновении необходимости замещения выборной руководящей должности в профсоюзной организации приоритетным правом для избрания на должность пользуются профсоюзные активисты, включенные в кадровый резерв на данную должность.

6.3. Введение профсоюзного резерва в должность председателя и заместителя председателя профсоюзной организации или члена профсоюзного комитета является как для комитетов, так и для выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза продолжением реализации системы работы с резервом.

6.4. Введение в должность предполагает не формальный допуск к общественной работе, а представление вновь избранного председателя или члена выборного органа на заседании того или иного профсоюзного органа, ознакомление с положением дел в профсоюзной организации, с регламентом, практикой работы профсоюзного органа, элементами этики и корпоративной культуры в организации Профсоюза и Профсоюзе и др.

6.5. Адаптация имеет целью быстрое введение профсоюзного активиста в текущую деятельность профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа) и достижение им того уровня информированности, который позволит успешно реализовывать возложенные на него обязанности и ощущать полноправным членом кадровой команды профсоюзной организации.

6.6. Введение в должность и адаптация профсоюзного актива имеют ряд важных особенностей, которые необходимо учитывать в кадровой работе:

организационный аспект – профсоюзному активу необходимо в короткие сроки усвоить и понять свою роль в составе профсоюзного органа, особенности работы в «команде» и коллективной работе в Профсоюзе;

профессиональный аспект – уточнение конкретного объема дополнительных знаний (правовых, организационно-уставных, психолого-педагогических, управленческих и др.) которые необходимы для успешной работы профсоюзного активиста на выборной должности в Профсоюзе;

социально-психологический аспект – оказание помощи в более быстром приспособлении активиста к новым организационным отношениям, организационной культуре и нормам поведения, которые культивируются в профсоюзном органе;

психофизиологический аспект – приспособление к психологическим и эмоциональным нагрузкам, которые предстоит испытывать, работая в выборном профсоюзном органе.

6.7. Показателем успешной адаптации и введения в должность является высокая работоспособность и инициативность профсоюзного активиста, а также заинтересованность и желание овладевать новыми знаниями и формами профсоюзной работы.

2.7. КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ПРОФСОЮЗА

Введение

Концепция формирования и развития образовательного Комплекса Профсоюза (далее - Комплекс) подготовлена в соответствии с решениями VII Съезда Профсоюза и направлена на решение главной задачи — подготовки нового поколения профсоюзного актива.

Образовательный Комплекс Профсоюза — организационно-методическое объединение, образующее единую систему обучения кадров и актива в Профсоюзе и включающее в свою структуру все звенья начальной подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива первичных, местных и региональных профсоюзных организаций, а также формы обучения, действующие при Центральном Совете Профсоюза (схема Комплекса - Приложение №1 к Концепции).

Образовательный Комплекс Профсоюза, как организационно-методическое объединение, создаётся решением Исполкома Профсоюза и призван содействовать формированию в Профсоюзе единого образовательного пространства, эффективной системы обучения кадров и актива на всех уровнях профсоюзной структуры и реализации уставных задач в части подготовки кадров – статья 4 (п.9.19) Устава Профсоюза.

Данная Концепция позволит организационно укрепить профсоюзные организации, заложить новые традиции в системе профсоюзного образования и обеспечить обучение кадров и актива, которые по уровню своего личностного развития и профессионализму будут отвечать новым реалиям профсоюзного движения в образовании, социально-экономическим и культурным условиям.

Раздел 1. Приоритеты образовательной политики в Профсоюзе и Концепция образовательного Комплекса

1.1. Концепция базируется на Программе развития деятельности Профессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2020 годы, основных положениях Устава Профсоюза, решениях выборных органов Профсоюза и организационно-методических установках, определяющих направления развития системы обучения в Профсоюзе.

Концепция предусматривает введение в Профсоюзе ряда новых подходов и направлений в работе по повышению профессионального уровня профсоюзных кадров и актива, содержания и технологий подготовки актива на основе сочетания практической профсоюзной работы актива на различных выборных должностях с изучением круга дисциплин, охватывающих правовые и организационные основы деятельности Профсоюза, вопросы трудового законодательства, экономики образования, финансовой работ социально-психологические вопросы, проблемы менеджмента и др.

1.2. Реализация задач образовательного Комплекса строится в соответствии с общепринятыми подходами и приоритетными направлениями, которые предполагают - доступность, качество и эффективность профсоюзного обучения.

1.3. Образовательный Комплекс как организационно-методическое объединение предоставляет возможность и создает необходимые условия для получения профсоюзными кадрами и активом современного образования в соответствии с уровнем развития Общероссийского Профсоюза образования и посредством интеграции разных дисциплин, охватывающих широкий круг профсоюзных тем, а также социально-экономических, психолого-педагогических и иных дисциплин.

1.3.1. Целью профсоюзного обучения в рамках формируемой системы образовательного Комплекса является подготовка компетентного профсоюзного активиста и штатного профсоюзного работника, обладающего комплексом современных знаний фундаментального характера, необходимых для обеспечения профессиональной и качественной работы выборных профсоюзных органов, эффективности деятельности Профсоюза в реализации своих уставных целей и задач.

1.3.2. Образовательный Комплекс активно использует в обучении профсоюзных кадров и актива возможности самих профсоюзных организаций, а также возможности научно-педагогических коллективов организаций профессионального образования (вузов) отрасли.

Слагаемыми эффективности всей системы обучения кадров и актива в Профсоюзе являются, прежде всего, активное и постоянное взаимодействие между профкомами первичных, комитетами местных и региональных организаций Профсоюза; анализ и обобщение практики деятельности школ профсоюзного актива (их паспортизация); новаторский подход к работе постоянно-действующих семинаров при комитетах территориальных организаций Профсоюза, реализации новых форм обучения, применения прогрессивных технологий; обновление содержания учебных планов и программ для всех категорий профсоюзного актива, учебно-методических пособий и др.

1.3.3. Итоговой оценкой деятельности по обучению профсоюзного актива может считаться общий возросший уровень эффективности работы профсоюзной организации по сохранению и увеличению численности членов Профсоюза, качеству заключаемых колдоговоров и соглашений, развитию инновационных форм и уровню социальной поддержки работников и студентов в образовательных организациях, месту в рейтинге, формируемом комитетом вышестоящей организации Профсоюза и т.д.

Раздел 2. Образовательный и организационно-методический потенциал образовательного Комплекса

2.1. Образовательный потенциал Комплекса включает в себя:

профсоюзное отделение на факультете государственного и муниципального управления Московского государственного психолого-педагогического университета;

дистанционную форму обучения актива (срок обучения 1 год);

учебный центр «Гармония»;

постоянно-действующие семинары при комитетах региональных организаций Профсоюза;

постоянно-действующие семинары при комитетах местных (городских и районных) организаций Профсоюза;

школы профсоюзного актива при профкомах первичных и комитетах местных профсоюзных организаций;

электронную библиотеку при ЦС Профсоюза;

Объединённый методический центр-музей Профсоюза.

2.2. Структура профсоюзного образования включает:

первичное обучение актива в школах профсоюзного актива;

повышение квалификации на постоянно-действующих семинарах;

повышение квалификации в форме дистанционного обучения;

курсовую переподготовку в учебном центре «Гармония»;

курсовую переподготовку и послевузовское дополнительное образование на профсоюзном отделении Московского государственного психолого-педагогического университета;

регулярную многоуровневую систему обучения и стажировки специалистов аппаратов в группах целевой подготовки.

2.3. Эффективное функционирование образовательного Комплекса Профсоюза как центра профсоюзного образования обеспечивается деятельностью выборных органов организаций Профсоюза, специалистов и профсоюзных активистов, привлекаемого научно-педагогического состава, которые реализуют образовательный процесс по утверждённым учебным планам и программам.

Личное участие председателей организаций Профсоюза в работе по обучению профсоюзного актива, особенно включённого с состав резерва, является необходимым и обязательным условием их эффективной деятельности в должности.

Отделы и специалисты аппаратов профсоюзных организаций являются активными организаторами и участниками обучения профсоюзного актива, обеспечивающими условия для достижения стоящих перед Комплексом целей и задач.

Раздел 3. Основные направления развития и механизмы реализации образовательного Комплекса

Концептуальные основы развития Комплекса должны практически воплощаться во всех взаимообусловленных направлениях его деятельности: учебной, методической и организационно-финансовой.

Важной особенностью в обучении является то, что профсоюзный актив в Профсоюзе имеет в основном высшее образование, а, следовательно, у актива уже сформированы общекультурные и профессиональные компетенции, а потому в ходе профсоюзной учёбы важно уделять внимание только формированию компетенций в области профсоюзной работы, но с учётом того, что коммуникативные, информационные, а также языковые компетенции и компетенции в области ораторского искусства являются составляющими профсоюзной компетенции.

3.1. Учебная деятельность

3.1.1. Процесс обучения в рамках образовательного Комплекса Профсоюза планируется строить на основе следующих принципов:

фундаментальности — освоение профсоюзных функций посредством последовательного углубления познания их сущности на основе системного изучения профсоюзной практики, деятельности выборных профсоюзных органов по различным направлениям;

компетентности — обеспечение единства профессиональной и нравственной готовности актива как основы и условия успешной работы по представительству и защите социально-трудовых прав членов Профсоюза;

непрерывности – постоянное пополнение знаний путём непрерывного профсоюзного образования и самообразования в процессе всего периода работы в организации Профсоюза;

вариативности — определение личностной траектории по тому или иному направлению деятельности и выбора тем и предметов по интересам;

интегативности — обеспечение связей между учебными курсами для формирования у профсоюзного актива видения единой цельной картины защитной деятельности организаций Профсоюза;

креативности – развитие творческого подхода к реализации полномочий и деятельности выборных профсоюзных органов.

3.1.2. Процесс профсоюзного обучения планируется в большей мере ориентировать не столько на содержание, сколько на компетенции профсоюзного актива.

Под компетентностью в Профсоюзе понимается характеристика личности профсоюзного активиста, которая представляет собой совокупность целого ряда качеств необходимых для успешной реализации соответствующих профсоюзных полномочий (полномочий члена профкома, полномочий председателя организации и т.д.), а также способность разрешать проблемные жизненные ситуации работников образования-членов Профсоюза, возникающие в сфере социально-трудовых отношений.

Компетентностный подход в обучении предполагает широкую опору на самостоятельный поиск профсоюзным активистом в ходе учебных занятий, в практической деятельности новых знаний, позволяющих эффективно решать задачи, стоящие перед профсоюзными организациями, и проблемы членов Профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений.

Поэтому учебные программы профсоюзных курсов создаются с учётом компетенций, которые необходимо сформировать для той или иной группы профсоюзного актива.

3.1.3. В основу содержания профсоюзного обучения закладываются как теоретические курсы, так и нормативно-правовая база Профсоюза, учебные и методические пособия, бюллетени, сборники материалов по различным направлениям профсоюзного строительства, выпускаемые Центральным Советом Профсоюза, разработки специалистов аппаратов всех уровней организаций Профсоюза.

Качество и эффективность учебной работы обеспечивается сочетанием традиционных и инновационных форм обучения, использованием опыта профсоюзной работы; обогащением учебного процесса новыми педагогическими технологиями, активным внедрением игровых форм, тренингов, методов решения кейсов (комплексных задач), командной работы; введением системы итоговой аттестации (оценки).

Кроме того, профсоюзный активист должен обладать не только определёнными знаниями в области профсоюзной работы, но и уметь применять их в решении жизненных проблем членов Профсоюза, проблем в организации деятельности профсоюзных организаций, уметь прогнозировать последствия тех или иных решений профсоюзных органов.

Как правило, жизненная проблема члена Профсоюза особенно в сфере трудовой деятельности, или принятие решения профоргана по отдельной проблеме, носят комплексный характер, а потому профсоюзному активисту нужны умения комплексно решать поставленные задачи.

Такие задачи, когда нужен комплексный подход к их решению формулируются в форме так называемых кейсов, решаемых по определённой методике.

Примечание: Современные методики решения кейса предполагают: структурирование информации по теме (направлению); выделение проблемы как таковой; поиск и формулирование нескольких вариантов её решения; выбор наиболее оптимального варианта решения; доказательство оптимальности этого варианта; практическое применение найденного решения.

3.1.4. В деятельности профсоюзной организации любого уровня структуры Профсоюза серьёзным препятствием в организации профсоюзного образования в очной форме через семинары выступают общественные начала, а, следовательно, дефицит времени профсоюзных активистов, в силу их профессиональной занятости по основной работе.

В таких условиях хорошей альтернативной формой повышения квалификации профсоюзного актива может стать дистанционная форма обучения, то есть дистанционные курсы, используемые, прежде всего, в обучении председателей первичных и местных профсоюзных организаций.

Под дистанционным обучением в Профсоюзе понимается совокупность компьютерных технологий, обеспечивающих интерактивное взаимодействие профсоюзных активистов и профсоюзных лекторов (преподавателей), а также передачу им (слушателям курсов) учебного материала (лекций, контрольных заданий, учебных пособий, разъяснений и т.д.), предоставление активистам возможности самостоятельной работы по освоению учебного материала в соответствии с программой курсовой переподготовки.

Дистанционное обучение в полной мере сможет обеспечивать индивидуальный подход, учёт пожеланий, индивидуальных особенностей, личного и профессионального опыта, что позволит профсоюзным активистам овладеть теми компетенциями, которые необходимы для организации эффективной профсоюзной работы.

Основным средством организации и проведения дистанционного обучения профсоюзного актива является Интернет-ресурс.

Между профсоюзным активистом, включённым в учебную группу, выстраивается интерактивно-коммуникационное взаимодействие с активным использованием таких форм общения, как: электронная почта, веб-конференция, блог, онлайн-семинар, форум, консультации, электронная библиотека и др., что позволяет обеспечивать устойчивую связь на больших расстояниях между обучаемым и преподавателем (консультантом).

Одним словом, минимально необходимым условием для участия профсоюзного актива в дистанционном обучении является владение компьютером на уровне пользователя и доступ к Интернету, а также готовность и желание расширить познания в области профсоюзной деятельности.

Привлекательность дистанционного обучения профсоюзного актива очевидна, поскольку нет необходимости отрываться от основной работы, отпрашиваться у администрации с работы, обязательно присутствовать на занятиях в определённом месте и в определённое время и т.д.

Для эффективного построения дистанционного обучения на основе интернет-технологий создаётся информационная система, обеспечивающая планирование, проведение и управление учебным процессом, которая предполагает:

- подготовку соответствующих учебных программ по курсу;
- подготовку необходимых учебных материалов (контента);
- персонализацию учебного контента;
- оперативное размещение и направление учебного контента профсоюзным активистам, зачисленным на обучение;
- организацию учебного процесса (интерактивное взаимодействие между участниками образовательного процесса на основе учебной программы).

3.2. Методическое сопровождение

Методическая работа обеспечивается Объединённым методическим центром-музеем Профсоюза, учебно-методическими кабинетами (комиссиями, советами) межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций, использованием имеющейся базы учебно-методических пособий, мультимедийных презентаций, сборников с обобщением опыта уставной деятельности выборных профсоюзных органов.

Методическая работа предполагает широкое вовлечение в процесс подготовки методических и учебных материалов, пособий специалистов и актива, имеющего богатый опыт профсоюзной работы.

Учитывая многозвенность профсоюзной структуры и количество профсоюзных активистов, основной формой знамиевой коммуникации в Профсоюзе сохраняется книга, а потому большую роль в методической работе отводится электронной библиотеке Профсоюза.

В электронной библиотеке Профсоюза сосредотачиваются и систематизируются учебные и методические пособия, бюллетени, изданные в Центральном Совете Профсоюза, в комитетах первичных, местных и региональных организаций Профсоюза за последние 10 лет.

Комитеты первичных и территориальных организаций Профсоюза участвуют в формировании фондов электронной библиотеки и им обеспечивается постоянный доступ к фондам электронной библиотеки Профсоюза.

3.3. Организационно-финансовое обеспечение

3.3.1. Организационная деятельность Комплекса обеспечивается: формированием системы обучения, организацией работы школ профсоюзного актива, постоянно-действующих семинаров и других форм обучения на всех уровнях профсоюзной структуры;

проведением паспортизации школ профсоюзного актива (примерный макет паспорта ШПА прилагается (Приложение №2 к Концепции).

3.3.2. Финансовое обеспечение деятельности Комплекса осуществляется созданием необходимых условий (статья 4, п.9.18. Устава Профсоюза), предусматривающих наличие:

общепрофсоюзного фонда обучения кадров и актива при Центральном Совете Профсоюза;

региональных фондов обучения при комитетах межрегиональных и региональных организаций Профсоюза;

средств в сметах местных профсоюзных организаций отдельной строкой на обучение и организацию работы школ профсоюзного актива (ШПА);

средств в сметах первичных профсоюзных организаций, направляемых на работу с активом.

Раздел 4. Схема формирования и развития образовательного Комплекса Профсоюза (Приложение №1)

ЕДИНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПОЛЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ



**ШКОЛЫ
ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА
ПРИ КОМИТЕТАХ
МЕСТНЫХ И
ПЕРВИЧНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗА**

(ПЕРВИЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ)

**ПОСТОЯННО
ДЕЙСТВУЮЩИЕ
СЕМИНАРЫ ПРИ
КОМИТЕТАХ
РЕГИОНАЛЬНЫХ И
МЕСТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗА
(ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ)**

ОБЪЕДИНЁННЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР-МУЗЕЙ ПРОФСОЮЗА

Раздел 5. Макет паспорта школы профсоюзного актива (Приложение №2)

Общероссийский Профсоюз образования

(наименование местной организации Профсоюза)

Макет



ПАСПОРТ

**Школы профсоюзного актива местной
организации Профсоюза**

(наименование организации Профсоюза)

2017 г.

ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ О ШКОЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА (ШПА)		
1.	Полное наименование организации Профсоюза, при которой действует школа профсоюзного актива (ШПА).	
2.	Год создания школы профсоюзного актива .	
3.	Ф.И.О. руководителя школы профсоюзного актива.	
4.	Наличие нормативной базы ШПА (постановлением какого профсоюзного органа утверждено Положение о ШПА).	
5.	Общее количество первичных профсоюзных организаций охватываемых обучением в ШПА.	
6.	Общая численность профсоюзного актива, охватываемая обучением в ШПА.	
7.	Категории обучаемого профсоюзного актива: <ul style="list-style-type: none"> ➤ председатели первичных профсоюзных организаций; ➤ члены профсоюзных комитетов; ➤ члены постоянных комиссий при профкомах. 	
8.	Наличие основного состава лекторов ШПА и их количество.	

9.	Наличие учебных Программ для различных категорий профсоюзного актива.	
10.	Дата заполнения паспорта	

Председатель местной
организации Профсоюза _____

Руководитель ШПА _____

Примечание:

1. Макет Паспорта ШПА, дополненный с учётом местных особенностей, утверждается постановлением Президиума местной (городской, районной) организации Профсоюза.

2. Паспорт ШПА заполняется в 2-х экземплярах (*один экземпляр направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза*).

2.8. ПРИМЕРНЫЙ АЛГОРИТМ РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРИЁМА В ПРОФСОЮЗ И МОТИВАЦИИ ПРОФЧЛЕНСТВА

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.

1. Оценить текущее состояние профсоюзного членства в коллективе образовательной организации, динамику численности профсоюзной организации за последние 3 года (вуза, школы, ДОУ и т.д.).

2. Уточнить количество работников в коллектив, 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 85,0%.

4. Провести заседание профсоюзного комитета, на котором обсудить перспективы решения проблемы увеличения численности организации Профсоюза.

5. Сформулировать основную проблему, которую следует решить при реализации плана по мотивации профсоюзного членства в образовательной организации.

6. Определить общие направления работы профкома по созданию мотивационной среды в образовательной организации(что предстоит сделать в школе, вузе и т.д.).

7. Выделить те направления деятельности коллектива образовательной организации, в которых видна социальная роль профсоюзной организации или отдельных профсоюзных активистов.

8. Уточнить перечень направлений деятельности трудового коллектива и роль в каждом из них профсоюзной организации или профсоюзного актива.

9. Уточнить состояние соблюдения со стороны администрации индивидуальных трудовых прав работников учреждения (по каждому работнику). Например, регулярность поощрений, ведение трудовых книжек (своевременность записей в них), соблюдение 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.)

10. Уточнить состояние соблюдения со стороны администрации коллективных трудовых прав работников учреждения.

Особо проанализировать коллективный договор (соглашение с профсоюзной организацией студентов) учреждения образования и выявить зависимость результатов его выполнения от активности профкома и профсоюзного актива.

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

12. Составить первоочередной список работников коллектива (как членов, так и не членов Профсоюза) по отношению к которым имеются явные издержки (нарушения) их трудовых прав в различной степени тяжести.

13. Составить перечень проблем, вытекающих из анализа соблюдения трудовых прав работников для предметного разговора с администрацией и обсуждения результатов на заседании профсоюзного комитета, а если понадобится и на профсоюзном собрании.

14. Провести серии индивидуальных встреч с работниками, у которых имеются проблемы в трудовой деятельности и определиться с мерами профкома по оказанию помощи в их разрешении с администрацией.

15. 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», определить направления в работе организации, подлежащие улучшению и т.д.

16. Регулярно информировать коллектив 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 (через применение

профкомом права на мотивированное мнение, через участие в переговорном процессе по заключению колдоговора, через отдельные постановочные вопросы о предупреждении нарушения индивидуальных трудовых прав работников и т.д.).

17. Регулярно находить информационный повод, представлять и показывать позитивную работу профком, профсоюзной организации и в целом Профсоюза (всех профсоюзных структурных звеньев), используя информацию профсоюзных сайтов.

18. Ввести в коллективе образовательной организации систему, когда каждая последняя неделя месяца устанавливается как **НЕДЕЛЯ** первичной профсоюзной организации (утвердить на профкоме Типовой график Недели и разместить его в профсоюзном уголке).

В график недели включить, например:

- ознакомление членов Профсоюза и всех работников с коллективным договором образовательной организации;

Время: вторник-четверг с 14.00 до 18.00

- приём заявлений в Профсоюз и ознакомление членов Профсоюза, работников учреждения с планами и деятельностью профсоюзного комитета;

Время: понедельник-пятница с 12.00 до 14.00

- приём по личным вопросам председателем и членами профкома;

Время: среда с 10.00-16.00

- работа Постоянных комиссий при профсоюзном комитете;

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 «Мой Профсоюз», с документами вышестоящих профорганов, педагогической прессой и др.);

Время: среда с 16.00-18.00

- оказание 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

19. С учётом вышеизложенного определить общие направления развития первичной профсоюзной организации (разработать план) и организовывать регулярные акции по торжественному приёму 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 и должна быть направлена на решение конкретных проблем и удовлетворение потребностей работников образовательного учреждения.

2. Следует помнить, что главным мотивирующим фактором для работников являются позитивные результаты деятельности профсоюзной организации в коллективе по представительству, защите их прав и решению возникающих социально-трудовых проблем.

3. Местные организации профсоюза активно могут содействовать в работе по мотивации профсоюзного членства и увеличению численности членов Профсоюза через создание для первичных профсоюзных организаций на уровне муниципалитетов внешних условий. Это и создание условий через территориальные соглашения и общие результаты социального партнерства на территориальном уровне и широкое информирование и показ результатов деятельности Профсоюза по реализации защитной функции в СМИ. Это участие в совместных с органам власти и управления города, района программах и проектах, направленных на развитие образования и социальную защиту работников и т.д.

2.9. ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРИЁМА-СДАЧИ ДЕЛ ПРИ ИЗБРАНИИ НА ДОЛЖНОСТЬ И ПРЕКРАЩЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ МЕСТНОЙ ИЛИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

1. Общие положения

Положение разработано в целях обеспечения своевременного и правильного приема и сдачи дел при избрании на должность и прекращении полномочий председателя территориальной организации Профсоюза.

2. Порядок приёма-сдачи дел

Для надлежащего приема дел вновь избранному председателю необходимо:

2.1. Издать распоряжение о создании Комиссии по приему-сдаче дел, в котором предусмотреть:

персональный состав Комиссии, как правило, в количестве 3-5 человек из числа членов Президиума, членов контрольно-ревизионной комиссии организации Профсоюза с назначением председателя Комиссии;

конкретный срок и порядок работы Комиссии;

форму итогового документа Комиссии (акт приема-сдачи дел);

право Комиссии запрашивать у специалистов аппарата организации Профсоюза необходимые документы и информацию;

обязанность должностных лиц (специалистов) организации Профсоюза представлять необходимые документы и информацию для составления акта приёма-передачи дел.

2.2. Направить заверенное постановление профсоюзной конференции об избрании председателя территориальной организации Профсоюза в:

выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза или Центральный Совет Профсоюза;

управление Министерства юстиции РФ по тому или иному региону;

налоговые органы по месту регистрации недвижимого имущества организации Профсоюза;

кредитно-финансовые учреждения, в которых имеются банковские и иные счета организации Профсоюза;

иные органы государственной власти и управления, а также в негосударственные органы и организации по необходимости.

2.3. Председатель территориальной организации профсоюза обязан принять лично:

заверенную нотариусом копию Устава Профсоюза;
копию общего Положения о территориальной организации Профсоюза;
свидетельства о государственной регистрации организации Профсоюза в качестве юридического лица (при необходимости);
печать организации Профсоюза (при её наличии);
корпоративные кредитные карты (при их наличии);
имущество, находящееся во временном личном пользовании председателя организации Профсоюза.

2.4. Произвести замену банковских карточек в кредитно-финансовых организациях, в которых имеются банковские счета территориальной организации Профсоюза.

2.5. Провести инвентаризацию кассы организации Профсоюза.

2.6. Провести выборочную проверку учетно-отчетных документов по наиболее важным направлениям работы территориальной организации Профсоюза.

По результатам работы Комиссии оформляется акт приема-сдачи дел. Акт составляется в произвольной форме и должен содержать следующие сведения:

дату и место составления;
фамилию, имя, отчество лица, сдающего и принимающего дела;
состав Комиссии и ее председателя;
период работы комиссии;
проверенные комиссией дела, документы и установленные при этом факты;
выводы комиссии по результатам работы и предложения по устранению выявленных недостатков;
иные сведения.

К акту приема-сдачи дел прилагаются:

акт о состоянии кассы;
материалы с результатами последней годовой инвентаризации;
справка о наличии и сохранности печатей и штампов и др.

Акт приёма-передачи составляется в двух экземплярах и подписывается всеми членами комиссии и председателями организации Профсоюза, сдающим и принимающим дела.

В случае несогласия члена комиссии с выводами, изложенными в акте, он вправе изложить свои возражения в письменном виде при подписании акта.

Если бывший председатель отказывается подписать акт, то в таком случае факт отказа подтверждается подписями не менее двух членов Комиссии.

Вновь избранный председатель территориальной организации профсоюза обязан принять меры по устранению выявленных Комиссией нарушений.

Сведения о результатах сдачи и приема дел в территориальной организации Профсоюза необходимо сообщить в Центральный Совет Профсоюза (региональную организацию профсоюза) не позднее одного месяца после избрания председателя.

2.7. Рекомендуемый порядок работы Комиссии по приему-сдаче дел при избрании на должность и прекращении полномочий председателя территориальной организации Профсоюза:

провести заседание Комиссии, на котором распределить обязанности её членов по изучению состояния дел на проверяемых участка;

затребовать у должностных лиц (специалистов аппарата) необходимые документы, а также краткие отчеты о состоянии дел в руководимых структурных подразделениях аппарата, изучить представленные документы;

при необходимости провести выборочные проверки представленных материалов.

2.7.1. По результатам работы Комиссии подготовить и подписать акт приема-сдачи дел, в котором дать анализ состояния дел по всем направлениям работы и предлагаемые мероприятия по устранению выявленных нарушений и недостатков.

2.7.2. Представить акт приема-сдачи дел принимающему и сдающему председателям организации профсоюза для подписи.

2.7.3. Мероприятия по изучению состояния дел в аппарате организации Профсоюза.

2.8. Бухгалтерия:

Провести инвентаризацию кассы с составлением акта.

Проверить наличие денежных средств на банковских счетах *(при необходимости приостановить операции по счетам в банках, предварительно уведомив банки о смене руководства и об утрате силы предыдущими карточками, а затем представив новые банковские карточки).*

Проверить совместно с вновь избранным председателем наличие средств на корпоративных кредитных картах бывшего председателя (при необходимости кредитные карты заблокировать).

Проверить наличие средств на счете корпоративного мобильного телефона бывшего председателя (при необходимости заблокировать).

Провести ревизию банковских ячеек.

Изъять печать организации и передать ее вновь избранному председателю (при необходимости сменить печать).

Составить акты (ведомости) кредиторской и дебиторской задолженностей.

Осуществить другие мероприятия по усмотрению вновь избранного председателя или по предложению Комиссии.

2.9. Организационно - распорядительные и иные документы

Проверить наличие нормативных правовых и организационно-уставных документов организации Профсоюза.

Проверить наличие списка (реестра) местных и первичных организаций Профсоюза, входящих в структуру.

Проверить наличие статистической отчетности за календарный год.

Проверить наличие номенклатуры дел и инструкции по делопроизводству.

Проверить наличие штатного расписания и соответствие ему лиц, занимающих штатные должности.

Провести проверку трудовых договоров.

Проверить наличие и порядок ведения личных дел и трудовых книжек.

Проверить наличие протоколов:

- профсоюзных конференций;
- заседаний комитета организации Профсоюза;
- заседаний президиума организации Профсоюза.

2.10. ПОСТАНОВЛЕНИЕ ИСПОЛКОМА ПРОФСОЮЗА «О ПРОВЕДЕНИИ В 2017 ГОДУ «ГОДА ПРОФСОЮЗНОГО PR ДВИЖЕНИЯ»



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 декабря 2016 г.

г. Москва

№ 7-13

О проведении в 2017 году «Года профсоюзного PR -движения»

В соответствии с Программой развития деятельности Профсоюза на 2015-2020 гг. одними из важнейших стратегических целей развития Профсоюза является его организационное, кадровое и финансовое укрепление, повышение профессионализма кадров и актива,

совершенствование информационной составляющей уставной деятельности. На VII съезде Профсоюза было отмечено, что для успешной реализации уставной деятельности, дальнейшего укрепления взаимодействия с социальными партнёрами, мотивации профсоюзного членства и стимулирования активности членов Профсоюза необходимо вести работу по формированию современного, позитивного имиджа Профсоюза, последовательно совершенствовать информационную работу, опираясь на современные формы и методы связей с общественностью и новейшие информационно-коммуникационные технологии.

Для реализации этих задач, в целях совершенствования информационной работы **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Одобрить Примерный План мероприятий «Года профсоюзного PR-движения» (Приложение №1).

2. Для эффективной реализации мероприятий «Года профсоюзного PR-движения» утвердить состав Координационного совета по проведению мероприятий Года (Приложение 2).

3. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:

3.1. В соответствии с Примерным Планом мероприятий «Года профсоюзного PR-движения» разработать и реализовать комплекс региональных (межрегиональных) мер, направленных на совершенствование информационной работы на уровне местных и первичных организаций Профсоюза.

3.2. Провести дополнительный мониторинг состояния информационных ресурсов и информационной работы на всех уровнях структуры Профсоюза.

3.3. Активно использовать возможности Советов молодых педагогов в реализации целей и усилении работы по мотивации профсоюзного членства.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителей Председателя Профсоюза М.В. Авдеенко, В.Н. Дудина.

Председатель Профсоюза



Г.И. Меркулова

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН мероприятий «Года профсоюзного PR-движения»

1. Введение

Генеральный Совет ФНПР постановлением от 26 октября 2016 года № 5-4 п.2.2 принял решение объявить 2017 год «Годом профсоюзной информации». Поддерживая решение Генерального Совета ФНПР и в соответствии с реализацией соответствующих разделов Программы развития Общероссийского Профсоюза образования на 2015-2020 годы Центральный Совет Профсоюза постановил объявить 2017 год – «Годом профсоюзного PR-движения».

2. Цели и задачи года

Год профсоюзного PR-движения проводится с целью дальнейшего улучшения и развития информационной работы в Профсоюзе, формирования положительного имиджа Профсоюза, популяризации его деятельности в сфере образования и обществе; укрепления взаимодействия с социальными партнерами, усиления мотивации профсоюзного членства, стимулирования социальной активности членов Профсоюза, а также расширения возможностей организаций и членов Профсоюза по поиску, получению и распространению качественной профсоюзной информации.

Год профсоюзного PR-движения призван повысить гласность и эффективность информационной работы выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива, а также содействовать обобщению и распространению опыта применения современных информационно-коммуникативных технологий в деятельности профсоюзных организаций, популяризации и укреплению имиджа Профсоюза в обществе.

Главными задачами Года профсоюзного PR-движения являются:

1. повышение качества профсоюзной информации и эффективное использование информационных ресурсов Общероссийского Профсоюза образования;
2. обеспечения большей открытости деятельности выборных профсоюзных органов и на этой основе повышение корпоративной культуры в Профсоюзе;
3. реализация в деятельности Профсоюза инновационного Проекта – Открытый (публичный) отчет выборного профсоюзного органа;
4. внедрение новых информационных технологий, обеспечивающих более оперативное и всестороннее информирование членов Профсоюза о

деятельности Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

5. развитие инновационного типа мышления в Профсоюзе и формирование климата, способствующего созданию, выявлению и внедрению инновационных форм работы в Профсоюзе;

6. обучение профсоюзных кадров и актива формам и методам информационной работы с использованием новых информационных технологий;

7. модернизация и развитие информационно-издательской деятельности Профсоюза (методических материалов, брошюры, буклеты и др.);

8. активизировать процесс создания института общественных корреспондентов печатных и электронных изданий организации Профсоюза;

9. разработка и подготовка информационно-методических рекомендаций по ведению информационной работы и мотивации профсоюзного членства (инструкций и справочников по разным вопросам информационной работы);

10. создание собственных пользовательских групп в социальных сетях с целью расширения целевой аудитории.

4. Примерный план года профсоюзного PR-движения

В ходе реализации мероприятий Года предполагается:

- повышение квалификации и функциональной грамотности профсоюзных работников, ответственных за информационную работу в Профсоюзе, проведение регулярного обучения, ознакомления с новыми возможностями и направлениями PR-деятельности с использованием в программах обучения новейших информационных технологий;

- поэтапный переход на новые формы и методы информационной работы с использованием современных методик в области компьютерных технологий;

- содействие в работе выборных профсоюзных органов всех уровней структуры Профсоюза по обучению профсоюзных кадров и актива;

- активному применению и расширению дистанционных форм обучения;

- использование в практической деятельности профсоюзных организаций новейших средств визуального отображения информации, онлайн - видеоконференций, символики Профсоюза, PR-акций, интернет – конкурсов и др.

Мероприятия примерного плана «Года профсоюзного PR-движения» являются ориентировочными и могут быть дополнены иными мероприятиями на уровне регионов, муниципалитетов и коллективов образовательных организаций.

№	Мероприятия	Ответствен	Сроки
----------	--------------------	-------------------	--------------

п/п		ные	
1.	Подготовка официальной символики «Года профсоюзного PR-движения»».	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь
2.	Разработка методики проведения, анализа состояния информационной работы и мониторинга информационных ресурсов.	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь
3.	Мониторинг информационных ресурсов региональных (межрегиональных) и местных организаций Профсоюза.	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь-июнь
4.	Формирование на основе данных мониторинга базы информационных ресурсов.	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	июнь- август
5.	Подготовка и распространение информационно-методических материалов (в том числе видеоуроков) по основным направлениям PR-деятельности.	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь-апрель
6.	Подготовка пакета модульных обучающих программ для профсоюзного актива по основным направлениям PR-деятельности.	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь-март
7.	Внедрение в практику работы выборных профсоюзных органов всех уровней структуры Профсоюза новых способов информирования (вебинары, онлайн-совещания, селекторные совещания и т.п.).	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза, отдел информационного - технологического обслуживания и управления делами	февраль-декабрь
8.	Модернизация сайта Общероссийского Профсоюза образования и обновление газеты	Отдел по связям с	январь-декабрь

	«Мой Профсоюз».	общественностью аппарата Профсоюза	
9.	Открытие и ведение на сайте Профсоюза и в газете «Мой Профсоюз» ежемесячной рубрики «PR–консультация».	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь-декабрь
10.	Публикация в газете «Мой Профсоюз» тематических вкладок по федеральным округам по Году профсоюзного PR-движения (в соответствии с графиком выхода публикаций).	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	март- ноябрь
11.	Организация и проведение Всероссийской интернет – акции «Я в Профсоюзе».	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь - май
12.	Проведение Всероссийского конкурса «На лучшую публикацию в газету «Мой Профсоюз».	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	январь-декабрь
13.	Подготовка и выпуск видеожурнала региональных (межрегиональных) организаций «Вместе».	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	сентябрь-ноябрь
14.	Проведение семинара-совещания для специалистов по информационной работе региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.	УМЦ «Гармония», Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	25-30 июня 2017г.
15.	Подведение итогов «Года профсоюзного PR-движения»	Отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза	Декабрь 2017г.

Примечание:

Мероприятия Года дополняются иными мероприятиями с учётом местных условий, реальных возможностей и творчества председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций.

2.11. МЕТОД «ПОРТФОЛИО В КАДРОВОЙ РАБОТЕ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА МЕСТНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Одним из современных методов профессионального развития является метод «портфолио».

Он предназначен для того, чтобы систематизировать знания, опыт работы, накопленный председателями первичных профсоюзных организаций и их заместителями, определять направления в обучении и повышении их квалификации, а также более объективной оценки профессионального уровня.

2. Профсоюзный портфолио представляет собой:

2.1. набор документов, фиксирующих профессиональное развитие профсоюзных лидеров первичных профсоюзных организаций (копии дипломов, сертификатов; награды, характеристики, рекомендации и т.д.);

2.2. методический «портфель» председателя или заместителя председателя первичной организации Профсоюза (научно-методические разработки, изданные пособия, статьи в журналах, газетах, творческие работы, описание новых форм и методов работы и др.).

3. Содержание портфолио

В портфолио включаются:

информация, показывающая образовательный уровень профсоюзного активиста (дипломы, сертификаты, награды, справки и др. в копиях);

эссе (пишется впервые избранными руководителями первичной профсоюзной организации), в котором формулируются основные взгляды на развитие профсоюзной работы в образовательной организации, в районе или городе);

документы (наиболее значимые и эффективные решения профкома по тем или иным вопросам уставной деятельности, сценарии важных школьных профсоюзных мероприятий и т.д.);

документы, подтверждающие эффективность работы профсоюзной организации (паспорт первички с ежегодно заполняемыми таблицами (по установленным критериям), анализ участия первички в мероприятиях районной (городской) профсоюзной организации, статьи в прессе с положительной оценкой деятельности первичной организации Профсоюза, различные награды первичке от социальных партнёров, общественных организаций, органов власти и т.д.).

По усмотрению руководителя местной профсоюзной организации, в портфолио могут быть включены и иные документы.

Работа над портфолио (профсоюзной «копилкой») председателей и заместителей председателей первичных профсоюзных организаций ведётся в постоянном режиме (путём формирования накопительных папок по каждой организации Профсоюза).

2.12. ПРИМЕРНЫЙ МАКЕТ ПАСПОРТА И ТАБЛИЦА КРИТЕРИЕВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ		
1.	Полное наименование организации Профсоюза (<i>при наличии юрлица в соответствии с ЕГРЮЛ</i>)	
2.	Сокращённое наименование организации Профсоюза	
3.	Год создания	
4.	Наличие помещения и полный почтовый адрес организации	
5.	Численность организации Профсоюза	
6.	Среди членов Профсоюза: <ul style="list-style-type: none"> ➤ работников ➤ студентов ➤ неработающих пенсионеров 	
7.	Охват профсоюзным членством (в %)	
8.	Количество первичных профсоюзных организаций	
8.1.	<i>из них:</i> малочисленных, где не избраны профкомы	
9.	Наличие штатной единицы председателя организации Профсоюза	
10.	Председатель местной организации Профсоюза (Ф.И.О.)	
11.	Заместитель председателя (Ф.И.О.)	

12.	Общее количество штатных единиц	
	<i>из них:</i> Председатель Заместитель председателя	
	Бухгалтер	
	Специалисты	
13.	Наличие права юридического лица (да/нет)	
14.	Наличие компьютера	
15.	Выборные профсоюзные органы: комитет (совет) (кол-во)	
	президиум (кол-во)	
	КРК (кол-во)	
16.	Количество школ профактива при ППО	
17.	Количество ПДС (пост. действ. семинары) при местной организации Профсоюза	
18.	Количество профсоюзных кружков	
19.	Наличие собственной символики местной организации (перечислить)	
20.	Награды организации:	
21.	Ежегодные таблицы показателей эффективности деятельности организации Профсоюза (на 1 января)	ПРИЛАГАЮТСЯ
22.	Дата заполнения паспорта	

Председатель местной
организации Профсоюза

(подпись, печать)

Примечание:

1. Макет Паспорта, дополненный с учётом местных особенностей, утверждается постановлением Президиума межрегиональной (региональной) организации Профсоюза по согласованию с комитетами местных организаций профсоюза и направляется в местные организации Профсоюза для оформления (уточнение паспортных данных осуществляется 1 раз в 5 лет по итогам отчетно-выборной конференции).

2. Прилагаемая к Паспорту Таблица показателей эффективности деятельности местной организации Профсоюза заполняется ежегодно по состоянию на 1 января (служит основой для оценки эффективности деятельности профсоюзной организации по реализации уставных задач).

3. По итогам календарного года (согласно общим оценкам эффективности деятельности местных профсоюзных организаций в баллах) комитетами региональных организаций Профсоюза составляется Рейтинг местных организаций Профсоюза.

4. Макет паспорта и вариант таблицы критериев для первичных профсоюзных организаций разрабатывается и утверждается комитетом местной организации Профсоюза по согласованию с первичными профсоюзными организациями.

2.12.1. Примерная таблица показателей эффективности деятельности местной организации Профсоюза за _____ год

№ п/п	Направление деятельности	Показатель эффективности деятельности профорганов	Оценка в баллах
1.	Планирование работы	1.1.Наличие Программы развития организации или перспективного плана на срок полномочий или по выполнению решений конференции	Нет-«-2», Да-«+3»
		1.2.Наличие текущего плана работы (месяц, квартал, полугодие, год).	Нет-«-4», Да-«+4»
		1.3.Наличие целевых, тематических планов и программ по конкретным направлениям деятельности	Нет-«0», Да-«+4»
2.	Мотивация профсоюзного членства	Охват профсоюзным членством	до 50%- «-5» 50-70% -«+2», 70-90% - «+7», свыше 90%- «+10»
3.	Соблюдение уставных норм комитетом и президиумом местной организации Профсоюза	3.1.Регулярность заседаний комитета (совета)	1раз в год-«+1», чаще -«+2»
		3.2.Регулярность заседаний Президиума	1раз в 3 месяца- «+1», чаще -«+3»
		3.3.Количество и разнообразие	3-5 вопросов- «+1»,

		рассматриваемых вопросов на Президиуме организации Профсоюза	свыше 5-«+2»
		3.4.Обобщение практики и опыта работы профкомов, ППО, комиссий и др.	Нет-«0», Более 3-х в год - «+2»
4.	Делопроизводство	4.1.Наличие номенклатуры дел	Нет-«-2», Да-«2»
		4.2. Наличие протоколов конференций и заседаний выборных органов	Нет-«-10», Да-«+5»
5.	Законотворческая деятельность	Участие в рассмотрении проектов нормативных документов на муниципальном уровне	Нет-«0», Да-«+2»
6.	Правовой всеобуч профактива и членов Профсоюза	6.1.Наличие кружков правовых знаний	Нет кружков-«0», Охват кружками до 10% ППО-«+0,5», 10-50% ППО-«+1», свыше 50%ППО-«+2»
		6.2.Выпуск информационных бюллетеней по правовой тематике для профактива и членов Профсоюза	Нет-«0», 1раз в 6 мес.-«+1», Чаще-«+2»
		6.3.Проведение семинаров по правовой тематике для профактива	Нет-«0», 1раз в 6 мес.-«+1», Чаще-«+2»
		6.4.Рассмотрение вопросов по правовой тематике на Президиуме	Нет-«0», 1раз в 6 мес.-«+1», Чаще-«+2»
		6.5.Проведение профсобраний с единой повесткой дня по правовой тематике в ППО	Нет-«0», 1раз в год-«+1»,
7.	Обращения и представления в	% выигранных дел в пользу работников и профсоюзных	до 50%-«0» свыше 50%-«+1»

	судах	организаций	
8.	Контроль за соблюдением ТК РФ, участие в тематических проверках	% организаций, охваченных проверками	10- 20% в год- «+1» 20-40%-«+2», свыше 40%-«+6»
9.	Мероприятия по охране труда	% организаций, охваченных проверками по охране труда	10- 20% в год- «+2» 20-40%-«+4», свыше 40%-«+6»
10.	Общегородские мероприятия	10.1.Участие в организации этапа конкурса «Учитель года»	Нет- «0», Да-«+1»
		10.2.Участие в организации этапа конкурса «Воспитатель года»	Нет- «0», Да-«+1»
		10.3.Проведение конкурса на лучшую ППО	Нет- «0», Да-«+1»
11.	Социальное партнёрство	11.1.Наличие заключённого территориального Соглашения	Да-«+2» Нет-«0»
		11.2.% ППО, заключивших колдоговоры	до 90%- «0» 90-99%- «+1», 100%- «+3»
		11.3. Участие в работе 3-х сторонней комиссии на муниципальном уровне	Нет-«0», Да-«+2»
		11.4.Наличие дополнительных льгот педработникам	Нет- «0», Да-«+3»
		11.5.Проведение муниципального этапа конкурса «Воспитатель года»	Нет- «0», Да-«+1»
		11.6.Проведение конкурса «Лучший колдоговор»	Нет- «0», Да-«+1»
		11.7.Проведение конкурса «Лучший социальный партнёр»	Нет- «0», Да-«+1»
		11.8.Проведение совместных с социальными партнёрами семинаров-совещаний профактива	Нет- «0», Да-«+1»

12.	Инновационные формы работы	12.1.Вовлечение членов Профсоюза в НПФ «Образование и наука»	Отсутствие договоров –«0», Наличие свыше 20 договоров – «+1»
		12.2.Вовлечение членов Профсоюза в кредитный потребительский кооператив (КПК)	Отсутствие членов КПК – «0», Наличие свыше 20 членов КПК – «+1»
		12.3.Организация санкурлечения и туризма	Охват 1- 5 % членов Профсоюза-«+1», свыше 5%-«+3»
		12.4.Участие в страховании здоровья и жизни членов Профсоюза	Охват 1- 3 % членов Профсоюза-«+1», свыше 3%-«+2»
		12.5.Заключение договоров и выдача дисконтных карт на скидки членам Профсоюза в торговле и сфере услуг	Отсутствие договоров-«0» Наличие договоров-«+1»
13.	Информационная работа	13.1.Наличие сайта и адреса электронной почты	Нет- «0», Да-«+1»
		13.2.Количество сайтов ППО или страничек на сайтах учреждений	30- 50% ППО- «+1», свыше 50%ППО- «+3»
		13.3. % ППО охваченных подпиской на «Мой Профсоюз»	30- 60% ППО- «+2», 60-80%ППО- «+4», 80-100% ППО- «+6»
Итоговая сумма баллов			« _____ »
Председатель местной организации Профсоюза _____			

Примечание:

1. Таблица заполняется председателем местной (районной, городской) организации Профсоюза с проставлением итоговой суммы баллов.
2. Примерная шкала перевода общей суммы баллов в итоговую оценку:
до 20 баллов – оценка «неудовлетворительно»;
21-40 баллов – оценка «удовлетворительно»;
41-60 баллов – оценка «хорошо»;
61 и более - оценка «отлично».