|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профсоюз работников народного образования и наукиРоссийской Федерации | | | |
|  | | | |
|  | | ***Материалы заседания Центрального Совета Профсоюза***  ***от 15 декабря 2016г. №3*** | |
|  | |  | |
| **М.В. АВДЕЕНКО**  **ДОКЛАД**  **«ОБ ОРГАНИЗАЦИОННО-ФИНАНСОВОМ УКРЕПЛЕНИИ ПРОФСОЮЗА, ЕГО МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ, РЕГИОНАЛЬНЫХ, МЕСТНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»** | | | |
|  | |  | |
| Москва 2016 | |

**ДОКЛАД**

**Заместителя Председателя Общероссийского Профсоюза образования М.В. Авдеенко на заседании Центрального Совета Профсоюза по вопросу «Об организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных**

**профсоюзных организаций»**

**г. Москва 15 декабря 2016г.**

**Уважаемые коллеги!**

**1**. Вопрос об организационно-финансовом укреплении Профсоюза, его межрегиональных, региональных, местных и первичных профсоюзных организаций вынесен на обсуждение Центрального Совета Профсоюза не случайно.

От качества не только организационной, но и финансовой работы первичных и территориальных профсоюзных организаций во многом зависит уровень социальной защищенности членов Профсоюза, авторитет и имидж Профсоюза в отрасли, обществе и государстве.

Именно поэтому вопрос об организационно-финансовом укреплении Профсоюза и его организаций с определенной периодичностью выносится на обсуждение высших и выборных органов Профсоюза.

Начало было положено на пленуме ЦК Профсоюза в 2003 году, а затем на Пленуме 2007 года, когда обсуждался вопрос «Об укреплении единства и повышении эффективности деятельности Профсоюза», а также при рассмотрении вопроса «О ходе выполнения решений VI Съезда Профсоюза в межрегиональных и региональных организациях Профсоюза Уральского федерального округа» в 2011 году.

Предваряя более подробное обсуждение всех организационно-финансовых вопросов сегодня на пленуме, хотелось бы в более обобщенном виде обратить внимание участников заседания ЦС Профсоюза на ряд существующих проблем организационного и финансового укрепления Профсоюза, над решением которых нам предстоит серьезно работать в процессе реализации решений VII Съезда Профсоюза.

**2.** Как мы хорошо понимаем, эффективность Профсоюза, его качественные показатели в полной мере зависят от **состояния его** **организационной структуры.**

СЛАЙД 1

С 2014 года в нашем Профсоюзе насчитывается 80 организаций Профсоюза в субъектах РФ, в том числе 3 межрегиональные, объединяющие членов Профсоюза двух и более субъектов РФ.

По сравнению с 2006 годом в структуре Профсоюза количество местных организаций уменьшилось на 141, что обусловлено, прежде всего, реорганизацией и оптимизацией муниципальной структуры органов власти на уровне городов и районов.

В текущих непростых условиях, на местах удалось не только сохранить, но и несколько увеличить охват образовательных учреждений первичными профсоюзными организациями.

Если на 1 января 2007 года были созданы и работали первичные организации Профсоюза в 80,8 % учреждений образования, то на начало 2016 года – уже в 86,3 %.

Вместе с тем, нам предстоит провести глубокую оценку сети образовательных организаций на уровне каждого субъекта РФ и муниципалитета на предмет наличия в коллективах образовательных организаций структурных подразделений Общероссийского Профсоюза образования.

Сегодня более чем в 10 тысячах образовательных организаций нет ни одного члена Общероссийского Профсоюза образования.

Наличие резерва в 10 тысяч образовательных организаций, не охваченных Профсоюзом, в сегодняшних условиях - для всех нас просто непозволительная роскошь.

СЛАЙД 2

За последнее время были внесены многочисленные изменения в законодательство регулирующее деятельность некоммерческих организаций, которые касаются: общих правил о юридических лицах; корпоративного управления; правил реорганизации и ликвидации, налогообложения, организации и ведения бухгалтерского учете и др.

Рассматривая правовой статус Профсоюза и его профсоюзных организаций как структурных подразделений следует, учитывать всю совокупность нормативных правовых актов, регулирующих их деятельность.

Как показывает практика необходимо более четкое понимание руководителями и ответственными работниками организаций всех уровней структуры Профсоюза особенностей правового положения профсоюзных организаций.

В частности, отличать понятие «профсоюз», от понятия «объединение (ассоциация) профсоюзов, организаций профсоюзов», правильно понимать особенности и различия правового статса Профсоюза и профсоюзных организаций как его структурных подразделений, уметь различать правовую и организационно-уставную природу членского профсоюзного взноса и размера отчисления членских профсоюзных взносов между уровнями структуры Профсоюза, что к сожалению, часто вызывает затруднения у председателей местных и первичных профсоюзных организаций.

Кроме того, следует напомнить, что вне зависимости от наличия статуса юридического лица действующее законодательство в полной мере позволяет местным или первичным организациям Профсоюза реализовывать свое законное право на представительство и защиту членов Профсоюза, избирать коллегиальные и единоличные профсоюзные органы, право вести коллективные переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры от имени работников.

1. В докладе я не случайно так подробно остановливаюсь на вопросе особенностей правого регулирования Профсоюза и его профсоюзных организаций и их правильного понимания.
2. Современное законодательство и возрастающие в соответствии с ним требования к общественным организациям с правами юридических лиц, а также желание повысить эффективность своей деятельности, постепенно приводят выборные органы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза к необходимости пересмотреть подходы к формированию структуры своих организаций.
3. Одни из них идут по пути централизации бухгалтерий местных организаций Профсоюза, сохранив среднее звено - городские, районные организации Профсоюза, без статуса юридического лица, изменив таким образов лишь порядок финансовой деятельности и освободив такие организации от непосильного для них бремени юридического лица.
4. Другие идут по пути полной ликвидации местных профсоюзных организаций и введением уполномоченных (представителей) региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в муниципалитетах, сконцентрировав деятельность уполномоченных на конкретную работу с членами Профсоюза и с социальными партнерами.
5. Третьи – поставлены перед необходимостью проводить реорганизационные процедуры в связи с процессом оптимизации сети образовательных организаций, особенно это касается организаций Профсоюза в учреждениях высшего профессионального образования.

Сегодня важно понимать, что структура Профсоюза и вопросы ее работы - это не догма, установленная раз и навсегда, а живой механизм, который должен уметь своевременно трансформироваться в зависимости от внешних условий и поставленных стратегических задач развития Профсоюза.

Проще говоря, структура организаций Профсоюза должна работать на общие цели Профсоюза, а не Профсоюз подстраивать свою деятельность под структуру.

**3.**Конечно, в условиях продолжающихся реформ в образовании, когда идет процесс реструктуризации образовательных организаций и оптимизации численности работников отрасли, в том числе вывод медицинского, технического и другого персонала за штат образовательных организаций, Профсоюз сталкивается с рядом новых и очень серьезных проблем и вызовов, особенно **в части сохранения численности профсоюзных организаций и мотивации профсоюзного членства.**

СЛАЙД 3

Вместе с сокращением численности Профсоюза происходит снижение и финансовых возможностей профсоюзных организаций, что угрожает не только эффективной работе профсоюзных органов, но и самой возможности реализации Профсоюзом своих уставных функций по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

В связи с этим вызывает беспокойство и то, что, несмотря на большие в целом усилия, которые предпринимаются комитетами профсоюза на всех уровнях структуры Профсоюза от первичной профсоюзной организации до Центрального Совета Профсоюза продолжается процесс **снижение** численности большинства профсоюзных организаций.

Нам предстоит найти такие подходы в работе и противопоставить такие формы конкретной организаторской деятельности по мотивации профсоюзного членства, чтобы свести к минимуму, а то и вообще остановить тенденцию снижения численности Профсоюза.

1. Тщательный анализ причин снижения численности Профсоюза, несмотря на эффективность уже принятых мер по расширению спектра направлений профсоюзной деятельности, увеличению охвата всех категорий работников отрасли, в том числе через расширение участия и проведения профессиональных и профсоюзных конкурсов и проектов, позволяет сделать ряд выводов и поставить несколько задач, решение которых, на наш взгляд, позволит выйти из сложившейся ситуации.
   1. В первую очередь, необходимо 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 профсоюзных рядов. При этом особое внимание обратить на вовлечение в Профсоюз молодёжи, ежеквартальное проведение сверок по состоянию численности профсоюзных организаций.
   2. Кроме того, выделить в деятельности первичных профсоюзных организаций целевую функцию по организации приёма в Профсоюз и мотивации профсоюзного членства.
   3. 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, и содействовать организации их эффективной работы.
2. Следующий шаг - ввести в структуру комитетов местных организаций Профсоюза, действующих в муниципалитетах, в которых охват профсоюзным членством составляет менее 50,0% 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).
3. 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 среднего профессионального образования.
4. **4.** На сегодня значительно изменились **внешние условия деятельности Профсоюза**, обновлённой стала вся отрасль образования, появились новые ресурсы и возможности у Профсоюза.

В этой связи мне хотелось обратить особое внимание на сложившуюся систему распределения полномочий и ответственности между профсоюзными организациями всех уровней структуры Профсоюза или как сейчас принято говорить центрами ответственности. (Подробный анализ представлен в аналитических материалах).

За прошедшие 15 лет в сфере образования произошло существенное перераспределений полномочий между органами государственной власти субъектов Российской Федерации и местными органами самоуправления в сфере образования.

Одним из глобальных результатов это процесса можно считать существенное смещение объема этих полномочий с уровня местного самоуправления на уровень субъектов РФ, в том числе по выработке политики в отношении социального статуса педагогических работников организаций дошкольного, общего и дополнительного образования детей.

В центре внимания государственной политики на федеральном и региональном уровнях в образовании становятся вопросы профессионального роста педагогических работников (профессиональные стандарты, аттестация, эффективный контракт, независимая оценка квалификаций).

Бурно развивается система государственно-общественного управления в сфере образования (общественные советы, палаты, профессиональные ассоциации педагогических работников).

Государством стимулируется процесс расширения доступа негосударственного сектора в социально-бюджетную сферу.

Резко возросли требования государства по администрированию статуса юридического лица.

Существенно расширился спектр форм и технологий для эффективного осуществления защитной и представительской функции Профсоюза и его организаций в отношении разных групп членов Профсоюза при необходимости постоянно совершенствовать традиционные направления деятельности Профсоюза такие как: правозащитная работа, охрана труда, обучение профактива, повышение качества жизни членов Профсоюза через пенсионное обеспечение, возможность получения доступного займа, медицинское страхование и др.

Кроме того, современный уровень развития социального партнерства с учетом пересмотра межбюджетных отношений между субъектами Российской Федерации и муниципальными образованиями требует от региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Профсоюза переформатирования обязательств и договоренностей с социальными партнерами на обоих уровнях социального партнерства.

При этом следует принимать во внимание, что именно на региональном уровне должны приниматься обязательства социальных партнеров комплексного, системного характера, способствующие реализации единой региональной политики в сфере образования, направленной на повышение престижа педагогической профессии, профессионального уровня педагогических работников, эффективности кадрового обеспечения образовательных организаций, притока молодых специалистов в сферу образования, действенную защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

Все перечисленные мною тенденции должны в первую очередь быть серьезно осмыслены профсоюзными организациями. А результатом этого осмысления на наш взгляд должна стать системная и поэтапная работа региональных и межрегиональных профсоюзных организаций по перераспределению организационных, кадровых, финансовых ресурсов между структурными подразделениями Профсоюза, способная обеспечить новый баланс полномочий и ответственности профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза.

Вместе с тем, надо сказать, что профсоюзные организации стали работать более активно и профессионально, они умело применяют современные формы работы, новые информационные технологии.

Успешно реализованы многие системные проекты и масштабные мероприятия как в целом по реализации защитной функции, так и во внутрисоюзной работе.

Все они были направлены на главное – на повышение организационно-финансовой эффективности деятельности выборных профсоюзных органов и организаций Профсоюза. В этом ряду и слёты председателей первичных профсоюзных организаций, конкурсы программ развития первичных профсоюзных организаций вузов «Траектория успеха», «Год местной профсоюзной организации», давший старт реализации целевого комплексного проекта «Эффективная местная организация Профсоюза», над реализацией которого сегодня работают почти во всех городских и районных профсоюзных организациях. Это и введение централизованного бухгалтерского обслуживания профсоюзных организаций, реализация важного для Профсоюза проекта « Открытый (публичный) отчёт выборного профсоюзного органа, который по сути обеспечивает информационную открытость и прозрачность профсоюзной деятельности для члена Профсоюза.

В этом ряду можно назвать и такие проекты, как конкурс организаций Профсоюза «Информационный прорыв», «»Проф.сом» «Год правовой культуры в Профсоюзе», в рамках которого проведена широкая работа по повышению правовой грамотности профсоюзного актива, введение системы работы с резервом профсоюзных кадров и актива, практики собеседования, стажировки и курсовой переподготовки профсоюзных кадров и актива.

Два года назад дан старт общепрофсоюзному проекту «Рейтингование организаций Профсоюза», который показал свою важность и значимость на уровне местных профсоюзных организаций и сегодня 150 городских и районных профсоюзных организаций признаны в Профсоюзе высокоэффективными и занесены в Книгу Почёта.

Следующим этапом планируется введение с 2017-2018 годов рейтингования межрегиональных и региональных организаций Профсоюза.

Уважаемые коллеги.

Особо необходимо отметить возросшую роль СКС Профсоюза в системной работе со студенческой молодежью. СКС Профсоюза за последние 10 лет стал не просто органом Профсоюза, представляющим интересы студенческих профсоюзных организаций, а авторитетным и ответственным партнером Министерства образования и науки РФ, Комитета по образованию и науке Государственной Думы по защите прав студентов-членов Профсоюза.

Во многом именно мероприятия и акции, проводимые под эгидой СКС, стали инновационными площадками для поиска новых форм работы с профсоюзным активом и актуализации традиционных направлений деятельности профсоюзных организаций.

Уверен, что и деятельность КСП Профсоюза, Совета молодых педагогов и Совета по дополнительному образованию со временем также станет точками роста в работе по мотивации профсоюзного членства, генераторами новых идей и подходов по защите работников учреждений профессионального образования, молодых педагогов и педагогических работников системы дополнительного образования.

Только за последние 5 лет рабочими группами ЦС Профсоюза изучалась практика работы более 20 региональных и межрегиональных организаций Профсоюза.

СЛАЙД 4

Справки, в которых отражался положительный опыт работы, а также резервы в деятельности комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, особенно в части организационно-уставной и финансовой работы, мы направляли во все регионы и знаем, что региональные организации всё положительное уже начали реализовывать у себя и сделали определённые выводы из тех недостатках, которые были отмечены в справках.

Поэтому мы не будем специально останавливаться на освещении сложившейся практики и имеющихся недостатках, а используем их для выработки итогового постановления пленума и формирования «дорожной карты» по его выполнению.

**5.** Естественно, центральным фактором в достижении эффективности организационной и финансовой работы являются **профсоюзные кадры.**

Думается никого не надо убеждать в том, что председатели организаций Профсоюза, многотысячный профсоюзный актив в полной мере формируют «лицо» профсоюзной организации, лицо Профсоюза, его уникальность и привлекательность.

Нам всем вместе удалось изменить систему работы с кадрами и активом, значительно укрепить кадровый состав Профсоюза и его организаций, повысить профессионализм и функциональную грамотность штатных профсоюзных работников.

СЛАЙД 5

Так, если по состоянию на 2006 год в районном и городском звене на муниципальном уровне было около 20% освобождённых председателей, то на начало 2016 года этот показатель возрос до 61,6%.

Такая тенденция не может не радовать. Вместе с тем, руководство без малого 900 местных профсоюзных организаций осуществляется не на профессиональной основе. Это во многом, как мы понимаем, серьезно снижает уровень эффективности работы таких организаций. Наша с вами задача - продолжить предпринимать усилия по сокращению числа местных организаций в Профсоюзе, в которых деятельность осуществляется исключительно на общественных началах.

Увеличилось на 2,2% количество штатных председателей и специалистов профсоюзных организаций вузов, в том числе студенческих.

Стало больше штатных юристов, технических инспекторов, специалистов по организационной и информационной работе, бухгалтеров в республиканских, краевых и областных организациях Профсоюза.

СЛАЙД 6

Однако всё это пока не привело к кардинальным положительным сдвигам и результатам в организационно-финансовом укреплении Профсоюза и его организаций на местах, особенно в части мотивации профсоюзного членства, создания новых первичных профсоюзных организаций, эффективного использования средств профсоюзного бюджета и формирования качественных смет организаций Профсоюза.

Важно обеспечить дальнейшую консолидацию усилий всех структурных подразделений Профсоюза на минимизацию негативных последствий, связанных со снижением численности работников в сфере образования и как следствие уменьшением численности членов Профсоюза и сокращением процента охвата профсоюзным членством как по отдельным профсоюзным организациям, так и по Профсоюзу в целом.

Уровень профессионализма профсоюзных кадров – главное в обеспечении эффективной деятельности Профсоюза и профсоюзных организаций.

Говоря о необходимости усиления работы с кадрами, важно 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.

В связи с тем, что задача подготовки кадров становится ключевой в Профсоюзе, а у нас пока не созданы условия для равного доступа всех без исключения председателей организаций Профсоюза к курсовой переподготовке на системной основе необходимо сформировать в сметах первичных, местных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза фонды обучения профсоюзного актива, как целевые накопления консолидированных средств первичных, местных и региональных организаций Профсоюза, выделяемых только на обучение.

Важность этой работы подтверждается профсоюзной практикой, которая свидетельствует о том, что многие председатели как первичных, так и местных профсоюзных организаций не владеют в полной мере практическими навыками, необходимых для реализации полномочий профсоюзных органов, особенно в части применения индивидуальных форм работы по мотивации профсоюзного членства и организации приёма в Профсоюз.

Настало время, когда мы должны не просто натаскивать председателей профсоюзных организаций и актив на те или иные формы работы, а формировать у них необходимый пакет профсоюзных компетенций, в том числе: общеуправленческих, правовых, организационно-уставных и финансовых.

Мы считаем, что к этому пора приступать в практическом плане, а потому планируем ввести в Профсоюзе уже с сентября 2017 года систему дистанционного обучения профсоюзных кадров и актива в форме факультета дистанционного обучения при ЦС Профсоюза с годичным сроком обучения.

Этому будет способствовать и целевая общепрофсоюзная акция информационной поддержки профсоюзного образования, которую мы планируем провести в рамках «Года информационного PRодвижения в Профсоюзе», которым предлагается объявить 2017 год.

Следует закрепить и всё то полезное в обучении актива, что было наработано в «Год правовой культуры в Профсоюзе» по повышению правовой грамотности профсоюзного актива и рядовых членов Профсоюза.

СЛАЙД 7

С учётом предстоящей большой работы по развитию системы профсоюзного обучения, предлагаем рассмотреть возможность введения дополнительной должности заместителя председателя региональной (межрегиональной) организации Профсоюза по учебно-методической работе и мотивации профсоюзного членства как на общественных началах, так и на штатной основе.

В работе с кадрами особое место отводится исполнительской дисциплине, поэтому мы должны поддержать сложившуюся практику проведения регулярных собеседований в комитетах (советах) вышестоящих организаций Профсоюза с председателями соответствующих первичных, местных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и введение аттестации штатных (не выборных) профсоюзных работников (специалистов).

Уважаемые коллеги!

Важно продолжать процесс кадрового укрепления территориальных профсоюзных организаций, навести порядок с формированием резерва кадров на должности председателей и заместителей председателей территориальных и первичных организаций Профсоюза.

Выборные руководители профсоюзных организаций несут особую ответственность не только перед организациями, их избравшими, но и перед вышестоящими профсоюзными организациями и Профсоюзом в целом.

Кроме того, очень важно чтобы к председателю организации Профсоюза существовало доверие не только со стороны профактива собственной организации, но и со стороны выборных органов вышестоящей профсоюзной организации. Как показывает практика, если таково доверия между структурами Профсоюза нет, вместо эффективной работы на общей результат мы получаем проблемное поле, которое резко негативно влияет на имидж всего Профсоюза, снижает уровень доверия рядовых членов к Профсоюзу вплоть до выхода из нашей профессиональной организации.

В связи с чем, назрела настоятельная необходимость искать дополнительные механизмы, упорядочивающие процесс поиска и выдвижения кандидатур на должности председателей профсоюзных организация всех уровней структуры Профсоюза.

Представляется целесообразным поручить такую работу нашей с вами постоянной Комиссии по организационной и кадровой работе.

**6.** За последние 10 лет произошли заметные изменения в **информационной работе Профсоюза**. Пришло понимание того, что эффективность работы в сфере пиар и масс-медиа во многом определяет общественный резонанс нашей уставной деятельности, формирует положительный имидж Профсоюза, укрепляет и расширяет членство нашей профессиональной организации.

В своем выступлении я не буду подробно останавливаться на состоянии и текущих тенденциях в информационной работе, учитывая полученный вами обширный аналитический материал и планируемое отдельное выступление по этому вопросу председателя соответствующей постоянной комиссии.

Позволю себе акцентировать ваше внимание лишь на нескольких позициях.

Большинство проводимых социологических исследований и анализ, проводимый в организациях Профсоюза показывают, что на данном этапе развития информационной работы в Профсоюзе, предпринимаемые в этой направлении усилия, к сожалению, еще не дали ожидаемых результатов:

- наиболее полного информационного охвата массовой аудитории объективными сведениями о деятельности организаций Профсоюза;

- закрепления в общественном сознании позитивного образа Профсоюза, значительного роста престижа и, как следствие, роста профсоюзного членства.

В современных условиях важно не просто транслировать информацию и сохранять традиционные направления информационной работы, а умело на всех уровнях профсоюзной структуры адаптировать их к происходящим изменениям в образовании и внутренним изменениям в Профсоюзе.

Всё это требует достаточного и правильного использования профсоюзных средств, выделяемых на информационную работу. Именно по этому предлагается установить целевой показатель расходования консолидированного профсоюзного бюджета в размере 4-6%.

Надеюсь, выражу общую уверенность в том, что объявленный в ФНПР Год профсоюзной информации и мероприятия Года Информационного PRодвижения в нашем Профсоюзе позволят изменить ситуацию к лучшему и сделать информационную работу более эффективной, а также достичь главной цели: создания единого информационного пространства Профсоюза, влияющего на формирование современного, позитивного имиджа нашей организации, дальнейшего повышения активности членов Профсоюза.

**7.** Подводя **промежуточный итог** всему сказанному хочется особо подчеркнуть, что в этих обновлённых условиях предельно актуальной задачей для Профсоюза и его организаций остаётся быстрая адаптация к происходящим изменениям в образовании и внутренним изменениям в Профсоюзе, которые требуют:

- проведение аудита основных функций профсоюзных организаций и полномочий выборных профсоюзных органов, определение приоритетов для каждого уровня профсоюзных организаций, как по защите членов Профсоюза, так и во внутрисоюзной работе;

- поиска более эффективных форм и методов руководства профсоюзными организациями;

- обновления кадровой работы в Профсоюзе, основанной на повышении компетентности кадров и актива, их функциональной и правовой грамотности, значительном повышения исполнительской дисциплины;

- формирования и реализации единой системы профсоюзной учёбы с опорой на широкую профсоюзную практику;

- изменения подходов к планированию, введения проектно-целевой системы, практики дорожных карт, нацеленных на управление по результатам;

- найти оптимальное место в развивающейся системе государственно-общественного управления в сфере образования, а также активно включиться во взаимодействие с профессиональными ассоциациями педагогических работников;

- заботы о создании в образовательных организациях мотивационной среды через Открытые (публичные) отчёты, широкое освещение в прессе, в ходе публичных выступлениях профсоюзных кадров и актива возрастающей роли Профсоюза, его конкурентных преимуществ перед иными общественными организациями в сфере образования.

Уважаемые коллеги.

**8.** Мы должны отчетливо понимать, что перечисленные мною меры, которые, по сути, составляют «дорожную карту» по повышению эффективности деятельности профсоюзных организаций невозможно реализовать без **крепкой финансовой основы**.

Для дальнейшего финансового укрепления структур Профсоюза и эффективного управления финансами необходим сбалансированный консолидированный бюджет Профсоюза, учитывающий сферу ответственности и особенности профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза. Для этого должна существовать единая политика бюджетирования для всех региональных (межрегиональных) и местных профсоюзных организаций.

СЛАЙД 8

Анализ сводных финансовых отчетов об исполнении сметы доходов и расходов профсоюзных организаций по форме 1-ПБ позволяет сделать вывод, что основным источником **доходной части консолидированного профсоюзного бюджета** являются членские профсоюзные взносы.

СЛАЙД 9

Важнейшую роль в финансовом укреплении структур Профсоюза и сбалансированности финансовой системы играет дальнейшая консолидация средств Профсоюза на уровне региональных (межрегиональных) организаций.

СЛАЙД10-11

Так с 2007 года 31 региональной организации Профсоюза удалось существенно (от 2% до 27%) повысить размер отчислений профсоюзных взносов на свой уровень.

Серьезными факторами риска для финансовой устойчивости профсоюзных организаций являются минимальные отчисления в региональные (межрегиональные) организации, а таких организаций у нас немало.

Как показывает практика, сохранение в течение длительного периода низкого уровня отчислений профсоюзных взносов не дает полноценно развиваться и эффективно осуществлять защитную и представительскую функции региональным (межрегиональным) организациям и как правило ведет к снижению профессионального уровня кадрового обеспечения, понижению эффективности деятельности указанных организаций, не дает возможности оказывать помощь малочисленным местным профсоюзным организациям.

В этой связи, в целях финансового укрепления региональных (межрегиональных) профсоюзных организаций необходимо активизировать работу по реализации постановления ЦК Профсоюза от 27 марта 2003 года, в котором установлены целевые показатели размеров отчисления членских профсоюзных взносов на уровень региональных организаций Профсоюза.

Все это потребует от выборных профсоюзных органов всех уровней дальнейшей напряженной и трудной работы по поэтапному перераспределению финансовых средств, для укрепления региональных (межрегиональных) и местных организаций Профсоюза.

Данная работа в региональных и межрегиональных организациях Профсоюза должна проходить поэтапно, выверено и аккуратно, без резких движений с учетом специфики деятельности наших профсоюзных организаций.

Анализ финансовых отчетов выявил неоднозначную практику установления размеров процентов отчислений по уровню структуры Профсоюза в 12 региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза, которая заключается в установлении не единого размера процента отчислений на уровень региональной организации, а в диапазоне от 5 до 25% для различных районных и городских организаций в зависимости от численности членов Профсоюза.

Такой подход может быть оправдан для общественных организаций, являющихся по своей организационно-правовой форме союзами или ассоциациями, где членские взносы платят сами членские организации, но не для общественных организаций членами которых являются физические лица.

Подобного рода практика установления разных размеров отчисления членских профсоюзных взносов для одного уровня организации Профсоюза предоставляет необоснованные льготы для отдельных профсоюзных организаций, приводит к неравенству и ущемлению прав членов Профсоюза, создает дисбаланс бюджетов профсоюзных организаций. Таким образом, уменьшается и доходная часть бюджета самих региональных и межрегиональных организаций.

Размер отчислений профсоюзных взносов должен быть единый для всех организаций Профсоюза одного уровня.

Особое внимание профсоюзным организациям всех уровней структуры Профсоюза необходимо уделять **эффективному расходованию средств консолидированного профсоюзного бюджета** в соответствии с приоритетными направлениями деятельности Профсоюза.

Комиссия по вопросам повышения эффективности планирования и расходования профсоюзного бюджета совместно с финансовым отделом аппарата Профсоюза проанализировала сводные финансовые отчеты об исполнении сметы доходов и расходов профсоюзных организаций по форме 1-ПБ, балансы, заработную плату, постановления региональных (межрегиональных) организаций, в результате чего пришла к следующему выводу:

Несмотря на необходимость совершенствования структуры финансовых затрат организаций Профсоюза всех уровней в соответствии с приоритетными задачами развития деятельности Профсоюза, структура и объем функциональных статей расходов бюджетов профсоюзных организаций практически не меняются.

Информационное обеспечение, обучение, повышение квалификации и переподготовка профсоюзных кадров и актива, работа с молодежью являются одними из программных приоритетных направлений деятельности Профсоюза и сегодня приобретают особую значимость и актуальность.

Но, как показывает практика, не являются приоритетами при планировании и расходовании бюджетов для многих профсоюзных организаций разных уровней.

Таким образом, эффективность принимаемых Профсоюзом решений, направленных на выполнение уставных задач во многом снижается или просто профанируется.

Комитетам региональных и местных организаций Профсоюза необходимо продолжить работу по перераспределению средств профсоюзного бюджета по основным статьям расходов в соответствии с приоритетными направлениями деятельности Профсоюза; в том числе на подготовку и обучение профсоюзного актива и кадров (6-10%), информационную работу (4-6%), на работу с молодежью (2-4%), на иные приоритетные формы деятельности Профсоюза (3-5%) .

В соответствии с Уставом Профсоюза для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью организаций Профсоюза и Профсоюза, учреждаемых ими организаций, соблюдением размера, порядка и сроков уплаты, исчисления и поступления членских профсоюзных и других взносов, за сохранностью и целевым использованием денежных средств и имущества Профсоюза, ведением делопроизводства образуются контрольно-ревизионные комиссии.

Для того чтобы КРК не являлись чисто формальными структурами, необходимо очень серьезно подходить к вопросу их формирования. Члены КРК должны быть профессионалами в проведении проверок организационно-финансовой деятельности организаций Профсоюза. Чтобы деятельность КРК была эффективной, необходимо постоянно совершенствовать институт контрольно-ревизионных комиссий. Необходимо регулярно повышать профессиональный уровень членов КРК и проводить обучающие семинары.

**Уважаемые коллеги!**

**Т 9.** В заключении своего выступления хотелось бы сказать, что VII Съезд Профсоюза проходил под девизом «Вместе в будущее!».

К сожалению, будущее нам не дано знать, и судя по первой части нашего пленума оно будет вряд ли безмятежным для нас. Но в наших силах сделать Общероссийский Профсоюз образования еще более авторитетной, массовой, с устойчивым финансовым фундаментом профессиональной организацией, ориентированной на главный результат – достойную защиту работника образования – члена Профсоюза!

Благодарю за внимание!