

# Я – профсоюзный

Профсоюзными лидерами не рождаются, ими становятся, благодаря, в том числе и наставничеству. Это я могу сказать точно, опираясь на свой большой путь в профсоюзе, 20 лет в роли председателя первичной профсоюзной организации. Наставничество сейчас очень актуально в системе образования: в школах, детских садах, учреждениях дополнительного образования идет смена поколений. Приходят после вузов молодые учителя, и не все остаются в школе навсегда. И тут очень важно принять их в педагогическую семью, подсказать, поддержать.

## Новое старое

Наставничество – это новое старое в современном формате. Профсоюз тут не исключение, в профсоюзе тоже работают кадры, пусть и на общественных началах. Когда 20 лет назад в только что открывшейся школе № 13 Лениногорска на первом же собрании меня избрали профсоюзным лидером – все были «за», никого «против» – честно призналась себе – кто же, если не я? Внутренне была готова к этой работе хотя бы потому, что у меня уже был опыт профсоюзной работы. И все же, избрав профсоюзным лидером, стало для меня новым вызовом, и чтобы ответить на него, нужно было выйти из зоны комфорта: дом, работа, магазин, дом. И отдавать свои силы, энергию, время другим. Взять некоторую ответственность за людей, которые за меня отдали свои голоса. Значит, верят мне, доверяют. Раз так, нужно работать.

В школу пришли молодые педагоги, им нужно помочь адаптироваться в новых условиях, сплотить в один дружный единый коллектив, и вместе расти, решать общие задачи. И я с ними начала знакомиться, разговаривать, узнавать – про образование и школу, семью и детей, планы и мечты. Одним словом, все про каждого сотрудника знать и помнить.

Сотрудники, пришедшие в школу из других общеобразовательных учреждений, уже были членами профсоюза. Принимали только молодых специалистов в профсоюз. Раньше профсоюзный билет был бумажной книжечкой, сейчас – электронный. Но и тогда, и сегодня мы вручаем профсоюзный билет в торжественной обстановке, с цветами, наставлениями-пожеланиями, при коллективе школы.

Социальный партнер, директор школы Тарас Владимирович Павлов, как представитель администрации образовательного учреждения, с нами уже 20 лет. Он смог заинтересовать профсоюзный комитет школы перспективами совместной работы во благо коллектива, вызвать готовность членов команды к активной работе для достижения общих целей. Уволенных работников можно по пальцам пересчитать, уходят, в основном, только на заслуженный отдых. А вот новые молодые кадры нам нужны.

## Почему нет, попробую

Все это я вспоминаю, когда в 2024 году председатель Лениногорской

территориальной профсоюзной организации работников образования Марина Николаевна Сосункевич пригласила меня в кабинет, и сообщила, что меня определяют наставником для только что избранной председателем первичной профсоюзной организации детского сада №13 Татьяны Игоревны Антиповой.

Предложение прозвучало столь неожиданно для меня, и первое, что тогда пришло в голову, – не трать лишних слов, отрицательно помогай головой, что означало бы – не могу, очень большая загруженность: заместитель директора по хозяйственной части и по совместительству делопроизводитель, плюс – своя профсоюзная работа. Но тут что-то щелкнуло в моем несколько возбужденном мозгу: ну, кто, если не я?

Татьяну Игоревну я знаю, она работает воспитателем в детском саду, с которым мы располагаемся под одной крышей. Один и тот же окрашенный район в небольшом пешеходном городке. У наших детей одни и те же родители – сначала их мамы приводят в детский сад, потом – в нашу школу.

Выпускница пединститута, молодая, взяла на себя новые обязательства – ну как тут ее не поддержать?! И Марина Николаевна, руководитель нашей территориальной профсоюзной организации, – столько лет на этом посту, к нам за опытом приезжают со всего Татарстана, прежде чем мне предложить наставничество, конечно, все эти обстоятельства учла и обдумала.

И еще – Марина Николаевна уверена во мне, убеждена, что у меня все получится, ведь я почти 20 лет возглавляю профсоюзную организацию нашей школы, и тогда по рейтингу профсоюзных лидеров из 75 первичных организаций всегда входила в пятерку лучших. Все эти мысли пронеслись в моей голове молниеносно, и согласно кивнув головой, я бодро произнесла – почему нет, попробую.

– Мы стараемся всячески помочь новоиспеченным профсоюзным лидерам – для того, чтобы они могли стать полноценными председателями первичных профсоюзных организаций. Почему это нужно? Потому что вы работаете для людей. Именно председатель первичной профсоюзной организации – как мостик между всеми уровнями профсоюза и членами профсоюза, – сказала она тогда.

В нашей территориальной организации есть разные формы обучения профсоюзных лидеров. Есть



школа профсоюзного актива. Кстати, наша ШПА заняла первое место в VII республиканском конкурсе школ профсоюзного актива. Есть постоянно действующие семинары, но этого недостаточно.

Для повышения эффективности работы первичных профсоюзных организаций решили использовать такую форму, как наставничество. Разработали проект «Наставничество», защитили его успешно на уровне республики. И он уже третий год работает.

## Учить тому, что знаешь сам

На уровне территориальной организации самых опытных председателей первичных профсоюзных организаций, со стажем работы, но главное – с высокой эффективностью работы, с высоким рейтингом выдвигают в наставники.

Рейтинг подразумевает множество критериев, среди них – работа на сплочение коллектива, достижения в социальном партнерстве, а также – участие в различных профсоюзных конкурсах и мероприятиях, многое другое. За каждый вид работы ставятся баллы. Есть наглядность – экран эффективности работы председателей Профсоюза и активности профсоюзных лидеров налицо.

«Наставник – это профессионал, который передаст свои знания, умения и практический опыт другому, менее опытному или начинающему специалисту», – прочла я на просторах интернета. Если простыми словами, наставник учит всему, что знает сам.

Что я знаю? Многие. К примеру, как спланировать коллектив, чтобы добиваться эффективности, побеждать на конкурсах. Наша организация несколько раз участвовала в республиканском конкурсе на лучший коллективный договор, занимала призовые места и даже вышла в победители. И на конкурсе агитбригад – мы не скучаем, выкладываемся на все 100 процентов и побеждаем...

Но как все эти знания и опыт донести до моей молодой коллеги, чтобы она их усвоила, и на их основе дальше развивалась и росла уже вместе со своим коллективом? Просто объяснить, к примеру, как создать и подготовить агитбригаду к конкурсу, если до этого, как мне было известно, ни она сама, ни коллектив этого сада никогда не принимали в этом участии? Будет ли ей это интересно? Запомнит ли она? Хватит ли у нее на все это смелости и решительности?

Не будет ли первый блин комом, который надолго отодвинет ее от реализации других идей, проектов? А что, если мы реализуем какую-то идею совместно, вот возьмем, и выступим вместе на традиционном конкурсе агитбригад, создав на основе двух профсоюзных организаций единую сильную команду?

Сказано – сделано! Кстати, такой опыт стал первым в истории нашей территориальной организации. Результат нашего выступления сам говорит за себя – нам рукоплескали, не жалея сил! Мы заняли призовое, третье место.

И по окончании конкурса мы, конечно, поняли, что это того стоило – наши переживания, наши труды. Показали всем, что наставник и наставляемый – могут вот так совместно работать. А моя наставляемая, хотя ей, как она сама говорила, и страшно было все начинать, в ходе нашей совместной работы все увидела, «прощупала» своими нервами, интуицией, энергией многое из того, чтобы сделать работу на «отлично».

Какую тему выбрать для выступления, кого выбрать в состав агитбригады, как организовывать репетиции, разделить обязанности – кто будет автором сценария, кто возьмется за музыкальное оформление, у кого лучше всех получится на сцене – обо всем этом она теперь знает не только понаслышке и наставлениями. Вижу – у нее и членов ее профсоюзной организации глаза загорелись.

И она у меня интересуется: «А когда следующий муниципальный конкурс и какой?». Так вот он – час нашей совместной победы! Моя подопечная, Татьяна Игоревна, поверив в свои силы, прочувствовала потенциал стоящей за ней организации профсоюза.

И до этого часа и потом мы много с ней раз что-то обсуждали. Что вначале было самым трудным для нее? Это работа с документами. Документооборот профсоюзный – он у нас специфический, требования, особенно к финансовым документам, очень строгие. Есть образец, но все равно возникают какие-то трудности.

Первые документы мы вместе оформляли. К примеру, заполнение протоколов, актов, не сразу у нее пошла работа в программе АИС. Не боги горшки обжигают – всему этому она научилась. Что касается проведения собраний – я ее пригласила на наше собрание, она посетила, посмотрела, убедилась, что ничего

страшного в этом нет, главное – подготовиться к мероприятию, соблюсти регламент и услышать мнение каждого члена профсоюза.

Не раз и не два возвращались к самому важному – составлению проекта коллективного договора между профсоюзной организацией и социальным партнером. Размышляли: что еще к базовым понятиям социальной защиты можно добавить в коллективный договор образовательного учреждения?

## Что я еще могу сделать для людей?

– Самое хорошее в работе председателя профкома это то, что общаешься с людьми, – признается Татьяна Игоревна. – Узнаешь, что их волнует, за что они переживают, чем они живут, в каком направлении хотят развиваться. Я всегда думаю – что еще я могу сделать для своего коллектива, чтобы каждому было интересно работать в нашем саду и каждый чувствовал себя защищенным?

Каждый раз, шаг за шагом, как говорится, мы вместе шли к тому, чтобы моя наставляемая стала хорошим профсоюзным лидером. Приобретала больше опыта, знаний – чтобы могла ответить на любой вопрос, в том числе и на самый каверзный – а зачем мне профсоюз, что он мне дает? Ответ – льготы и гарантии прописаны в коллективном договоре, направлены на улучшение положения членов Профсоюза. Работа ради самого главного – обеспечения успешной защиты трудовых и социально-экономических прав и профессиональных интересов членов профсоюза – стала ее призванием.

А еще нужно информировать о новостях профсоюза образования, о том, какие льготы получить, как обратиться в суд для защиты. Перебороть скепсис по отношению к деятельности общественной организации и неверие в возможность что-то изменить. Но тут и у меня и у нее есть еще к чему стремиться.

Профсоюзная работа, пусть даже самая простая, такая как поздравления с праздниками, организация новгородных утреников, постоянно совершенствуется. Поэтому наставник – это лидер, интеллектуал, консультант, психолог, юрист, артист.

Результаты деятельности профсоюза во многом зависят от нас, профсоюзных лидеров, наставников, от нашей систематической и целенаправленной работы, от нашей настойчивости в решении возникаю-

# наставник

щих проблем, отстаивании интересов коллектива.

Наш труд вливается в труд вышестоящей профсоюзной организации – территориальной, республиканской, общероссийской. Конечный результат зависит, прежде всего, от обычных членов профсоюза на местах, от руководителя профсоюзной организации, пусть специально этому и не обученный, но просто обязательный в век информации больше, чем другие, чтобы вовремя донести, объяснить, рассказать своим коллегам.

Тут нам в помощь и сайты Ленинградской территориальной организации работников образования, республиканского, Общероссийского профсоюза образования. Газета «Профсоюзная среда» с ее актуальными рубриками, и вкладыши (центральные четыре цветные страницы) «Профсоюзный огонек» Ленинградской профсоюзной организации в местной газете «Ленинградские вести»...

## Обмениваясь опытом

Многие вопросы решаемы, в том числе и через наставничество. И да, так получилось, что, взявшись с не очень страстным желанием за наставничество, я им заинтересовалась, эта тема меня заинтриговала возможностью повлечь, выявлять, повести за собой моих коллег. Более того, своим опытом наставничества я поделилась на семинаре Общероссийского Профсоюза образования, который проходил под названием «Организационное развитие профсоюза в современных условиях» в феврале 2025 года в Санкт-Петербурге.

Это было масштабное мероприятие: приехали более 160 лидеров Профсоюза из 44 регионов нашей страны. Мы обменялись опытом, знакомылись с передовыми практиками и приобрели новые знания в области профсоюзной деятельности и наставничества. Делились секретами выстраивания социального партнерства и развития взаимодействия, эффективными формами работы адаптации молодых специалистов в системе образования, особенностями организационной, информационной и финансовой работы Профсоюза.

Жадно глотала новое на практиках по командообразованию, семинаре-тренинге «Корпоративное развитие членов Профсоюза: задачи, механизмы, инструменты», впитывала в себя техники актерского мастерства и сценической речи и другими практиками.

Завершающим мероприятием стал круглый стол по организационному развитию Профсоюза. Не позабыть впечатляющие вдохновляющие экскурсии по Северной столице. Со всем увиденным и услышанным я поделилась со своими коллегами, мы все восприняли духом, поделились своими новыми идеями с нашими ленинградскими коллегами.

## Новое задание

И в один из дней меня опять пригласила к себе Марина Николаевна, и вновь удивила, сообщив:

– Вы работаете со своим наставляемым где-то полтора года, вы оба молодцы, результаты есть. Председатель профсоюзной организации тринадцатого детского сада, мы считаем, открылась, созрела, готова дальше идти самостоятельно. Ну, а вам мы даем другого наставляемого.

И теперь – вам задачу по наставничеству немного усложняем.

Да, мне поручили новую наставляемую – полную противоположность первой. Это человек – не новичок в профкоме, она уже больше десяти лет возглавляет профсоюзную организацию одной из школ города. Но, видимо, ее несколько затронул довольно распространенный сегодня процесс выгорания.

Задача наставника, то есть моя, подтянуть ее к большему уровню, вывести на поверхность тот потенциал, который в ней заложен, вселить в ее душу уверенность, наконец, зарядить ее новыми знаниями, свежей энергией, новыми мечтами, мотивировать на более эффективную работу.

А я? Новое предложение председателя Ленинградской территориальной организации работников образования – конечно, вновь стало для меня полной неожиданностью. Но я себе вновь говорю: кто, если не я? Ведь я наставник, теперь уже с хорошим опытом в этой области, и я могу научить мою подопечную всему тому, что знаю сама. А я теперь определенно знаю больше, чем когда полтора года назад стояла в начале моего нового пути по наставничеству в профсоюзе.

## Я – наставник, значит, лидер

Ленинградская территориальная организация – как одна семья, у нас 75 первичных организаций, 14 наставников с 14 наставляемыми. Мне придется потратить часть своей жизни на новое наставничество. Ну и что же, я готова к этому. Готова, потому что я – председатель профкома с большим опытом, и я всегда учусь новому.

Я – наставник, значит, по определению – лидер. Я вижу в себе силы помочь моей коллеге стать сильнее, способность увлечь ее новым и ликовать по поводу того, как растет авторитет председателя профсоюзной организации в глазах коллектива и социального партнера. А как же иначе? Раз я наставник, и априори я шагаю в ногу со временем, креативна, технологична, мобильна, открыта для сотрудничества. И по – другому я уже не могу. Верю, что мы все – профсоюзные лидеры, рядовые члены профсоюза – благодаря совместным усилиям, постоянному совершенствованию сможем поднять работу профсоюза на новый уровень и тем самым повысить роль Профсоюза и его структур в жизни педагогического сообщества и в целом Российского общества.

И подходя к завершению своего повествования, вновь хочу повторить: профсоюзными лидерами не рождаются, ими становятся. И если быть до конца откровенной – я полюбила работу по наставничеству и за другое – за возможность совершенствоваться самой, постоянно учиться новому, реализовывать себя в новых проектах, чтобы учить других, главное – не стоять на месте. И за полтора года работы с моей прежней подопечной мой рейтинг среди других профсоюзных лидеров нашей территориальной организации поднялся до первой строчки.

**Евгения Астафьева,**  
председатель первичной профсоюзной организации школы №13  
г. Ленинградская,  
на фото: автор (слева) с наставляемой



# «Профсоюзный лекторий» в Раифе

В сердце Раифского леса под Казанью стоит специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа, где живут и учатся ребята с непростыми судьбами. 15 января представители Федерации профсоюзов Республики Татарстан: заместитель председателя ФПРТ Марат Гафаров с начальником отдела по делам молодежи и спорту Ольгой Титовой и заместителем начальника отдела организационной работы Евгением Клепиным провели встречу с воспитанниками данного учреждения в рамках образовательного проекта «Профсоюзный лекторий» чтобы пообщаться на тему о мире труда и профсоюзов.

Встреча открылась экскурсией по территории учреждения (на фото) – настоящему полигону дисциплины, развития и роста. Здесь, среди спортивных площадок, учебных классов, мастерских, ребята не просто осваивают школьную программу и начальное профессиональное образование, они погружаются в захватывающую кадетскую жизнь, оттачивают строевую и боевую подготовку, выезжают в поисковые экспедиции, походы и совершают марш-броски. А в мастерских в их руках оживают куски дерева и металла – будущие столы и слесари мастерят разнообразные изделия. Как отметили преподаватели, это не просто уроки, это подготовка к жизни, где руки, навыки и воля позволяют строить свое профессиональное будущее.

Далее прошел сам семинар в актовом зале училища. Марат Гафаров раскрыл суть социального партнерства в Татарстане: как работодатели, работники и власть договариваются за одним столом, чтобы труд был справедливым. Упомянул об исторических вехах

становления профсоюзного движения – от заводских стачек прошлого века до сегодняшней борьбы профсоюзов за достойную зарплату, безопасный труд и социальные гарантии.

Ольга Титова рассказала, как профсоюзы Татарстана стоят на страже трудовых интересов молодежи. Особый акцент она сделала на трудовых правах несовершеннолетних. Ребята узнали, на какие моменты надо обращать внимание при поступлении на работу и какие особенности есть для несовершеннолетних в этом вопросе. Также они узнали много нового о коллективно-договорном регулировании в решении молодежных вопросов, в частности, предоставлении дополнительных выплат, надбавок, о занятости и трудоустройстве молодых специалистов, обеспечении их жильем и общежитиями, дополнительных социальных гарантиях для работающей и учащейся молодежи. В конце лекторы ответили на интересующие вопросы.

Ольга Титова, фото автора

# Как татарстанцы будут отдыхать в 2026 году?

В 2026 году жители Республики Татарстан, работающие на пятидневке, будут трудиться 244 дня, а отдыхать 121 день. По информации Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ, следующими после январских каникул нерабочими праздничными днями в республике станут:

23 февраля – День защитника Отечества;  
8 марта – Международный женский день;  
1 мая – Праздник Весны и Труда;  
9 мая – День Победы;  
12 июня – День России;  
30 августа – День Республики Татарстан;  
4 ноября – День народного единства;  
6 ноября – День Конституции Республики

Татарстан;  
20 марта – Ураза-байрам;  
27 мая – Курбан-байрам.

Сокращенные на один час рабочие дни придутся на даты: 19 марта, 30 апреля, 8 мая, 26 мая, 11 июня, 3 ноября и 5 ноября.

Пресс-центр Федерации профсоюзов РТ