



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ  
ПРОФСОЮЗ  
ОБРАЗОВАНИЯ**

**САРАТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ  
СТАЖИРОВКА ИЛИ  
ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЕ  
НАСТАВНИЧЕСТВО В  
ПРОФСОЮЗНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ**



**ОРГАНИЗАЦИОННО-  
КАДРОВОГО  
ЕДИНСТВА**

**ГОД**

г. Саратов

## *Уважаемые коллеги!*

В нашей Саратовской областной организации Профсоюза стажировка начинающих председателей территориальных организаций (а также организаций с правами территориальных) началась с 2016 года.

Каждому стажёру определяется наставник из числа опытных коллег. Они сотрудничают в соответствии с утверждённым Положением о стажировке. Эта работа признана эффективным способом обучения и адаптации начинающих профсоюзных лидеров, обмена опытом, развития корпоративной культуры и соблюдения норм профессиональной этики. Наш региональный опыт вполне соответствует Целевой модели наставничества, которая используется в образовательных организациях с 2021 года.

Стажировка и наставничество в Саратовской областной организации стали частью большой работы по повышению профессионализма профсоюзных кадров и отражает стремление профсоюзного актива развивать корпоративную культуру.

Данное пособие может быть полезно всем, кто занимается системой сопровождения начинающих председателей, наставникам, лидерам профсоюзного актива и является профессиональным ориентиром для успешной профсоюзной деятельности.

Хочу пожелать всем наставникам и стажёрам плодотворной работы, которая позволит использовать и опыт, и имеющиеся резервы, и возможности работы в команде для укрепления организаций, для пополнения рядов Профсоюза.

**Председатель  
Саратовской областной организации  
Общероссийского Профсоюза образования**

**Н.Н. Тимофеев**

*«Уровень эффективности профсоюзной работы во многом зависит от профессионализма и личной ответственности профсоюзных лидеров, кадров и актива.*

*Именно поэтому необходимо активно работать с профсоюзными кадрами: обучать вновь избранных председателей.*

*Это позволит лидерам на разных уровнях более уверенно и профессионально решать вопросы мотивации профсоюзного членства: это не только вопросы привлечения новых членов Профсоюза, но и сохранение доверия и заинтересованности людей, уже являющихся членами Профсоюза»*

*Галина Ивановна Меркулова*

### ***В чём суть стажировки и почему она полезна и наставнику, и стажёру?***

В 2024 году состоялись отчётно-выборные конференции и собрания. Для 18 вновь избранных председателей территориальных и первичных организаций с правами территориальных начинается процесс вхождения в новую должность.

Стажировка для начинающего председателя - это период прохождения начальной практики профсоюзной работы, приобретения первого практического опыта организации профсоюзных мероприятий, познания основ профсоюзной деятельности, пробы своих возможностей при осуществлении защиты и представительства социально-трудовых прав членов Профсоюза. Эффективной стажировка может быть лишь в том случае, если и наставник и стажёр нашли взаимопонимание, определили пути взаимодействия, если наставник сумел свой опыт осуществления уставных функций передать начинающему лидеру, научил его проводить заседания избранных профсоюзных органов, акции, рейды, делать отчёты и вести документацию.

В обязанности профсоюзного наставника могут входить:

- консультирование новичка;
- ознакомление его с основами корпоративной культуры организации;
- наблюдение над тем, как стажёр решает поставленные задачи;
- составление плана работы;
- поиск «слабых мест», выработка рекомендаций по их устранению;
- демонстрация положительного примера для подражания.

Период прохождения стажировки – 1 год.

Стажёру рекомендуется в начале своей стажировки ознакомиться с постановлением президиума о назначении ему наставника и положением о стажировке (*Приложение № 1*), познакомиться со своим наставником, обменяться контактами и начать свою профсоюзную деятельность в роли лидера, опираясь на советы и помощь наставника.

Стажировка, а иначе - персонифицированное наставничество, носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного лидера территориальной или первичной профсоюзной организации и призвана решать личностные, профессиональные и социальные проблемы наставляемого. Она имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений, которые испытывает стажёр. Интенсивность решения тех или иных запросов зависит от степени подготовки начинающего лидера, и от объема имеющегося опыта у наставника, его навыков и умений работать с людьми, вовлекать их в активную профсоюзную деятельность, мотивировать для вступления в Профсоюз. Сотрудничество зависит и от ответственности и желания наставника, который является инициатором осуществления мер поддержки своего стажёра. Модель стажировки зависит от конкретных особенностей территориальных организаций. Примерная модель стажировки предлагается в *Приложении № 2*.

План наставничества составляется, исходя из опыта наставника и потребностей наставляемого (*Приложение № 3*). Здесь могут предлагаться конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываться ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов. Но обязательным условием работы наставника должно быть:

- содействие в подготовке и проведении заседаний выборных коллегиальных органов (комитета и президиума),
- помощь в подготовке статистических отчетов,
- обмен опытом организации делопроизводства.

Как правило, наставник выезжает в организацию вновь избранного председателя, чтобы помочь провести заседание комитета или президиума. Мы предлагаем материал о полномочиях комитета и президиума (*Приложение № 4*).

Необходимо использовать преимущества АИС, в которой в разделе «Нормативно-справочная информация» размещены методические рекомендации, необходимые для работы вновь избранному председателю профсоюзной организации.

Изучению нормативных документов о деятельности Профсоюза поможет *Приложение № 5* данного пособия, в котором мы размещаем соответствующий перечень. Рекомендуются также изучение основ лидерства в Профсоюзе (предложения по литературным источникам смотрите в *Приложении № 6*).

Начинающий профсоюзный лидер имеет возможность обучаться в **Школе молодого профсоюзного лидера** при Федерации профсоюзных организаций Саратовской области (*Приложение № 7*).

Возможность обучаться по отдельным направлениям профсоюзной деятельности предоставляет газета «Солидарность» (<https://www.solidarnost.org/>).

Очень важным элементом стажировки является желание молодого лидера быть информированным. Информацию о деятельности нашего Профсоюза можно увидеть, пройдя по данным ссылкам:

<https://www.eseur.ru/> - сайт Общероссийского Профсоюза образования;

<https://vk.com/eseur> - социальная сеть Общероссийского Профсоюза образования ВКонтакте;

<https://www.profsar.ru/> - сайт Федерации профсоюзов Саратовской области;

[https://vk.com/profsouz\\_saratov](https://vk.com/profsouz_saratov) - социальная сеть Федерации профсоюзов Саратовской области ВКонтакте;

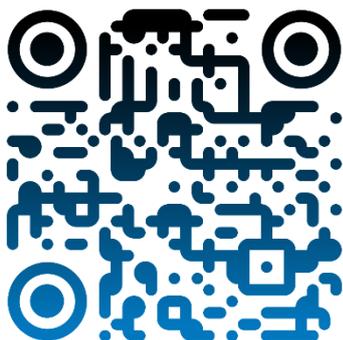
<https://sarprof.ru/> - сайт Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования;

<https://vk.com/sarprof> - социальная сеть Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования ВКонтакте.

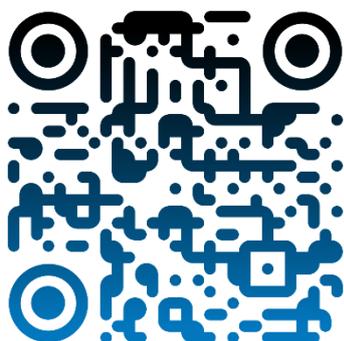
Предложения по совершенствованию стажировки можно направлять на адрес электронной почты: [truntowa2013@yandex.ru](mailto:truntowa2013@yandex.ru) (координатор стажировки Трунтова Татьяна Павловна, 8-929-770-1988).



сайт Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования



социальная сеть Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования ВКонтакте



социальная сеть Регионального Клуба «Молодость» ВКонтакте

**Модель организации наставничества  
«опытный лидер» - «начинающий председатель профсоюзной организации»**

<b>Отбор наставников</b>	<b>Обучение наставников</b>	<b>Работа пары «наставник – стажёр»</b>	<b>Мотивация наставников</b>	<b>Процедура завершения взаимодействия</b>
<p>Выбор из числа опытных и активных профсоюзных лидеров наставников, участвующих в стажировке начинающих профсоюзных лидеров</p> <p>для проведения наставнической деятельности в Профсоюзе</p>	<p>Осуществляется кураторами программы по организации стажировки</p> <p>Куратор предлагает возможные форматы взаимодействия с начинающим лидером, обсуждает с наставником сроки проведения заседания выборных профсоюзных органов и других мероприятий стажировки, текущие вопросы.</p>	<p>Наставник и стажёр проводит личную встречу, знакомятся, обмениваются контактами, обсуждают формы взаимодействия, запросы стажёра и возможности наставника.</p>	<p>У наставника закрепляется уважаемый статус.</p> <p>Лидерство в профсоюзном сообществе даёт возможность транслирования лучшего опыта.</p> <p>Взаимодействие со стажёром позволяет провести самодиагностику собственных ресурсов:</p> <p>привести в порядок документацию,</p> <p>дооформить протоколы,</p> <p>проанализировать собственный план с точки зрения его актуальности.</p> <p>Совместная подготовка мероприятия или заседания позволяет пополнить знания о правомерности принимаемых решений на заседаниях выборных профсоюзных органов.</p>	<p>В результате взаимодействия повышается самооценка наставника, происходит адаптация молодого профсоюзного работника, происходит обмен информацией и, как конечный результат, формируется навык командной работы.</p> <p>Взаимная деятельность наставника и стажёра позволяет выявить сильные и слабые стороны профсоюзных организаций и привести к основному результату - <b>ПОВЫШЕНИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА.</b></p>

**Положение  
о стажировке вновь избранных председателей  
территориальных, первичных профсоюзных организаций**

***1. Общие положения***

1.1. Стажировка профсоюзных лидеров - период прохождения практики профсоюзной работы, вхождения в должность, познания основ профсоюзной деятельности, период приобретения первого практического опыта организации профсоюзных мероприятий, осуществления защиты и представительства социально-трудовых прав работников.

1.2. Стажировка организуется среди вновь избранных председателей территориальных и первичных организаций учреждений профессионального образования.

***2. Порядок организации стажировки***

2.1. Список стажеров и руководителей стажировки-наставников утверждается президиумом Саратовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.2. Период стажировки вновь избранных председателей территориальных и первичных организаций - **один год**.

2.3. В обязанности назначенного по согласованию наставника входит следующее:

- проведение консультаций стажера по проблемам организационно-массовой работы, по вопросам юридической и судебной защиты, заключения коллективных договоров и соглашений, а также других направлений уставной деятельности;

- содействие в подготовке и проведении профсоюзных собраний, пленумов, конференций, в подготовке статистических отчетов, помощь в овладении навыками распределения рабочего времени;

- демонстрация мероприятий и делопроизводства в руководимой наставником организации.

2.4. Завершающим этапом стажировки является совместное собеседование в комитете областной организации Профсоюза по итогам деятельности выборных профсоюзных органов за год.

### Примерный план работы по стажировке

№ п/п	Содержание работы	Ф орма проведения	Ответственный	Срок проведения
1.	Введение в должность	Консультация	Наставник, наставляемый	В первый месяц стажировки
2.	Оказание индивидуальной помощи в составлении документации (постановлений, писем, распоряжений)	Посещение начинающим председателем (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы	Наставник, наставляемый	В ходе стажировки
3.	Оказание помощи в проведении заседания президиума, комитета	Совместная формулировка вопросов заседания президиума, комитета, оформление протокола	Наставник, наставляемый	В ходе стажировки
4.	Формирование статистического отчёта по форме 2-СП	Консультирование	Наставник, наставляемый	В ходе стажировки
5.	Подготовка к собеседованию	Консультирование, ответы на вопросы	Наставник, наставляемый	В ходе стажировки
6.	Подготовка Публичного (открытого) отчёта по итогам года	Консультирование, обмен опытом, помощь	Наставник, наставляемый	В ходе стажировки
7.	Итоги профессиональной адаптации	Советы по организации планирования работы в последующий период	Заместитель председателя областной организации Профсоюза, наставник, наставляемый	В ходе стажировки

### Полномочия выборных профсоюзных органов

Комитет	Президиум
Созыв собраний (конференций), организация и контроль за выполнением их решений. Комитет информирует членов Профсоюза о выполнении решений собрания (конференции)	Созыв заседаний профсоюзных органов и внесение предложений по повестке дня, дате, времени и месту их проведения
Представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров	Представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, разрешении трудовых споров и других подобных ситуациях
Профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов
Организация выборов и работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, инициирование создания комитета (комиссии) по охране труда	Координация деятельности и контроль за уставной деятельностью профсоюзных организаций
Утверждение сметы доходов и расходов профсоюзной организации, годового финансового отчёта и годового бухгалтерского баланса и обеспечение их гласности	Внесение предложений по вопросам, касающимся социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в органы законодательной и исполнительной власти, в органы государственного надзора и контроля
Ежегодный отчёт перед членами Профсоюза, регулярная информированность их о своей деятельности, в том числе об исполнении сметы доходов и расходов профсоюзной организации	Проведение информационно-пропагандистской работы по освещению деятельности организации
Утверждение перспективных и текущих планов работы, номенклатуры дел, статистических и финансовых отчётов, определение порядка текущего хранения документов первичной профсоюзной организации	Утверждение перспективных и текущих планов работы, статистических и иных отчётов
Проведение работы по вовлечению работников в члены Профсоюза, организация учёта членов Профсоюза	Организация работы по вовлечению в Профсоюз и созданию новых первичных профсоюзных организаций, ведению реестра организации
Организация обучения профсоюзного актива и членов Профсоюза.	Ходатайство о награждении профсоюзных работников и активистов государственными, ведомственными и профсоюзными наградами

## Перечень нормативных документов для изучения начинающему профсоюзному лидеру:

1. [https://www.esour.ru/Files/Ustav\\_Obscherossiyskogo\\_Profsouz52491.pdf](https://www.esour.ru/Files/Ustav_Obscherossiyskogo_Profsouz52491.pdf) - Устав профессионального союза работников народного образования и науки РФ;
2. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/) - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция);
3. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) - «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 13.12.2024);
4. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция);
5. <https://sarprof.ru/wp-content/uploads/2024/07/soglashenie-2024-2026-g.g.-s-podpisyami.pdf> - Соглашение между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

**Можно познакомиться с теорией и практикой лидерства здесь:**

1. Постановление Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 8 июня 2023 года № 17-7 «**О Концепции корпоративного развития членов Профсоюза**» (*Приложение № 7*)
2. **Виктория Зайцева** «*Как сделать сотрудника идеальным*»
3. **Валентин Бовыкин** «*Научная мотивация труда*»
4. **Александр Бек** «*Волоколамское шоссе*»
5. **Стивен Кови** «*4 правила успешного лидера*»
6. **Джон Максвелл** «*Прокачаю своё лидерство*»
7. **Роберт Чалдини** «*Убеждай, воздействуй, защищайся*»



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

## ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

8 июня 2023 года

г. Новосибирск

№ 17-7

### О Концепции корпоративного развития членов Профсоюза

В целях системной реализации уставных задач Профсоюза по организационному укреплению Профсоюза (пункт 28 статьи 5 Устава Профсоюза) в части реализации мер по созданию системы непрерывного обучения членов Профсоюза, рассмотрев решение совместного заседания постоянных комиссий Центрального Совета Профсоюза по организационным вопросам и кадровой работе и по вопросам профессиональной подготовки и развития профсоюзного обучения (протокол № 1 от 29 марта 2023 года), **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Концепцию корпоративного развития членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Концепция) (прилагается).

2. Учебному центру Профсоюза (Масленникова Е.В.), организациям Профсоюза в своей работе по обучению членов Профсоюза руководствоваться положениями Концепции в вопросах определения групп обучения, направлений и содержания обучения, типов и видов образовательных программ, реализуемых с целью непрерывного корпоративного развития членов Профсоюза, профсоюзных кадров и актива.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителей Председателя Профсоюза Солодилову Л.А., Куприянову Т.В., Дудина В.Н., Авдеенко М.В.

Председатель Профсоюза

Г.И. Меркулова

Приложение  
к постановлению  
Исполнительного комитета  
Профсоюза  
от 8 июня 2023 года № 17-7

## **КОНЦЕПЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ ЧЛЕНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящая Концепция корпоративного развития членов Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации (далее – Концепция, Профсоюз) определяет цели, задачи, механизмы и инструменты системы внутриорганизационного развития членов Профсоюза в современных социокультурных условиях.

1.2. Концепция представляет собой описание структуры вовлечения (ступеней, позиций, этапов) членов Профсоюза в деятельность и работу Профсоюза в логике поэтапного развития их профсоюзной идентичности.

1.3. Концепция разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность общественных организаций.

1.4. Концепция разработана на основе внутриорганизационных принципов и механизмов деятельности Профсоюза, определенных Уставом Профсоюза, Декларацией Профсоюза, миссией Профсоюза и Приоритетными направлениями деятельности Профсоюза на 2020-2025 годы, утвержденными VIII Съездом Профсоюза.

### **II. Актуальность. Цель и задачи**

2.1. Концепция направлена на обеспечение реализации приоритетных направлений развития Профсоюза в части организационного укрепления Профсоюза и создания эффективной системы непрерывного развития членов Профсоюза, в том числе профсоюзных кадров.

2.2. Актуальность формирования и реализации Концепции определяется следующими корпоративными потребностями Профсоюза:

– необходимостью формирования системы корпоративных (профсоюзных) ценностей и знаний, охватывающей все уровни структуры Профсоюза, как системного направления деятельности Профсоюза в новых социокультурных условиях;

– расширением сферы деятельности Профсоюза как общественной организации в сфере образования и науки, направленной на реализацию миссии Профсоюза, в том числе на основе позиционирования Профсоюза как «самообучающейся организации»;

– актуальностью мотивации профсоюзного членства в условиях отрицательной динамики численности Профсоюза;

– необходимостью обеспечения права работников сферы образования и науки на качественное дополнительное профессиональное образование, в том числе на получение актуальных знаний об особенностях профессиональной и трудовой деятельности в современных условиях.

2.3. Цель реализации Концепции – формирование профсоюзной образовательной политики и механизмов внутриорганизационного развития членов Профсоюза.

2.4. Задачи реализации Концепции:

– сформировать корпоративную систему знаний Профсоюза;

– сформировать централизованную систему доступа и распространения корпоративной системы знаний Профсоюза среди всех членов Профсоюза в соответствии с уровнем их вовлечённости в профсоюзную деятельность и профессионально-личностными потребностями;

– сформировать систему применения корпоративной системы знаний Профсоюза в профсоюзной деятельности в организациях Профсоюза (в том числе посредством использования образовательных стажировок, реализации сетевых проектов и исследований, распространения инновационного опыта, передачи экспертных знаний и навыков, внедрения инструментов оценки корпоративных знаний и др.).

2.5. Основой корпоративного развития членов Профсоюза выступает корпоративное профсоюзное образование. Профсоюзное образование членов Профсоюза в рамках реализации Концепции осуществляется посредством освоения ими дополнительных образовательных программ.

### III. Базовые определения и понятия

3.1. *Корпоративное развитие членов Профсоюза* заключается в приобретении ими знаний и умений, развитии их социально важных профессиональных и личностных качеств в целях формирования и развития

комплекса компетенций, необходимых для эффективного осуществления профсоюзной деятельности или исполнения должностных профсоюзных обязанностей.

3.2. *Профсоюзная корпоративная система знаний* – это корпоративная (внутриорганизационная) система профсоюзного образования и обучения, которая в зависимости от уровня профсоюзной идентичности предлагает члену Профсоюза соответствующий вид профсоюзного образования посредством освоения соответствующих образовательных программ.

3.3. *Профсоюзная идентичность* понимается как вид социальной идентичности, которая свидетельствует об осознании членом Профсоюза своей общности и чувства сопричастности с профсоюзным сообществом и значимости членства в нём. Профсоюзная идентичность является результатом профессионально-личностного самоопределения члена Профсоюза, который осознает своё участие в профсоюзной деятельности (профсоюзной работе) как призвание и способ профессиональной и личностной самореализации.

3.4. *Процесс развития профсоюзной идентичности* разворачивается как процесс вовлечения работника сферы образования и науки в профсоюзную деятельность и профсоюзный труд. Рост профсоюзной идентичности становится результатом освоения общественной практики, социальных ролей и компетенций, сообразных специфике профсоюзной деятельности и профсоюзного труда.

#### IV. Ступени корпоративного развития членов Профсоюза

4.1. Субъектами корпоративного развития являются все члены Профсоюза, а также работники сферы образования и науки, обучающиеся профессиональных образовательных организаций, потенциально рассматривающие Профсоюз как общественную организацию по представительству и защите своих социально-трудовых прав и иных профессионально-личностных интересов.

4.2. Структурно-функциональный анализ деятельности членов Профсоюза позволяет выделить следующие ступени корпоративного развития членов Профсоюза:

4.3. **Ступень I «Резерв Профсоюза»:** на этой ступени находятся работники сферы образования и науки и обучающиеся профессиональных образовательных организаций (старше 14 лет), которые не являются членами Профсоюза. У них отсутствует профсоюзная идентичность; они не связывают свою развивающуюся (или потенциальную) профессиональную жизнедеятельность с необходимостью реализации себя в общественной, в том числе профсоюзной, организации.

На этой ступени Профсоюзом реализуются просветительские программы, направленные на формирование первичной ориентации в сфере интересов и

деятельности Профсоюза, возможностях реализации в Профсоюзе личностных и профессиональных задач, потребностей и интересов.

Развертываемая на этой ступени профсоюзная просветительская деятельность направлена на распространение профсоюзных знаний и опыта, формирование социальных умений, навыков и компетенций, ценностных установок в целях профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов посредством организации «профсоюзно-ориентированных» мероприятий.

**4.4. Ступень II «Потенциал Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, вовлеченные в Профсоюз, но не вовлеченные в деятельность Профсоюза (в том числе впервые вступившие в Профсоюз).

Это – этап адаптации к Профсоюзу как общественной организации, имеющей свои способы поддержки позитивной трудовой социализации в профсоюзной организации. На этой ступени у человека нет ясного представления о сущности и специфике профсоюзной деятельности и функций Профсоюза в представлении интересов работников и регулировании трудовых отношений.

Профсоюзное обучение на этой ступени развертывается посредством организации целенаправленного обучения по овладению базовыми профсоюзными понятиями, знаниями, умениями и компетенциями профсоюзной деятельности, развитию социальных компетенций и способностей, приобретению опыта применения полученных знаний в повседневной профсоюзной жизнедеятельности и в течение всей последующей профессиональной жизни.

**4.5. Ступень III «Актив Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, которые начинают проявлять выраженные интересы к профсоюзной деятельности и её специфике и которые активно вовлечены в деятельность Профсоюза и переживают переход к осознанному освоению личностью новых для неё профсоюзных ролей на основе активного участия в деятельности выборных органов профсоюзных организаций (собраниях, конференциях, комитетах, советах, президиумов, комиссиях и др.).

С целью корпоративного развития и поддержки позитивного становления профсоюзной идентичности на этой ступени начинает использоваться иной вид образования – целевая профсоюзная подготовка. Профсоюзная подготовка реализуется как тип практической подготовки. Цель подготовки – формирование и развитие широкого круга знаний и практических навыков и компетенций в каких-либо аспектах или направлениях профсоюзной деятельности.

Ведущей задачей этого этапа профсоюзного обучения является формирование кадрового резерва организаций Профсоюза и Профсоюза. Содержательная направленность программ профсоюзной практической подготовки определяется потенциалом и перспективами последующей профсоюзной работы.

Важным профессионально-личностным качеством этой ступени корпоративного развития должно стать сознательное выделение профсоюзной деятельности как способа профессиональной самореализации.

**4.6. Ступень IV «Лидеры Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, которые осмысленно проживают процесс «вхождения» в профсоюзную работу и демонстрируют способность обеспечивать её стабильность и продуктивность.

Важным профессионально-личностным качеством этой ступени профсоюзного развития является формирование личностных убеждений, которые отражают внутреннюю солидарность человека с социальными, групповыми идеалами, ценностными нормами и культурными стандартами не только ближайшего профсоюзного сообщества, но и Профсоюза в целом, что позиционирует его как ответственного лидера профсоюзной организации.

На этой ступени реализуется профсоюзное профессиональное образование, направленное на приобретение членами Профсоюза знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных профсоюзных трудовых функций или направлений профсоюзной деятельности, позволяющих развивать профсоюзную деятельность (или её отдельные направления) в качестве самостоятельной профессиональной деятельности; осуществляется дальнейшее развитие кадрового резерва организаций Профсоюза и Профсоюза.

Содержание программ профсоюзного профессионального образования приобретает целенаправленный характер и определяется совокупностью решаемых профсоюзных задач в рамках выделенного направления профсоюзной работы, что свидетельствует о реализации сущности профсоюзного образования, обеспечивающего процессы развития личности, её социальности, создание условий для позитивного самоопределения и социализации в общественной жизни трудового сообщества, взаимного уважения, бережного отношения к социокультурному наследию и трудовым традициям.

**4.7. Ступень V «Капитал Профсоюза»:** на этой ступени находятся члены Профсоюза, которые обладают определённым набором профессионально-личностных свойств и качеств, которые обеспечивают им широкое общественное признание в качестве лидеров профсоюзного движения в сфере образования, членов выборных и иных органов Профсоюза регионального, межрегионального и всероссийского уровней, в том числе руководящие органы Профсоюза, иные органы профсоюзного движения всероссийского и международного уровней.

Это – этап обретения профессионализма в профсоюзной работе, который означает, что член Профсоюза стал лучшим среди «мастеров профсоюзной работы»; обладает эффективными организационными навыками, опытом и

профессиональными качествами. Это также этап профсоюзного профессионального наставничества, так как на этой ступени член Профсоюза является авторитетным мастером профсоюзного движения, имеет единомышленников и последователей, перенимающих опыт, подражающих, учеников (независимо от соответствующих официальных статусов); член Профсоюза становится не просто профессионалом в профсоюзной работе, но и человеком, способным передать свой опыт профсоюзной работы.

Поддержка корпоративного развития членов Профсоюза этой ступени продолжает осуществляться посредством реализации профсоюзных программ дополнительного профессионального образования, в большей мере реализующих образовательные компоненты и модули, направленные на формирование стратегического мышления и широкого круга социальных и социально-трудовых управленческих (менеджерских) компетенций, в том числе посредством реализации программ профессиональной переподготовки. Реализуются образовательные программы в иных системах профсоюзного образования и системы образования Российской Федерации.

Содержание образовательных программ должно обеспечивать развитие компетенций стратегического управления и управления изменениями в контексте государственных трендов и задач развития общества и экономики.

## V. Заключительные положения

5.1. Профсоюзное корпоративное развитие членов Профсоюза осуществляется за счет средств профсоюзных организаций, а также за счет привлеченных иных средств или договорных отношений со сторонними организациями, в том числе органами управления образованием или органами местного самоуправления.

5.2. Оценка продуктивности корпоративного развития членов Профсоюза заключается в сопоставлении полученных результатов проведенного профсоюзного образования с запланированными целями развития и отражается на показателях общей динамики численности членов Профсоюза.

5.3. Концепция разработана для применения в деятельности и работе членов Профсоюза, профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций структуры Профсоюза.

5.4. Концепция реализуется в срок до 2030 года.

5.5. Концепция корпоративного развития членов Профсоюза соотносит выделенные корпоративные ступени и виды профсоюзного образования, которые дополнительно разделены на уровни профсоюзного образования, в целях обеспечения соответствия Концепции корпоративного развития членов

Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации Концепции профсоюзного образования Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» (далее – ФНПР), принятой постановлением Исполкома ФНПР от 03.03.2021 № 3-9.

5.6. Модель «Корпоративного развития членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации» является приложением Концепции (приложение 1), отражающей совокупную систему развития членов Профсоюза и её внутренние взаимосвязи и взаимозависимости.

Программа по обмену опытом профсоюзной работы  
**«Школа молодого профсоюзного лидера»**

**1. Общие положения.**

1.1. Программа по обмену опытом профсоюзной работы «Школа молодого профсоюзного лидера» (далее Программа) Федерации профсоюзных организаций Саратовской области создана с целью реализации молодежной политики профсоюзов, развитию наставничества в профсоюзной среде.

1.2. Разработку Программы, формирование групп участников, организацию мероприятий в рамках Программы осуществляет отдел организационной, кадровой работы и молодежной политики аппарата Федерации профсоюзных организаций Саратовской области (далее Федерация) совместно с Молодежным советом.

Персональный состав участников формируется на основании документов (списки, анкеты-заявки, согласия на обработку персональных данных), представленных членскими организациями Федерации.

Возраст участников – до 35 лет.

Лица, старше 35 лет, в исключительных случаях, могут направляться членскими организациями Федерации для участия в программе в качестве слушателей.

**2. Основные задачи.**

2.1 Повышение уровня дополнительных компетенций профсоюзного актива, необходимых для осуществления эффективной профсоюзной деятельности.

2.2. Развитие наставничества в профсоюзной среде.

2.3. Обмен опытом профсоюзной работы среди молодежи.

2.4. Формирование молодежного кадрового резерва, владеющего основами профсоюзной работы.

**3. Организационные вопросы.**

3.1. Мероприятия в рамках Программы проводятся 1 раз в месяц (каждую третью среду) в течение года с февраля по май и с сентября по декабрь, с перерывом на летний период.

3.2. Вопросы освобождения от работы на время участия в мероприятиях решаются направляющей профсоюзной организацией.

3.3. В зависимости от эпидемиологической обстановки мероприятия в рамках Программы могут проводиться в формате онлайн.

3.4. После завершения Программы участники и слушатели получают Свидетельства и памятные подарки. Свидетельство и памятный подарок вручается при условии посещения всех мероприятий в рамках Программы. В случае если

участник (слушатель) имеет пропуски, то свидетельство и памятный подарок вручаются при условии выполнения дополнительных заданий по пропущенным темам.

Список участников и слушателей, успешно прошедших Программу, формируется отделом организационной, кадровой работы и молодежной политики и утверждается Распоряжением Председателя Федерации.

3.7. Финансирование Программы осуществляется Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области.

*В 2024 году Школу молодого профсоюзного лидера прошли 6 молодых педагогов. Занятия проходили в течение года и знакомили молодых людей с основами профсоюзного движения.*





***10 советов стажёру от наставника Ряснянской Елены Владимировны,  
председателя Балашовской районной организации  
Общероссийского Профсоюза образования***

1. Установите четкие цели и разработайте План действий. Именно действий, в который войдет и План работы вашего комитета Профсоюза. Хорошо, если план работы профсоюзного органа совпадает с вашей личной картой успеха!

2. Будьте настойчивыми. Не сдавайтесь при первой же трудности и не поддавайтесь разочарованию. Помните: «Дорогу осилит идущий!»

3. Стремитесь к самосовершенствованию и саморазвитию. Инвестируйте свое время и энергию в обучение и развитие! В профсоюзе – масса возможностей. Используйте их сполна!

4. Будьте открыты к новому. Профсоюз в постоянном развитии. Не бойтесь меняться и вы!

5. Найдите своего наставника, который будет проводником в вашем профсоюзном развитии. Его мудрость и взгляд со стороны помогут вам избежать ошибок и достичь успеха быстрее. Верьте! Если люди Вас избрали – они готовы за вами идти!

6. Соберите команду единомышленников, с которыми вы будете «на одной волне». Найдите объединяющее дело – сделайте интересный муниципальный проект!

7. Умейте слушать и говорить. Не бойтесь говорить о реальных трудностях своему наставнику. Он уже прошёл свой путь – и из него есть опыт преодоления преград!

8. Крепко «стойте на ногах» и умейте справиться со стрессом. Учите себя понимать и управлять своими эмоциями. Это вам понадобится на переговорах разного уровня.

9. Умейте проявлять уважение к личности, а не давить и навязывать свою точку зрения. Опирайтесь фактами и примерами! И тогда ваша агитация за Профсоюз будет иметь успех!

10. Помните об абсолютной конфиденциальности разговоров и встреч! Член Профсоюза должен быть уверен в вашей порядочности!

***Родиться Лидером – это Судьба!  
Стать Лидером – это Успех!***

*Эссе «Стажировка дала мне крылья...»*

***Ворона Елена Викторовна, председатель Озинской районной организации  
Общероссийского Профсоюза образования***



«Можно ли меня считать начинающим профсоюзным лидером?» - думала я, когда получила постановление президиума областной организации Профсоюза о назначении мне наставника. Я проработала председателем первичной профсоюзной организации Озинского техникума строительных технологий и сервиса 12 лет. Многому меня уже учили в обкоме, многое я познавала сама. Были споры – защищала членов Профсоюза. Видела несправедливость – боролась до конца. Агитировала. Мотивировала. Приручала. Развлекала. Помогала. Спасала. Подавала надежду....

Работать так, чтобы первичная организация действительно влияла на жизнь коллектива, составлять коллективный договор, протоколировать заседания учила меня председатель районной организации Белоусова Тамара Петровна.

Мне казалось, что я готовый, подготовленный лидер районной организации. Меня все знают как принципиального человека, уважают как преподавателя высшей категории. 25 лет педагогического стажа – это ведь четверть века! Сколько учеников стали уже взрослым людьми, достойными гражданами страны. А тут стажировка какая – то! Посидела. Подумала. Почитала Положение о стажировке. Вспомнила, как о своей стажировке за границей рассказывала дочь, современный, амбициозный менеджер. И поняла тогда я одно: современный профсоюзный лидер должен соответствовать времени, значит, он должен всегда учиться, перенимать лучший опыт, «сверять часы», то есть сравнивать себя с другими, понимать, куда ведет тебя и организацию, которую ты возглавляешь, то самый вектор жизни – к развитию или к стагнации. Ведь окружающая жизнь, современный мир находятся в постоянном изменчивом состоянии. Значит и профсоюзная организация должна быть в движении. Оттолкнулась от начатого. Тамара Петровна начала проект по созданию альбома о ветеранах труда. Мы продолжили. Было представительство Озинской организации в Интернете. Усовершенствовали. Стали развивать направления работы тематических годов в Профсоюзе.

У наставника из Дергачёвской организации Профсоюза Марии Слободян было чему научиться, без сомнения! Мария Анатольевна грамотный специалист по юридическим вопросам, свободно ориентируется в нормативной документации. Вместе с наставником мы разбирали как проводятся проверки по правовым вопросам, делали анализ нормативных актов муниципального района. В нашем районе образовательные учреждения находятся на большом удалении от районного центра и собрать председателей всех вместе является большой проблемой, при том, что общественный транспорт в населенные пункты не ходит. Мария Анатольевна делилась опытом проведения мероприятий с применением современных

технологий, учила как оформлять протоколы. Она рассказывала мне о работе со старшим поколением, а я о работе с молодыми педагогами. Вместе мы размышляли о том, как построить деловое и продуктивное общение с руководителями образовательных учреждений, начальником управления и главой района. И это была моя новая роль – быть координатором всех партнёров Профсоюза, заинтересованных в том, чтобы образование района было стабильным, качественным. В роли председателя первички я работала только с одним социальным партнером, решала вопросы и проблемы одной организации - своего любимого техникума. В роли председателя территориальной организации значительно расширился список социальных партнеров, пришлось вникать в вопросы и проблемы дошкольного, общего, дополнительного образования целого района, что было лично для меня очень ново. Благодаря стажировке, благодаря тому, что моими наставниками были также все специалисты обкома, наша Озинская организация в рейтинге территориальных организаций с 19 места поднялась на 7 место. Стажировка сподвигнула меня и на то, чтобы одновременно пройти целый комплекс обучающих курсов и семинаров, в том числе в обкоме Профсоюза, в учебных центрах других регионов, в Общероссийском Профсоюзе образования. Так что стажировка - это отличное решение для развития Профсоюза образования в целом и для всех членов Профсоюза. Она не заканчивается. На моём пути наставники встречаются все чаще. Главное - следовать хорошему примеру. И я очень рада тому. Что я сама стала наставником у начинающего председателя территориальной организации Профсоюза!

Сегодня 87 % работающих являются членами Профсоюза. У нас 91 пенсионер состоит в Профсоюзе. Все 100% молодежи – тоже в Профсоюзе. Представительство и защита членов Профсоюза требуют нашей высокой квалификации, нашего устойчивого состояния, нашего привлекательного образа, который мы формируем в команде, в коллаборации и в единстве.

*Стажёрам и наставникам 2024 года предлагаем закрепить свои знания, полученные в ходе первичного обучения по программе «Старт», и пройти*  
**ТЕСТИРОВАНИЕ**

**1. Кто в соответствии с Уставом Профсоюза организует работу по учёту и обеспечивает сохранность документов региональной (межрегиональной) организации Профсоюза?**

- А. Председатель профсоюзной организации.
- Б. Заместитель председателя профсоюзной организации.
- В. Специалист по организационной работе аппарата организации Профсоюза.
- Г. Специалист по кадровой работе аппарата организации Профсоюза.

**2. Избрание единоличного исполнительного органа (председателя организации Профсоюза) осуществляется на конференции квалифицированным большинством голосов, что составляет:**

- А. Не менее 1/2 голосов делегатов конференции, участвовавших в работе конференции, при наличии кворума.
- Б. Не менее 2/3 голосов делегатов конференции, участвовавших в работе конференции, при наличии кворума.
- В. Не менее 51% голосов делегатов конференции, участвовавших в работе конференции, при наличии кворума.
- Г. Не менее 52% голосов делегатов конференции, участвовавших в работе конференции, при наличии кворума.

**3. В каком разделе АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» содержатся решения органов Профсоюза?**

- А. Правозащитная работа.
- Б. Мероприятия.
- В. Нормативно-справочная информация.
- Г. Выборные органы Профсоюза.

**4. Какой орган организации Профсоюза принимает решение о переходе на централизованный бухгалтерский учёт?**

- А. Президиум.
- Б. Комитет.
- В. Председатель.
- Г. Конференция.

**5. Означает ли ликвидация юридического лица при переходе на централизованный бухгалтерский учёт прекращение деятельности профсоюзной организации?**

- А. Да, организация полностью прекращает свою деятельность.
- Б. Нет, профсоюзная организация продолжает осуществление своих полномочий в соответствии с Уставом Профсоюза.

**6. Надо ли заполнять учётную карточку и вносить данные в АИС "Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования" на члена Профсоюза, который в данный момент находится в отпуске по уходу за ребёнком (декрете)?**

- А. Да.
- Б. Нет.
- В. Затрудняюсь ответить.

**7. На основании какого учредительного документа осуществляют свою деятельность первичные, территориальные и региональные (межрегиональные) организации Профсоюза?**

- А. Устава Профсоюза.
- Б. Устава Профсоюза и собственных уставов.
- В. Положений организаций Профсоюза.

**8. Каким органом территориальной организации Профсоюза утверждается её реестр?**

- А. Конференция.
- Б. Комитет (совет).
- В. Президиум.
- Г. Председатель.

**9. Инструкция по делопроизводству в территориальной организации Профсоюза:**

- А. Может отсутствовать, это правомерно.
- Б. Не требуется, если при организации делопроизводства используется ГОСТ Р 7.0.97-2016.
- В. Утверждается председателем организации.
- Г. Утверждается президиумом организации.

**10. В каком кодексе Российской Федерации перечислены требования к оформлению протокола заседаний органов организации Профсоюза?**

- А. Гражданский кодекс РФ.

Б. Трудовой кодекс РФ.

В. Процессуальный кодекс РФ.

**11. Кто подписывает протоколы заседаний органов организаций Профсоюза?**

А. Председатель организации Профсоюза.

Б. Председатель организации Профсоюза, председательствующий на заседании, секретарь заседания.

В. Председатель организации Профсоюза, председательствующий на заседании, секретарь заседания, председатель счётной комиссии.

**12. Имеет ли право председатель первичной профсоюзной организации в ходе профсоюзной проверки (не являясь работником отдела кадров) анализировать документы работника (трудовую книжку, паспорт, листок по учету кадров, приказ о приеме на работу и т.д.), не являющегося членом Общероссийского Профсоюза образования?**

А. Нет, не имеет права по закону «О защите персональных данных»

Б. Имеет право, если попросит руководитель

В. Имеет право по требованию управления образования.

**13. Должны ли педагогов предупреждать о возможном изменении условий трудового договора, например, учебной нагрузки?**

А. Нет, не должны.

Б. Должны, не позднее чем за 1 месяц.

В. Должны, не позднее чем за 2 месяца.

**14. Родительский комитет инициировал встречу с руководителем образовательной организации и потребовал учитывать их мнение при установлении заработной платы педагогам. Законны ли требования родителей?**

А. Нет, не законны.

Б. Законны, так как родители должны участвовать в жизни образовательной организации.

В. По решению руководителя.

**15. Каков в настоящее время минимальный размер заработной платы у работника образовательного учреждения Саратовской области?**

А. 19242 рублей.

Б. 162420 рублей.

В. 20000 рублей.

**16. Имеет ли право внештатный инспектор труда выдавать работодателям представления с требованием устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда?**

- А. Нет, не имеет такого права;
- Б. Имеет право;
- В. Имеет право, по согласованию с органами управления образованием.

**17. Может ли быть уволен по сокращению штатов или переведен на другую работу уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда без согласования с профсоюзным комитетом?**

- А. Может быть уволен без всяких согласований;
- Б. Не может быть уволен и переведен на другую работу без согласования с профкомом;
- В. Может быть переведен на другую работу без согласования с профкомом.

**18. Имеет ли право уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда?**

- А. Нет, такого права у него нет;
- Б. Имеет право;
- В. По согласованию с профкомом.

**Ответы на тесты просим направить Трутовой Татьяне Павловне на электронную почту [truntowa2013@yandex.ru](mailto:truntowa2013@yandex.ru)**

## Единые образцы бланков территориальных организаций Профсоюза

*Образец продольного бланка оформления  
решения конференции территориальной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

### КОНФЕРЕНЦИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Павловск № \_\_\_\_

*Образец продольного бланка оформления  
решения комитета территориальной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

### КОМИТЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Павловск № \_\_\_\_

*Образец продольного бланка оформления  
решения контрольно-ревизионной комиссии территориальной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

### КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Павловск № \_\_\_\_



*Образец продольного бланка оформления  
решения президиума территориальной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПРЕЗИДИУМ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Павловск № \_\_\_\_



*Образец продольного бланка оформления  
решения председателя территориальной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПАВЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Павловск № \_\_\_\_



Буфер обв  
Объект не доф  
члалита обв

*Образец бланка письма  
с угловым расположением реквизитов*



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ  
ПАВЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПАВЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**

396422, Воронежская область, Павловский район, город Павловск,  
проспект Революции, дом 15  
тел.: +7 (8444) 4-44-44;  
<https://www.pjppj.ru>, e-mail: [gszgsz@gmail.com](mailto:gszgsz@gmail.com)

Адресат

№ \_\_\_\_\_

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заголовок к тексту письма



## Единые образцы бланков первичных профсоюзных организаций Профсоюза

*Образец продольного бланка оформления  
решения собрания (конференции) первичной профсоюзной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ САРАТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО  
 ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
 РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
 (ППО РАБОТНИКОВ СОПК ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

### **СОБРАНИЕ (КОНФЕРЕНЦИЯ) ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Саратов № \_\_



*Образец продольного бланка оформления  
решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ САРАТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО  
 ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
 РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
 (ППО РАБОТНИКОВ СОПК ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Саратов № \_\_



*Образец продольного бланка оформления  
решения контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ САРАТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО  
 ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
 РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
 (ППО РАБОТНИКОВ СОПК ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

### **КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Саратов № \_\_



*Образец продольного бланка оформления  
решения президиума первичной профсоюзной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ САРАТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ППО РАБОТНИКОВ СОПК ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПРЕЗИДИУМ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Саратов № \_\_\_\_



*Образец продольного бланка оформления  
решения председателя первичной профсоюзной организации*



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ САРАТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ППО РАБОТНИКОВ СОПК ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. г. Саратов № \_\_\_\_



*Образец бланка письма  
с угловым расположением реквизитов*



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ  
**ПАВЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ПАВЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**

396422, Воронежская область, Павловский район, города Павловск,  
проспект Революции, дом 15  
тел. +7 (8444) 4-44-44,  
<https://www.i111111.ru>, e-mail: [ggggg@gmail.com](mailto:ggggg@gmail.com)

Адресат

№ \_\_\_\_\_

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заголовок к тексту письма

