

***Выступление председателя Ставропольской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Манаевой Лоры Николаевны на пленуме 14.05.2015г.: «Работа краевой организации по выполнению решений IX Съезда ФНПР, VII Съезда Профсоюза, VI краевой отчетно-выборной конференции»***

**Уважаемые коллеги!**

Одним из решающих условий успешного функционирования общественной организации в современном SMART-обществе является наличие собственной стратегии развития.

Ее грамотное воплощение в действительность способно значительно преумножить ценность и востребованность организации.

В противном случае, выражаясь словами результативных бизнес - тренеров: «Без своей стратегии легко попадешь под влияние чужой тактики».

Таким «путеводителем» для нас выступает Программа развития деятельности Общероссийского Профсоюза образования на период до 2020 года, утвержденная на VII Съезде Профсоюза.

В качестве стратегического, документ фиксирует задачи Профсоюза в целом, он определяет уровневые векторы, мы с вами должны разработать инструментарий реализации намеченных путей.

В новой редакции документ претерпел заметную содержательную трансформацию. Его положения преобразованы в соответствии с реалиями настоящего и актуализированы в плане стратегических подходов к отраслевой проблематике, целей и задач Профсоюза.

Четко определена уверенная направленность на конструктивный открытый диалог и ответственное отношение к будущему отечественного образования.

Сегодня злободневно установить эффективные контакты, найти баланс интересов, объединить все стороны отрасли в единое целое, и, как следствие, создать работоспособную систему, где все партнеры действуют сообща.

Эпоха анализа начинает свой логический переход к синтезу.

Профсоюз - интегрирующая организация. Мы должны отвечать не просто на текущие потребности педагогического сообщества, а вместе с отраслью работать на будущее.

Приоритетной составляющей деятельности организации является конструктивное взаимодействие с институтами гражданского общества. Образование сетевых форм сотрудничества одна из задач сегодняшнего дня.

Не новая, но очень важная задача формирования нового позитивного имиджа Профсоюза и укрепления его авторитета в обществе. Здесь значимо и повышение уровня корпоративной культуры, и поиск новых оригинальных практик работы, и реализация достойных социальных проектов, и активное участие в обеспечении условий прогрессивного развития российского

образования. Каждый успешный штрих внесет свой полезный вклад в общую картину весомости и престижа организации.

Во главе угла нашей работы стоит принцип преемственности, необходимости сохранения и преумножения традиций, знаний и опыта профсоюзного движения в сфере образования. Мы делаем ставку на молодежь. На их неравнодушную и активную жизненную позицию, современный взгляд в будущее, возможность быть лидерами перемен.

Анализ отраслевой действительности через призму основных направлений деятельности Профсоюза позволяет выявить безотлагательность следующих наших шагов.

Актуальность проблемы повышения заработной платы не теряет своего значения ни в условиях экономического роста, ни в условиях кризиса и всегда будет оставаться приоритетной для Профсоюза.

На уровне ЦС перспективной в ближайший период выступает работа, направленная на достижение установления на федеральном уровне базовых ставок и окладов заработной платы.

Предстоит твердо отстаивать права работников образования по соответствию МРОТ прожиточному минимуму трудоспособного населения.

За предыдущий период нам удалось выстроить в крае многоуровневую отраслевую систему социального партнерства. Роль Профсоюза заметно возросла, позиции профсоюзных лидеров в педагогических коллективах усилились.

Сегодня нам предстоит эту эффективно работающую партнерскую и деловую сеть поддерживать на должном уровне, энергично вовлекать в ее деятельность рядовых членов Профсоюза, представителей других заинтересованных организаций. Результативная, позитивная коммуникация взамен коммуникации противоборства даст результат. Мы должны расширить социально-проектную и просветительскую деятельность, активно участвовать в проведении независимой общественной оценки качества образования, антикоррупционной экспертизы и общественного аудита документов в сфере образования, использовать возможности механизмов информационной открытости электронного правительства, повышать эффективность договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Совершенствуется система измерения эффективности и образовательных учреждений и педагога. Сегодня в отрасли образования, как и во всей России, даже в психологическом плане господствует модель конкуренции. Мы в Профсоюзе тоже используем мониторинговую и рейтинговую систему оценки работы. Но необходимо разделять понятия «конкуренция» и «соревновательность». Мы не нацелены чтобы противоборство приводило к победителям и побежденным. Соревновательность ведет нас не к борьбе «против» а к борьбе «за». За более высокие результаты деятельности.

В нашей организации есть первые и отстающие. Но общая оценка идет не по результатам первых, а по результатам тех, кто стоит в конце. Те, кто

впереди уходят все больше вперед, а те, кто в середине и сзади все больше отстают. Выявление лучших практик, их активная трансляция и внедрение - задача сегодняшнего дня.

Фундаментальная основа Профсоюза - человек. Необходимо с умом использовать наш главный стратегический ресурс, укреплять интеллектуальную мощь и наращивать человеческий потенциал.

Профсоюз динамично занимается и содержанием образования, и качеством жизни учительства. Наша перманентная задача - повышение престижности и привлекательности педагогической профессии. Во многом от нас зависит благополучие статуса педагога и качество кадрового потенциала образовательных организаций. Необходимо задействовать целую систему трудовых отношений, которая должна стимулировать высокий уровень преподавания и непрерывный профессиональный рост педагогов. Нам предстоит работать над параметрами труда учителя, ведь сегодня существует много противоречий в этом плане.

За рамки очерченной зоны выходит проблема подготовки кадров.

Программой Развития обозначена задача создания учебно- методических центров на базе федеральных округов. В нашей организации с 2014 года успешно функционирует консалтинговый центр, организованный на базе ПГЛУ.

Предлагаю обсудить возможность создания единого окружного консалтингового центра, обеспечивающего реализацию программ по направлению «организационное и кадровое укрепления профсоюза». Надеюсь на взаимодействие с ФПСК.

Уровень эффективности профсоюзной работы во многом зависит от профессионализма и личной ответственности профсоюзных лидеров.

Напоминаю, что уставная обязанность выборных профсоюзных органов - развитие профессиональной компетенции профсоюзных лидеров и повышение личного уровня комплексной подготовленности профсоюзных кадров и актива.

В современных условиях наступательных перемен в отрасли актуален правовой и экономический менеджмент. Важно квалифицированно работать с бюджетами разных уровней. Системно участвовать в совершенствовании и экспертизе нормативной базы, мониторинге правоприменения законодательства в сфере образования. Недостаток профессиональных знаний и компетентных кадров требует иного уровня грамотности.

Мы должны предложить современный, передовой опыт, новые технологии, подготовки профсоюзных кадров и профсоюзного актива.

Это возможно при условии владения компетенциями профсоюзными работниками на коммуникативно- достаточном уровне.

Мы обязаны следить за технологическим прогрессом и использовать инструменты которых несколько лет тому назад еще не было. Инновационные технологии полностью изменили процесс общения между людьми. Главная задача ближайших лет уметь переучиваться. Работая с

поколением Y мы должны показывать профсоюз в новой перспективе используя интернет, социальные сети, обеспечивая многоканальную обратную связь.

Очевидна потребность в генерировании собственного информационного продукта, социальной рекламы, агитационных роликов, интернет - форумов и других тематических площадок в социальных сетях.

Молодое поколение может дать множество советов на счет инноваций. А профсоюзный лидер должен брать на себя ведущую роль.

Без кардинальных организационных шагов нам не достичь новых качественных результатов.

Необходимо вести интенсивную деятельность по созданию новых либо приведению в соответствие с отраслевым принципом первичных профсоюзных организаций в сфере образования.

Важно культивировать ответственность выборных коллегиальных профсоюзных органов и руководителей организаций Профсоюза за выполнение принимаемых решений.

По данным статотчета в 18 местных организациях произошло падение членства в Профсоюзе.

Каковы причины снижения численности?

Одна из главных – ослабление позиций первичных организаций отставание в темпах перестройки профсоюзной работы в период модернизации системы образования, ослабление организационной работы, снижения доверия к первичным профсоюзным организациям.

Недостаточно активная и компетентная позиция структур городского и районного уровня.

Слабое информирование членов профсоюза о работе всего профсоюза (деятельности краевой организации, Центрального Совета).

Мотивационная работа эффективна только когда она совместная и проводится на всех уровнях профсоюзной структуры.

Мы можем сегодня сказать, что все вопросы социально- трудовых отношений в сфере интересов первички. А у нас по-прежнему во многих первичных организациях на первом плане стоит задача развлечения коллектива, а не вовлечение в трудовую деятельность.

Профсоюз не источник дополнительных социальных благ и уже сегодня задача заниматься только социальной поддержкой исчерпала себя. Важно активнее поддерживать инициативы членов профсоюза.

Главная задача ближайших лет – повлиять на менталитет работников отрасли, профсоюзных лидеров. В сознание каждого необходимо заложить не созерцание, а непосредственное участие в преобразованиях. Одно дело - быть рядом, другое быть погруженным в ответственность и ориентированным в проблеме.

Особого внимания требуют организации, в которых менее 50 % членов профсоюза они даже не имеют формального права представлять интересы работников. Работа с такими организациями должна стать первостепенной.

Ведь чем больше численность, тем авторитетнее организация в глазах руководителя.

Несколько слов о совершенствовании финансовой политики краевой организации в свете соответствующих положений Программы развития.

Усиление материальной базы Профсоюза на местах представляется рациональным путем перехода первичных и местных организаций на централизованный бухгалтерский учет на региональный уровень и последующей консолидации финансовых средств в крайкоме.

С целью грамотного использования и пополнения профсоюзного бюджета местные и первичные организации уже переведены на финансовое облуживание в краевой комитет. При этом экономия средств составила 12 %. Малочисленным организациям стоит задуматься, правильно ли ими расходуются взносы членов Профсоюза и, возможно, имеет смысл осуществить подобные преобразования.

Еще один пример. С января 2015 года можно было повысить заработную плату председателям местных организаций на 10%. Но почти половина местных организаций не могут сделать даже этого, т.к. нет средств. О какой профсоюзной работе может идти речь при таких финансовых возможностях?

Нам предстоит совместно поступательно осуществлять меры по организационному и финансовому укреплению всей организации, совершенствовать структуру затрат первичных, местных и краевой организаций в соответствии с приоритетными задачами Профсоюза.

В условиях быстроменяющегося мира в любом деле востребованы лидеры и инноваторы.

Сегодня профсоюзный лидер должен быть интерпретирующей личностью. Сочетать в себе роль твердого переговорщика, доброго коллеги, дальновидного стратега и психолога - дипломата.

Необходимо от традиционного мышления переходить к совершенно инновационному. Профсоюзные работники должны стать инноваторами, организаторами инноваций. Сохраняя основные направления работы планомерного и более активного внедрения в крае требуют формы социальной поддержки членов Профсоюза посредством предоставления услуг негосударственного пенсионного фонда «Образование и наука», кредитного потребительского кооператива «Знание», сферы добровольного медицинского страхования.

Важно совершенствовать работу по оздоровлению и отдыху членов Профсоюза, развивать деловой туризм, содействовать сохранению баз отдыха организаций профессионального образования, привлекать на эти цели дополнительные финансовые средства.

Традиционной формой работы остается участие Профсоюза в полноценном функционировании системы управления охраной труда в сфере образования.

В наших руках повышение эффективности общественного контроля за соблюдением работодателями и их представителями требований

действующего трудового законодательства РФ, и выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

Необходимо приложить максимум усилий в целях создания в образовательных организациях безопасных и комфортных условий труда, включения в нормативы финансирования мероприятий по охране труда затрат на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров, обучения по охране труда, а также на обеспечение средствами индивидуальной защиты работников образовательных организаций из расчета не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством на соответствующий период, на каждого работника.

Сегодня мы с вами «на пороге» новых свершений. Грядут другие важные перемены.

Наша главная задача раскрыть собственные внутренние резервы и умело использовать внешние. Важно стать четко аргументированными, безупречно самоорганизованными и образцово подготовленными к эффективным законным действиям.

Мы обязаны идти вперед, управлять процессом и продолжать оставаться Лидерами!