



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30 марта 2016 года

г. Москва

№ 5 – 4

**О Программе МГО Профсоюза
по работе с кадрами на 2016-2020 годы**

**Комитет Московской городской организации Профсоюза
ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Принять Программу МГО Профсоюза по работе с кадрами на 2016-2020 годы (Приложение 1).

2. Комитетам территориальных и первичных профсоюзных организаций:

2.1. рассмотреть на заседаниях Программу МГО Профсоюза по работе с кадрами на 2016-2020 годы и разработать мероприятия по ее реализации;

2.2. утвердить список резерва на выборный профсоюзный актив;

2.3. определить систему обучения и подготовки кадрового резерва в рамках Школы профсоюзного актива на местах и на уровне города;

2.4. подготовить предложения в МГО Профсоюза по тематике курсов и семинаров профсоюзного актива.

Срок: до 25 мая 2016 года.

3. Организационному отделу аппарата МГО Профсоюза (Николаева Р.А.):

3.1. осуществлять контроль за обучением профсоюзного актива и резерва на профсоюзный актив в Школах профсоюзного актива, оказывать методическую и практическую помощь;

3.2. осуществлять планомерное обучение с привлечением специалистов и обмен опытом работы различных категорий профсоюзного актива;

3.3. проводить стажировку и постоянное консультирование профсоюзного актива и резерва по организационно – уставным вопросам деятельности профсоюзных организаций;

3.4. организовывать конкурсы профессионального и профсоюзного мастерства с целью выявления новых лидеров;

3.5. осуществлять координацию мероприятий по реализации Программы МГО Профсоюза по работе с кадрами с отделами Аппарата МГО Профсоюза, территориальными и первичными профсоюзными организациями.

4. Информационному отделу аппарата МГО Профсоюза (Барина М.Ю.):

4.1. осуществлять информационную поддержку реализации Программы МГО Профсоюза по работе с кадрами;

4.2. пропагандировать в средствах информации лучший опыт профсоюзной работы.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя МГО Профсоюза С.В. Горбуна.

Председатель МГО Профсоюза

М.А. Иванова.

**ПРОГРАММА
МОСКОВСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**ПО РАБОТЕ С КАДРАМИ
на 2016 – 2020 годы**

Введение

МГО Профсоюза так же, как и весь Профессиональный союз работников образования и науки РФ, неизбежно ощущают на себе любые происходящие в системе образования изменения и, в целях собственного развития и укрепления, в новых экономических и политических условиях должны направить свою работу на оперативное решение следующих задач:

- анализ грядущих изменений в отрасли с оценкой возникающих для работников риски;
- поиск ресурсов, оказывающих влияние на развитие МГО Профсоюза и отрасли в целом;
- обеспечение влияния на принятие решений на всех уровнях власти в пользу членов профсоюза;
- мониторинг деятельности работников отрасли в новых социально-экономических условиях;
- информационное обеспечение конкретных результатов своей деятельности;
- обеспечение подбора, расстановки и обучения профсоюзных кадров и актива.

VII отчетно-выборная конференция Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ сформулировала для территориальных и первичных профсоюзных организаций в качестве основополагающих стратегических задач повышение эффективности деятельности профсоюзных организаций всех уровней по защите трудовых и социально-экономических прав членов профсоюза, увеличение членской базы Профсоюза.

Успешное решение поставленных задач в определяющей мере зависит от наличия во всех звеньях Профсоюза подготовленных кадров, от их компетентности, профессиональной грамотности и уровня квалификации, психологической готовности работать в динамичных современных условиях.

Развитие кадрового потенциала Профсоюза, его омоложение, непрерывное обучение, своевременная ротация, создание карьерных «лифтов» для наиболее талантливых профсоюзных активистов – основа кадровой политики. Появление новых членов профсоюза, личностный и профессиональный рост действующих возможны при постоянно усиливающейся внутренней мотивации членства. Каждый член профсоюза должен не только иметь возможность, но и желание повлиять на происходящие в профсоюзе процессы, управлять ими, исходя из принципов ответственной свободы. Профсоюзным лидерам необходимо наглядно показать членам профсоюза все открывающиеся возможности от сопричастности к мощной общественной организации. Традиционная условная граница в мышлении между понятиями «член профсоюза» и «работник» должна быть стерта путем активного привлечения к общественной работе в той или иной форме не только действующих членов профсоюза, но и потенциальных. При работе над увеличением численности профсоюзной организации необходимо учитывать категорию работников, по каким-либо причинам выбывших из профсоюза и находить пути возвращения их обратно.

Программа МГО Профсоюза по работе с кадрами представляет собой систему основных направлений работы в области формирования и подготовки кадрового потенциала, его эффективного использования.

Программа определяет ключевые проблемы кадровой работы, принципы и основные пути совершенствования кадровой политики, направленной на повышение профессионализма, усиление мотивации профсоюзной деятельности, обеспечение ротации профсоюзных кадров, продвижения молодежи, сохранения преемственности, усиления правовых и социальных гарантий для профсоюзных кадров.

Глоссарий (словарь узкоспециализированных терминов) ***понятий, используемых в Программе:***

Профсоюзные кадры – выборные руководители профсоюзных организаций (штатные); штатные профсоюзные работники и специалисты аппаратов МГО Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, имеющие трудовые отношения с профсоюзом.

Профсоюзный актив – члены профсоюза, выполняющие профсоюзную работу (в т.ч. председатели первичных профсоюзных организаций) на общественных началах.

Кадровая политика – совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы Профсоюза; система решений и действий, направленных на достижение целей Профсоюза, путем определения форм и методов кадровой работы.

Кадровая работа – неотъемлемая составляющая организационной деятельности Профсоюза, сущность которой заключается в поддержании оптимального кадрового состава, наилучшим образом соответствующего экономическим интересам, целям и задачам его деятельности (планирование,

отбор, формирование резерва, обучение, оценка работы кадров, обеспечение профессионального и должностного роста, ротация кадров, их социальная защита).

Кадровый резерв - это круг перспективных лиц, преимущественно из числа молодежи, для дальнейшего их привлечения к работе в качестве выборных руководителей профсоюзных организаций (штатные); штатных профсоюзных работников и специалистов аппаратов МГО Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, имеющих трудовые отношения с профсоюзом.

I. Состояние работы с кадрами в МГО Профсоюза

В настоящее время в структуре Московской городской организации Профсоюза 11 территориальных и 809 первичных профсоюзных организаций.

В МГО Профсоюза, в территориальных и первичных профсоюзных организациях работает 279 штатных профсоюзных работников и специалистов, из них 26 председатели профсоюзных организаций.

Анализ показывает, что более 50% председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, других штатных работников, имеют пенсионный возраст.

В Комитете МГО Профсоюза сформирована определенная система обучения, направленная на повышение компетентности профсоюзных работников и активистов, повышение их информированности в вопросах развития образования и профсоюзного движения.

В практике работы Комитета Московской городской организации Профсоюза:

- Выездные семинары на базе центральных профсоюзных курсов Московской федерации профсоюзов для председателей и руководителей первичных профсоюзных организаций, молодых педагогов, ответственных за охрану труда и других категорий профсоюзного актива (ежегодно более 1200 человек).
- Курсы повышения квалификации профсоюзного актива на базе Учебно – исследовательского центра Московской федерации профсоюзов по специальности «Профсоюзный менеджмент» (ежегодно более 200 человек).
- С 2015 года – курсы повышения квалификации председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей образовательных организаций совместно с АНО «Профзащита» по теме «Основы управления коллективом образовательного комплекса в рамках социального партнерства» (в 2015 году для Западного и Зеленоградского округа, в 1 квартале 2016 года- для Северо-Восточного округа).
- Летний лагерь-семинар молодых педагогов в Краснодарском крае (ежегодно около 300 человек).
- Студенческий лагерь профсоюзного актива «Лидер» (ежегодно более 100 человек).

- «Школа молодого педагога» на базе инновационных образовательных организаций.
- Выездные семинары для молодых педагогов (около 300 педагогов).
- Семинары на базе территориальных и первичных профсоюзных организаций по изучению практики работы и обмену опытом (по секциям).
- Выездные семинары для председателей первичных профсоюзных организаций.
- Школы профсоюзного актива в территориальных и первичных профсоюзных организациях, в том числе для вновь избранных председателей.
- Стажировка в МГО Профсоюза председателей первичных профсоюзных организаций, обучающихся по Программе «Профсоюзный менеджмент».
- Стажировка вновь избранных освобожденных председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Комитет МГО Профсоюза активизировал работу с молодыми педагогами. В разработке находится Программа работы МГО Профсоюза с молодежью, проводятся конкурсы профессионального и профсоюзного мастерства, культурно-массовые и туристско-спортивные мероприятия для молодежи.

Оценивая в целом положительно, проводимую в МГО Профсоюза работу с кадрами, следует отметить тенденцию «старения» выборных профсоюзных кадров, отсутствие их ротации, снижение эффективности работы по обеспечению представительской функции ряда первичных профсоюзных организаций, склонность к работе «по старинке», слабую индивидуальную работу по мотивации профсоюзного членства.

II. Основные цели, задачи и принципы кадровой политики МГО Профсоюза по работе с кадрами

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности МГО Профсоюза и ее членских организаций. Правовую основу кадровой политики МГО Профсоюза составляют Конституция Российской Федерации, трудовое и социальное законодательство, а также Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставы Общероссийского Профсоюза образования и МГО Профсоюза.

Цель кадровой политики – создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-экономические интересы работника.

Целями Программы на период до 2020 года являются:

- разработка системы формирования и развития кадрового потенциала, обеспечивающей планомерную реализацию кадровой политики, направленной на повышение эффективности деятельности всех звеньев

структуры МГО профсоюза на основе профессионального отбора кадров и их подготовки;

- обновление профсоюзных кадров из числа сформированного и подготовленного резерва, с учетом положений молодежной Программы МГО Профсоюза.

Задачами Программы являются:

- омоложение профсоюзных кадров и актива;
- повышение компетентности профсоюзных кадров и актива в актуальных вопросах права, экономики, социологии и психологии управления, современных технологий;
- повышение корпоративной культуры путем регулярного проведения командообразующих тренингов, деловых и ролевых игр для профактива;
- обеспечение увеличения числа социальных и информационных партнеров;
- создание системы карьерного роста для профсоюзных работников и содействия карьерному росту в системе образования для профактива;
- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации профсоюзных кадров и актива;
- разработка и внедрение системы социальной поддержки профсоюзных кадров;
- обеспечение повышения уровня профессиональной компетентности и ответственности выборных коллегиальных профсоюзных органов и руководителей территориальных и первичных профсоюзных организаций за принимаемые решения;
- создание новой структуры управления первичными профсоюзными организациями с учетом создания межрайонных советов;
- введение системы оценки деятельности первичных профсоюзных организаций и их председателей с последующим составлением рейтинга.

Принципами кадровой политики являются:

- равенство возможностей для эффективной работы в профсоюзных организациях, развитие и реализация личностного потенциала;
- выборность (назначение) руководящих кадров с соблюдением демократических норм;
- подбор наиболее способных и подготовленных людей для работы в профорганах;
- высокая требовательность и объективность в оценке кадров;
- непрерывность и системность профсоюзного обучения и подготовки кадров;
- преемственность и систематическое обновление профсоюзных кадров;
- обеспечение социальных гарантий профсоюзным кадрам;
- участие вышестоящих профорганов в подборе и расстановке руководящих кадров.
- соблюдение трудового законодательства;

III. Основные направления кадровой политики

3.1. Осуществление системной, целенаправленной работы по подбору кадров, формированию резерва, его подготовке и использованию

Подбор кадров и актива заключается в выявлении внутри профсоюзных организаций работников, проявивших себя в общественной деятельности, профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности. Эта работа должна вестись целенаправленно, системно и постоянно.

Планирование работы основывается на:

- анализе состояния кадрового потенциала выборных работников и сотрудников аппарата, оценке качества их деятельности, определении факторов, влияющих на перемещение кадров;
- обоснованном прогнозе потребностей в кадрах с учетом развития МГО Профсоюза, его территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Подбор кадров и актива осуществляется путем:

- изучения личных и профессиональных качеств работника и активиста на основе социологических и психологических исследований, собеседований;
- оценки их личностной пригодности для работы на определенном участке профсоюзной работы и отбор наиболее подготовленных;
- широкой гласности;
- изучения мнения членов профсоюза и учета мнения вышестоящего профоргана профсоюза;
- определения перечня категорий профсоюзных кадров для утверждения вышестоящим профсоюзным органом;
- реализации молодежной политики МГО Профсоюза.

Критерии подбора кадров:

- уровень образования, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества (коммуникативно-организаторские способности, эмоциональная устойчивость, умение работать с людьми в единой команде, способность воспринимать проблемы членов профсоюза и желание оказать им реальную помощь, др.);
- знание нужд и интересов членов профсоюза;
- возраст кандидатур на выборную профсоюзную работу (как правило, не может превышать пенсионный возраст по старости).

Формирование кадрового резерва осуществляется с целью:

- систематического обновления профсоюзных кадров и актива всех уровней для повышения эффективности их работы;

- создания конкурентной среды;
- стимулирования профессионального и служебного роста;
- повышения ответственности за порученное дело.

Работа с резервом включает периодическое его обучение, стажировку, предоставление возможности участия в подготовке вопросов на заседания коллегиальных органов, участие в массовых мероприятиях и акциях МГО Профсоюза. Резерв утверждается профорганом соответствующего уровня с последующим изучением и анализом привлечения для работы на выборных, штатных и других должностях.

3.2. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива

Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов Профсоюза.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

- повышением информированности кадров, активистов и членов Профсоюза о роли, месте и результатах деятельности МГО Профсоюза, Общероссийского профсоюза образования;
- созданием системы условий, обеспечивающих формирование внутренней убежденности у работников, особенно у молодежи, в общественной, социальной значимости деятельности профсоюзов как ключевого звена по защите интересов трудящихся в современных условиях;
- созданием для каждого профсоюзного работника и активиста условий для самореализации, раскрытия их творческих возможностей, профессионального развития и карьерного роста;
- представлением особо отличившихся работников к профсоюзным наградам и другим видам поощрения;
- созданием системы моральных и материальных стимулов для занятия профсоюзной работой, включая дополнительные социальные льготы и гарантии (дополнительные оплачиваемые отпуска, высшее образование и профессиональная подготовка за счет средств профсоюзных организаций, содействие в трудоустройстве, дополнительное пенсионное обеспечение и др.);
- получением правовой и психологической помощи;
- введением института наставничества для начинающих руководителей из числа наиболее опытных кадров;
- новыми подходами к системе оплаты труда профсоюзных работников, учитывающими результаты труда;
 - введением квот представительства молодежи в коллегиальных профсоюзных органах.

3.3. Дальнейшее развитие системы профсоюзного образования

Одним из определяющих условий развития кадрового потенциала является профсоюзное образование. Оно рассматривается как комплексный непрерывный процесс.

Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- развитие у профлидеров, других профсоюзных работников знаний, навыков и умений для успешного решения задач, стоящих перед профсоюзом;
- совершенствование системы информации и повышение мотивации профсоюзных кадров и актива;
- создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации работников и активистов;
- повышение личной заинтересованности профсоюзных кадров в углублении профессиональных знаний;
- подготовка профсоюзных кадров и актива к рациональному перемещению (ротации);
- повышение конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

Система профсоюзного образования предполагает:

- многоуровневость и непрерывность обучения: просвещение (постоянно);
- обязательное обучение впервые избранных профсоюзных кадров и актива (не позднее 2-х –3-х месяцев после отчетно-выборной кампании);
- повышение квалификации (по мере необходимости, но не реже одного раза в три года);
- постоянно действующие семинары, ежегодные курсы по актуальным проблемам профсоюзного движения, периодическое обучение по специальным профессиональным образовательным программам – модульное обучение;
- внедрение в практику работы с профсоюзными кадрами активных форм их подготовки (лекции - диспуты, дискуссии, деловые и ролевые игры, тренинги, программированное обучение и т.д.

Опережающее развитие профсоюзного образования обеспечивается:

- актуализацией содержания и практической направленностью обучения методам и способам решения проблем; развитием у обучающихся способностей «учить – учиться», навыков ориентироваться в информационном образовательном пространстве;
- повышением убежденности, управленческой культуры, психологической устойчивости;

- совершенствованием системы повышения квалификации профсоюзных кадров и их резерва в школах профсоюзного актива;
- интенсификацией учебного процесса на основе современных технологий, развитием учебно-методической и информационной базы обучения, с использованием глобальной сети Интернет и локальных информационных сетей, созданием профсоюзных сайтов, применением дистанционного обучения;
- расширением научно-исследовательских работ по проблемам профсоюзного движения и воспитания профсоюзной культуры.

3.4. Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива

Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики МГО Профсоюза. Она должна носить системный характер, ее выводы и рекомендации необходимо учитывать при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда и т.д.

Критерии оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива:

- процент охвата работников профсоюзным членством;
- коллективно – договорное регулирование социально-трудовых отношений в организации, контроль за ходом выполнения положений коллективного договора;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень трудовых гарантий и меры социальной защиты членов профсоюза;
- достойная и своевременно выплаченная заработная плата в образовательной организации;
- гласность и информационная открытость работы профсоюзной организации;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины;
- отсутствие (минимизирование) трудовых конфликтов и жалоб работников, др.

Для оценки работы профсоюзных кадров и актива используются современные технологии (тестирование, опрос (*анкетирование беседа, интервьюирование*)), элементы аттестации, периодические отчеты перед членами профсоюза и вышестоящим профорганом в форме годовых публичных докладов и отчетных профсоюзных собраний «О повышении социальной роли профсоюзной организации в коллективе образовательного учреждения»).

Оценка работы председателей профсоюзных организаций осуществляется первичной и территориальной профсоюзной организацией с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Эффективность работы председателей первичной и территориальной профсоюзной организации является основой для определения уровня заработной платы, продвижения и награждения. В целях обеспечения взаимосвязи уровня оплаты труда и результатов деятельности председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций в МГО Профсоюза устанавливаются единые подходы к системе оплаты труда.

3.5. Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики

Важнейшим условием реализации кадровой политики является ее прочное финансовое обеспечение за счет различных источников, основным из которых является профсоюзный бюджет.

Это достигается путем:

- направления на обучение не менее 5 процентов средств профсоюзных бюджетов каждого уровня профсоюзной структуры;
- привлечения средств работодателей в соответствии с действующим законодательством для обеспечения дополнительных трудовых гарантий председателям первичных профсоюзных организаций в области оплаты труда и мер социальной поддержки других категорий профсоюзных кадров;
- обеспечение мер дополнительного пенсионного обеспечения профсоюзных кадров за счет средств профбюджета с учетом результативности работы первичных и территориальных профсоюзных организаций и вклада в развитие профдвижения.

IV. Уровни управления кадровой политикой

Эффективность реализации кадровой политики в МГО Профсоюза определяется четким разграничением компетенций и полномочий. Эта работа осуществляется на городском, территориальном и первичном уровнях соответствующими выборными органами профсоюзных организаций, отделами аппарата МГО Профсоюза, комиссиями профсоюзных организаций по организационной работе, молодежными советами членских организаций во взаимодействии с учебными заведениями профсоюзов.

Реализация кадровой политики на различных уровнях профсоюзных структур предусматривает выполнение следующих функций:

- *координация* работы и контроль за осуществлением кадровой политики территориальными и первичными профсоюзными организациями;
- *определение* перечня категорий профсоюзных кадров для их назначения, (утверждения), согласования и освобождения при формировании резерва кадров;
- *формирование* финансовой базы для реализации кадровой политики;
- *создание* системы правовых и социальных гарантий для профсоюзных работников и активистов, обеспечение социальных гарантий руководителям членских организаций МГО Профсоюза;

- совершенствование системы подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, а также резерва кадров, повышение квалификации руководителей членских организаций и других категорий профсоюзных кадров;
- *обобщение и распространение* практики работы с кадрами территориальных и первичных профсоюзных организаций;
- *награждение* профсоюзными наградами и представление к государственным наградам профсоюзных работников и активистов;
- *оценка деятельности* (аттестация) профсоюзных кадров и актива с учетом мнения вышестоящего выборного органа Профсоюза;
- *формирование системы оплаты труда* профсоюзных работников, включающей в том числе дополнительные выплаты, премии за достижение конкретных результатов с учетом мнения вышестоящей организации;
- *формирование резерва* на руководителей МГО Профсоюза.

V. Механизм реализации Программы МГО Профсоюза по работе с кадрами и ожидаемые результаты

Реализация Программы МГО Профсоюза предполагает: разработку и осуществление комплекса мер, предусматривающих практические действия МГО Профсоюза, ее членских организаций на период до 2020 года.

Заключение

Реализация Программы МГО Профсоюза по работе с кадрами будет способствовать развитию профсоюзного движения, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли профсоюзных организаций в образовательных организациях, в обществе, повышению эффективности их деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, всех работающих и обучающихся.

**ПЛАН
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МГО ПРОФСОЮЗА
ПО РАБОТЕ С КАДРАМИ**

Организационные мероприятия			
№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1	Мониторинг состояния кадрового ресурса МГО Профсоюза	Ежегодно IV квартал	Орг отдел аппарата и секции МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
2	Создание и утверждение базы данных кадрового резерва	2016 год	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
3	Прогнозирование кадровой потребности аппарата МГО Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций	Ежегодно	Комитеты МГО Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций
4	Обеспечение функционирования системы стимулирования профсоюзных кадров и актива	Весь период	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
5	Создание благоприятных условий для самореализации, повышения квалификации и раскрытия лидерского и творческого потенциала профсоюзных кадров и актива	Весь период	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
6	Обеспечение широкого представительства молодежи в коллегиальных выборных органах профсоюзных организаций	Весь период	Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций
7	Выявление и привлечение к профсоюзной деятельности членов профсоюза – участников конкурсов профессионального мастерства	Весь период	Орг. отдел аппарата МГО Профсоюза, председатели ТПО и ППО, секции МГО Профсоюза
8	Проведение конкурса первичных профсоюзных организаций и конкурса председателей профсоюзных организаций «Профлидер»	1 раз в 2 года	Президиум МГО Профсоюза, секции МГО Профсоюза, специалисты аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
9	Проведение организационно-массовых, спортивных,	В соответствии	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО

	творческих мероприятий и конкурсов с целью выявления молодых лидеров и вовлечения их в профсоюзную деятельность	с планом	
10	Обобщение и пропаганда опыта работы отдельных председателей ППО по различным направлениям профсоюзной работы; обобщение и распространение опыта работы с профсоюзным активом	постоянно	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО, Президиум МГО Профсоюза
11	Обеспечение условий и стимулирование профессионального развития и карьерного роста профсоюзных кадров и актива	Постоянно	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций
12	Рассмотрение на заседаниях выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций вопросов о состоянии работы с кадрами	Ежегодно	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
13	Контроль за реализацией мероприятий Программы МГО Профсоюза по работе с кадрами	Ежегодно IV квартал	Президиум МГО Профсоюза
14	Обеспечение ротации выборных профсоюзных кадров в ходе проведения отчетно-выборной кампании	Постоянно	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций
15	Оценка результативности работы председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций с учетом состояния членской базы и на основе установленных в МГО Профсоюза критериев	Ежегодно	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций
16	Награждение профсоюзными знаками отличия и представление к государственным наградам	Постоянно	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций

	руководителей территориальных и первичных профсоюзных организаций, достигших высоких результатов в профсоюзной деятельности		
17	Разработка положения об аттестации профсоюзных кадров, создание системы аттестации	IV квартал 2016	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций

Информационные мероприятия

№	Мероприятие	Срок	Ответственный специалист/орган
1	Комплексное информационное сопровождение Программы МГО Профсоюза по работе с кадрами	Весь период	Информ. отдел аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
2	Повышение уровня корпоративной культуры членов профсоюза	Весь период	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
3	Моральное стимулирование профсоюзного актива, членов профсоюза путем публичного признания и широкого информирования общественности о достигнутых успехах в профессиональной деятельности	Весь период	Информ. отдел аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
4	Информирование членов профсоюза и профсоюзный актив через селекторное совещание «Профсоюзный час», в том числе о работе профсоюзных кадров и актива	2 раза в месяц	Информ. отдел аппарата МГО Профсоюза
5	Разработка программ мер социальной поддержки профсоюзных кадров на основе солидарного финансирования из всех уровней профбюджета	Постоянно	Президиум МГО Профсоюза, Комитеты территориальных и первичных профсоюзных организаций
6	Создание электронной базы данных членов профсоюза	2016-2017 годы	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
7	Развитие различных информационных каналов и их	Постоянно	Информ. отдел аппарата МГО Профсоюза

	использование для пропаганды лучших практик профсоюзной работы		
--	----------------------------------------------------------------	--	--

Финансовые мероприятия			
№	Мероприятие	Срок	Ответственный
1	Направление не менее 5% собираемых профсоюзных взносов на обучение профсоюзного актива	Весь период	Комитеты ТПО и ППО
2	Материальное стимулирование профсоюзных кадров и актива	Весь период	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
3	Взаимодействие с органами управления образованием, работодателями, по обеспечению дополнительных мер социальной поддержки профсоюзных кадров и актива	Постоянно	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
4	Обеспечение дополнительного пенсионного страхования председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций с учетом результативности и вклада в развитие профсоюзного движения	Постоянно	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО

Обучающие мероприятия				
№	Мероприятие	Целевая аудитория	Срок	Ответственный
1	Выездные 2-дневные семинары на ЦПК МФП	Председатели ППО и ТПО, профсоюзный актив, уполномоченные по охране труда, молодые руководители ОО, молодые педагоги, Резерв,	Ежемесячно сентябрь-апрель	Орг. отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО

		председатели КРК, бухгалтеры ППО		
2	Курсы повышения квалификации на базе УИЦ МФП	Председатели ППО, профсоюзный актив, профсоюзные лекторы, председатели КРК, бухгалтеры ППО, социальные партнеры, резерв	Ежемесячно по отдельному плану	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
3	Курсы повышения квалификации по теме «Основы управления коллективом образовательного комплекса в рамках социального партнерства»	Председатели ППО и руководители ОО	По отдельному плану	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО, АНО «Профзащита»
4	Семинар для вновь избранного профсоюзного актива на базе МГО Профсоюза и школ профсоюзного актива ТПО и ППО по теме «Основы организационно-уставной деятельности профсоюзной организации»	Вновь избранный профсоюзный актив	Ежемесячно	Орг. отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
5	Спец. семинар, тренинг для резерва	Профсоюзный актив, состоящий в резерве	Ежеквартально	Орг.отдел аппарата МГО Профсоюза
6	Семинары по обмену опытом работы ТПО и ППО на базе образовательных организаций	Председатели ТПО, ППО, профсоюзный актив, резерв	По отдельному плану	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
7	Выездной летний лагерь-семинар для	Молодежный профсоюзный	Ежегодно, летний период	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза,

	молодых педагогов	актив, молодежный резерв		Комитеты ТПО и ППО, Советы молодых педагогов
8	Выездной студенческий лагерь-семинар «Лидер»	Студенческий профсоюзный актив	Ежегодно	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ППО
9	Мастер – классы председателей ТПО и ППО (в рамках профсоюзных конкурсов и заседаний коллегиальных органов)	Резерв, впервые избранный профсоюзный актив	В соответствии с планом работы МГО Профсоюза	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ППО
10	Стажировка в аппарате МГО Профсоюза и ТПО, участие в подготовке акций и мероприятий	Резерв, впервые избранный профсоюзный актив	Постоянно	Орг.отдел. аппарата МГО Профсоюза, Комитеты ТПО и ППО
11	Включение в состав временных и постоянных комиссий Профсоюза	Резерв, впервые избранный профсоюзный актив	Постоянно	Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
12	Использование методов самооценки профсоюзных кадров и актива	Профсоюзные кадры и актив	Постоянно	Комитеты ТПО и ППО
13	Направление резерва вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций на обучающие мероприятия ЦС Профсоюза, МФП	Профсоюзные кадры и актив		Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО
14	Направление резерва вновь избранных председателей	Профсоюзные кадры и актив		Комитеты МГО Профсоюза, ТПО и ППО

первичных профсоюзных организаций на программы по переподготовке, магистерские программы с заключением договора с направляющей стороной			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Обучение профсоюзного актива включает в себя и самостоятельное изучение нормативно- правовых документов, относящихся к сфере образования, также профсоюзных документов (устав, решения, постановления, целевые программы и пр.)