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

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21 октября 2026 года г. Москва № 12-1

О представлении опыта работы Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Заслушав опыт работы Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Чеченская республиканская организация Профсоюза), на основании статистических данных Исполнительный комитет Профсоюза констатирует следующее.

За последние 15 лет численность членов Профсоюза выросла более чем на 40 тысяч человек. Уровень профсоюзного членства составляет 99,6%, профсоюзное присутствие обеспечено в 100% образовательных организаций. Эти показатели были достигнуты благодаря созданию в Чеченской республиканской организации Профсоюза эффективной и устойчивой организационной структуры, в которую непосредственно входят первичные профсоюзные организации.

Ликвидация территориальных организаций Профсоюза стала ключевым стратегическим решением, избавившим профсоюзный актив, ранее входивший в состав органов территориальных организаций Профсоюза, от подготовки и проведения заседаний коллегиальных органов, расширившим его возможности системно заниматься первичными профсоюзными организациями.

В силу многочисленности первичных профсоюзных организаций (по состоянию на 01.01.2026 – 1138 ППО) и необходимости координации и текущего контроля за их деятельностью по выполнению решений вышестоящих профсоюзных органов и уставных задач в каждом муниципальном образовании (город, район) созданы Советы председателей первичных профсоюзных организаций, которые

возглавляются представителями Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза, являющимися штатными работниками региональной организации Профсоюза.

Фундаментом устойчивости организации является многоуровневая система обучения профсоюзных кадров и актива. Внедренная четырехступенчатая модель — от профсоюзных кружков для членов Профсоюза до семинаров-лекториев для аппарата — обеспечивает системную и последовательную подготовку профсоюзных кадров и актива. Количество слушателей профсоюзных кружков превысило 16 тысяч человек, а охват регулярными занятиями актива исчисляется сотнями. Масштаб охвата обучением свидетельствует о востребованности действующей системы подготовки профсоюзных кадров и актива. Обучение имеет преимущественно практическую направленность и ориентировано на актуальные вопросы, интересующие членов Профсоюза и профсоюзный актив.

Исполнительный комитет Профсоюза отмечает, что информационная работа в Чеченской республиканской организации Профсоюза носит системный характер и используется как инструмент обеспечения прямой связи с членами Профсоюза, повышения их правовой грамотности, укрепления положительного имиджа Профсоюза, мотивации профсоюзного членства и формирования единого профсоюзного информационного пространства. Для оперативного информирования членов Профсоюза используются собственные печатные и электронные издания, официальный сайт, социальные сети, мессенджеры, ежемесячная 20-минутная передача «Вестник Профсоюза образования» на республиканском телеканале «Грозный», мобильное приложение «Рессовет Инфо»; организована работа уполномоченных ППО по информационной работе и внештатных корреспондентов.

Значительное место в деятельности Чеченской республиканской организации Профсоюза занимают мероприятия, направленные на развитие социального партнёрства, организацию культурно-массовой и спортивной работы. Организация концертных туров симфонического оркестра, массовых спартакиад, туристических походов и творческих конкурсов способствует укреплению профсоюзной солидарности и вовлечённости членов Профсоюза. Сформирована система морального и материального стимулирования профсоюзной активности, включающая награждение, присвоение званий и предоставление предусмотренных республиканской организацией Профсоюза мер поощрения (медаль «Почетный работник Профсоюза»; Премия имени Сайды Ульбиева для председателей ППО, отличившихся в рамках активной правозащитной деятельности; грамота и благодарность Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза; Книга Почета и Доска Почета Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза).

В части финансово-хозяйственной деятельности Исполнительный комитет Профсоюза констатирует, что модель централизованного бухгалтерского учёта в Чеченской республиканской организации Профсоюза функционирует как единый финансовый центр с полной аккумуляцией членских взносов на счёте республиканской организации Профсоюза и их последующим распределением на уставную деятельность:

первичных профсоюзных организаций – 22%;

Чеченской республиканской организации Профсоюза – 66%;

Федерации Профсоюзов Чеченской Республики - 7%;

Общероссийского Профсоюза образования – 5%.

Централизованный бухгалтерский учёт позволил повысить финансовую дисциплину, контроль и прозрачность расходования средств, упростил внутренний и внешний аудит, позволил детально контролировать своевременность и полноту уплаты членских взносов.

Оптимизация расходов на уставную деятельность территориальных организаций Профсоюза позволила высвободить денежные средства и перераспределить их на реализацию уставной деятельности, в том числе содержание штатных работников, большую информационную работу и проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и профессиональных мероприятий, направленных на повышение активности членов Профсоюза, развитие корпоративной культуры, укрепление профсоюзного единства и создание условий для содержательного отдыха профсоюзного актива и членов Профсоюза..

Для обеспечения деятельности организаций Профсоюза Чеченской Республики сформирован штат региональной организации Профсоюза численностью 67 человек, из которых 29 специалистов аппарата Чеченской республиканской организации Профсоюза, 4 представителя ППО, 34 человека – представители и заместители представителей Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза. Структура аппарата Чеченской республиканской организации Профсоюза состоит из 6 отделов: организационный, социально-финансовый, правозащитный, информационный, отдел профсоюзного обучения и мониторинга, отдел кадров и общих вопросов.

20 районных представительств обеспечены офисами, компьютерной техникой и мебелью, профсоюзными стендами, канцелярскими принадлежностями, а также для них ежемесячно выделяются денежные средства на посещение первичных профсоюзных организаций.

Социальная направленность расходов подтверждена конкретными показателями**:** более 150 массовых мероприятий, 1500 получателей материальной помощи, 30 комнат психологической разгрузки, которые за полтора года посетили

более 5000 человек. Ежегодно более 600 членов Профсоюза охвачены мероприятиями по оздоровлению и санаторно-курортному отдыху.

Централизация бухгалтерского учёта и оптимизация управленческих процессов создают прочную финансовую и организационную основу для дальнейшего развития профсоюзной структуры в регионе, повышают устойчивость организации и её способность оперативно реагировать на изменения социально-экономической ситуации.

Исполнительный комитет Профсоюза отмечает системную и результативную работу Чеченской республиканской организации Профсоюза по выстраиванию системы социального партнёрства в сфере образования республики, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных мер, направленных на совершенствование условий оплаты труда, развитие социальных гарантий, обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, профессиональное развитие и защиту трудовых прав и профессиональных интересов работников.

На протяжении ряда лет Чеченская республиканская организация Профсоюза последовательно формирует систему взаимодействия между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления с целью согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений, защиты социально-экономических прав и профессиональных интересов работников сферы образования на принципах социального партнёрства.

Ключевыми направлениями деятельности стали:

- Коллективные переговоры, соглашения, коллективные договоры. Республиканская организация Профсоюза участвует в коллективных переговорах и консультациях с органами власти и работодателями, выступает стороной социального партнёрства при подготовке и подписании регионального соглашения с Министерством образования и науки Чеченской Республики, а также территориальных (районных) соглашений, которые заключаются руководителями органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования на уровне муниципалитетов, и районными представителями (уполномоченными) Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза.

Региональное отраслевое соглашение на 2025-2028 годы закрепляет основные договорённости Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы по защите социально-экономических прав и профессиональных интересов работников образования. На его основе формируются все территориальные соглашения, действующие во всех 17 муниципальных образованиях республики, и коллективные договоры всех образовательных организаций, где есть первичные профсоюзные организации.

- Участие в нормотворчестве и экспертизе. Представители Профсоюза участвуют в формировании бюджетов, социально-экономических программ, а также в подготовке и экспертизе проектов нормативных актов, затрагивающих трудовые права и профессиональные интересы работников образования.
- Методическая и консультационная поддержка. Системно проводится методическая работа с профактивом, оказывается консультационная и правовая помощь первичным профсоюзным организациям в их деятельности, в подготовке соглашений и коллективных договоров, осуществлении контроля за их реализацией.

Важным нормативным основанием для мер социальной поддержки работников выступает Закон Чеченской Республики от 30 октября 2014 г. № 37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике», в котором закреплены такие меры, как:

- санаторно-курортное лечение не менее одной тысячи педагогических работников ежегодно;

- ежегодная диспансеризация и бесплатное медицинское обследование и обслуживание педагогов за счёт бюджета республики;

- проведение ежегодного профессионального конкурса педагогов и установление премий победителям;

- дополнительные меры поддержки (в том числе возмещение расходов на жильё, отопление и освещение для педагогов, работающих и проживающих в сельской местности; единовременные выплаты молодым специалистам; компенсации за участие в проведении ЕГЭ и др.).

По информации Чеченской республиканской организации Профсоюза в текущем году молодым специалистам выплачивается установленная ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 30% от должностного оклада (ставки заработной платы) в первые три года с момента трудоустройства; наставникам молодых специалистов - надбавка (доплата) к должностному окладу (ставке заработной платы) – в размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы); педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), установлена компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг в размере 1200 рублей (ежемесячно).

Результатом системной работы и обращений Чеченской республиканской организации Профсоюза к органам власти стало принятие постановления Правительства Чеченской Республики № 250 от 9 декабря 2025 года, которым установлены выплаты молодым специалистам в фиксированном размере 30% должностного оклада (ставки заработной платы) вместо ранее предусмотренной выплаты в размере до 30%; увеличены размеры ставок заработной платы (должностных окладов) всех категорий педагогических работников образовательных организаций, в том числе педагогических работников по 1 квалификационному

уровню ПКГ – с 15279 до 18979 рублей, 2 и 3 квалификационным уровням – с 15358 до 19058 рублей и 4 квалификационному уровню – с 15665 до 19425 рублей. Также достигнута договорённость о проведении аттестации в упрощённом (льготном) формате для педагогов со стажем более 40 лет, обладателей почётных званий, отраслевых наград и победителей профессиональных конкурсов, что закреплено в действующем региональном отраслевом соглашении.

Отдельно следует отметить комплекс мер, направленных на продвижение здорового образа жизни, развитие массового спорта и психологическую поддержку работников.

В этих целях, например, в период с августа по ноябрь 2025 г. Чеченская республиканская организация Профсоюза провела масштабную информационно-разъяснительную работу и добилась включения во все коллективные договоры, территориальные соглашения на муниципальном уровне договоренностей, гарантирующих работникам включение в режим рабочего дня времени для проведения производственной гимнастики в соответствии с положениями дополнительного соглашения к действующему региональному отраслевому соглашению (подписано 18 сентября 2025 г., рег.№135 от 22.09.2025 г.).

Чеченская республиканская организация Профсоюза во взаимодействии с республиканским центром охраны труда с 2016 года реализует проект «Комната психологической разгрузки», в рамках которого активно проводится работа по открытию в образовательных организациях комнат психологической разгрузки, которые на сегодняшний день функционируют в 26 образовательных организациях. Республиканской организацией Профсоюза учрежден и проводится ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучшая комната психологической разгрузки».

Регулярно организуются спортивно-оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей, спартакиады учителей, туристские слёты, посещение спортивных мероприятий.

Устойчивому развитию социального партнёрства во многом способствует конструктивная позиция органов власти республики. Так, Указом Главы Чеченской Республики № 74 от 28.04.2026 «О мерах по совершенствованию взаимодействия органов государственной власти Чеченской Республики и органов местного самоуправления с профессиональными союзами и их объединениями» закреплён ряд обязательств органов власти, включая: выстраивание отношений с профсоюзами на основе социального партнёрства; направление проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, в профсоюзы для учёта их мнения; содействие профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства; обеспечение ежемесячного и бесплатного перечисления членских профсоюзных взносов и др.

Рассмотрев опыт Чеченской республиканской организации Профсоюза в части координации деятельности первичных профсоюзных организаций профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, Исполнительный комитет констатирует следующее.

В Чеченской Республике функционируют 18 профессиональных образовательных организаций, в которых созданы первичные профсоюзные организации работников (охват профсоюзным присутствием – 100%). Все работники профессиональных образовательных организаций являются членами Профсоюза (1 646 человек – 100% охват профсоюзным членством). За два года численность молодых работников — членов Профсоюза увеличилась с 340 до 671 человека, а их доля — с 19% до 38%.

Координация деятельности ППО профессиональных образовательных организаций осуществляется через Координационный совет председателей ППО учреждений СПО (далее — КС СПО), деятельность которого осуществляется в соответствии с утвержденным Положением. Председатель КС СПО Герасиев Р.М. ежегодно участвует во Всероссийских обучающих семинарах-совещаниях председателей КС СПО; последние два года участие в семинарах в онлайн-формате принимают директора профессиональных образовательных организаций и председатели ППО республики.

В план работы Чеченской республиканской организации Профсоюза включены мероприятия для ППО СПО. Действует система профсоюзных конкурсов — смотр-конкурс «Лучшая ППО СПО», ежегодный конкурс «Лучший коллективный договор СПО». Выстроено социальное партнёрство с Советом директоров профессиональных образовательных организаций.

Во всех 18 организациях заключены коллективные договоры на основе республиканского Отраслевого соглашения. Республиканская организация Профсоюза регулярно проводит мониторинги и опросы членов Профсоюза по актуальным проблемам — условиям труда, правовой поддержке, мотивации профсоюзного членства.

Исполнительный комитет Профсоюза отмечает, что дополнительного внимания требует развитие профсоюзной работы в образовательных организациях высшего образования. В течение 2023-2025 годов в образовательных организациях высшего образования не было создано структурных подразделений Чеченской республиканской организации Профсоюза, что не позволяло обеспечить координацию их деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, прав и законных интересов обучающихся.

Исключение — ППО работников Российского исламского университета имени Кунта-Хаджи (125 членов в 2023 году, 113 — в 2024-м, 119 — в 2025-м). В декабре

2025 года создана ППО работников Чеченского государственного педагогического университета, объединяющая порядка 50% работников.

Исполнительный комитет Профсоюза подчеркивает, что опыт Чеченской республиканской организации Профсоюза свидетельствует о результативности комплексного использования организационных, цифровых, образовательных и социальных инструментов профсоюзной работы. Всё это способствует повышению результативности защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и поддержанию высокого уровня профсоюзного членства.

Учитывая вышеизложенное, **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Принять к сведению представленный опыт работы Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (информация прилагается).
2. Отметить положительный опыт Чеченской республиканской организации Профсоюза:

- по организационно-кадровой деятельности в части укрепления республиканской организации Профсоюза и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, применения цифровых инструментов в профсоюзной деятельности, обучения профсоюзных кадров и актива;
- по финансово-хозяйственной деятельности в части применения централизованного бухгалтерского учёта и достигнутого экономического эффекта, полученного за счёт оптимизации расходов и их перераспределения на реализацию уставной деятельности, в том числе на содержание штатных работников, информационную работу и реализацию проектов; укрепления финансовой дисциплины, повышения качества контроля и прозрачности финансовых операций, обеспечения своевременного поступления и полноты уплаты членских профсоюзных взносов;
- по развитию социального партнерства на региональном, муниципальном и локальном уровнях;
- по координации деятельности первичных профсоюзных организаций в части реализации проектов, направленных на мотивацию профсоюзного членства, профилактику профессионального выгорания и социальную поддержку работников образовательных организаций.

3. Рекомендовать региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза изучить опыт работы Чеченской республиканской организации Профсоюза и использовать отдельные его элементы с учётом особенностей организационной

структуры и условий деятельности соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

4. Выборным органам Чеченской республиканской организации Профсоюза:

4.1. Рассмотреть возможность ежеквартального формирования статистического отчета по всей организационной структуре с целью контроля за динамикой количества организаций Профсоюза, численности членов Профсоюза, уровня профсоюзного членства и профсоюзного присутствия и в случае необходимости принятия выборными органами Чеченской республиканской организации Профсоюза оперативных и эффективных управленческих решений.

4.2. Продолжить совершенствование системы централизованного бухгалтерского учёта, обеспечивая соблюдение финансовой дисциплины, исполнение утверждённых смет первичных профсоюзных организаций, реализацию полномочий их выборных органов, совершенствование используемого программного комплекса.

4.3. Усилить организационно-методическое сопровождение и контроль за своевременным формированием и утверждением смет доходов и расходов первичных профсоюзных организаций, а также их исполнением.

4.4. В приоритетном порядке организовать работу по:

- проведению анализа причин отсутствия первичных профсоюзных организаций работников и обучающихся в ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова»; первичных профсоюзных организаций обучающихся в ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет», МРО ВДО «Российский исламский университет имени Кунта-Хаджи»; первичных профсоюзных организаций обучающихся в профессиональных образовательных организациях педагогического образования и разработке по его итогам комплекса мер по созданию и развитию первичных профсоюзных организаций;

- повышению охвата профсоюзным членством работников в ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет», МРО ВДО «Российский исламский университет имени Кунта-Хаджи».

4.5. Предложить в работу по обучению профсоюзных кадров и актива:

- внедрить систему оценки эффективности обучения;

- обновить содержание программ профсоюзных кружков, семинаров и школ профсоюзного актива с учетом изменений трудового законодательства и потребности в развитии цифровых компетенций, сделав акцент на практическом применении знаний;

- организовать обучение председателей и актива первичных профсоюзных организаций образовательных организаций высшего образования

и профессиональных образовательных организаций по вопросам правовых знаний, навыков ведения переговоров с работодателем и системного анализа социально-трудовых отношений в организации.

4.6. Продолжить работу:

- по совершенствованию информационной деятельности, обеспечивая оперативное и системное информирование членов Профсоюза о деятельности организации, эффективное использование и развитие официальных информационных ресурсов, повышение качества работы уполномоченных ППО по информационной работе и внештатных корреспондентов, а также выявление, обобщение и распространение лучших практик информационной работы первичных профсоюзных организаций;

- по организации подписки первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива на газету «Профсоюзная среда», а также по расширению аудитории официального канала Общероссийского Профсоюза образования в мессенджере MAX.

5. Департаментам профессионального образования (Клёнова И.А.), молодежной политики (Голубев Д.О.) совместно с организационным департаментом аппарата Профсоюза (Геенко А.С.) оказать Чеченской республиканской организации Профсоюза организационно-методическую помощь в работе по созданию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях высшего образования и первичных профсоюзных организаций обучающихся в профессиональных образовательных организациях педагогического образования.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителей Председателя Профсоюза Авдеенко М.В., Елшину Е.С., Куприянову Т.В., Темнова Э.С., Шабельника В.В.

Председатель
Профсоюза Л.А. Солодилова

Приложение
к постановлению
Исполнительного комитета
Профсоюза
от 21 октября 2026 года № 12-1

Информация
о представлении опыта работы Чеченской республиканской организации Профсоюза в части организационно-финансовой деятельности и развития социального партнерства

I. Организационная деятельность

1.1. Организационная структура

В Чеченской республиканской организации Профсоюза создана эффективная организационная структура. Фактически, в республиканской организации Профсоюза отсутствует структурное звено на муниципальном уровне, а все первичные профсоюзные организации входят непосредственно в реестр Чеченской республиканской организации Профсоюза, что делает ее структуру более устойчивой.

Вопрос о двухуровневой структуре в Чеченской республиканской организации Профсоюза стоял еще в конце 80-х годов прошлого века. После III пленума ВЦСПС в 1988 году, определившего курс на активизацию первичных профсоюзных организаций, была утверждена новая структура по производственно-профессиональному и территориальному признаку. Были ликвидированы райкомы и обком профсоюза, учреждены шесть ассоциаций наиболее массовых профессий отрасли, которые объединились на республиканском уровне в республиканский Совет профсоюза, а на районном уровне - образованы Советы председателей первичных профсоюзных организаций, во главе с уполномоченным республиканского Совета Профсоюза на штатной основе.

Однако в полной мере реализовать эти новации не удалось, ввиду наступивших известных кризисных событий в республике и последовавшего за ними значительного оттока профсоюзных кадров актива. Организация существенно утратила свою материальную, финансовую и кадровую базу.

С 2000 года Чеченская республиканская организация Профсоюза последовательно начала укреплять и развивать внутрисоюзные отношения. В конце 2002 года открыли единый счет поступления членских профсоюзных взносов, а к 2005 году восстановили деятельность районных Советов Профсоюза, но без права регистрации в качестве юридического лица.

Вместе с тем, изучение и анализ состояния профсоюзных дел показывал, что «приводной ремень обком-райком-первичка пробуксовывает». Комитеты территориальных организаций Профсоюза, загруженные заседательской суетой: подготовкой заседаний коллегиальных органов, различных докладов, постановлений, справок, отчетов и пр., не имели возможности системно заниматься первичными профсоюзными организациями. К тому же надо признать, что какого-либо существенного влияния эти выборные органы на развитие организации не имели, заформализованность их деятельности была очевидной.

2012 год Центральный Комитет Общероссийского Профсоюза образования объявил годом первичной профсоюзной организации. Чеченская республиканская организация Профсоюза активно включилась в этот процесс, разработала и утвердила на расширенном заседании Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза комплекс мероприятий, включающих в том числе реорганизацию территориальных профсоюзных организаций в структуре Чеченской республиканской организации Профсоюза. В течение первой половины 2013 года по утвержденному графику во всех районах состоялись внеочередные конференции, которые приняли единогласные решения о ликвидации территориальной организации Профсоюза. Вместо них на районном уровне действуют советы председателей первичных профсоюзных организаций, которые возглавляют представители Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза. Все бывшие председатели территориальных организаций Профсоюза с их согласия переведены на должность представителя Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза. Они освободились от различных заседаний и бумаготворчества и полностью сосредоточились на оказании организационной, методической и деловой помощи первичным профсоюзным организациям.

Представители Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза являются штатными работниками Чеченской республиканской организации Профсоюза, с ними заключены трудовые договоры, они состоят на учете в первичной профсоюзной организации аппарата республиканской организации Профсоюза. Представитель Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза представляет интересы республиканской организации Профсоюза на муниципальном уровне, подписывает территориальные соглашения, ведет переговоры с руководством муниципалитетов, управлениями образованием, участвует во всех районных (городских) мероприятиях в качестве стороны социального партнерства.

Институт представителей в республиканской организации Профсоюза систематизировал и значительно оживил работу первичных профсоюзных организаций. За последние 15 лет численность членов Профсоюза выросла более чем на 40 тысяч человек и составляет 99,8% от всех работников в отрасли.

В целях более полного выражения, реализации и защиты интересов членов Профсоюза различных категорий работников образования в структуре организации учреждены четыре Координационных совета: работников дошкольного образования, учреждений дополнительного образования, работников профессионального образования, обслуживающего и вспомогательного персонала.

Кроме того, при Совете Чеченской республиканской организации Профсоюза работают три общественных совета: молодых педагогов, ветеранов педагогического труда и ветеранов Профсоюза.

Уровень профсоюзного членства подчёркивает результаты и эффективность деятельности всех выборных профсоюзных органов, кадров и актива по мотивации профсоюзного членства и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

1.2. Динамика развития организации (2023-2025 годы)

На территории Чеченской Республики общее количество государственных и муниципальных образовательных и иных организаций (без категории «другие») составляет 1107, во всех из них имеются члены Общероссийского Профсоюза образования. Соответственно, профсоюзным присутствием охвачено 100% образовательных организаций Чеченской Республики**.**

По состоянию на 01 января 2026 года в структуре Чеченской республиканской организации Профсоюза насчитывается:

- 1138 первичных профсоюзных организаций, из которых:

536 (47,1%) – в общеобразовательных организациях;

480 (42,2%) – в дошкольных образовательных организациях;

2 (0,2%) – в образовательной организации высшего образования;

18 (1,6%) – в профессиональных образовательных организациях (в том числе 3 – педагогического образования);

66 (5,8%) – в организациях дополнительного образования детей;

2 (0,2%) – в организациях дополнительного профессионального образования

34 (3,0%) – в других организациях.

За три года (с 2023 по 2025 гг.) количество первичных профсоюзных организаций в структуре Чеченской республиканской организации Профсоюза увеличилось на 23 (+2,1%) организации. Наибольшее увеличение в общеобразовательных организациях (+13 ППО), в дошкольных образовательных организациях (+10 ППО).

По состоянию на 01 января 2026 года общая численность членов Профсоюза, состоящих на учёте в первичных профсоюзных организациях Чеченской

республиканской организации Профсоюза, составила 71 831 человек, которые все являются работниками.

Общий показатель численности в Чеченской республиканской организации Профсоюза за последние три года увеличился на 1 314 человек или 1,9%.

Динамика основных статистических данных

	2023 год	2024 год	2025 год
Кол-во работников системы образования	70 745	71 012	72 086
Кол-во членов Профсоюза, всего	70 517	70 842	71 831
Численность членов Профсоюза - работников	70 512	70 842	71 831
Численность членов Профсоюза – неработающих пенсионеров	5	-	-
Охват профсоюзным членством, общий	99,7%	99,8%	99,6%
Охват профсоюзным членством работников	99,7%	99,8%	99,6%

С 2023 года увеличение численности членов Профсоюза среди работников произошло в первичных профсоюзных организациях:

- дошкольных образовательных организаций – на 1691 (+6,8%) человек;
- образовательных организаций высшего образования - на 6 (+5,3%) человек;

Уменьшение численности членов Профсоюза среди работников в первичных профсоюзных организациях:

- общеобразовательных организаций – на 221 (-0,6%) человек;
- профессиональных образовательных организаций – на 46 (-2,8%) человек;
- дополнительного образования детей – на 34 (- 1,6%) человека;
- дополнительного профессионального образования – на 7 (- 11,7%) человек;
- других организаций – на 70 (-7,1%) человек.

Охват профсоюзным членством на 01.01.2026 года составил 99,6%, что на 9,1% выше, чем по Северо-Кавказскому федеральному округу (90,5%) и на 29,9% выше, чем по Профсоюзу в целом (69,7%).

На 01.01.2026 года в Чеченской Республике в организациях, в которых имеются члены Профсоюза, работает 19 211 представителей молодёжи до 35 лет из числа педагогических и научно-педагогических работников. Из них в Профсоюзе состоит 19 159 человек.

Динамика основных статистических данных

	2023 год	2024 год	2025 год
Кол-во молодежи в возрасте до 35 лет в организациях сферы образования, всего	17 139	18 274	19 211
Кол-во членов Профсоюза – молодежи в возрасте до 35 лет	17 129	18 217	19 159
Охват профсоюзным членством работающей молодежи до 35 лет	99,9%	99,7%	99,8%

Количество работников данной категории увеличилось за три года на 2 072 человека среди работников и на 2 030 членов Профсоюза, что свидетельствует о системной работе по привлечению молодых работников не только в образовательные организации, но и в Профсоюз.

Чеченская республиканская организация Профсоюза с ноября 2018 года стала одной из 22-х региональных организаций Профсоюза, вошедших в пилотный проект Общероссийского Профсоюза образования по введению единого электронного профсоюзного билета, автоматизации учета членов профсоюза и сбора статистических данных. С тех пор организационный отдел аппарата республиканской организации Профсоюза ежеквартально мониторит работу ППО в автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» (далее – АИС) и направляет в районы его итоги. Также все члены Профсоюза имеют электронные профсоюзные билеты.

Ежегодно на заседании Президиума Чеченской республиканской организации Профсоюза утверждается статистический отчет, сформированный в электронном виде в АИС по всей организационной структуре.

1.3. Организационно-уставная деятельность профсоюзных органов Чеченской республиканской организации Профсоюза

Совет и Президиум Чеченской республиканской организации Профсоюза в своей практике строго соблюдают уставные требования по периодичности заседаний (заседания Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза - 1-2 раза в год, заседания Президиума проводятся один раз в месяц (за редким исключением - раз в два месяца), а также по охвату своим вниманием широкого круга задач, входящих в их полномочия.

За период с 2023 по 2025 года проведено 30 заседаний Президиума, 5 заседаний Совета, более 70 мероприятий республиканского уровня. Три торжественных

собрания профсоюзного актива, регулярно практикуются профсоюзные Форумы с приглашением всех председателей ППО.

На заседаниях Президиума и Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза рассматриваются вопросы деятельности организации Профсоюза, заслушивается работа профсоюзных представительств в муниципальных образованиях, а также обобщается опыт работы первичных профсоюзных организаций по всем основным направлениям деятельности.

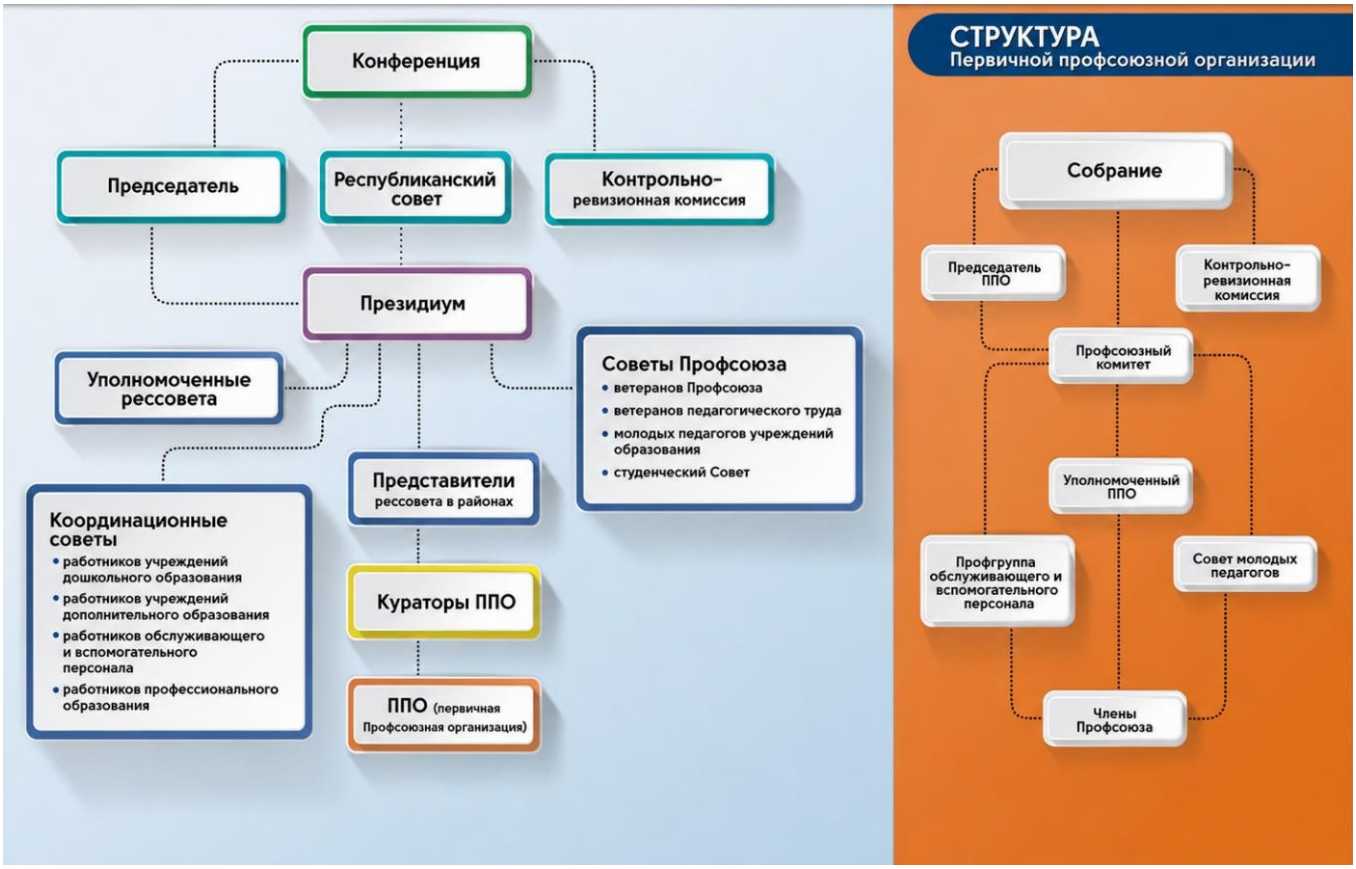
Помимо утверждения плана работы Чеченской республиканской организации Профсоюза на полугодие практикуется разработка полугодовых подробных дорожных карт основных профсоюзных дел.

В Чеченской республиканской организации Профсоюза отсутствует практика создания постоянных комиссий Совета республиканской организации Профсоюза, при этом созданы районные Координационные советы уполномоченных ППО по направлениям профсоюзной деятельности (10 направлений):

1. по вопросам социального партнёрства и регулирования трудовых отношений.
2. по правозащитной работе.
3. по труду и заработной плате.
4. по организационно - уставной работе.
5. по информационной работе и обеспечению гласности профсоюзной деятельности.
6. по охране труда.
7. по культурно - массовой и оздоровительной работе.
8. по жилищно-бытовым вопросам.
9. по делам молодёжи и наставничества.
10. по вопросам пенсионного и социального обеспечения.

Профсоюзный комитет ППО состоит из уполномоченных ППО по 10 направлениям профсоюзной деятельности, за каждым из которых закреплено определенное количество членов Профсоюза, с которыми уполномоченный ППО-член профкома проводит информационно-разъяснительную работу по профсоюзной деятельности.

Ниже представлена структура органов управления и консультативных органов Чеченской республиканской организации Профсоюза



1.4. Обучение профсоюзных кадров и актива

В Чеченской республиканской организации Профсоюза сформирована и на системной основе функционирует четырехступенчатая модель обучения профсоюзных кадров и актива, которая позволяет обеспечить непрерывность обучения, повышение уровня профессиональных и правовых компетенций профсоюзных работников, активистов и членов Профсоюза, а также формирование необходимого кадрового резерва.

Первая ступень - профсоюзные кружки (для членов Профсоюза).

Обучение проводится на системной основе в рамках Единого дня - последней среды каждого месяца. На сегодняшний день в Чеченской Республике функционирует 1087 профсоюзных кружков, постоянными слушателями которых являются более 16000 человек, по 10-15 человек в каждом кружке. Тематика занятий формируется с учетом профессиональных интересов и культурных потребностей членов Профсоюза. Наиболее востребованными являются вопросы налоговых вычетов, оплаты труда, предоставления льгот многодетным семьям, трудового законодательства и другие социально-трудовые тематики.

Проведенный анализ свидетельствует о положительной динамике развития системы профсоюзных кружков. За последние четыре учебных года отмечается как увеличение количества кружков, так и рост числа слушателей:

в 2022 – 2023 учебном году функционировало 942 профсоюзных кружка, охват составлял 12 559 слушателей;

в 2023 – 2024 учебном году – 1047 кружков, охват составлял 13 738 слушателей;

в 2024 – 2025 учебном году – 1065 кружков, охват составлял 14 367 слушателей;

в 2025 – 2026 учебном году – 1087 кружков, охват составлял 16 215 слушателей.

Таким образом, за указанный период количество профсоюзных кружков увеличилось на 145, а количество слушателей – на 3656 человек, что свидетельствует о востребованности данной формы обучения и расширении охвата профсоюзного образования в рамках первичных профсоюзных организаций.

Вторая ступень – Школа профсоюзного актива (ШПА) (для уполномоченных ППО – членов профкома).

Занятия проводятся ежемесячно в Единый день – третий четверг месяца. Обучение организуют представители Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза в районах, а также кураторы со своими подшефными организациями. Основная задача ШПА – повышение практических навыков профсоюзного актива по основным направлениям деятельности ППО. В ходе занятий рассматриваются вопросы социального партнерства, заключения и контроля исполнения коллективных договоров, заработной платы, информационной работы – ведения социальных сетей, охраны труда и другие актуальные направления профсоюзной деятельности. Ежемесячно в занятиях принимают участие более 900 уполномоченных первичных профсоюзных организаций.

Третья ступень – постоянно действующие семинары (ПДС).

Данная форма обучения преимущественно ориентирована на председателей ППО. Занятия проводятся как на базе Дома профсоюзов, так и в формате выездных семинаров с привлечением профильных специалистов.

Особое внимание уделяется обучению впервые избранных председателей первичных профсоюзных организаций. Для данной категории разработана специальная образовательная программа, включающая основные вопросы и практические аспекты профсоюзной деятельности. Выездные семинары ежегодно проводятся на базе республиканского санатория «Серноводск-Кавказский», что позволяет сочетать теоретическую подготовку с практической отработкой полученных знаний, обменом опытом между участниками и оздоровиться. Практикуются выездные модульные семинары лекторской группы в районы. В начале прошлого года обучение в рамках модульных семинаров прошло во всех 20-ти районах Чеченской Республики с охватом более 1000 председателей ППО.

Четвертая ступень – «семинар–лекторий» для работников аппарата Чеченской республиканской организации Профсоюза.

Обучение профсоюзных работников проводится системно, один раз в месяц. Тематика занятий охватывает широкий спектр вопросов, необходимых

для эффективной работы. В числе рассматриваемых тем – история профсоюзов страны и республики, Устав Профсоюза, различные Положения, номенклатура дел первичной профсоюзной организации, работа в автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» и другие актуальные вопросы. Также в рамках «семинара-лектория» для профсоюзных работников организуются экскурсии в республиканские музеи, в национальную библиотеку.

В организации обучения профсоюзных кадров и актива в качестве лекторов регулярно привлекаются работники аппарата Профсоюза. Кроме того, неоднократно проводилось обучение с участием представителей учебного центра профсоюзного обучения «Успех» (г. Санкт-Петербург), что способствует повышению качества подготовки и внедрению современных подходов к профсоюзному образованию.

В целом действующая четырехступенчатая модель позволяет выстроить непрерывную систему обучения членов Профсоюза, профсоюзного актива, председателей первичных организаций и профсоюзных работников. Систематичность занятий, единые дни обучения, практическая направленность рассматриваемых вопросов, привлечение квалифицированных специалистов обеспечивают эффективность и востребованность этой модели обучения.

В целом проведенный анализ показывает, что система подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива в Чеченской Республике имеет устойчивую положительную динамику, является системной и охватывает значительное количество участников, а ее дальнейшее развитие должно быть направлено на повышение качества обучения, его практической значимости и соответствия современным задачам профсоюзной деятельности.

1.5. Информационно-методическая работа

В Чеченской республиканской организации Профсоюза создана эффективная система информационной работы, охватывающая все структурные звенья. Имеется свой сайт, все первичные профсоюзные организации имеют доступ к электронной почте, выпускаются различные информационные материалы, системно ведётся информационная работа с членами Профсоюза. Официальный сайт организации (https://ressovet.ru) действует и регулярно обновляется; на нём размещаются новости, материалы по направлениям работы, выпуски «Вестника Профсоюза образования» и видеоматериалы.

С августа 2013 года работает информационный отдел аппарата Чеченской республиканской организации Профсоюза, который взял на себя информационно-пропагандистские функции по освещению работы республиканской организации Профсоюза. По материалам самой организации, информационный отдел готовит журнал «Резонанс», «Информационный вестник», телепередачу «Вестник

Профсоюза образования», новостную рассылку-дайджест, обеспечивает работу официального сайта и цифровых каналов коммуникации.

К используемым формам информационной работы относятся:

- ежемесячная 20-минутная передача на республиканском телеканале «Грозный»;

- настенный бюллетень «Вестник Профсоюза образования»;

- два раза в месяц рассылка дайджеста «Новости в Профсоюзе и образовании» и обзор прессы;

- сайт республиканской организации Профсоюза;

- мобильное приложение «Рессовет Инфо»;

- регулярные брифинги, встречи с журналистами газет, радио и телевидения.

- взаимодействие со средствами массовой информации, регулярные брифинги, встречи с журналистами газет, радио и телевидения, а также использование цифровых каналов и мессенджеров для распространения информации (во ВКонтакте: https://vk.com/ressovethttps://vk.com/ressovet; канал в ТГ: https://t.me/ressovet);

- подписка на газету «Профсоюзная среда» (по данным «Почта России» на 2026 год: июль - 304, август - 305, сентябрь- 364, октябрь -388, ноябрь -387 экземпляров).

Организована работа внештатных корреспондентов для освещения информационной работы на уровне муниципалитетов в средствах массовой информации с выдачей удостоверения внештатных журналистов Профсоюза.

Ежемесячно в первичные профсоюзные организации направляется журнал «Резонанс», в котором освещаются наиболее значимые события и мероприятия, организованные Чеченской республиканской организацией Профсоюза, а также деятельность профсоюзных организаций и их актива.

Особое значение имеет рубрика «Вопрос-ответ», которая носит практический характер. В рамках рубрики специалисты аппарата республиканской организации Профсоюза: главный правовой инспектор, специалист по вопросам заработной платы и главный технический инспектор по охране труда и здоровья ведут разъяснения по актуальным вопросам, поступающим от профсоюзного актива и членов Профсоюза.

Правовая рубрика «Вопрос — ответ» сохраняется в журнале «Резонанс», а аналогичная рубрика используется в телепередаче «Вестник Профсоюза образования».

Это позволяет не только оперативно информировать членов Профсоюза, но и использовать журнал в качестве практического инструмента в повседневной работе профсоюзных организаций. В журнале также регулярно освещается деятельность профсоюзных организаций, профессиональных династий, участие членов Профсоюза в республиканских профессиональных, профсоюзных и общероссийских конкурсах, а также лучшие практики и положительный опыт работы профсоюзного актива. Таким образом, издание выполняет не только

информационную, но и мотивационную и методическую функцию, способствуя распространению передового опыта.

В Чеченской республиканской организации Профсоюза методическое сопровождение деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций осуществляется на постоянной основе в течение всего года. Основной целью данной работы является обеспечение первичных профсоюзных организаций необходимыми информационными, нормативными и методическими материалами для эффективного выполнения ими своих функций. Работа строится с учетом практических потребностей профсоюзных организаций и направлена на повышение компетентности районных представителей и председателей ППО.

Практически во все первичные профсоюзные организации был направлен «Журнал для руководителя профсоюзного кружка», который позволяет председателям и активу использовать его при организации обучения членов Профсоюза.

Также разработан и распространен в первичных профсоюзных организациях алгоритм участия профкома в тарификации на начало учебного года, прохождения аттестации педагогическими работниками, содержащий необходимую последовательность действий и практические рекомендации. В рамках методического сопровождения первичным профсоюзным организациям и районным представителям Профсоюза выдавались: Устав Профсоюза, ТК РФ, нормативные и информационные материалы, в том числе постановления Правительства Чеченской Республики.

1.6. Организация культурно-массовых мероприятий (форумов, конкурсов, круглых столов и конференций), участие в организации профессиональных конкурсов в регионе.

Чеченская республиканская организация Профсоюза уделяет значительное внимание организации культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и профессиональных мероприятий, направленных на повышение активности членов Профсоюза, развитие корпоративной культуры, укрепление профсоюзного единства и создание условий для содержательного отдыха профсоюзного актива и членов Профсоюза.

На регулярной основе для профсоюзных работников и актива, всех желающих членов Профсоюза организуются культурно-массовые мероприятия, в том числе посещение театров. В течение года несколько раз организуются коллективные посещения республиканских театров на различные постановки. Данные мероприятия востребованы членами Профсоюза и способствуют не только организации досуга, но и реализации культурных потребностей членов Профсоюза.

По инициативе Чеченской республиканской организации Профсоюза был организован республиканский концертный тур Симфонического оркестра Чеченской государственной филармонии имени Аднана Шахбулатова под руководством художественного руководителя и главного дирижёра Валерия Владимировича Хлебникова. В рамках концертного тура симфонический оркестр посетил все 20 районов Чеченской Республики, подарив членам Профсоюза возможность прикоснуться к миру классической музыки и насладиться высоким исполнительским мастерством профессиональных музыкантов. Члены Профсоюза смогли бесплатно посетить концерты и стать участниками этого яркого и значимого культурного события. Республиканский концертный тур стал важным вкладом в развитие культурной жизни работников образования.

Традиционным мероприятием является республиканский туристический поход, который ежегодно проводится в преддверии профессиональных праздников, 27 сентября – в **День основания Общероссийского Профсоюза образования**. В однодневном туристическом походе принимают участие более 50 молодых педагогов-членов Профсоюза со всех районов республики. Мероприятие направлено на укрепление здоровья, популяризацию активного образа жизни и сплочение профсоюзного актива.

Особое место в деятельности организации занимают республиканские профсоюзные конкурсы, которые позволяют выявлять и поощрять наиболее активных и компетентных представителей профсоюзного актива, а также распространять положительный опыт работы первичных профсоюзных организаций.

В республике проводились конкурсы:

«Педагогическое перо»

«Лучший уполномоченный по правозащитной работе»;

«Лучший уполномоченный по вопросам заработной платы»;

«Лучший уполномоченный по охране труда»;

«Лучший уполномоченный по организационно-уставной работе»;

«Лучшее занятие профсоюзного кружка»;

«Лучшее занятие комнаты психологической разгрузки»;

«Лучший Коллективный договор».

Проведение подобных конкурсов способствует повышению профессионального уровня профсоюзного актива, стимулирует применение новых форм и методов работы, а также создает условия для выявления и распространения лучших практик среди первичных профсоюзных организаций.

Отдельно хотелось бы отметить республиканский конкурс «Педагогическое перо». Благодаря конкурсу участники смогли показать высокий творческий потенциал, способность создавать высокохудожественные образцы поэтического и прозаического творчества самых различных жанров, прекрасное владение

чеченским и русским языками. По итогам конкурса двое победителей по ходатайству Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза были включены в республиканский Союз писателей.

Представители Чеченской республиканской организации Профсоюза также активно участвуют в региональных профессиональных конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Чеченской Республики, выступая в качестве независимых экспертов и членов конкурсных комиссий (жюри).

18 мая 2024 года на базе гимназии № 5 города Грозного Чеченская республиканская организация Профсоюза провела II Республиканскую Спартакиаду учителей Чеченской Республики. В Спартакиаде приняли участие 20 команд, по одной сборной команде из каждого района республики. Состязания состоялись по 6 видам спорта: дартс, прыжки в длину, бег на 100 м., эстафета, бег на 3000 м. и перетягивание каната. По итогам всех видов состязаний 3-е место заняла команда Шелковского района, 2-ое – команда Ахматовского района и победителем стала команда учителей из Урус-Мартановского района. Всем 120 участникам были вручены дипломы, а победителям и призерам – кубки, дипломы и денежные вознаграждения. Команда победителей (16 человек) в качестве бонуса получила от республиканской организации Профсоюза возможность поехать на Всероссийский тренинг-лагерь «Амбассадоры здоровья».

В целом организация культурно-массовых и профессиональных мероприятий носит системный и комплексный характер. Сочетание культурных, спортивно-оздоровительных и профессиональных мероприятий позволяет охватывать различные категории членов Профсоюза, способствует повышению их заинтересованности в деятельности Чеченской республиканской организации Профсоюза и формированию активной профсоюзной позиции.

1.7. Практика награждения профсоюзных кадров и актива

Особое значение Чеченская республиканская организация Профсоюза уделяет вопросу морального и материального стимулирования профсоюзных кадров и актива.

Чеченской республиканской организацией Профсоюза утверждены различные виды республиканских профсоюзных наград: медаль «Почетный работник Профсоюза» и денежная премия 5000 рублей; Премия имени Сайды Ульбиева (15000 рублей) для председателей ППО, отличившихся в рамках активной правозащитной деятельности; грамота и благодарность Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза и денежные премии по 2000 рублей; разработаны Положения и учреждены Книга Почета (премия 7000 руб.) и Доска Почета Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза (премия 2000 рублей); нагрудный знак «За активную работу» (3000 руб.).

Ежегодно более 800 человек награждается различными профсоюзными наградами.

II. Финансово-хозяйственная деятельность

Чеченская республиканская организация Профсоюза в модели применения централизованного бухгалтерского учета выступает единым финансовым центром. Все 100% членских профсоюзных взносов поступают и аккумулируются на расчетном счете республиканской организации Профсоюза.

В распоряжении первичных профсоюзных организаций остается 22% членских профсоюзных взносов от валового сбора, 5% перечисляются в Общероссийский Профсоюз образования, 7% в Федерацию Профсоюзов Чеченской Республики и 66% остается на уставную деятельность Чеченской республиканской организации Профсоюза.

На практике применение централизованного бухгалтерского учета показывает существенный экономический эффект, который достигается за счет оптимизации расходов на содержание территориального звена. В результате высвобождаются значительные денежные средства, которые перераспределяются в пользу членов Профсоюза. Экономия достигается по нескольким ключевым направлениям. Снижаются расходы на фонд оплаты труда: сокращается численность бухгалтерского персонала на местах, уменьшаются выплаты по социальному страхованию и налоговые отчисления с заработной платы. Оптимизируются затраты на программное обеспечение и техническое оснащение - вместо множества локальных лицензий и разрозненных баз данных используется единый программный комплекс. Сокращаются командировочные и транспортные расходы, а также затраты на бумажный документооборот и архивное хранение первичной документации.

Помимо этого, снижаются административные издержки, такие как расчёт заработной платы, подготовка отчётности в СФР, ФНС, статистические отчёты, работа с первичными документами – всё это концентрируется в одном месте. Уменьшается количество ошибок и дублирования функций.

Немаловажным преимуществом является повышение контроля и прозрачности. Все операции проходят через единую бухгалтерию, что упрощает внутренний и внешний аудит. Чеченская республиканская организация Профсоюза обеспечивает более детальный контроль за своевременным поступлением членских профсоюзных взносов и полнотой их уплаты. Благодаря этому происходит укрепление Чеченской республиканской организации Профсоюза.

Централизация бухгалтерского учета и оптимизация управленческих процессов создают прочную финансовую и организационную основу для дальнейшего развития профсоюзной структуры в регионе. Высвобожденные ресурсы направляются также

на усиление кадрового потенциала, совершенствование материально-технической базы и расширение поддержки, оказываемой членам Профсоюза. Все это в конечном счете повышает устойчивость организации, ее способность оперативно реагировать на изменения социально-экономической ситуации.

Во всех муниципальных районах введены штатные единицы представителя Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза. Таким образом, в штате Чеченской республиканской организации Профсоюза – 67 человек, из них – 29 специалистов аппарата, 4 представителя ППО, 34 человека – представители и заместители представителей Совета Чеченской республиканской организации Профсоюза. Дополнительно открыты три отдела: профсоюзного обучения и мониторинга, информационный и правозащитный.

Все районные представительства обеспечены офисами, компьютерной техникой и мебелью, профсоюзными стендами, канцелярскими принадлежностями, а также для них ежемесячно выделяются денежные средства на посещение первичных профсоюзных организаций.

В республиканской организации Профсоюза действуют 4 республиканских Координационных совета наиболее массовых профессий: учреждений дошкольного и дополнительного образования, учреждений профессионального образования, а также обслуживающего и вспомогательного персонала. Председатели этих Координационных советов финансируются за счет средств профсоюзного бюджета.

Чеченская республиканская организация Профсоюза ежегодно проводит более 150 мероприятий массового характера, каждое из которых обеспечено финансированием. В данных мероприятиях принимают участие более 20 тысяч членов Профсоюза.

Ежегодно проводятся 7 - 9 конкурсов по различным направлениям. В среднем в них принимают участие до 500 членов Профсоюза. Каждый из них поощряется материально.

В начале каждого календарного года на заседании Президиума Чеченской республиканской организации Профсоюза принимаются постановления о выделении члена Профсоюза санаторно-курортных путевок в разрезе каждого района в соответствии с утвержденным положением о материальной помощи и санаторно-курортном оздоровлении, в котором прописана норма предоставления льготных путевок с 50%-ой скидкой, предусматривающая право члену Профсоюза право оздоровиться один раз в три года,

В 2024 году Чеченская республиканская организация Профсоюза провела акцию по выявлению работников образовательных организаций с хроническими заболеваниями, в ходе которой членам Профсоюза с хроническим заболеваниями была выделены путевки с 70%-ой скидкой при наличии медицинской справки о хроническом заболевании и учете в медицинском учреждении.

Благодаря санаторно-курортному лечению ежегодно оздоравливается свыше 600 членов Профсоюза.

Закупается оборудование для комнат психологической разгрузки, которое безвозмездно передаются первичным профсоюзным организациям. В настоящем времени в образовательных учреждениях действуют 30 таких комнат. За последние полтора года их посетили более 5000 членов Профсоюза.

Значительная доля профсоюзных средств идет на оказание материальной помощи членам Профсоюза. Ежегодно финансовую поддержку в виде материальной помощи получают 1500 членов Профсоюза.

Подводя итог сказанному, еще раз можно выделить, что благодаря централизованному бухгалтерскому учету в Чеченской республиканской организации Профсоюза достигнуто существенное укрепление финансовой дисциплины и повышение эффективности использования имеющихся ресурсов.

III. Анализ системы социального партнерства в сфере образования.

Региональное Отраслевое соглашение в Чеченской Республике заключено 15 мая 2025 г. между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией Профсоюза, и действует до 14 мая 2028 г. (рег.№135 от 23.05.2025 г.) (далее – Соглашение).

При составлении Соглашения за основу было взято Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 г.г., заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 27.03.2024 г., действующее до 31 декабря 2026 г. (далее – Федеральное соглашение).

В Соглашении закреплены практически все условия, предусмотренные в Федеральном соглашении, в том числе касающиеся защиты социально-экономических прав и профессиональных интересов работников и их реализации.

В главе 3 Соглашения прописаны условия, направленные на развитие и повышение эффективности социального партнерства. В свою очередь, все территориальные соглашения и коллективные договоры составлены основываясь на республиканском Соглашении. Таким образом, на всех уровнях актов социального партнерства предусмотрены условия развития и эффективности социального партнерства.

1. Общая направленность Соглашения. Само Соглашение определяет своей целью обеспечение стабильной и эффективной работы образовательных организаций посредством улучшения условий труда, быта и отдыха работников, повышения

социального статуса педагога и его заработной платы, а также создания здоровых и безопасных условий труда. При этом документ является правовым актом, обязательным для сторон и используемым при заключении коллективных договоров в образовательных организациях. Улучшение положения работников рассматривается не как отдельная социальная акция, а как система взаимосвязанных мер: достойная оплата труда + социальные гарантии + безопасные условия труда + профессиональное развитие + защита трудовых прав + участие Профсоюза в принятии решений. Именно такой комплексный подход позволяет говорить об обеспечении возможности реального улучшения социально-экономического положения работников образования.

2. Оплата труда как ключевой элемент социальной политики. Одно из центральных направлений соглашения – совершенствование системы оплаты труда. Здесь важно различать два уровня. Первый уровень – государственные гарантии. Это обеспечение финансирования заработной платы, соблюдение установленных законодательством гарантий, компенсационных и стимулирующих выплат. Второй уровень – коллективно-договорное регулирование. Отраслевое соглашение задаёт рамки, а конкретные условия получают развитие в коллективных договорах образовательных организаций и локальных нормативных актах. Таким образом, Профсоюз получает возможность участвовать в обсуждении вопросов, непосредственно влияющих на размер заработной платы работников, таких как распределение фонда оплаты труда, определение как порядка установления стимулирующих выплат, критериев их назначения, так и других элементов системы оплаты труда, добиваясь того, чтобы заработная плата была прозрачной и предсказуемой, а стимулирующая часть действительно зависела от понятных и объективных критериев.

Иными словами, задача использования принципа социального партнёрства состоит не только в том, чтобы добиваться увеличения фонда оплаты труда, но и в том, чтобы не допускать необоснованного уменьшения заработка конкретного работника и обеспечить справедливое распределение имеющихся средств.

3. Дополнительные социальные гарантии. Особое место в Соглашении занимает социальная поддержка работников. В Соглашении предусматривается компенсация педагогическим работникам расходов на оплату коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством. Также предусматриваются меры по содействию оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников, решению жилищных вопросов, оказанию единовременной материальной помощи в отдельных жизненных ситуациях. Это показывает, что повышение уровня материального обеспечения работников , согласно соглашению, не обеспечивается только заработной платой. Социально-экономическое положение работника определяется также тем, насколько ему доступны: жильё; медицинское обслуживание

и оздоровление; компенсация коммунальных расходов; материальная помощь; меры поддержки семьи; дополнительные социальные гарантии, закреплённые коллективным договором.

4. Улучшение условий и охраны труда. Существенный блок Соглашения посвящён созданию безопасных условий труда. Министерство обязуется содействовать совершенствованию работы служб охраны труда, обеспечивать методическое сопровождение и анализировать причины производственного травматизма. Результаты анализа должны рассматриваться сторонами социального партнёрства для выработки мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профессиональной заболеваемости. Особенно показательны финансовые обязательства Соглашения, предусматривающие направление на мероприятия по охране труда средств в размере не менее 0,2% фонда оплаты труда и не менее 0,7% эксплуатационных расходов на содержание организаций. Эти расходы должны отражаться в коллективном договоре и Соглашении по охране труда. Это уже конкретный экономический механизм улучшения условий труда. Кроме того, Соглашение предусматривает финансирование обязательного обучения работников требованиям охраны труда, проведение специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров и социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5. Профсоюзный контроль – практический механизм реализации Соглашения. Одна из сильных сторон Отраслевого соглашения заключается в том, что Профсоюзу отводится не только представительская, но и контрольная функция, через которые Профсоюз непосредственно участвует в разработке и согласовании нормативных правовых актов, с ним они согласовываются. Предусмотрено участие представителей Профсоюза в комиссиях по проверке готовности образовательных организаций к началу учебного года, в мероприятиях по охране труда и контроле за соблюдением трудового законодательства. Органы управления образованием должны осуществлять повседневный контроль за соблюдением трудовых норм и реализацией соглашений между администрациями образовательных организаций и профсоюзными организациями. Это позволяет выстроить систему взаимодействия: министерство - органы управления образованием - администрация образовательной организации - первичная профсоюзная организация - работник. При такой системе Профсоюз может выявлять нарушения ещё до того, как они перерастают в трудовой конфликт.

6. Кадровая политика и поддержка работников. Социально-экономическое положение педагогов невозможно улучшить без решения кадрового вопроса. Соглашение предусматривает ежегодный мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций: анализируется наличие педагогических кадров, потребность в них, возрастной состав, текучесть кадров, фактическая учебная

нагрузка и дефицит специалистов по отдельным предметам. Это важная мера, поскольку кадровый дефицит непосредственно влияет на нагрузку работающих педагогов. Если нехватка учителей приводит к постоянному увеличению нагрузки уже работающих специалистов, то даже повышение заработной платы не решает проблему полностью. Поэтому кадровое обеспечение и справедливое распределение нагрузки следует рассматривать как часть социально-экономической политики. Отдельное значение имеет профессиональное развитие работников – повышение квалификации, переподготовка и создание условий для профессионального роста.

7. Наставничество и поддержка молодых педагогов. Примером конкретной социальной гарантии является закреплённая в Соглашении доплата педагогическим работникам за наставничество в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада). Это имеет двойное значение. С одной стороны, опытный педагог получает материальное вознаграждение за дополнительную работу. С другой, создаётся механизм адаптации молодого специалиста, который получает помощь более опытного коллеги. Таким образом, наставничество становится не только кадровой, но и социально-экономической мерой, позволяющей одновременно поддерживать молодых работников и снижать риск их ухода из профессии.

Соглашение помогает закрепить в коллективных договорах стимулирующую надбавку (30% от оклада) для молодых специалистов, которые пришли в систему после вуза или колледжа и работают первые три года.

8. Защита профсоюзных прав работников. Отдельный раздел соглашения посвящён гарантиям деятельности профсоюзных организаций и защите представителей работников. Например, Соглашение предусматривает дополнительные гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы, включая защиту от определённых изменений условий трудового договора без соблюдения установленной процедуры и участия Профсоюза. Это важно, с точки зрения соблюдения принципа социального партнёрства: Профсоюз не может эффективно защищать работников, если его представители не имеют гарантий независимости при осуществлении своей деятельности.

18 сентября 2025 г. к действующему Соглашению было подписано дополнительное Соглашение (рег.№135 от 22.09.2025 г.) о нижеследующем:

«В целях сохранения здоровья работников, повышения эффективности труда и профилактики профессиональных заболеваний рекомендуют предоставлять работникам время от 5 до 15 минут для проведения производственной гимнастики – комплекса физических упражнений, выполняемых на рабочем месте и включаемых в режим рабочего дня. Конкретная продолжительность и время проведения гимнастики устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Время, затраченное

на производственную гимнастику, включается в рабочее время». В период с октября и до конца 2025 года аналогичное условие было закреплено во всех территориальных Соглашениях и Коллективных договорах.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования как постоянно действующий орган социального партнерства (далее ОК) проводит свои заседания на регулярной основе в соответствии с планом работы не реже одного раза в год, а при необходимости проводит внеочередные заседания по инициативе одной из сторон.

Так, например, в мае текущего года обсуждалась тема повышения ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательных организаций, а в июне Профсоюз вышел с инициативой о внесении дополнительных условий в Соглашение о дополнительных мерах поддержки работников, имеющих детей, следующего содержания:

1) о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков с сохранением среднего заработка работникам:

- в связи с рождением ребёнка;
- воспитывающим детей-школьников младших классов – в День знаний;
- для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение в образовательные организации по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности;
- при призыве сына работника для прохождения военной службы;
- в день смерти и/или в день погребения в случае смерти близких родственников работника (супруг, супруга, родители работника, родители супруга/супруги; родных работника (братья/сестры супруга/супруги работника, дедушка/бабушка работника, дедушка/бабушка супруга/супруги работника, внуки работника, внуки супруга/супруги работника);
- работнику-женщине, имеющей детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и работнику-мужчине, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) без матери.

2) иные социально-трудовые льготы и гарантии:

- обеспечение детей работников в возрасте до 10 лет включительно новогодними подарками, билетами на детские новогодние утренники;
- организация детских комнат для временного пребывания детей работников;
- совмещение графика отпусков со школьными каникулами детей работников;
- организация семинаров по культуре семейных отношений и мероприятий по профориентации детей работников (экскурсии на работу родителей, вовлечение в различные профориентационные проекты) в целях поддержки трудовых династий;

- при сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно;
- улучшение жилищных условий через предоставление служебного жилья;
- проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей, в том числе предоставление возможности посещения работниками и членами их семей физкультурно-оздоровительных и спортивных тренажерных залов, спортивных площадок для игр (волейбол, баскетбол, мини-футбол, и др.);
- реализация программ организованного досуга для работников и членов их семей (совместные выезды на природу, в театр, на спортивные мероприятия, организация отдельных детских зон на корпоративных мероприятиях).

В настоящее время ведутся переговоры с Министерством по инициативе, предложенной региональной организацией Профсоюза.

Все мероприятия социально-партнерской работы размещаются на официальном сайте Чеченской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, в журнале «Резонанс», в газете «Информационный вестник», в ежемесячной телепередаче «Вестник Профсоюза образования», а также на профсоюзном стенде каждой первичной профсоюзной организации. Соглашение размещено на сайтах Профсоюза и Министерства.

В Чеченской Республике всего 17 муниципальных образований, в каждом из них есть действующее территориальное Соглашение.

В структуре Чеченской региональной организации Профсоюза действуют 1137 первичных профсоюзных организаций, во всех заключены и действуют коллективные договоры.

В целях обеспечения единых подходов к формированию заработной платы педагогических работников специалистами аппарата Чеченской республиканской организации Профсоюза практикуется проведение семинаров для руководителей образовательных организаций, работников бухгалтерий, профсоюзного актива в муниципалитетах Чеченской Республики по разъяснению положений Постановления Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184, консультирование руководителей муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций по вопросам заработной платы.

В соответствии с Постановлениями Правительства Чеченской Республики от 14 марта 2023 года № 91, от 09.12.2025 года № 250 было проведено повышение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) работникам системы образования республики. При этом в Постановлении № 91 был отменен действовавший ранее порядок образования новых ставок заработной платы (должностных окладов) при применении повышающих коэффициентов за квалификационные категории. Профсоюз провел мониторинг, в результате которого было установлено значительное снижение размеров заработной платы

у работников, имеющих квалификационные категории. Данный факт стал предметом обсуждения двухсторонней комиссией Министерства образования и науки Чеченской Республики и Профсоюза. Учитывая доводы, приведенные Профсоюзом, Правительство Чеченской Республики Постановлением № 250 от 09.12.2025г. вновь вернуло в постановление № 91 прежний порядок образования новых ставок заработной платы (должностных окладов) за квалификационные категории.

Вопрос повышения заработной платы регулярно обсуждается на заседаниях республиканской трехсторонней комиссии, двухсторонней комиссии Министерства образования и науки ЧР и Профсоюза.

Чеченская республиканская организация Профсоюза регулярно проводит следующие мониторинги:

- мониторинг заработной платы в образовательных организациях дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Чеченской Республики после принятия постановления Правительства Чеченской Республики от 14 марта 2023 года № 91 «О внесении изменений в Постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184» (2023г.);

-мониторинг по доведению заработной платы до уровня МРОТ, реализации постановления Правительства Чеченской Республики от 13 декабря 2023 года № 325 в организациях дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования (2024г.);

-мониторинг по доведению заработной платы работников организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования до уровня минимального размера оплаты труда с 1 января 2025 года;

-мониторинг по формированию оплаты труда членов Профсоюза в образовательных организациях общего, дополнительного, дошкольного и профессионального образования республики – с 17 по 25 марта 2025 года;

- мониторинг участия профсоюзного актива в формировании заработной платы членов Профсоюза в образовательных организациях общего, дополнительного, дошкольного и профессионального образования республики – с 5 по 11 ноября 2025 года;

- мониторинг по доведению заработной платы до уровня МРОТ с 1-го января 2026 года в организациях дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования - в марте 2026 года.

IV. Координация деятельности первичных профсоюзных организаций в профессиональных образовательных организациях Чеченской Республики

В настоящее время на территории Чеченской Республики функционируют 18 профессиональных образовательных организаций (далее — ПОО), подведомственных Министерству образования и науки Чеченской Республики. По состоянию на 01 января 2026 года численность членов Профсоюза составляет 1 646 человек (100% от общего числа работников профессиональных образовательных организаций). В организациях сформирован и действует профактив (уполномоченные) численностью 137 человек.

Наблюдается выраженная тенденция к омоложению профсоюзных рядов: если в начале 2024 года численность молодых работников составляла 340 человек (19% от общего состава членов Профсоюза), то к настоящему времени она выросла до 671 человека, достигнув 38%.

Координацию работы на республиканском уровне осуществляет Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций учреждений СПО (далее — КС СПО Профсоюза в ЧР). Положение о Совете определяет его цели, задачи, структуру и ключевые направления деятельности. Возглавляет КС СПО Р. М. Герасиев, который ежегодно принимает участие во Всероссийских обучающих семинарах-совещаниях председателей КС СПО, проводимых Общероссийским Профсоюзом образования. В течение последних двух лет к участию в этих совещаниях в онлайн-формате также привлекаются директора колледжей и техникумов, а также председатели первичных профсоюзных организаций республики.

В повестку семинаров входят ключевые вопросы реализации государственной политики в сфере СПО и профессионального обучения: внедрение профессиональных стандартов при актуализации ФГОС, проведение единого федерального демонстрационного экзамена, дифференциация и нормирование оплаты труда педагогических работников, режим рабочего времени, охрана труда и здоровья, а также комплексная защита социально-экономических прав членов Профсоюза.

Республиканский план работы включает адресные мероприятия для ППО системы СПО:

- обучающие семинары и совещания с уполномоченными по вопросам охраны труда, трудового законодательства (соблюдение порядка трудоустройства, заключение трудовых договоров), своевременности выплат заработной платы и прозрачности распределения стимулирующих выплат;

- содействие в организации регионального этапа Всероссийского конкурса педагогических достижений «Мастер года»;
- поддержка чемпионатного движения по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» (заместитель председателя республиканской организации входит в оргкомитет чемпионата, а КС СПО обеспечивает материальное поощрение участников и призеров).

Для стимулирования активности первичных организаций сформирована система конкурсов профессионального мастерства, включающая смотры «Лучшая первичная профсоюзная организация СПО» и «Лучший коллективный договор СПО».

Практико-ориентированная подготовка профактива ПОО проводится на базе санатория «Серноводск-Кавказский». Образовательные интенсивы продолжительностью от 3 до 7 дней объединяют оздоровление с разбором практических кейсов:

- обмен лучшими практиками профсоюзной работы;
- отработка алгоритмов и чек-листов по ведению коллективных переговоров;
- практикумы по правовой грамотности и контролю за обеспечением охраны труда;
- тематические круглые столы и вебинары.

Кроме того, республиканская организация обеспечивает регулярное направление активистов ППО СПО на федеральные образовательные площадки, молодежные слеты, конкурсы и спортивные мероприятия.

Во всех 18 ПОО действуют коллективные договоры, разработанные на базе республиканского Отраслевого соглашения. В них зафиксированы значимые социальные гарантии:

- доплата за наставничество в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада) (для передачи опыта начинающим педагогам);
- стимулирующая надбавка в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада) для молодых специалистов в течение первых трех лет работы после окончания вуза или колледжа.

На системной основе проводятся мониторинги и социологические опросы членов Профсоюза, оценивающие условия труда, правовую защищенность и уровень удовлетворенности профсоюзной поддержкой.

Действенным инструментом адресной работы стал проект «Диалог с преподавателем» - серия структурированных встреч профактива с работниками колледжей. Помимо вопросов профессиональной деятельности (методические трудности, потребность в повышении квалификации, оснащенность рабочих мест ПК и техникой), фиксировались социально-бытовые запросы.

Всего поступило 670 обращений и инициатив:

- вопросы оплаты и стимулирования труда затронули 234 педагога;
- запросы на содействие и методическую помощь при подготовке к аттестации на установление квалификационной категории подали 117 человек;
- за получением материальной помощи и путевок на санаторно-курортное лечение обратились 168 специалистов;
- вопросы содействия в улучшении жилищных условий и предоставлении компенсаций по оплате ЖКУ подняли 66 человек (43 и 23 соответственно).

По итогам рассмотрения обращений 99% поднятых вопросов были успешно урегулированы.

В фокусе внимания находится социальная поддержка семей педагогов, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья. В рамках ежегодной благотворительной акции «Профсоюз — детям», приуроченной к Международному дню защиты детей, семьям оказывается целевая материальная и адресная помощь.

В целях профилактики профессионального выгорания педагогов реализуется проект по созданию комнат психологической разгрузки: необходимое оборудование передано и безвозмездно смонтировано в образовательных организациях. Для стимулирования эффективного использования рекреационных пространств Президиумом учрежден ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучшая комната психологической разгрузки».

Выстроено конструктивное социальное партнерство с Советом директоров ПОО Чеченской Республики. Совместная работа включает стажировки руководителей, вебинары и выработку единых подходов к кадровой политике (в частности, в 2026 году состоялась управленческая стажировка директоров колледжей). Представители Профсоюза на стадии проектирования участвуют в экспертизе проектов локальных и ведомственных актов по оплате труда, стимулированию труда, нормам нагрузки и аттестации.

Значимым результатом диалога стала договоренность о проведении аттестации в упрощенном (льготном) формате — в форме собеседования без предоставления всестороннего портфолио — для педагогов со стажем более 40 лет, обладателей почетных званий («Народный», «Заслуженный»), отраслевых наград, а также победителей профессиональных конкурсов.

Сдерживающие факторы и точки роста.

Несмотря на высокий процент охвата (96%), достижению 100%-ного членства и повышению эффективности работы препятствуют:

- ротация и дефицит квалифицированных кадров в профсоюзном активе на местах;

- потребность в дополнительном обучении активистов базовым навыкам ведения переговоров, правовой самозащиты и углубленного анализа локальных актов.

Решение данных задач заложено в план целевой подготовки актива на предстоящий период.

Чеченская республиканская организация
Профсоюза