

*Затверджено президією
Ради профспілки
26 липня 2012 р.,
прот. №пр-4*

ПОЛОЖЕННЯ

про систему профспілкового навчання

1. Загальні положення.

1.1. Вступ

Нові суспільно-політичні та соціально-економічні умови в державі вимагають посилення роботи профспілкових органів всіх рівнів щодо захисту прав та інтересів залізничників і транспортних будівельників – членів профспілки.

Без досвідчених, всебічно підготовлених профспілкових працівників та активістів кваліфіковано відстоювати права та інтереси членів профспілки, ефективно протистояти наступу капіталу на права людини найманої праці неможливо.

Тому профспілкове навчання є стратегічним і пріоритетним напрямком діяльності профспілки.

Метою даного Положення є забезпечення подальшого розвитку Системи профспілкового навчання і підвищення її ефективності, застосування інноваційних форм і методів навчання та підвищення кваліфікації профспілкових працівників, активістів, членів профспілки.

1.2. Мета і завдання профспілкового навчання

Метою профспілкового навчання є:

- якісно новий рівень підготовки профспілкових кадрів і активу, формування в них навичок і умінь, необхідних для успішного розв'язання проблем, що постають перед профспілкою;
- сприяння ефективному забезпеченню представництва і захисту соціально-трудових прав і інтересів членів профспілки;
- інформування профспілкових активістів, членів профспілки про діяльність профспілки, формування свідомого членства й активної участі в профспілковому русі.

Основними завданнями профспілкового навчання є:

- розробка й удосконалення нормативно-правової та методичної бази профспілкового навчання, роботи з кадровим резервом та з молодими профспілковими лідерами та активістами;

- установлення єдиних принципів до визначення рівнів профспілкового навчання і необхідного мінімуму до змісту навчальних програм;
- використання сучасних освітніх і інформаційних технологій, активних методів навчання;
- формування в профспілкових кадрів і активу мотивації для постійного поповнення і розширення необхідних знань, навичок і умінь; створення умов для безупинного навчання;
- вивчення і поширення вітчизняного і закордонного передового досвіду профспілкового навчання;
- розробка рекомендацій для подальшого удосконалення профспілкового навчання.

1.3. Терміни та поняття

Семінар – одна із форм навчання, в якій теорія обов’язково опирається на практику; суть проведення семінарів полягає в тому, що після прослуховування лекційного матеріалу, який може містити показ фільмів, слайдів, тощо, обов’язково проводиться обговорення, тренінг, практичні заняття, під час яких учасники можуть обмінятися думками, досвідом роботи, практикуватися у застосуванні отриманих знань.

Сучасні інформаційні технології дозволяють проводити он-лайн семінари чи вебінари за допомогою Інтернету в режимі реального часу (відео, аудіо чи міні семінари – касти). Можуть бути частиною будь-якої форми навчання.

Оптимальна кількість учасників семінару – не більше 30 осіб.

Оптимальна тривалість семінару становить 1–3 дні.

Тренінг – метод активного навчання, що направлений на розвиток умінь та навичок, на основі отриманих знань. Мета тренінгу не лише отримання нової інформації, а і застосування нових знань на практиці.

Тренінги можуть проводитися як для формування та розвитку певних навиків (наприклад, ведення переговорів, досвіду спілкування, лідерських якостей, тощо), так і мати системний підхід, які дозволяють формувати команду односторонців та сприяти ефективній діяльності організації. В його структуру можуть бути включені тренінги із розвитку навиків спілкування, наставництва на робочому місці, тренінг із створення команди, тайм-менеджменту, стратегічного планування тощо.

Обов’язковими умовами проведення тренінгів є:

- для більшості учасників тренінгу – досвід роботи,
- 70% часу мають бути використані на проведення вправ, ділових ігор, розгляду ситуацій із досвіду роботи,
- основна роль тренера – модерація.

Оптимальна кількість учасників тренінгу – до 20 осіб.

Оптимальна тривалість тренінгу становить 2-3 дні.

Коучінг – метод консультування та тренінгу, відрізняється від класичного тренінгу та консультування тим, що тренер (коуч) не дає порад чи чітких рекомендацій, а шукає шляхи розв'язання проблем разом із учасниками.

Оптимальна кількість учасників коучінгу до 6 осіб.

Коучінги рекомендується проводити для:

- голів (заступників голів) профспілкових організацій,
- правових та технічних інспекторів праці Ради профспілки,
- молодіжних лідерів та активістів,
- членів кадрового резерву

Оптимальна тривалість коучінгу складає 1-3 години.

Інформаційний день – метод оперативного донесення інформації про профспілкову діяльність до широкого загалу.

Для проведення інформаційних днів використовуються лекції (в тому числі, он-лайн за допомогою Інтернету, селектори), може бути використано презентації, відео та аудіо матеріали, друковані видання, тощо.

Лекції (чи повідомлення) з актуальних питань профспілкової діяльності, певних напрямків профспілкової роботи можуть проводити керівники та члени виборних органів, голови та члени постійних комісій, працівники виконавчих апаратів Ради профспілки, дорпрофсожів, теркомів, об'єднаних профспілкових комітетів, профкомів, представники роботодавців, сторонні лектори.

Проведення інформаційних днів не передбачає інтерактивного спілкування лекторів та слухачів.

Інформаційні дні можуть проводитися для різних категорій профспілкових лідерів, активістів та працівників одночасно.

Кількість учасників інформаційного дня визначається необхідною кількістю слухачів та наявністю аудиторій, залів для їх проведення.

Оптимальна тривалість інформаційного дня складає 1-3 навчальних години щомісячно.

Самоосвіта та саморозвиток – метод самостійного здобування відповідних знань та підвищення кваліфікації.

Профспілковим органам всіх рівнів рекомендується сприяти ініціативним та зацікавленим профспілковим лідерам та активістам, надаючи їм якнайширшу інформацію про «Вісник профспілки», офіційний веб-сайт, інформаційну та методичну базу профспілки, періодичні та електронні

профспілкові видання дорпрофсожів, теркомів, молодіжних рад, методичні та нормативні видання інших профспілок, профспілкових об'єднань, тощо.

Слід заохочувати профспілкових лідерів та активістів, які займаються самоосвітою. Залучати їх до проведення інформаційних днів, тренінгів, семінарів, надавати тимчасові доручення, включати до списків профспілкового резерву та лобіювати їх включення до списків кандидатів під час виборів профспілкових органів.

2. Цільова аудиторія профспілкового навчання:

- голови (заступники голів) профспілкових організацій
- голови ревізійних комісій
- голови постійних та тимчасових комісій
- голови цехкомів, профгрупорги
- профспілкові працівники
- голови молодіжних рад
- члени кадрового резерву

3. Кваліфікаційні рівні профспілкового навчання

Профспілкове навчання кваліфікується за наступними рівнями:

3.1 початкова освіта – проводиться для вперше обраних: голів профспілкових організацій, цехкомів, профгрупоргів, голів ревізійних комісій, голів постійних та тимчасових комісій профорганів, голів молодіжних рад, членів кадрового резерву і активістів;

3.2 підвищення кваліфікації - проводиться для діючих голів (заступників голів) профспілкових організацій, цехкомів, профгрупоргів, ревізійних комісій, молодіжних рад, профспілкових працівників.

4. Навчальні програми та вимоги до їх змісту

4.1. Профспілкова абетка (базовий семінар)

Форма проведення – семінар. Повинен містити активні методи навчання, ділові та рольові ігри, презентації, обговорення та інші методи, які долучають учасників навчання до інтерактивної роботи.

Семінари проводяться для вперше обраних голів (заступників голів) первинних профспілкових організацій, голів комісій профкомів, об'єднаних профспілкових комітетів, голів цехкомів, профгрупоргів, а також для молодіжних лідерів та активістів, членів кадрового резерву.

Рекомендоване планування навчальної програми на 24 години.

До тематичного плану необхідно включати перелік тем щодо:

- роботи профспілкового комітету як єдиної команди,
- колективних дій членів профспілки,

- підготовки та проведення профспілкових акцій,
- мотивації профспілкового членства,
- розвитку лідерських навичок, які допоможуть у виконанні представницьких та захисних функцій,
- проведення ефективної інформаційної та пропагандистської діяльності тощо.

4.2. Правові аспекти у профспілковій роботі. Організація праці і заробітної плати. Охорона і безпека праці. Колдоговірна робота

За кожною із вказаних тем навчання проводиться за двома напрямками.

Перший напрямок. Навчання голів (заступників голів) первинних та профспілкових організацій, голів комісій профкомів, об'єднаних профспілкових комітетів, молодіжних лідерів та активістів, членів кадрового резерву.

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 3-6 навчальних годин.

До тематичного плану окрім спеціалізованих питань необхідно включати перелік тем щодо:

- законодавчої та нормативної бази діяльності,
- методів та способів впливати на дії роботодавця,
- вміння обґрунтовувати правомірність дій профспілкового комітету,
- організації роботи профспілкового комітету та комісії профкому з означених питань,
- колективних дій членів профспілки, підготовки та проведення профспілкових акцій,
- проведення ефективної інформаційної та пропагандистської діяльності,
- організації розгляду та рішення трудових спорів,
- розвитку лідерських навичок, які допоможуть у виконанні представницьких та захисних функцій.

Другий напрямок. Навчання голів дорожніх, територіальних та об'єднаних профспілкових організацій, відповідних спеціалістів Ради профспілки, дорпрофсожів та теркомів, об'єднаних профспілкових комітетів.

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 3-6 навчальних годин двічі на рік.

За необхідності – організація он-лайн семінарів (чи вебінарів) 1-3 години за допомогою Інтернету.

До тематичного плану необхідно включати перелік тем щодо:

- обміну досвідом роботи,
- узагальнення найкращих напрацювань,
- визначення пріоритетних напрямків діяльності на півріччя,
- підвищення кваліфікації.

4.3. Соціальний діалог

Навчання голів (заступників голів) профспілкових організацій, працівників Ради профспілки, допрофсоюзів, теркомів.

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 1-3 навчальних годин.

За необхідності – організація он-лайн семінарів (чи вебінарів) 1-2 години за допомогою Інтернету.

До тематичного плану окрім спеціалізованих питань необхідно включати перелік тем щодо:

- налаштування ефективного та дієвого соціального діалогу із роботодавцями, керівниками Укрзалізниці, залізниць, управлінь, служб, представниками центральних та місцевих органів влади тощо,
- вміння обґрунтовувати правомірність дій профспілкового комітету,
- організації роботи профспілкового комітету та комісії профкому з означених питань,
- колективних дій членів профспілки, підготовки та проведення профспілкових акцій,
- проведення ефективної інформаційної та пропагандистської діяльності,
- розвитку лідерських навичок, які допоможуть у виконанні представницьких та захисних функцій.

4.4. Бухгалтерський облік та звітність в профспілкових організаціях

Навчання проводиться за двома напрямками.

Перший напрямок. Навчання голів (заступників голів) профспілкових організацій (де у штаті немає бухгалтерів), бухгалтерів ОПК, ПК, голів ревізійних комісій.

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 3-6 навчальних годин.

До тематичного плану окрім спеціалізованих питань необхідно включати перелік тем щодо

- кваліфікованого ведення фінансової діяльності профспілкової організації,
- вміння обґрунтовувати правомірність дій профспілкового комітету,
- проведення ефективної інформаційної та пропагандистської діяльності,
- розвитку лідерських навичок, які допоможуть у виконанні представницьких та захисних функцій.

Другий напрямок. Навчання головних бухгалтерів та бухгалтерів Ради профспілки, дорпрофсожів, теркомів.

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 3-6 навчальних годин.

За необхідності – організація он-лайн семінарів (чи вебінарів) по 1-2 годин за допомогою Інтернету.

До тематичного плану окрім спеціалізованих питань необхідно включати перелік тем щодо:

- обміну досвідом роботи,
- підвищення кваліфікації.

4.5. Діяльність профспілки в умовах зміни форм власності та реформування галузі, нетрадиційні форми зайнятості

Навчання голів (заступників голів) профспілкових організацій, працівників Ради профспілки, допрофсожів, теркомів.

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 3-6 навчальних годин.

За необхідності – організація он-лайн семінарів (чи вебінарів) по 1-3 годин за допомогою Інтернету.

До тематичного плану окрім спеціалізованих питань необхідно включати перелік тем щодо:

- напрацювання алгоритму дії профспілкових органів різних рівнів в умовах зміни форм власності та реформування галузі, переведення працівників на нетрадиційні форми зайнятості,
- колективних дій членів профспілки, підготовки та проведення профспілкових акцій,
- проведення ефективної інформаційної та пропагандистської діяльності,

- розвитку лідерських навичок, які допоможуть у виконанні представницьких та захисних функцій.

4.6. Органайзинг і рекрутинг. Гендерна рівність. Розвиток лідерських якостей. Проведення профспілкових акцій і колективних дій. Стратегічне планування діяльності організації

За кожною із вказаних тем навчання проводиться для працівників Ради профспілки, дорпрофсожів та теркомів, які займаються організаційною та кадровою роботою за методикою «Навчи вчителя».

Форма проведення – семінари та тренінги.

Рекомендоване планування навчальної програми на 6-12 навчальних годин.

До тематичного плану крім висвітлення однієї із тем необхідно включати питання щодо:

- визначення методів та форм навчання, необхідних для ознайомлення із даною темою профспілкових лідерів, активістів під час проведення навчальних семінарів в дорпрофсожах та теркомах,
- розробки навчального семінару для профспілкових кадрів та активу.

Вказані навчальні програми та вимоги до їх змісту не є вичерпними. Окрім них до навчальних планів може бути включено інші теми та розглянуто інші напрямки роботи.

5. Механізм реалізації положення

Профспілкові органи усіх рівнів при плануванні роботи у відповідності до постанови президії Ради профспілки від 21 травня 2009 року, прот. № пр-19 «Про затвердження Положення про планування роботи в профспілці залізничників і транспортних будівельників України» передбачають в плані роботи на рік окремий розділ «Навчання профспілкових кадрів та активу» та формують його у відповідності до цього положення.

Фінансування навчання здійснюється в розмірі не менше 5 % профбюджету кожної профспілкового органу.

*Відділ організаційної
і кадрової роботи Ради профспілки*