Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.11.2026 г. Санкт-Петербург № 35-22

О повышении эффективности профсоюзного образования и науки

Во исполнение постановления Исполнительного комитета ФНПР от 15.09.2026 № 30-17 «О повышении эффективности профсоюзного образования и науки» Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Информацию Шершукова А.В. о результатах деятельности рабочей группы по разработке предложений по совершенствованию структуры и определению приоритетных направлений развития профсоюзного образования и науки принять к сведению (приложения 1, 2, 3).

2. Рекомендовать Генеральному Совету ФНПР вынести на рассмотрение XIV Съезда ФНПР вопрос о профсоюзном образовании и науке.

Председатель ФНПР **С.И. Черногаев**

Приложение №1
к постановлению Исполнительного
комитета ФНПР от 17.11.2026 № 35-22

Краткие выводы по анкетированию членских организаций ФНПР по текущему состоянию (ЦК, ТООП), краткое обобщение по вопросам, относящимся к научной деятельности и предложениям по организации и содержанию профсоюзного образования

Ниже представлена обобщенная информация, полученная по результатам анкетирования членских организаций ФНПР, проведенного в рамках деятельности рабочей группы по разработке предложений по совершенствованию структуры и определению приоритетных направлений развития профсоюзного образования и науки.

Содержание:

1.1. Краткие выводы по анкетированию членских организаций ФНПР (ЦК).

1.2. Краткие выводы по анкетированию территориальных объединений организаций профсоюзов (ТООП).

1.3. Краткое обобщение по вопросам, относящимся к научной деятельности и предложениям по организации и содержанию профсоюзного образования.

1.1. Краткие выводы по анкетированию членских организаций ФНПР (ЦК)

Дата: 14.10.2026 · Выборка: 9 организаций (раздел ЦК).

1. Общая картина

Обучение в той или иной форме ведут практически все организации: 8 из 9 используют внутренние ресурсы (специалисты аппарата и приглашённые специалисты - 7 организаций, 77,8%), 6 из 9 - базу УДПО профсоюзов (66,7%).

Формально «обучение как направление не реализуется» указала только 1 организация; 1 организация (НГСП) не отметила ни один вариант -

вероятно, из-за особенностей заполнения либо иной модели организации обучения.

Разнообразие моделей: от опоры на собственные УДПО (ГМПР, Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения, Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации) до партнёрских организаций и собственных институтов преподавателей.

2. Школы профсоюзного актива (ШПА)

ШПА - массовый и востребованный формат: проводятся у 7 из 9 организаций (77,8%).

Масштаб сильно различается: от 5 ШПА (ВС России) до 562 школ / 39 318 обученных (Здравоохранение).

Не проводят ШПА 2 организации - Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и Росуглепроф (при этом у Росуглепрофа обучение идёт через программы, утверждаемые пленумами ЦК).

3. Формы, финансирование и преподаватели

Формы обучения: доминируют семинары (8 из 9, 88,9%) и круглые столы (6 из 9, 66,7%); популярны лекции и вебинары (по 5), тренинги (4). Деловые игры - редкость (1).

Финансирование: почти монопольно - членские профсоюзные взносы (8 из 9, 88,9%).

Целевое финансирование учредителя и гранты - единичные случаи (по 1). Коммерческая деятельность не используется.

Преподаватели: преимущественно штатные преподаватели УДПО (8 из 9, 88,9%), затем приглашённые специалисты (5). Штат регулярных преподавателей варьируется от 1–2 (Общероссийский профессиональный

союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства) до 15–20 человек (ГМПР, Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации).

4. Наука и научное обеспечение

Научная работа системно ведётся лишь у 2 из 9 организаций (ГМПР, Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения); 6 не проводят, 1 (НГСП) - только аналитическая/экспертная работа без системной науки.

Наиболее эффективной формой названа работа в экспертных группах (6 из 9, 66,7%); научный совет ФНПР и проектная деятельность - по 2 организации.

Потребность в научном обеспечении признают ГМПР, НГСП, Росуглепроф и Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации; у остальных вопрос не заполнен.

Самая востребованная тема - мотивация профсоюзного членства (упомянута 5 организациями: НГСП, Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Общественная организация-Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения, Росуглепроф и др.).

5. Проблемы организации обучения

Ключевые барьеры:

Недостаток финансирования - 4 из 9 (44,4%);

Несистемность и фрагментарность обучения - 4 из 9 (44,4%);

Разрыв между масштабом задач и состоянием системы обучения - 3 из 9 (33,3%);

Единично: неактуальные программы, отсутствие единых стандартов, нехватка кадров; также ГМПР отметил оптимизацию численности, затрудняющую освобождение работников на обучение.

Цифровизация и обратная связь как проблемы почти не выделяются (0 упоминаний) - вероятно, не воспринимаются как острые.

6. Объёмы и охват обучения

Числа обученных (суммарно, где указано): рядовые члены - 122 334; выборные органы - 85 443; председатели - 30 356; молодёжный актив - 24 625; КРК/бухгалтеры - 17 109; аппарат -227; кадровый резерв - 1 325

Лидеры по охвату - Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации и ГМПР; значимо выделяется Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения (в т.ч. 10 500 дистанционно из 35 000 рядовых).

Нарушения лимитов при выборе вариантов (Q4 - Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации; Q9 - Росуглепроф) и пропуски числовых данных (НГСП, Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России) указывают на разную степень готовности организаций к отчётности.

7. Планы на 2027–2029 гг.

Амбициозные целевые охваты: НГСП - 1 600 профактивистов + 300 специалистов (6 новых программ); Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения - не менее 8 000 чел.; Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации - не менее 100 тыс. человек ежегодно; ГМПР - по категориям от 50 до 98 человек.

Общий вектор предложений: модульность, практико-ориентированность, единые базовые стандарты ФНПР при отраслевой гибкости, цифровые инструменты, оценка результатов, создание единой цифровой среды и портфолио преподавателей.

8. Ключевые выводы (резюме)

1. Система обучения в ЦК-организациях в целом сложилась, но опирается преимущественно на членские взносы и внутренние ресурсы - финансовая база узкая.

2. Основные дефициты - не деньги как таковые, а системность: фрагментарность обучения и разрыв между задачами и возможностями системы.

3. Наука - самое слабое звено: системная научная работа ведётся лишь у 2 из 9, при высокой заявленной потребности.

4. Приоритетная тематика и запрос - мотивация профсоюзного членства и практические/цифровые компетенции.

5. Массовые форматы (ШПА, семинары) сохраняют ведущую роль, требуется их методическое и кадровое усиление.

6. Данные неоднородны (разная разметка ответов, нарушения лимитов, пропуски) - часть выводов требует подтверждения по оригиналам анкет.

1.2. Краткие выводы по анкетированию территориальных объединений организаций профсоюзов (ТООП)

Дата: 14.10.2026 · Выборка: 43 организации (раздел ТООП).

1. Общая картина

Обучение ведут практически все объединения: 27 из 43 (62,8%) используют специалистов аппарата и приглашённых специалистов, 22 из 43 (51,2%) - базу УДПО профсоюзов как самостоятельного юр. лица.

Модель УДПО (не самостоятельное юридическое лицо) не используется никем (0%), а вариант «на базе партнёрской образовательной организации» - лишь у 5 (11,6%). «Обучение как отдельное направление не реализуется» указали только 2 объединения (4,7%) - начальный уровень системы в целом сформирован.

В отличие от ЦК, где доминировала опора на УДПО, у ТООП преобладает смешанная модель (внутренние ресурсы + собственные учебные центры).

1 организация (Кострома) не отметила ни один вариант ни в одном закрытом вопросе - анкета без отметок, требует отдельной проверки.

2. Школы профсоюзного актива (ШПА)

ШПА проводятся у 24 из 43 объединений (55,8%); не проводятся у 11 (25,6%), ещё 9 (20,9%) дали иные ответы; 3 не отметили.

Часто встречаются молодёжные школы/лидерские программы (Мурманск, ДНР, Амур, Ростов, Брянск) - это заметная особенность ТООП по сравнению с ЦК.

Ответы «Иное» нередко означают, что ШПА идут на уровне отраслевых (членских) организаций, а не самого объединения (Владимир, Тамбов, Хабаровск).

3. Формы, финансирование и преподаватели

Формы обучения: доминируют семинары (38 из 43, 88,4%) и лекции (30, 69,8%); далее тренинги (23, 53,5%), круглые столы (16, 37,2%), деловые игры и вебинары (по 12, 27,9%). Как «иное» отмечены форумы, стратегические сессии, совещания, дистанционное обучение.

Финансирование: ведущую роль играют членские взносы (28 из 43, 65,1%), но, в отличие от ЦК, существенны целевое финансирование учредителя (15, 34,9%) и коммерческая деятельность (13, 30,2%); гранты - редкость (3, 7,0%). ТООП заметно активнее диверсифицируют источники финансирования.

Преподаватели: поровну лидируют специалисты аппарата и приглашённые специалисты (по 36 из 43, 83,7%); штатные преподаватели УДПО - лишь 12 (27,9%). Это зеркально противоположно ЦК, где доминируют штатные преподаватели УДПО. Штат регулярных преподавателей крайне неоднороден: от 1 (Коми) и 2 (Владимир) до 130 (Москва); типичный диапазон - 3–10 человек.

4. Наука и научное обеспечение

Научную работу системно ведут лишь 10 из 43 объединений (23,3%); 30 не проводят (69,8%), 3 - «иное» (исследования, экспертиза, конференции без формальной научной функции).

Показатель близок к ЦК - наука остаётся слабым звеном.

Наиболее эффективной формой названы профильные научные центры (АТиСО, ГУП и др.) - 30 из 43 (69,8%), заметно чаще, чем экспертные группы (19, 44,2%) и совместная проектная деятельность (17, 39,5%); научный совет ФНПР - лишь 7 (16,3%).

Потребность в научном обеспечении признают Камчатка, Кузбасс, Курган, Мордовия, Новосибирская, Самара, Марий Эл, Пенза, Башкортостан, Чечня, Рязань, Татарстан, Хабаровск, Амур, Коми и др.; при этом Ярославль и Мурманск ответили «нет».

Приоритетные темы: наибольший интерес - правозащитная работа, социальное партнёрство, мотивация профсоюзного членства, охрана труда, молодёжная политика, цифровизация.

5. Проблемы организации обучения

Ключевые барьеры:

Недостаток финансирования - 22 из 43 (51,2%) - главная проблема, как и в ЦК;

Несистемность и фрагментарность обучения и разрыв между масштабом задач и состоянием обучения - по 14 (32,6%);

Отсутствие единых стандартов обучения - 11 (25,6%);

Недостаток квалифицированных кадров - 9 (20,9%);

Реже: слабая обратная связь (4), цифровые технологии (5), неактуальные программы (1).

Мотивационная проблема (в «Иное» и в ответах) - работодатели не отпускают работников, незаинтересованность руководителей, сложности совмещения с основной работой, признание результатов обучения. Это специфично именно для ТООП.

6. Объёмы и охват обучения

Числа обученных (суммарно, где указано): рядовые - 26 319; выборные органы - 28 405; председатели - 24 743; молодёжный актив - 11 714; КРК/бухгалтеры - 8 564; аппарат - 3 113; кадровый резерв - 589; иные - 1 695.

Суммы по программам: I уровень - 702 программы; II уровень - 2 247; III уровень - 2 158.

Лидеры по охвату - Москва, Татарстан, Новосибирская, Самара, Пермь, Челябинск.

В отличие от ЦК, у ТООП значительная доля обучения идёт дистанционно (Амур, Ростов, Брянск, Вологда, Курган и др.), но разбивка «всего/дистанционно» заполнена непоследовательно.

Нарушения лимитов «не более N» (Q4, Q9, Q16 - многократно, ряд объединений выбирали 4–6 вариантов) и множество пропусков в числовых вопросах (Q8 бюджет - заполнили лишь 2 рганизации: Пермь и Вологда) указывают на низкую отчётную дисциплину.

7. Планы на 2027–2029 гг.

Заметные целевые охваты: Свердловская - более 20 000 чел.; Татарстан и ЛНР - по 6 000; Краснодар - 6 000; Кузбасс - 5 800; Челябинск - 5 200; Забайкалье - не менее 5 000; Пермь - около 6 700; Мордовия - 3 400+ в год; Марий Эл и Самара - по 3000.

Новые программы чаще всего связаны с цифровыми компетенциями, молодёжной политикой и кадровым резервом (школы молодого профсоюзного лидера, наставничество, медиаграмотность).

Общий запрос к ФНПР: единые утверждённые программы и стандарты, грантовая/финансовая поддержка, федеральные стажировки, методические материалы, онлайн-обучение и спикеры ФНПР.

8. Ключевые выводы (резюме)

1. Система обучения у ТООП развита шире и разнообразнее, чем у ЦК: чаще используется смешанная модель, диверсифицированы источники

финансирования (взносы + целевое + коммерческая деятельность), активнее развиваются молодёжные школы.

2. Ключевой барьер - недостаток финансирования (51,2%), к которому добавляется несистемность и отсутствие единых стандартов - то есть запрос на централизацию и стандартизацию на уровне ФНПР.

3. Наука - самое слабое звено: системно ведут лишь 10 из 43 (23,3%), при этом предпочтение отдаётся работе через профильные научные центры (АТиСО и др.), а не научному совету ФНПР.

4. Кадровая специфика: обучение держится на специалистах аппарата и приглашённых специалистах, а не на штатных преподавателях УДПО - это создаёт риски устойчивости и качества.

5. Мотивационная проблема выражена сильнее, чем в ЦК - руководители и работодатели не заинтересованы в обучении, работников сложно освободить от работы.

6. Данные требуют доработки: нарушения лимитов при выборе вариантов, массовые пропуски в числовых вопросах (особенно Q8), неоднородность разметки - часть выводов нужно подтверждать по оригиналам анкет.

1.3. Краткое обобщение по вопросам, относящимся к научной деятельности и предложениям по организации и содержанию профсоюзного образования

Раздел 1. Центральные комитеты (ЦК)

Вопрос 13. Востребованные темы научных работ

Тематическое поле ответов ЦК широкое и заметно ориентировано на отраслевую и социально-экономическую проблематику.

Мотивация профсоюзного членства - доминирующий и сквозной сюжет; встречается у разных организаций и подаётся как исследование причин выхода из профсоюза и поиска стимулов для вступления.

Классический «социальный» блок: развитие системы социальной защиты, социально-экономическое развитие, социально-трудовые отношения, социальное страхование и обеспечение.

Охрана труда и здоровье: охрана труда и реабилитация пострадавших, профилактика здоровья трудящихся и членов их семей, специальная оценка условий труда, влияние рабочей среды на психоэмоциональное состояние.

Развитие самого профсоюзного движения - в России и за рубежом.

Оплата труда и стимулирование: совершенствование оплаты труда, премирование и стимулирующие выплаты, связь коллективных договоров с производительностью труда.

Занятость и рынок труда: общая проблематика занятости, закрепление молодёжи в северных и удалённых территориях, вахтовая занятость глазами молодёжи.

Организационно-кадровая тематика: реорганизация профсоюзных организаций, формирование кадрового резерва и работа с ним, организационно-финансовые параметры первичных профсоюзных организаций, оценка эффективности деятельности профорганизаций.

Цифровизация и искусственный интеллект - влияние на занятость и цифровизация как отдельное направление.

Отдельные организации дали наиболее развёрнутые перечни (в частности, крупные отраслевые профсоюзы), тогда как ряд анкет тему не заполнил вовсе.

Вопрос 14. Потребность в научном обеспечении уставной деятельности

Потребность в научном обеспечении признаётся почти всеми ответившими и чаще всего увязывается с правозащитной работой, представительством интересов работников и развитием института социального партнёрства по регулированию социально-трудовых отношений (включая обеспечение работы Российской трёхсторонней комиссии).

Формы обеспечения, называемые организациями: аналитические исследования и мониторинги социально-трудовой сферы; социологические опросы и оценка эффективности профсоюзных программ; разработка предложений по оплате труда, охране труда и социальным гарантиям.

Отдельно прозвучал запрос на фундаментальную подготовку - знание истории России и профсоюзного движения, основных концепций экономической теории, правоведения и политологии.

Часть организаций ограничилась кратким подтверждением потребности без раскрытия форм и направлений, а некоторые анкеты этот вопрос не заполнили.

Вопрос 15. Наиболее эффективные формы организации научной работы

Наибольшую поддержку получает работа в экспертных группах - она воспринимается как наиболее гибкий и прикладной формат.

Заметно присутствуют Научный совет ФНПР и совместная проектная деятельность.

Работа в рамках профильных научных центров (Академия труда и социальных отношений, Гуманитарный университет профсоюзов и аналогичные) отмечается точечно.

Часть организаций варианты не отметила; ответы «Иное» не предлагались.

Общий вектор: предпочтение отдаётся не столько «кабинетной» науке, сколько включённым, проектным и экспертным форматам.

Вопрос 16. Актуальные проблемы организации обучения

Наиболее часто выделяются две группы проблем: недостаток финансирования и несистемность, фрагментарность обучения.

Существенно присутствует проблема разрыва между масштабом задач, стоящих перед профсоюзами, и состоянием системы обучения, которая должна эти задачи обеспечивать.

Точечно называются: неактуальность образовательных программ, отсутствие единых стандартов обучения, недостаток квалифицированных кадров.

В качестве дополнительного (свободного) ответа прозвучала оптимизация численности, затрудняющая освобождение работников для прохождения обучения.

Показательно, что недостаточное внедрение цифровых и дистанционных технологий и слабая обратная связь и оценка результатов как острые проблемы почти не отмечаются - они не воспринимаются как первоочередные.

Вопрос 19. Предложения по форме и содержанию профсоюзного образования

Практико-ориентированность и адаптация программ под конкретную целевую аудиторию.

Многоуровневая, модульная и гибкая система, сочетающая единые базовые требования ФНПР с отраслевыми и модульными программами.

Приоритет активных и практических форматов: разбор кейсов, обмен практиками, наставничество, тренинги, деловые игры.

Цифровые инструменты и оценка результатов обучения; запрос на сопоставимую статистику обучения.

Инфраструктурные предложения: интерактивная карта программ и семинаров учебных центров ФНПР, единое портфолио преподавателей.

Углублённое и модульное обучение по отдельным направлениям профсоюзной работы.

Многие организации вопрос не заполнили, что само по себе указывает на разную степень готовности к формулированию предложений.

Раздел 2. Территориальные объединения организаций профсоюзов (ТООП)

Вопрос 13. Востребованные темы научных работ

Массив ТООП даёт более «прикладной» и регионально ориентированный срез, чем ЦК.

Мотивация профсоюзного членства и удержание численности - ведущая тема, подаётся как вопрос о том, как привлечь людей в профсоюз и удержать их, какие мотивы и каналы коммуникации работают.

Социальное партнёрство: его роль на федеральном, региональном и отраслевом уровнях; трансформация социального партнёрства в условиях новых экономических вызовов; совершенствование механизмов социального партнёрства.

Оплата труда бюджетников как инструмент достижения целей, обозначенных указами Президента РФ.

Молодёжная проблематика и наставничество: мотивация вступления молодёжи, формы участия и лидерство, трансфер знаний и удержание

экспертов старшего поколения, нематериальная мотивация молодёжи в цифровой среде, межпоколенческие конфликты.

Охрана труда и профилактика профессиональных заболеваний; пенсионное обеспечение и защита прав работников; поддержка участников СВО и их семей.

Эффективность и модели работы профсоюзов, влияние присутствия профсоюза на текучесть кадров, производительность труда, соблюдение трудового законодательства и социальное спокойствие; доверие и имидж профсоюзов.

Цифровизация и защита данных, а также международное профсоюзное сотрудничество в многополярном мире.

История российских профсоюзов и запрос на прикладные полевые исследования (фокус- группы, наблюдения, выходы на предприятия) с акцентом на практический опыт, а не теоретические концепции.

Часть организаций сформулировала общий запрос на прикладные и фундаментальные исследования, независимую научную экспертизу, социологический и статистический мониторинг.

Значительная доля ТООП тему не заполнила.

Вопрос 14. Потребность в научном обеспечении уставной деятельности

Потребность признаётся широко и нередко описывается как растущая и критически важная:

усложнение социально-трудовых отношений, цифровая трансформация экономики, платформенная занятость, изменение законодательства.

Направления применения: правозащитная работа, представительство интересов работников, социальное партнёрство, повышение статуса Российской трёхсторонней комиссии и обеспечение работы региональных трёхсторонних комиссий.

Формы обеспечения, называемые организациями: научные исследования и мониторинг; социологические исследования; независимая научная экспертиза законопроектов; научно-методическое и информационно-аналитическое сопровождение; научно-образовательная деятельность; разработка методических материалов и рекомендаций; подготовка сборников нормативно-правовых актов с комментариями судебной практики;

«дорожные карты» действий в сфере трудовых отношений; методологическая поддержка; семинары, конференции и исследовательская работа преподавателей Академии труда и социальных отношений.

Есть и сдержанные ответы: часть организаций ответила отрицательно либо ограничилась указанием «в рамках социального партнёрства» без раскрытия форм.

Общий акцент - на прикладной, доказательной и методической поддержке практической работы профсоюзов.

Вопрос 15. Наиболее эффективные формы организации научной работы

На первом плане у ТООП - работа в рамках профильных научных центров (прежде всего Академия труда и социальных отношений и аналогичные структуры).

Высоко оценивается работа в экспертных группах.

Заметное место занимает совместная проектная деятельность.

Научный совет ФНПР упоминается реже, чем в ответах ЦК.

Прозвучало отдельное предложение (свободный ответ): поручение конкретным ЦК и ТООП работы над конкретным проектом с методическим сопровождением для всех профсоюзов - то есть ставка на «ведущий исполнитель - тиражирование результата».

Часть организаций варианты не отметила.

Вопрос 16. Актуальные проблемы организации обучения

Лидируют недостаток финансирования, несистемность и фрагментарность обучения, а также разрыв между масштабом задач и состоянием системы обучения.

Далее следуют отсутствие единых стандартов обучения и недостаток квалифицированных кадров.

Реже отмечаются недостаточное внедрение цифровых технологий и слабая обратная связь и оценка результатов; единично - неактуальность программ.

Особенно важный вклад дают свободные ответы: нежелание работодателей отпускать членов профсоюза на обучение; незаинтересованность

руководителей членских организаций; недостаточная мотивация профсоюзных руководителей и сложности с освобождением от работы;

непризнание результатов обучения; отсутствие механизма реализации Концепции профсоюзного образования с чёткими зонами ответственности для каждой структуры ФНПР; неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, не имеющие возможности совмещать основную работу с обучением.

Таким образом, на региональном уровне к финансовым и системным проблемам отчётливо добавляется организационно-мотивационный, «человеческий» фактор: время, освобождение от работы и заинтересованность руководителей.

Вопрос 19. Предложения по форме и содержанию профсоюзного образования

Единые программы и стандарты, разработанные и утверждённые ФНПР (запрос на унификацию содержания).

Ступенчатая (уровневая) система обучения, при которой каждая категория получает программу, соответствующую её роли и опыту.

Предложение сделать обязательным обучение вновь избранных руководителей всех уровней по уровням Концепции профсоюзного образования - в лицензированных профсоюзных учебных центрах, институтах профсоюзного образования и Академии труда и социальных отношений.

Интерактивные и практико-ориентированные форматы: симуляторы, ролевые игры, деловые сценарии реальных конфликтов (вплоть до использования искусственного интеллекта в роли работодателя).

Развитие дистанционных образовательных технологий, короткие видео для рассылки в профсоюзные чаты, обмен опытом между региональными профобъединениями.

Учебно-методическое обеспечение: создание пособий, рекомендаций и программ, единые методические материалы.

Опора на профильные учебно-методические центры профсоюзов и минимизация формальных семинаров-совещаний.

Содержание обучения предлагается выстраивать исходя из общенациональных целей (в том числе отражённых в указах Президента РФ) с учётом отраслевой направленности.

Значительная часть организаций вопрос не заполнила.

Раздел 3. Сквозные выводы и различия между ЦК и ТООП

Общее ядро запросов

1. Мотивация профсоюзного членства - безусловная тема-лидер по вопросу 13 и у ЦК, и у ТООП; фактически это центральный научный и практический запрос обеих групп.

2. Правозащита, представительство интересов работников и социальное партнёрство, включая обеспечение работы трёхсторонних комиссий - общая рамка ответов по вопросу 14.

3. Потребность в научном обеспечении признаётся на обоих уровнях, при этом доминирует запрос на прикладные, доказательные и методические результаты, а не на теоретические концепции.

4. Преобладающие формы научной работы (вопрос 15) - экспертные группы, профильные научные центры, совместная проектная деятельность; «кабинетные» форматы уступают включённым.

5. Проблемы обучения (вопрос 16) концентрируются вокруг финансирования, несистемности и разрыва между задачами и состоянием системы обучения.

6. Предложения по профобразованию (вопрос 19) сходятся в трёх точках: модульность и многоуровневость, практико-ориентированность, единые базовые стандарты ФНПР при отраслевой и региональной гибкости; дополнительно - цифровизация и оценка результатов.

Различия между уровнями

Акценты по формам научной работы. ЦК чаще называют Научный совет ФНПР и работу в экспертных группах; ТООП отдают предпочтение профильным научным центрам (в первую очередь Академии труда и социальных отношений) и совместной проектной деятельности, а Научный совет ФНПР упоминают реже.

Характер тематики. У ЦК сильнее выражены отраслевые и социально-экономические блоки (оплата труда, охрана труда, социальное страхование, отраслевая специфика) и запрос на фундаментальные знания (история, экономическая теория, право, политология). У ТООП заметнее региональные и «прикладные» сюжеты: молодёжь и наставничество, поддержка участников СВО и их семей, цифровизация и защита данных, международное сотрудничество, влияние профсоюза на текучесть кадров и производительность, а также прямое требование перейти от теории к полевой практике.

Природа проблем обучения. Для ЦК характерно указание на оптимизацию численности, затрудняющую освобождение работников. Для ТООП - более широкий набор организационно-мотивационных барьеров: позиция работодателей, незаинтересованность руководителей членских организаций, сложности с освобождением от работы, неосвобождённые председатели первичных организаций, непризнание результатов обучения.

Запрос на стандартизацию. У ТООП заметно жёстче выражен запрос на единые программы и стандарты ФНПР, на обязательность уровневого обучения и на чёткое распределение зон ответственности при реализации Концепции профсоюзного образования; у ЦК тот же мотив присутствует, но в более мягкой, «методической» форме (цифровая среда, портфолио преподавателей, карта программ).

Итог

Оба массива формируют согласованный запрос на прикладную, практико-ориентированную профсоюзную науку и модульное, уровневое, цифровизированное профсоюзное образование с едиными базовыми стандартами ФНПР. Различия носят не концептуальный, а акцентный характер: ЦК смотрят на проблему преимущественно через отраслевую и социально-экономическую призму, ТООП - через региональную практику, молодёжную и мотивационную повестку и через организационные условия доступа работников к обучению.

Приложение №2
к постановлению Исполнительного
комитета ФНПР от 17.11.2026 № 35-22

ДОРОЖНАЯ КАРТА
совершенствования системы профсоюзного образования и профсоюзной науки ФНПР на 2026–2030 годы

1. Основание для разработки

- Решение Исполкома ФНПР от 15.09.2026 о создании Рабочей группы.
- Концепция профсоюзного образования ФНПР (постановление Исполкома ФНПР от 03.03.2021 № 3-9).
- Статданные 2024 года, финансовые данные

2. Цель и задачи

Цель: повышение эффективности системы профсоюзного образования и научного обеспечения деятельности ФНПР и её членских организаций, обеспечивающей подготовку профсоюзных кадров и актива для решения задач профсоюзной деятельности.

Задачи:

1. Оценить фактическое состояние и результативность действующей системы профсоюзного образования, включая реализацию Концепции профсоюзного образования ФНПР, и определить основные проблемы и причины их возникновения.
2. Определить компетенции для разных групп профсоюзной аудитории и отраслей.
3. Определить по результатам анализа необходимость и направления корректировки Концепции, программ и стандартов.

4. Создать систему профсоюзной науки.
5. Определить устойчивую модель финансового обеспечения профсоюзного образования на основе анализа действующих источников, механизмов и потребностей системы.
6. Оценить кадровое обеспечение профсоюзного образования и определить необходимые меры по обеспечению качества преподавательского состава.
7. Внедрить единую цифровую платформу.
8. Организовать мониторинг и оценку эффективности.

3. Принципы

- **Компетентностный подход:** результат - не часы, а способность решать задачи.
- **Дифференциация:** отдельные модели для активистов, руководителей, КРК, охраны труда, молодёжи, кадрового резерва.
- **Отраслевой учёт:** здравоохранение, образование, РОСПРОФЖЕЛ, АПК, ГМПР, автомобильное и дорожное хозяйство, жизнеобеспечение, Роспрофпром и др.
- **Гибкость:** модульные программы, очно-дистанционные форматы.
- **Научная обоснованность:** решения на основе исследований.
- **Финансовая устойчивость:** формирование модели финансового обеспечения профсоюзного образования, обеспечивающей доступность и устойчивость системы.
- **Непрерывность:** от ШПА до профессиональной переподготовки.
- **Открытость данных и обратная связь:** публикация результатов мониторинга, финансовой отчётности фондов, обязательный опрос слушателей и членских организаций.

4. Ключевые направления и мероприятия

Блок 1. Научно-аналитическое обеспечение (исследования)

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Результат
1.1	Анкетирование членских организаций ФНПР и сбор имеющихся данных о профсоюзном образовании и науке	IV кв. 2026	Рабочая группа	Массив исходных данных
1.2	Комплексное исследование фактически сложившейся модели профсоюзного образования и реализации Концепции 2021 года: анализ организации обучения, финансирования, направления слушателей, выбора программ и образовательных организаций, учёта и контроля; выявление расхождений между Концепцией и практикой и причин этих расхождений	I-II кв. 2027	СПбГУП	Аналитический доклад о действующей модели, выявленных проблемах, их причинах и успешных практиках
1.3	Функциональный анализ профсоюзной деятельности: определение основных функций и задач профсоюзных кадров и актива и на этой основе	I-II кв. 2027	АТиСО	Обоснованный перечень категорий и описание их основных функций и задач

	категорий, для которых требуется различная подготовка			
1.4	Разработка и проверка модели компетенций для категорий, определённых по результатам функционального анализа, а также разработка методики оценки компетенций	III кв. 2027	АТиСО	Модель компетенций основных категорий профсоюзных кадров и актива
1.5	Ежегодная научно-практическая конференция по профсоюзной тематике	с 2027	Научный совет ФНПР	Обмен опытом

Блок 2. Содержание образования и стандарты

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Результат
2.1	Подготовка по результатам исследований Блока 1 предложений по корректировке Концепции профсоюзного образования ФНПР и иных документов, регулирующих систему профсоюзного образования	IV кв. 2027	ФНПР	Предложения по сохранению, изменению или дополнению действующей нормативной модели
2.2	Разработка требований к результатам подготовки и минимальному содержанию обучения для категорий профсоюзных кадров и актива, определённых по результатам функционального анализа и	IV кв. 2027	ФНПР	Требования к результатам и минимальному содержанию подготовки основных

	разработки модели компетенций			категорий
2.3	Определение рекомендуемых форм и моделей организации обучения, обеспечивающих достижение установленных результатов, включая при необходимости модульное обучение, ШПА, специальные программы для отдельных категорий и сочетание очных и дистанционных форм	III кв. 2027	ФНПР	Модель организации обучения и рекомендации по применению различных образовательных форм
2.4	Анализ действующего механизма оценки образовательных программ в системе ФНПР и разработка при необходимости предложений по его совершенствованию	III кв. 2027	ФНПР	Механизм обеспечения соответствия образовательных программ установленным требованиям
2.5	Разработка или актуализация образовательных программ в соответствии с установленными требованиями к результатам и содержанию подготовки	III–IV кв. 2027	Образовательные организации	Обновлённые и новые образовательные программы, соответствующие установленным требованиям

Блок 3. Организационно-финансовые изменения

№	Мероприятие	Срок	Ответственный	Результат
3.1	Разработка целевой организационной модели системы профсоюзного образования с определением	II–III кв. 2027	ФНПР	Организационная модель системы профсоюзного

	функций и ответственности ФНПР, членских организаций, образовательных организаций и иных участников системы			образования
3.2	Разработка финансовой модели профсоюзного образования на основе анализа фактических расходов, потребностей системы и действующих источников финансирования	II–III кв. 2027	ФНПР	Финансовая модель с обоснованными источниками, механизмами и при необходимости нормативами финансирования
3.3	Разработка механизма обязательного и систематического обучения основных категорий профсоюзных кадров и актива: определение обязанности пройти обучение, сроков и периодичности, порядка направления и финансирования, учёта и контроля, ответственности за непрохождение обучения и необеспечение его прохождения, а также мер ответственности и организационных последствий при невыполнении установленных требований.	III кв. 2027	ФНПР	Механизм обеспечения обязательного и систематическог о обучения.
3.4	Определение функциональных требований	III кв.	ФНПР	Функциональная модель

	к единому информационному и цифровому пространству профсоюзного образования, включая информацию об образовательных организациях, программах и преподавателях, формирование запросов на обучение и учёт прохождения подготовки	2027		информационной системы
3.5	Определение по результатам исследования необходимых мер кадрового обеспечения системы профсоюзного образования, включая требования к преподавателям и механизм оценки их подготовки	III кв. 2027	ФНПР	Система требований и мер кадрового обеспечения
3.6	Апробация ключевых элементов организационно-финансовой модели в отдельных членских организациях и образовательных организациях	IV кв. 2027	ФНПР	Результаты пилотирования и предложения по корректировке модели
3.7	Утверждение организационно-финансовой модели и порядка её внедрения в системе ФНПР с учётом результатов апробации	I кв. 2028	Исполком ФНПР	Утверждённая модель и порядок её внедрения
3.8.	Внедрение утверждённой организационно-финансовой модели в системе ФНПР в соответствии с порядком, утверждённым Исполкомом	2028 – 2029	ФНПР	Функционирование утверждённой модели в ФНПР и членских

	ФНПР			организациях.

Блок 4. Профсоюзная наука

№	Мероприятие	Срок	Ответственные	Результат
4.1.	Создание Научного совета ФНПР. Определение перечня приоритетных научных тем, учитывая заявки членских организаций	I кв. 2027	ФНПР, членские организации, Научный совет ФНПР	Перечень
4.2.	Создание экспертных групп по направлениям (ученые, профсоюзные руководители): соцпартнёрство, охрана труда, правозащита, мотивация, цифровизация, молодёжь, экономика профсоюзов	I кв. 2027	ФНПР, АТиСО, ГУП	Группы
4.3.	Заключение договоров с АТиСО, Институтом профсоюзного движения, ГУП, отраслевыми вузами	I кв. 2027	ФНПР	Договоры
4.4.	Проведение конкурсов научных работ и грантов (молодые ученые, профактивисты,	с II кв. 2027	ФНПР	Поддержка исследований
4.5.	Внедрение научных результатов в программы обучения и работу РТК	2028	ФНПР, УДПО	Практическое применение
4.6.	Публикация сборников, методических рекомендаций. Создать ежегодный сборник «Профсоюзная наука: исследования и практика» с обязательной публикацией	с 2027	Научный совет	Издания

	результатов всех поддержанных исследований. Обеспечить открытый доступ через цифровую платформу.			
4.7.	Подготовка научных кадров через аспирантуру и докторантуру АТиСО	с 2027	АТиСО	Молодые учёные

5. Календарный план по этапам

Этап	Срок	Содержание	Результат
I. Диагностический	IV кв. 2026 – II кв. 2027	Анкетирование и сбор данных; комплексное исследование фактически сложившейся модели профсоюзного образования и реализации Концепции 2021 года; выявление проблем, причин их возникновения и успешных практик	Аналитический доклад о состоянии действующей системы, выявленных проблемах и причинах их возникновения
II. Формирование целевой образовательной модели	I–IV кв. 2027	Функциональный анализ профсоюзной деятельности; определение обоснованных категорий профсоюзных кадров и актива; разработка модели компетенций; определение требований к результатам и минимальному содержанию подготовки	Целевая образовательная модель и требования к подготовке основных категорий профсоюзных кадров и актива
III. Проектирование механизмов системы	II–III кв. 2027	Подготовка предложений по корректировке нормативной базы; разработка организационной и финансовой модели; механизма обеспечения обязательного и	Проект организационно-финансовой и нормативной модели системы профсоюзного

		систематического обучения, включая контроль, ответственность и последствия неисполнения установленных требований; требований к информационной инфраструктуре, учёту, мониторингу и кадровому обеспечению	образования
IV. Апробация	IV кв. 2027	Проверка ключевых элементов предлагаемой модели в отдельных членских и образовательных организациях; оценка результатов и выявление необходимых корректировок	Результаты апробации и предложения по корректировке модели
V. Внедрение и масштабирование	2028 – 2029	Внедрение утверждённых нормативных, организационных, финансовых, образовательных и информационных механизмов; разработка и актуализация образовательных программ в соответствии с установленными требованиями	Функционирование утверждённой модели профсоюзного образования в системе ФНПР

6. Требования к финансовой модели

6.1. Финансовая модель системы профсоюзного образования разрабатывается по результатам исследования действующей системы и определения целевой организационной модели.

6.2. При разработке финансовой модели необходимо определить:

- фактическую стоимость обеспечения необходимого объёма профсоюзного обучения;
- действующие источники финансирования и практику их использования;
- финансовые потребности системы профсоюзного образования;
- распределение финансовых обязательств между участниками системы;
- необходимость и параметры целевого финансирования, софинансирования и иных механизмов;
- обоснованность установления минимальных нормативов расходов на обучение;
- экономические условия устойчивой деятельности профсоюзных образовательных организаций.

Результат: обоснованная финансовая модель системы профсоюзного образования с определёнными источниками финансирования, механизмами их использования и, при необходимости, нормативами финансирования.

7. Формирование системы показателей эффективности

7.1. Система показателей эффективности профсоюзного образования формируется по результатам исследования действующей системы и определения целевой модели.

7.2. Показатели должны характеризовать прежде всего результаты функционирования системы профсоюзного образования, а не факт выполнения отдельных мероприятий Дорожной карты.

7.3. При формировании системы показателей необходимо предусмотреть оценку:

- фактического охвата необходимым обучением по основным категориям профсоюзных кадров и актива;

- своевременности прохождения установленной подготовки;

- достижения установленных результатов обучения;

- доступности необходимого обучения для различных категорий и территорий;

- выполнения обязанностей по организации и финансированию обучения;

- соответствия образовательных программ установленным требованиям к результатам подготовки;

- удовлетворённости заказчиков результатами обучения;

- функционирования системы учёта, мониторинга и последующего обучения.

7.4. Для каждого утверждённого показателя должны быть определены базовое значение, источник данных, периодичность измерения и целевое значение.

Результат: система измеримых показателей, позволяющая оценивать состояние и динамику эффективности профсоюзного образования.

8. Ожидаемые результаты

8.1. Определены основные проблемы действующей системы профсоюзного образования, причины их возникновения и успешные практики.

8.2. Определены категории профсоюзных кадров и актива, для которых необходима обязательная и систематическая подготовка, требования к результатам их обучения и периодичности подготовки.

8.3. Создан реально действующий механизм обеспечения обязательного обучения, определяющий по каждой соответствующей категории:

- кто обязан пройти обучение;

- в какой срок и с какой периодичностью;

- кто обязан обеспечить направление на обучение;

- кто обеспечивает финансирование;

- кто ведёт учёт прохождения обучения;

- кто осуществляет контроль выполнения установленных требований;

- кто несёт ответственность за непрохождение обучения либо необеспечение его прохождения;

- какие меры ответственности и организационные последствия применяются при невыполнении установленных требований.

8.4. Сформирована целевая модель системы профсоюзного образования с чётким распределением функций и ответственности между ФНПР, членскими организациями и образовательными организациями.

8.5. Определены требования к результатам и минимальному содержанию подготовки основных категорий профсоюзных кадров и актива.

8.6. Сформирована обоснованная финансовая модель, обеспечивающая возможность выполнения установленных требований к обучению.

8.7. Образовательные организации обеспечивают необходимое образовательное предложение для выполнения установленного заказа на подготовку профсоюзных кадров и актива.

8.8. Обеспечены доступность информации об образовательных организациях, программах и возможностях обучения, а также учёт прохождения необходимой подготовки.

8.9. Действует система мониторинга, позволяющая определять по соответствующим категориям:

- сколько лиц должны были пройти обучение;

- сколько фактически прошли его;

- сколько прошли обучение своевременно;

- сколько не прошли обучение и по каким причинам.

8.10 Создан механизм регулярной оценки результатов функционирования системы и её корректировки на основании полученных данных.

9. Организация реализации Дорожной карты

9.1. Координацию реализации Дорожной карты осуществляет Рабочая группа, созданная решением Исполкома ФНПР от 15.09.2026.

9.2. Рабочая группа осуществляет сопровождение реализации Дорожной карты на всех её этапах, в том числе:

- рассматривает и согласовывает проекты технических заданий на проведение исследований и выполнение иных ключевых мероприятий Дорожной карты;

- рассматривает результаты исследований, разработанные модели, предложения и иные результаты мероприятий Дорожной карты и оценивает их соответствие целям и задачам соответствующего этапа;

- при необходимости готовит предложения о корректировке последующих мероприятий и сроков их реализации;

- обеспечивает последовательность реализации этапов Дорожной карты с учётом результатов, полученных на предыдущих этапах.

9.3. Результаты ключевых этапов реализации Дорожной карты рассматриваются Рабочей группой до начала мероприятий, непосредственно основанных на таких результатах.

9.4. Изменения в Дорожную карту по результатам её реализации вносятся Исполкомом ФНПР по предложениям Рабочей группы.

Дорожная карта утверждается Исполкомом ФНПР и выносится на рассмотрение съезда ФНПР.
Ответственный орган: Рабочая группа, созданная решением Исполкома ФНПР от 15.09.2026.
Срок реализации: 2026–2030 гг.
Контроль: ежегодный доклад на Исполкоме ФНПР.

Приложение №3
к постановлению Исполнительного
комитета ФНПР от 17.11.2026 № 35-22

Резолюция XIV съезда ФНПР

«Образование и наука - основа развития профсоюзного движения»

Съезд ФНПР отмечает, что профсоюзное образование и наука являются важнейшими условиями укрепления профсоюзного движения, повышения профессионализма профсоюзных кадров и актива, обеспечения эффективной защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

В условиях изменений в сфере труда, развития цифровых технологий и усложнения задач профсоюзной деятельности возрастает потребность в системной подготовке профсоюзных работников и актива, а также в научном обеспечении деятельности ФНПР и ее членских организаций.

Нужно провести комплексную оценку состояния, востребованности и перспектив развития системы профсоюзного образования и профсоюзной науки. Результаты такой оценки должны стать основой для определения дальнейшей модели организации профсоюзного обучения, совершенствования его содержания и механизмов финансирования, а также повышения эффективности использования имеющихся образовательных и научных ресурсов.

В целях повышения качества профсоюзного образования и развития профсоюзной науки Съезд ФНПР считает необходимым:

1. Определить перспективную модель развития профсоюзного образования и профсоюзной науки ФНПР с учетом выявленных потребностей членских организаций, современных требований к подготовке профсоюзных кадров и возможностей образовательной инфраструктуры профсоюзов;

2. Разработать программу совершенствования системы профсоюзного образования и профсоюзной науки ФНПР, предусмотрев конкретные мероприятия, этапы их реализации, ответственных исполнителей и источники финансирования;

3. Предусмотреть меры по повышению качества профсоюзного образования, актуализации образовательных программ, развитию кадрового и научно-методического потенциала, внедрению современных образовательных технологий и расширению доступности обучения для профсоюзных работников и актива;

4. Рассмотреть вопросы обеспечения устойчивого финансирования профсоюзного образования и науки, включая определение приоритетов расходования средств и выработку предложений по привлечению дополнительных ресурсов;

5. Обеспечить рассмотрение результатов проведенной работы коллегиальными органами ФНПР для принятия обоснованных решений о дальнейших направлениях развития системы профсоюзного образования и профсоюзной науки.