

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА
№ 6 (152)**

**Москва
2017 г.**

Редакционный совет:
О.В. ШЕЛОБАНОВА (председатель),
Ю.Е. КАЗАКОВ (ответственный секретарь),
Г.И. ДАНИЛОВА, Т.Ю. ДЕРГАНОВА,
О.В. ЕФИМОВА, М.А. ПАНТЮХОВА,
Ю.В. РУДЬ, О.Н. ТРОИЦКАЯ, М.В. ЧЕРНОВА,
Т.В. ШЕСТАКОВА

Журнал зарегистрирован в Государственном комитете
Российской Федерации по печати

Свидетельство о регистрации № 081351
от 21 декабря 1998 года

Адрес редакции: 119119,
Москва, Ленинский проспект, 42
Телефон: (495) 938-82-80
Факс: (495) 938-82-88
E-mail: info@prgu.ru
www.prgu.ru

Ответственный за выпуск Ю.Е. Казаков

Формат 60x90/16, тираж 2640 экз.
Объем 11,25 печ. л.
ООО «Экспо-Медиа-Пресс»
115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

СОДЕРЖАНИЕ

Всероссийский семинар-совещание специалистов комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по социально-экономическим вопросам	5
--	----------

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ СЕМИНАРА-СОВЕЩАНИЯ

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

Н. Водянов. Обусловленный выбор региона	7
Б. Толкачев. Конструктивное взаимодействие	11
Л. Иванова. Социальное партнерство: региональный аспект	14
М. Хусаинов. Наша Федерация профсоюзов	37
Р. Харрасов. Приоритетные направления деятельности	46
Ф. Бакова. Вопросы актуальны и интересны	53
Т. Габдулвалеева. Общий успех и общие победы	54

ДЕНЬ ВТОРОЙ

ЛЕКЦИИ И ТРЕНИНГИ

Р. Салахутдинова. Роль и значение коллективных договоров и соглашений в предупреждении и разрешении трудовых конфликтов в системе государственных учреждений (фрагменты презентации)	75
Н. Всеволодова. Имидж руководителя (фрагменты презентации)	94
Н. Набиуллина. Ведение переговоров (фрагменты презентации)	105

ДЕНЬ ТРЕТИЙ

Р. Салахутдинова. Профессиональные стандарты: особенности, механизмы и организационно-правовые последствия внедрения в системе государственных учреждений (фрагменты презентации)	117
--	------------

З. Радбиль Технология предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при заключении коллективных договоров и соглашений различного уровня. Юридические аспекты (фрагменты презентации)	128
---	-----

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

(«круглый стол»)

Ф. Бакова. Рождение идеи расширить формат наших встреч	138
Т. Шестакова. Важность аналитической деятельности	141
Н. Ардаширова. Обеспечивая достижение положительных результатов	147
М. Галеева. Сложившаяся практика партнерских отношений	152
Л. Дагуева. В соответствии с Программой действий Профсоюза	162
Л. Горбулева. Практика защиты прав и интересов членов Профсоюза	168
В. Александрова. Проводя политику увеличения социальной направленности	173

ВСЕРОССИЙСКИЙ СЕМИНАР- СОВЕЩАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ КОМИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИ- ОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ

В соответствии с Планом работы ЦК Профсоюза с 19-21 сентября 2017 года в г. Уфе, Республика Башкортостан, состоялся первый Всероссийский семинар-совещание специалистов комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по социально-экономическим вопросам «Особенности, значение и роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства. Проведение коллективных переговоров как основная форма социального партнерства».

Семинар был организован и проведен отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза совместно с Башкортостанской республиканской организацией Профсоюза.

Основная цель организации подобного семинара-совещания:

- рассмотрение практических вопросов реализации механизмов развития социального партнерства, обсуждение существующих проблем и путей их решения.

Главные задачи семинара-совещания:

- обсуждение роли и актуальных задач развития социального партнерства в современных условиях;
- обмен информацией и опытом между специалистами комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по социально-экономическим вопросам;

- налаживание взаимодействия специалистов комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по социально-экономическим вопросам в приоритетных направлениях деятельности;
- усиление координации деятельности специалистов комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по социально-экономическим вопросам в развитии социального партнерства на всей территории Российской Федерации;
- повышение качества и эффективности аналитической деятельности региональных профсоюзных организаций.

В работе семинара приняли участие 63 представителя Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 51 региональной организации Профсоюза.

Активное участие в работе семинара приняли представители федеральных и региональных органов законодательной и исполнительной власти, научного и экспертного сообщества Республики Башкортостан.

Участники семинара-совещания смогли принять участие в деловых тренингах, задать выступающим возникшие у них по ходу мероприятия вопросы и получить на них развернутые ответы.

Заседания семинара проводились в течение трех дней и отличались разнообразной тематикой. Программа семинара-совещания состояла из нескольких блоков, в которых были освещены наиболее актуальные темы в условиях нынешних социальных и экономических реалий в стране.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ СЕМИНАРА-СОВЕЩАНИЯ

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

Первый день работы начался с торжественного открытия семинара-совещания.

Открыл семинар-совещание Председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ВОДЯНОВ Н.А.**:



ОБУСЛОВЛЕННЫЙ ВЫБОР РЕГИОНА

Уважаемые коллеги!

Поздравляю вас с открытием Всероссийского семинара-совещания специалистов комитетов региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по социально-экономическим вопросам «Особенности, значение и роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства. Проведение коллективных переговоров как основная форма социального партнерства».

Прежде всего я хочу выразить благодарность в первую очередь нашей Башкортостанской республиканской органи-

зации Профсоюза, которая согласилась провести такое масштабное мероприятие на своей территории, в лице председателя Харрасова Рашита Мирхадиевича, всех его работников, а также всем, кто присутствует на семинаре-совещании, нашим коллегам, которые приехали почти из всех регионов России. Мы рады тому факту, что к данной тематике семинара проявлен чрезвычайно большой интерес.

Этот регион Российской Федерации был выбран не случайно. Республика Башкортостан является одним из субъектов, где социальное партнерство является важным институтом развития социально-трудовых отношений. Положительный опыт работы в рамках социального партнерства и реальное действенное взаимодействие сторон в решении актуальных вопросов социально-экономического характера, а также эффективная деятельность республиканской трехсторонней комиссии в Республике Башкортостан, отмечают и в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, и в Федерации Независимых Профсоюзов России.

Считаю, что данный семинар всероссийского уровня, проводимый при поддержке руководящих органов Республики Башкортостан, социальных партнерах, является значительным событием в сфере развития социального партнерства Профсоюза на всей территории Российской Федерации.

Наш Профсоюз, для которого принципы социального партнерства являются приоритетными в деятельности, проводит большую работу по обеспечению и защите социально-трудовых интересов и прав работников. Мы прекрасно понимаем, что решать эти сложные и ответственные задачи можно только с высоким уровнем правовой культуры и новой современной информации.

В связи с этим темы занятий, среди которых и актуальные вопросы практики применения трудового законодательства на государственной службе, вопросы мотивации про-

фсоюзного членства современных профсоюзов, становятся особо актуальными и важными для присутствующих здесь специалистов.

Специалисты, присутствующие здесь, ежедневно занимаются развитием социального партнерства на уровне субъектов, и им трудно постоянно отдавать себе отчет в том, что этим они делают шаги в сторону демократизации общества. События, подобные нашему семинару, дают возможность немного отстраниться от своей ежедневной деятельности и попробовать оценить ее с точки зрения собственного вклада в происходящие в обществе перемены.

Даже то, что Профсоюз сегодня готов обсуждать абстрактные темы, а не просто вопросы выживания, говорит о том, что мы перешли в своем развитии на более высокую ступень по сравнению с тем, что было несколько лет назад. Надо сказать, что ситуация с созданием негосударственных организаций меняется очень серьезно. Если в прошлые времена основным препятствием и сдерживающим фактором являлись ограничения властей, практически невозможность проявления инициативы в создании общественных организаций, политических партий, иных движений, то сейчас картина значительно изменилась. Мы видим, с одной стороны, рост количества профсоюзных организаций, общественных движений, структур, с другой стороны – возникает определенная апатия, может быть, недоверчивость со стороны общества к этим организациям.

Очень много проблем связано с тем, что граждане, имея в целом негативный опыт работы в официальных организациях предыдущих времен, переносят этот опыт и на создание профсоюзных организаций. Они психологически, может быть, даже культурно не всегда готовы тратить свое время, тратить свои силы душевные на участие в этих организациях. Многие работники до сих пор связывают понятие «профсо-

юз» с организацией, которая оплачивает больничные листы, распределяет путевки в санаторий, билеты на елку, подарки к празднику, выдает материальную помощь, но только не с организацией, которая призвана защищать их трудовые права, в защите которых он сам лично, как член профсоюза, обязан принимать непосредственное участие. Отсюда зачастую слышишь вопрос «А что мне даст профсоюз?». Работники должны, наконец, осознать, что профсоюз, который представляет и защищает их интересы и получает законное право на заключение коллективного договора в их же интересах, нужен им, а не они профсоюзу, и что такой профсоюз должен содержаться на их собственные средства.

Поэтому мне представляется важной та культурологическая миссия, которую берут на себя сегодня активисты Профсоюза.

Дело в том, что сегодня в России одна из ключевых проблем – это недостаток культуры сотрудничества, корпоративной, кооперативной психологии, умения работать в коллективе, умения договариваться. И эту глубокую культурно-образовательную миссию могут выполнять только такие негосударственные организации, как профсоюзы. Никакие государственные структуры не в состоянии волевым порядком сверху прививать эти качества.

Насыщенная программа семинара-совещания предполагает большое количество полезных мероприятий: лекций, «круглых столов», тренингов, которые дадут участникам новые знания и контакты, сформируют новые подходы в развитии социального партнерства и взаимодействия с работодателями, а также иницируют новые идеи и решения, необходимые нам для дальнейшего развития профсоюзного движения.

Считаю, что главная цель проведения семинара заключается в обмене передовым опытом и знаниями в сфере социального партнерства. Надеюсь, что полученные результаты

будут полезны всем участникам, а предложенные рекомендации действительно найдут свое применение в практической деятельности.

Желаю всем участникам плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия!

С приветственными словами и содержательными информативными выступлениями к участникам семинара обратились:

ТОЛКАЧЕВ К. Б. –

Председатель Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан:

КОНСТРУКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Уважаемые участники семинара!

От имени Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан рад приветствовать участников всероссийского семинара-совещания на гостеприимной земле Башкортостана!

За годы своего существования профсоюзы всех уровней постоянно повышали эффективность работы по защите интересов трудящихся. На данном этапе движение приобрело опыт, силу, решительность в отстаивании прав трудящихся, решении многих социальных проблем.

Работая в интересах трудящихся, профсоюзы понимают и основную задачу, которая стоит перед Россией, – обеспечение стабильного развития страны, внедрение новых, современ-



ных технологий в производство. Повышение материального благосостояния наших граждан, квалификации работников, мобильности трудовых ресурсов широко используется на важнейших направлениях социально-экономического развития страны.

Имея общую цель – добиться процветания России и ее граждан, органы власти и профсоюзы должны и дальше придерживаться согласованных действий. Всем участникам этого процесса необходимо осознавать социальные последствия принимаемых решений.

Сегодня профсоюзы активно функционируют во всех регионах страны, на муниципальном уровне, присутствуют в государственном и частном секторах. Таким образом, у них имеется мощный ресурс влияния как на власть, так и на общество. Отрадно отметить, что профсоюзы, защищая социальные гарантии граждан, осознают и свою долю ответственности за успешное экономическое развитие государства.

Очевидно, что социальная поддержка граждан должна совершенствоваться, быть более адресной. В немалой степени это касается и вопросов занятости населения, создания новых рабочих мест, переподготовки кадров. Данная сфера претерпела в последние годы существенные изменения. Спрос на многие ранее популярные профессии снизился, а на специалистов в области экономики, управления, сферы услуг, новых технологий напротив – растет год от года. Выбор профессии, являясь личным делом каждого гражданина, не лишает его права на поддержку и помощь. Государство и профсоюзы обязаны помочь людям сориентироваться на рынке труда и, если нужно, получить новую профессию.

Социальное партнерство – это мощный инструмент согласования общественных интересов. У нас в республике, как и во многих других субъектах Федерации, есть позитивные результаты такого сотрудничества. Активно совершен-

ствуется республиканское трудовое законодательство. На основании подписанного почти 25 лет назад трехстороннего соглашения в Башкортостане заключаются коллективные договоры, действует трехсторонняя комиссия по регулированию социальных трудовых споров, которая продемонстрировала свою эффективность.

В 2016 году было подписано очередное трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики на период до 2019 года. Его приоритетными целями являются проведение социально-экономической политики, направленной на обеспечение прав граждан на достойный труд, повышение уровня жизни работников и членов их семей на основе устойчивого развития экономики, роста производительности труда, стабильной занятости, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального роста.

Говоря о партнерстве и взаимодействии, хочется напомнить, что Башкортостан является одним из немногих регионов Российской Федерации, где профсоюзам предоставлено право законодательной инициативы, закрепленное Конституцией Республики Башкортостан. Федерация профсоюзов республики активно пользуется этим правом, участвуя в законотворческом процессе. Парламентом республики неоднократно принимались законы, инициированные республиканской Федерацией профсоюзов.

Конструктивное взаимодействие органов государственной, муниципальной власти, работодателей и профсоюзов играет важную роль в обеспечении социальной стабильности в республике.

Уважаемые коллеги!

В 2018 году исполняется 100 лет образования Уфимского бюро профсоюзов и 25 лет подписания соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объе-

динениями работодателей Башкортостана и Правительством Республики. Эти события имеют не только историческое, но и важное общественно-политическое значение. Возникновение профсоюзного движения позволило повысить статус рабочих, объединить их в отстаивании своих социальных и экономических прав. Спустя сто лет это движение не потеряло актуальность, лишь только сместились акценты.

Уважаемые участники семинара-совещания!

Уверен, что итоги открытого сегодня форума пойдут на пользу социально-экономическому развитию Российской Федерации. Желаю вам успешной и плодотворной работы!

Благодарю за внимание.

ИВАНОВА Л.Х. –

министр семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан:

**СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЕРСТВО:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ
АСПЕКТ**



Уважаемые гости Республики Башкортостан!

Уважаемые коллеги!

От имени Правительства Республики искренне приветствую вас!

Проведение семинара-совещания для специалистов по социально-экономическим вопросам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федера-

ции очень значимо, потому что открывает новые перспективы для обмена опытом и расширения взаимовыгодных связей.

Башкортостан – один из крупнейших субъектов Российской Федерации, который расположен на стыке двух континентов: Европы и Азии. Территория Республики составляет почти 143 тысячи квадратных километров.

Республика широко известна своим нефтедобывающим комплексом, нефтепереработкой, нефтехимией, машиностроением. Мы развиваем станкостроение, производим авиационные двигатели, вертолеты, автобусы, автобетоновозы, нефтегазовое оборудование.

В течение последних пяти лет в нашем регионе организована группа профильных отраслевых кластеров: малотоннажной нефтехимии, нефтегазового инжиниринга, нефтегазового машиностроения, геофизики. Для предприятий – участников кластера создана инновационная инфраструктура – это центры прототипирования в области нефтехимии и радиоэлектроники, а также инжиниринговый центр в сфере биотехнологий. На их развитие в прошлом году выделено из федерального бюджета 109, 2 млн. рублей, в том числе софинансирование из бюджета Республики Башкортостан составило 20 млн. рублей. Только в 2016 году услугами центров воспользовались более 400 субъектов предпринимательства.

Регион входит в пятерку крупнейших сельскохозяйственных производителей страны. Мы в лидерах по производству многих продуктов питания. Инновационные предприятия и предприниматели получают государственную поддержку. У нас хороший инвестиционный климат. И даже 2015, 2016 годы – сложные в экономическом плане – мы закончили с плюсом в плане привлечения инвестиций.

Мы сумели найти баланс между оперативными мерами по обеспечению развития экономики, структурными преобразованиями и социальной стабильностью.

Для сведения. Объем ВВП в 2016 году снизился на 0,1% и составил в действующих ценах порядка 1,4 трлн. рублей (объем ВВП России уменьшился на 0,2%.)

2013 год – 1163,2 трлн. рублей.

2014 год – 1260,0 трлн. рублей.

2015 год – 1317,4 трлн. рублей.

Что касается бюджетной политики. В консолидированный бюджет республики поступило более 160 млрд. рублей налоговых и неналоговых доходов с ростом к 2015 году на 11,4% (2015 год – рост на 8,2%). В 1-м полугодии 2017 года поступило более 74 770,9 млн рублей, или 51,1% к годовому плану, увеличившись по сравнению с налоговыми и неналоговыми доходами за первое полугодие 2016 года на 1,2%.

Позитивный эффект имела постоянно проводимая работа с крупнейшими налогоплательщиками. За 2016 год от 30 крупнейших налогоплательщиков в консолидированный бюджет республики поступило более 59 млрд. рублей (44,4% от налоговых доходов консолидированного бюджета республики) с ростом на 17% (или 8,5 млрд. руб.) по отношению к 2015 году.

Расходы консолидированного бюджета республики по итогам 2016 года исполнены в сумме 185,1 млрд. рублей с ростом по сравнению с 2015 годом на 3%, республиканского бюджета – 150,5 млрд. рублей с увеличением на 4%).

Итоги 2016 года в Республике Башкортостан, как и в целом в стране, демонстрируют, что большинство социально-экономических показателей стабилизировались. Так, в регионе промышленное производство выросло на 2,6%, сельское хозяйство – на 1%, индекс объема инвестиций в основной капитал составил 104,2%, введено 2,7 млн. кв. м жилья, что также превышает показатели 2015 года. В бюджетной сфере обеспечен необходимый уровень устойчивости. Год завершён с профицитом в 10 млрд. руб. В полном объеме профинансированы все социально значимые расходные обязательства.

В первую очередь кончено, реализованы «дорожные карты» по увеличению заработной платы отдельным категориям работников бюджетной сферы. Намечился реальный рост заработных плат в целом.

Данные рынка труда и занятости.

Из 4 млн. проживающих в республике (4067,0 тыс. чел.), доля трудоспособного населения составляет 57,4% (или 2333,4 тыс. чел.), в экономике занято почти 1 млн. 800 тыс. человек (1757,5 тыс. чел.).

За прошедший период 2017 года наблюдается улучшение основных показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда.

По данным выборочных обследований рабочей силы, проведенных Росстатом, средняя численность рабочей силы за май – июль 2017 года составила 1975,5 тыс. чел., из которых 1863,6 тыс. чел. классифицировались как занятые граждане (94,3%) и 111,9 тыс. чел. – как безработные с применением критериев МОТ (5,7%).

Уровень регистрируемой безработицы на начало сентября составил 1,05% (уменьшившись относительно начала года на 0,12 процентных пункта, в РФ – 1,0%, в федеральном округе – 0,9%).

В целях расширения доступа граждан к информации о вакансиях функционирует и в ежедневном режиме актуализируется региональный сегмент портала «Работа в России».

За январь – август работодателями была заявлена потребность в 180,6 тыс. работников, что на 24% больше, чем за аналогичный период прошлого года (146,2 тыс.).

На 1 сентября количество вакансий увеличилось на 43%, или почти на 14 тыс. единиц (с 32,4 до 46,2 тыс. ед.).

В результате коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда снизился с 0,8 до 0,5 (в России – с 0,9 до 0,6, ПФО – с 0,8 до 0,6).

Уровень трудоустройства составил 73,5% (за аналогичный период 2016 года –70,3%), что выше среднего значения показателя по России (68,2%) и округу (71,6%).

В целях оказания содействия занятости населения и недопущения повышения уровня безработицы реализуются мероприятия активной политики занятости в рамках действующей государственной программы с объемом финансирования в отчетном году 1,6 млрд. руб.

Численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных, уменьшилась с начала года на 10%, составив на 1 сентября 21,0 тыс. чел. (на 1 января 2017 года – 23,6 тыс. чел.).

Из числа обратившихся 3,1 тыс. чел. направлены на профессиональное обучение, 5,4 тыс. приняли участие в общественных работах, 1,2 тыс. чел. получили консультативные услуги по содействию в открытии собственного дела, 16,0 тыс. чел. трудоустроены временно по договорам с работодателями. Всем обратившимся гражданам были предоставлены консультации по поиску работы.

Многочисленных массовых сокращений в Республике не было, однако увольнений избежать не удалось. В течение 8 месяцев было уволено чуть более 13 тыс. чел., при этом работу нашли около 8 тыс. чел.

По данным еженедельного мониторинга увольнения работников за прошедшие 2 недели сентября на 6,3% уменьшилась численность работников, находящихся под риском увольнения, с 12,2 тыс. чел. до 11,4 тыс. чел.

Наибольшая численность высвобожденных работников приходится на образовательные учреждения (4979 чел.), учреждения здравоохранения (1676 чел.) и культуры (381 чел.), в связи с запланированными оптимизационными мероприятиями и передачей части своих функций на аутсорсинг.

В целях стабилизации ситуации на рынке труда, повышения оценки качества и доступности государственных ус-

луг в области содействия занятости нами разработан проект распоряжения Правительства Республики Башкортостан «О дополнительных мероприятиях в области содействия занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Башкортостан в 2017 году» (от 15 мая 2017 года № 2-1-Пост-293-Проект).

Проектом предусмотрены дополнительные мероприятия в области содействия занятости населения, направленные на:

1) организацию опережающего профессионального обучения работников организаций, находящихся под риском увольнения;

2) организация стажировки инвалидов;

3) дополнительные меры активной политики занятости.

Согласован размер средств на реализацию Программы в сумме 80,2 млн. рублей, в том числе:

– на реализацию дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда РБ в 2017 году, – 13,5 млн. рублей;

– на реализацию дополнительных мер активной политики занятости в рамках государственной программы «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения РБ» – 66,7 млн. рублей.

Уже несколько лет мы последовательно решаем задачу – чтобы экономический потенциал, природные, промышленные ресурсы реально заработали на интересы людей.

В условиях неизбежных противоречий труда и капитала важно найти инструменты взаимодействия и достижения баланса интересов.

И такой оптимальной формой взаимодействия, как показывает практика, является социальное партнерство.

В следующем году системе социального партнерства в республике исполняется 25 лет.

Несомненно, выстроенное взаимодействие с республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ – часть этой системы.

В Башкортостане социальное партнерство получило развитие еще с 1993 года, когда была создана республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), ставшая основной площадкой для принятия решений в области социально-экономической политики.

В Республике сформирована устойчивая система социального партнерства между тремя сторонами – профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти. Важным показателем работы стал принятый в 2005 году республиканский закон «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», который определил формирование и функционирование многоуровневой системы социального партнерства: деятельность РТК, республиканских отраслевых (межотраслевых) и территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, в их числе и наша Отраслевая комиссия.

В настоящее время на территории республики действуют Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2017–2019 годы, Соглашение о минимальной заработной плате, 19 республиканских отраслевых соглашений, 138 территориальных и территориально-отраслевых соглашений, а также 6,3 тысячи коллективных договоров с охватом 65,3% работников от среднесписочной численности работающих, что составляет более 740 тысяч человек.

Общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также совместные действия сторон по их реализации установлены

в Республиканском трехстороннем соглашении. (Практика заключения начала формироваться в 1994 году.)

В Башкортостане, впервые в России, в 1993 году сторонами соцпартнерства принято обязательство об индексации тарифных ставок рабочих основных профессий в соответствии с ростом потребительских цен.

С 2005 года в соглашении действует раздел «Условия труда и социальные гарантии молодежи». Предусмотрена возможность повышения квалификации, решения жилищных вопросов, другие социальные вопросы. Повсеместно на предприятиях республики организуются молодежные структуры, как правило, при профсоюзных комитетах.

В целях усиления внимания бизнес-сообщества республики к проблемам работающих женщин в 2010 году соглашение дополнено новым разделом «Социально-экономическая защита работающих женщин», включающим обязательства сторон по реализации системы мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов женщин, обязательства по содействию в улучшении положения женщин на рынке труда, обеспечению права женщин на охрану труда, сохранение здоровья с учетом материнских функций.

Обязательства Республиканского соглашения нашли отражение в Отраслевом соглашении между Башкортостанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза госучреждений и Минтрудом РБ (действует до 2019 года).

Подписание Отраслевого соглашения, безусловно, важное событие, направленное на повышение социальной защищенности работников, курируемых сфер экономики: социальное обеспечение (это организации, предоставляющие государственные услуги, т.е. учреждения социальной защиты и центры занятости) и социальные услуги (социальное обслуживание).

На протяжении всей нашей совместной работы с Республиканской организацией Профсоюза госучреждений ведет-

ся конструктивный диалог. Отраслевое соглашение подписано без протокола разногласий.

В тексте отраслевого соглашения учтены те новации, что отражены в Республиканском соглашении. Так, мы включили обязательства сторон:

- по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

- по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований ГТО, включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников;

- по содействию распространения опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

И сразу отмечу, что сейчас Реском профсоюза поддержал инициативу первичной профсоюзной организации нашего министерства по реализации корпоративной здоровьесберегающей программы для госслужащих, мы совместно подготовили этот проект для участия в конкурсе федеральных грантов. Считаю, что он будет ориентиром для первичных профсоюзных организаций других государственных органов.

В Отраслевом соглашении нашли отражение также обязательства по обеспечению занятости граждан старшего поколения в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, в том числе с целью использования профессио-

нального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте.

Все эти обязательства рекомендованы к отражению в коллективных договорах.

О конструктивных взаимоотношениях свидетельствует еще один факт.

В период действия предыдущего соглашения прошли серьезные структурные изменения в системе учреждений Минтруда республики в части социального обслуживания.

Так, с 1 июля 2015 года повсеместно государственная услуга – обслуживание на дому передана в негосударственный сектор, что стало новым этапом в развитии механизмов партнерства и взаимодействия власти и НКО (финансирование через выделение субсидий по результатам конкурсов на оказание социальных услуг населению).

На сегодняшний день в республике в сфере социального обслуживания действуют 162 организации, из них только 38% – государственные (негосударственный сектор составляет 72%). В негосударственном секторе работают 59 НКО, в которых созданы сегодня 35 профсоюзных организаций, где трудятся почти 2300 человек (2228 чел.), из них 1346 являются членами Профсоюза или более 60%.

Несмотря на смену формы собственности, министерство считало важным сохранить уровень социальной защищенности работников. Поэтому в течение прошлого года наши совместные усилия были направлены на укрепление социального партнерства в НКО.

Приведу несколько цифр.

За год в системе НКО создано 17 новых первичных профсоюзных организаций, профчленство выросло почти на 60% (члены профсоюза: 1-й кв. 2016 г. – 855 чел.; 1-й кв. 2017 г. – 1346 чел.), численность коллективных договоров увеличилась с 23 до 51 (рост на 18 ед.; не имеют КД 8 организаций).

При подписании нового отраслевого соглашения работодателям НКО было предложено делегировать Минтруду РБ право представлять их интересы. 54% работодателей НКО такое право делегировали еще до подписания.

Кроме того, мы воспользовались правом обратиться к работодателям, не участвовавшим в заключении соглашения по нашей отрасли, с предложением о присоединении. Ни одного отказа не поступило.

Таким образом, сегодня действие Отраслевого соглашения распространяется почти на 10 тысяч работающих в сферах социального обслуживания и социального обеспечения республики.

Наш регион стал первым среди субъектов России, принявшим в 2013 году в трехстороннем формате программу «Достойный труд в Республике Башкортостан» до 2025 года. Ежегодно на заседании РТК принимается план ее реализации с определением плановых значений по каждому показателю эффективности и проводится оценка их выполнения за предыдущий год.

Решением РТК 2015 год был объявлен Годом человека труда.

В прошлом году принята Концепция управления трудовыми ресурсами, где на РТК возложено рассмотрение стратегических вопросов развития политики управления трудовыми ресурсами улучшения ситуации на рынке труда.

С 2015 года по поручению Главы Республики ведется Реестр социально ответственных работодателей, в который сегодня включены 47 организаций (в 2015-м – 21). Мы понимаем, что крепких, стабильных, заботящихся о своих сотрудниках и собственном социальном имидже предприятий в республике гораздо больше и сегодня наша задача – активнее привлекать их к общей деятельности.

(В списке ответственных работодателей четыре организации отрасли: ГБУСОССЗН Стерлитамакский психонев-

рологический интернат, ГАУСОН Октябрьский дом-интернат для престарелых и инвалидов, ГБУСОССЗН Кумертауский психоневрологический интернат, ГБУ РБ Западный межрайонный центр социальной помощи семье и детям).

Хочу отметить инициативную позицию Федерации профсоюзов (объединяющей сегодня 600 тыс. чел.) по многим направлениям развития республики, в том числе и в деятельности РТК (профсоюзы регулярно предоставляют предложения в планы работы комиссии, проводят анализы, мониторинги, предоставляют информацию и предложения в проекты решений).

Во многом благодаря принципиальной и одновременно конструктивной позиции профсоюзов республики удастся находить взаимоприемлемые решения, направленные на повышение уровня жизни населения республики, сохранение социальной стабильности. Сегодня сильное, мощное представительство работников в лице Федерации профсоюзов республики, несомненно, стратегический партнер власти.

Однако одинаково важны как сильные и авторитетные профсоюзы, так и мощные объединения работодателей, профессиональные ассоциации.

(Слаженное взаимодействие в сфере социально-трудовых отношений способствует выстраиванию цивилизованных отношений, соблюдению и защите в полной мере законных прав и интересов как работников, так и работодателей, объединяет их усилия в вопросах укрепления экономики региона, повышения общего уровня жизни.)

В республике организована работа на принципах социального партнерства и межведомственного взаимодействия по многим направлениям.

Так, в вопросах повышения оплаты труда с 2011 года реализуется План мероприятий по повышению уровня заработной платы работников республиканских организаций,

в каждом муниципальном образовании и каждым отраслевым органом исполнительной власти разработаны соответствующие планы, содержащие мероприятия, способствующие росту заработной платы работников.

Республиканскими органами исполнительной власти ежеквартально проводятся встречи с руководителями организаций по данному вопросу.

Одним из инструментов этой работы стало требование к уровню заработной платы при предоставлении субсидий субъектам предпринимательства.

В республике действует региональное Соглашение о минимальной заработной плате (последнее – 20 апреля 2016 г.). В прошлом году ее размер для работников внебюджетного сектора сразу вырос почти на 30% и составил 8900 рублей, впервые размер МЗП достиг уровня прожиточного минимума, что также способствует повышению уровня социальной защищенности жителей республики.

Все эти меры позволили за шесть лет (2011 – 2016 годы) увеличить заработную плату в республике в 1,5 раза (с 18 397 руб. в 2011 году до 28 108 руб. в 2016 году), а заработную плату работников организаций бюджетной сферы – почти в 2 (1,8) раза (с 14 612,9 руб. в 2011 году до 26 064,0 руб. в 2016 году).

В отношении работников учреждений социального обеспечения средняя заработная плата по итогам I полугодия составила – 17 642,14 руб., увеличившись по сравнению с аналогичным периодом 2016 года на 8,6 %.

В вопросах повышения заработной платы, несомненно, важна позиция профсоюзов при заключении отраслевых тарифных соглашений. Работодатели должны выполнять их требования и в обязательном порядке согласовывать решения по любым важным для трудового коллектива вопросам.

На одной из последних встреч с представителями Федерации профсоюзов республики Глава Республики Башкортостан

стан Рустэм Хамитов отметил, что особую роль профсоюзов мы видим в преодолении сильной дифференциации заработной платы, что этот самый сложный вопрос на сегодняшний день «электризует» общество, создает разность потенциалов и формирует проблемы в части неравенства, социальной справедливости. Трудно с этим не согласиться!

Мы совместно на основе межведомственного взаимодействия с органами прокуратуры, Государственной инспекцией труда, Росреестром, налоговыми органами, службой судебных приставов и профсоюзами ведем работу по погашению просроченной задолженности по заработной плате в республике, снижению неформальной занятости.

За прошлый год задолженность по заработной плате удалось частично погасить и ликвидировать в 204 организациях на общую сумму более 600 млн. руб., за восемь месяцев т.г. – в 187 организациях на общую сумму почти 890 млн. руб. (889,5 млн. руб.).

Отрадно, что в числе задолжников нет организаций социальной сферы.

Что касается теневой занятости.

В республике системно ведется работа по снижению неформальной занятости, проблема которой актуальна для многих стран.

Например, в ходе всех обсуждений на состоявшейся в Уфе в январе прошлого года первой встрече министров труда и занятости стран БРИКС формализация рынков труда определена глобальным приоритетом и приоритетом для государств – участников БРИКС.

С уверенностью могу сказать, что механизм взаимодействия в республике выстроен, совместная деятельность всех заинтересованных структур дает ощутимые результаты. Принятые за период с 1 декабря 2014 года по настоящее время меры позволили вывести из теневой занятости более 175 ты-

сяч человек. В рейтинге субъектов РФ по выполнению контрольного показателя республика по итогам 2016 года занимает пятую позицию в России и первую позицию – в ПФО, сейчас – шестая позиция в РФ и вторая в ПФО.

Финансовый результат этой работы – более 2,5 млрд. руб.

Период	Контрольный показатель, чел.	Выполнение контрольного показателя, чел./%	Результаты сверки с ГУ-Отделение Пенсионного фонда РФ по РБ			Результаты сверки с Управлением Федеральной налоговой службы по РБ		
			подтверждено, чел.	начисления, млн. руб.	поступления, млн. руб.	подтверждено, чел.	начисления, млн. руб.	поступления, млн. руб.
2015 год (12.2014 – 31.12.2015)	72000	83391/ 115,8	46 292	280,7	174, 8	34 949	348, 5	324, 4
2016 год (01.01.2016 – 31.12.2016)	59656	66961/ 112,2	56 252	382,6	264, 7	42 634	533, 8	513, 8
2017 год	25643	25467/ 99,3*	сверка будет проведена по итогам года					
ИТОГО:				663,3			882,3	

* По состоянию на 10.09.2017

По данным ГУ – Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Башкортостан суммы начисленных страховых взносов по сравнению с аналогичными периодами увеличились по итогам 2015 года на 396,4 млн. руб., за 2016 год – 155,4 млн. руб. рублей (ориентировочно 40% – это результат работы по легализации).

Возможные суммы начислений страховых взносов в фонды социального и медицинского страхования:

Период	ФОТ, (расчетно, исходя их данных Пенсионного фонда РФ)	ФСС		ФОМС (5,1 %)
		на случай временной нетрудоспособности и материнства (2,9%)	страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (травматизм) (0,2%+0,4%)**	
2015 год	1275,9 млн. руб.	37 млн. руб.	2,6 млн. руб.	65,1 млн. руб.
2016 год	1739,9 млн. руб.	50,4 млн. руб.	3,5 млн. руб.	88,7 млн. руб.
ИТОГО:		247, 3 млн. руб.		

** Учитывался процент 0,2.

Кроме того, могут снижаться затраты бюджета Республики Башкортостан, направляемые через Территориальный фонд обязательного медицинского страхования на обеспечение медицинского обслуживания неработающих граждан

трудоспособного возраста. Например, по состоянию на 1 января 2016 года количество неработающего населения трудоспособного возраста по сравнению с 1 января 2015 года в республике снизилось на 59 132 чел. (в удельном весе работающее/неработающее население + 2% в пользу работающего), соответственно, экономия бюджета по 2015 году может составлять до 420 млн. руб. (тариф на 2015 г., на 2016 год на 1 чел. из числа неработающего составляет – 7230,8 руб.)

При гибком использовании различных форм регулирования удастся решать сразу несколько задач: как по стимулированию оформления трудовых отношений и увеличению поступлений в бюджет и внебюджетные фонды, так и по оказанию мер поддержки нуждающимся адресно и более эффективно. Например, после внесения в республиканский закон о ежемесячном пособии на ребенка поправок в части получения (с 1 ноября 2015 года) такого пособия только теми, кто официально работает или учится, число получателей снизилось на 29,0 тысячи человек. (По состоянию на 01.07.2015 получателями пособия являлись – 107 271 чел., по состоянию на 01.07.2016 – 87 577 чел., по состоянию на 01.07.2017 – 78017 чел.).

Одно из приоритетных направлений развития работы по легализации трудовых отношений мы видим в работе с молодежью. Большую помощь здесь может оказать общественность. Например, мы поддержали инициативу общественных организаций в разработке проектов, направленных на решение проблем неформальной занятости. По результатам конкурсов в прошлом году федеральные гранты на реализацию проектов получили: Региональная общественная организация развития молодежных инициатив «Лига молодежной политики Республики» с проектом «Официальный труд – выбор малых городов» и Федерация профсоюзов Республики с проектом «Человек труда и закон».

Вы знаете, что Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов проводит Всероссийский конкурс лучших практик и инициатив социально-экономического развития в субъектах Российской Федерации.

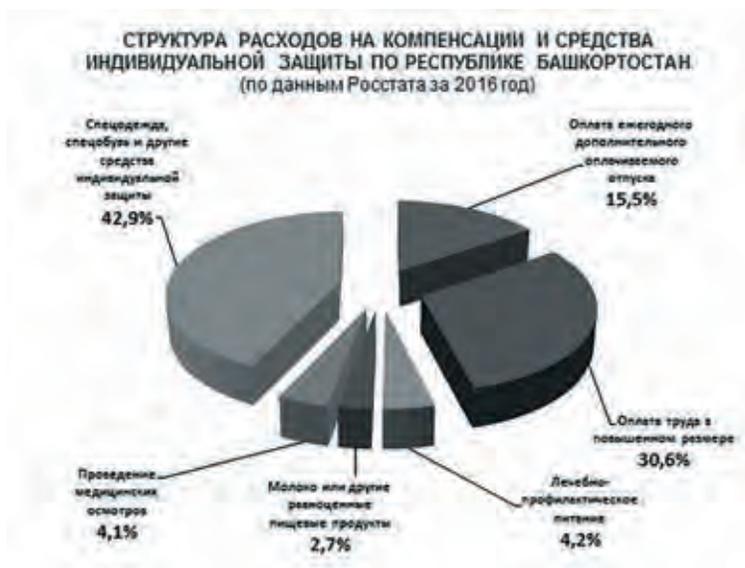
С целью представления опыта работы республики по снижению неформальной занятости в этом году нами (Правительством РБ) направлена заявка об участии в конкурсе по номинации «Развитие человеческого капитала» (предусматривает описание практик по снижению уровня безработицы и повышению занятости населения) с проектом «Официальный труд – наш выбор».

Не менее важной составляющей трудовых отношений являются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, занятым во вредных условиях труда.

Отмечу, что в Республике Башкортостан показатель занятости работников во вредных условиях труда ниже, чем в Приволжском федеральном округе и в целом по России (РБ – 31,8% от общего числа работающих, охваченных статистическим наблюдением, ПФО – 40,2%, РФ – 38,5%).

В настоящее время в республике численность работников, которым установлен хотя бы один вид гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, составляет более 111 тысяч человек, или 31% от общей численности работников, охваченных статистическим наблюдением.

Фактические расходы на компенсации и средства индивидуальной защиты в среднем на одного работника республики, имеющего право на соответствующий вид гарантий и компенсаций, составили около 9 тысяч рублей (8830 руб.), что выше, чем в среднем по Приволжскому федеральному округу (7427 рублей, и в целом по России (8231 рубль).



С введением специальной оценки условий труда, а также внесением в трудовое законодательство принципиальных новаций в связи с принятием федерального закона о спецоценке в России появился экономический механизм стимулирования работодателей к созданию благоприятных условий труда.

Здесь требуется все большее участие представительных органов работников. Так, в рамках коллективно-договорного процесса повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Работа в подведомственных Минтруду РБ учреждениях по проведению спецоценки активно ведется. Считаем, что она имеет системный характер, оценены более 55% рабочих мест. До конца 2018 года спецоценка будет завершена.

Сложившееся в Республике конструктивное взаимодействие всех сторон социального партнерства делает более результативной работу и по охране труда.

В Республике создана многоуровневая региональная система управления охраной труда, важнейшим элементом которой являются образованные в 1995 году Республиканская межведомственная комиссия по охране труда и Совет инспекций при данной комиссии.

Эти коллегиальные органы определяют основные направления работы по охране труда в Республике и координируют контрольно-профилактическую работу органов исполнительной власти, государственного надзора и общественного контроля.

Проведенный анализ ситуации в Республике (данные профсоюзов) выявил интересный факт – несчастные случаи с работниками происходят в основном на предприятиях, где нет профсоюзов (на долю данных предприятий приходится 66% несчастных случаев на производстве с тяжелым и 75% – со смертельным исходом).

В рядах республиканских профсоюзов сегодня насчитывается 11 тысяч уполномоченных лиц по охране труда. Цифра внушительная и сразу становится понятным, для чего нам нужны профсоюзы!

Справочно: в прошлом году правовыми инспекторами отраслевых профсоюзов было проверено 1616 предприятий, выявлено свыше 12 тысяч нарушений трудового законодательства. Техническая инспекция труда проверила 582 предприятия, выявив более 2000 нарушений в области охраны труда.

Для работодателей же дополнительным источником средств, направляемых на мероприятия по охране труда, является программа финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств Фонда социального страхования.

В 2016 году объем средств, выделенных страхователям на эти цели, составил более 253 млн. рублей (на 18,4 млн. больше, чем в 2015 году).

По предварительной информации ФСС на 4 сентября т.г., более 2500 страхователей получили разрешение на финансирование предупредительных мер на сумму 277,45 млн. рублей. В 2017 году на эти цели за счет средств федерального бюджета выделены дополнительные ассигнования на сумму 20 млн. 834 тыс. руб.

В рамках социального партнерства организации Республики ежегодно участвуют в различных конкурсах:

- республиканский конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам» (в Республике с 2010 года) – для демонстрации практики гармоничного сочетания материнства с эффективной производственной деятельностью;

- региональный этап всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» – для привлечения общественного внимания к важности социальных вопросов на уровне организаций, стимулирования организаций к применению принципов и форм социального партнерства;

- республиканский конкурс «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» – для стимулирования организаций к применению принципов и форм социального партнерства.

Совместно с рескомом Профсоюза Минтруд республики проводит отраслевой конкурс профессионального мастерства «Лучший работник учреждений системы соцобслуживания». Это позволяет мотивировать сотрудников на лучшие результаты деятельности.

Сегодня также ведется работа по внедрению в регионе национальной системы профессиональных квалификаций.

Отмечу, что в целях улучшения взаимодействия на рынке труда в вопросах повышения уровня квалификации сотруд-

ников, и во многом благодаря работодателям, в республике открыты 6 центров оценки квалификации:

ООО «Башкирский центр квалификаций в строительстве» (осуществляет оценку специалистов на соответствие таких профстандартов, как штукатур, монтажник, асфальтобетонщик и др.),

ООО «Центр оценки квалификаций» (осуществляет оценку офисных специалистов и административных работников),

Центр оценки квалификации на базе Башкортостанского Регионального отделения Союза машиностроителей России (в области машиностроения),

ООО «Аттестационный центр СваркаТехСервис» (в области сварки и родственных технологий),

ЦОК на базе Консалтингового агентства СоффиАнн (осуществляет оценку квалификации бухгалтеров), ООО «Инженерный Консультационный Центр «Эксперт»

Готовятся к открытию еще два:

Центр оценки квалификации ООО Республиканский кадровый центр похоронного дела» (в области жилищно-коммунального хозяйства);

Центр оценки квалификации на базе ООО НПИКЦ «Агентство международных квалификаций» (в области нанотехнологий).

По учреждениям отрасли мы мониторим ситуацию с внедрением профстандартов.

Серьезная работа в Республике сейчас ведется также по выводу непрофильных функций бюджетных учреждений. Мы понимаем, что за этим судьбы людей. Для нашей отрасли еще и судьбы пациентов. Поэтому свои планы мы согласовываем с отраслевым рескомом, представители профсоюза включены в состав рабочей группы. В решении многих задач социальной сферы сегодня в Республике мы имеем серьезный фундамент в виде выстроенной системы социального партнерства.

Подводя итоги. В целом сложившаяся практика партнерских отношений в республике позволяет решать вопросы обеспечения условий экономического и финансового развития региона, социально-трудовых прав работников. Одним из показателей эффективности является отсутствие социальной напряженности, коллективных трудовых споров и забастовок.

Основные задачи, определяющие вектор дальнейшего развития социального партнерства, направлены на улучшение самой культуры социального партнерства, использование всех возможностей этого института, прежде всего, в формировании цивилизованного рынка труда, укреплении социальных и трудовых прав граждан, в конечном счете повышении уровня жизни населения.

Надеюсь, эти вопросы также станут предметом обсуждения на предстоящем в 2019 году международном форуме по тематике достойного труда в рамках инициативы МОТ «Будущее сферы труда», который пройдет в Уфе и приурочен к 100-летию Республики Башкортостан и 100-летию МОТ (включен в План совместных мероприятий России и МОТ).

(Обсуждение задач по соблюдению условий достойного труда и активизации работы механизмов социального партнерства в интересах устойчивого развития регионов в рамках реализации одного из направлений инициативы МОТ «Будущее сферы труда» – «Гуманизация труда», в частности содействие занятости и обеспечение социальных гарантий молодежи.)

Так что впереди у нас реализация новых интересных проектов.

Уважаемые коллеги! Желаю вам плодотворной работы, успехов и, конечно, приятных впечатлений от пребывания в Башкортостане.

Надеюсь, что добрая традиция диалога на территории Республики будет продолжена и в дальнейшем.

ХУСАИНОВ М. Г. –
Председатель Федерации профсоюзов
Республики Башкортостан:

НАША ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ



Фрагменты Презентации

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РБ 

В СТРУКТУРЕ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ НА 1 ЯНВАРЯ 2017 ГОДА СОСТОЯТ 23 ЧЛЕНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, В ИХ СОСТАВЕ - 4 970 ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

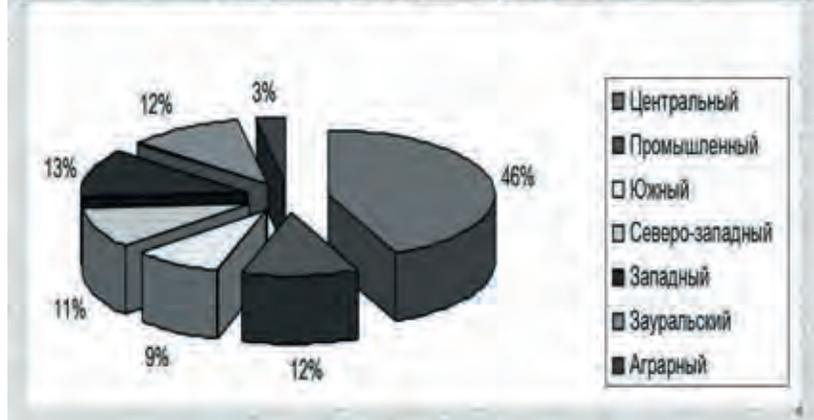
В состав Федерации профсоюзов РБ на основании Устава ФП РБ в качестве членских были приняты:

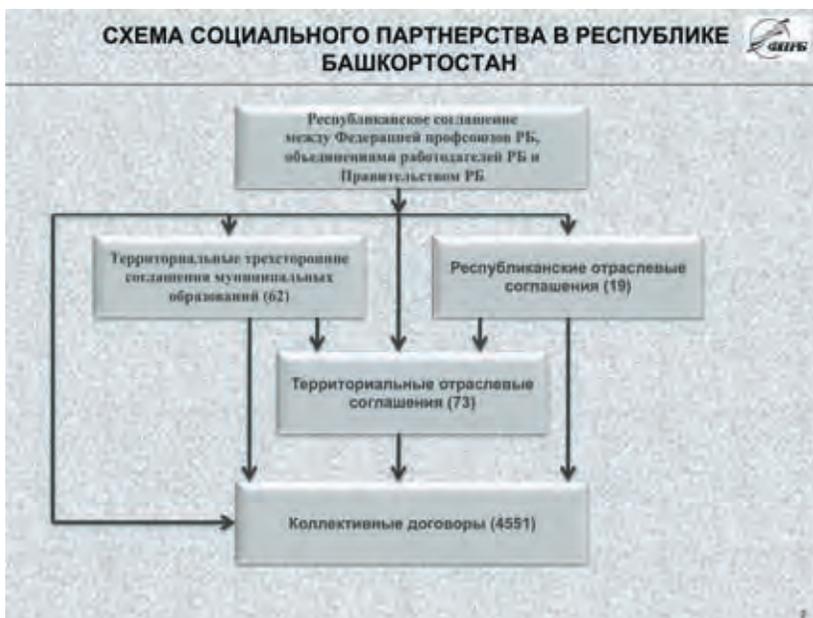
в 2014 году – первичная профессиональная организация «Федерация классического предприятия «Авангард» Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности «ОБЗРОНПРОФ»,

в 2017 году – первичная профессиональная организация ПАО «Туймазинский завод автомобильного двигателя» профессиональной организации работников ПАО «КАМАЗ» профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации, не имеющие своего звена на территории республики.

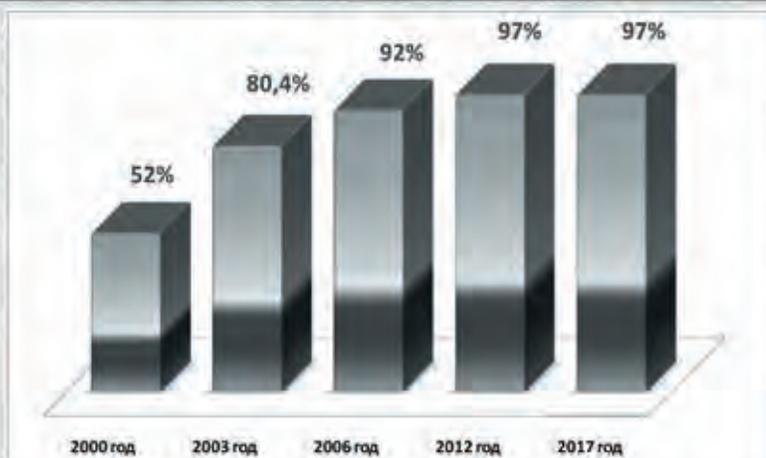


В ЦЕЛЯХ БОЛЕЕ ЧЕТКОЙ КООРДИНАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ СОЗДАНЫ 7 ПРОФСОЮЗНЫХ ОКРУГОВ С ЦЕНТРАМИ В ГОРОДАХ: УФА (ЦЕНТРАЛЬНЫЙ), СТЕРЛИТАМАК (ПРОМЫШЛЕННЫЙ), САЛАВАТ (ЮЖНЫЙ), НЕФТЕКАМСК (СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ), ОКТЯБРЬСКИЙ (ЗАПАДНЫЙ), БЕЛОРЕЦК (ЗАУРАЛЬСКИЙ), РАЙЦЕНТРЕ КАРАИДЕЛЬ (АГРАРНЫЙ).

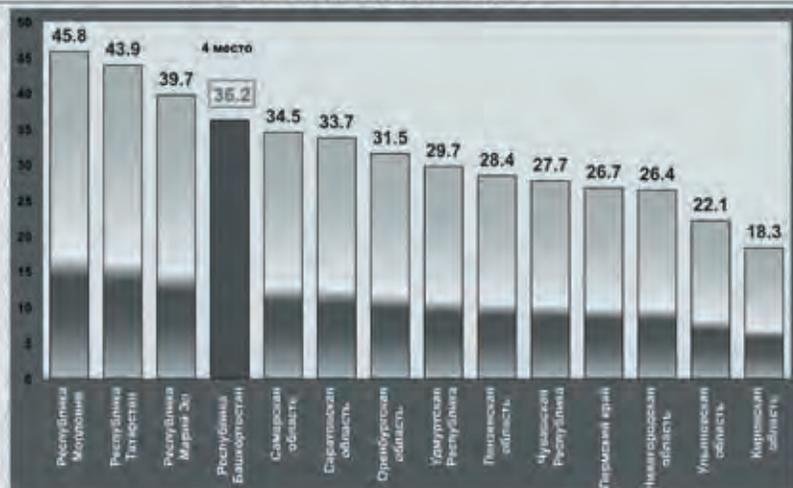




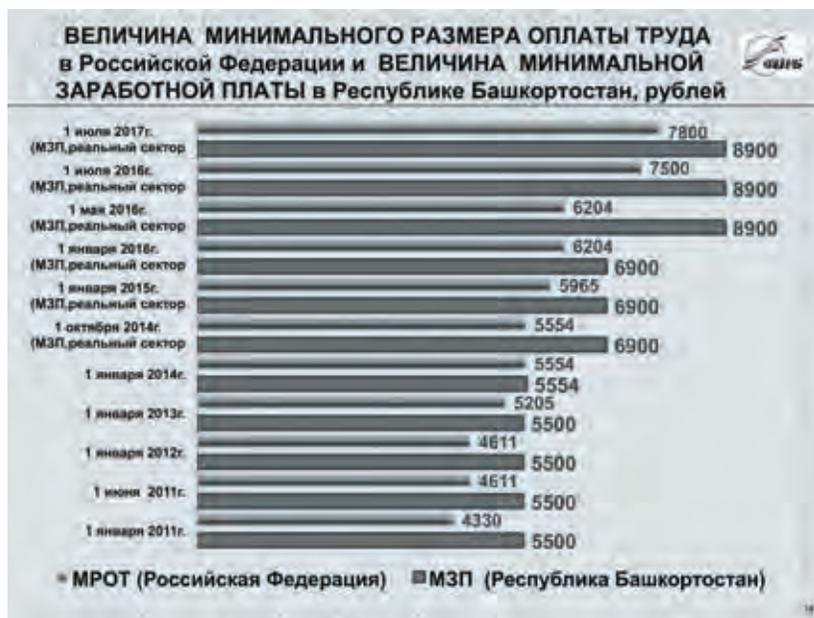
**ОХВАТ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ВОХОДЯЩИХ В ФЕДЕРАЦИЮ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН**



**СООТНОШЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ
К СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ
за 2016 год, в процентах (%)**







ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ КАРТА 

С 2010 ГОДА ВЫДАНО БОЛЕЕ 350 000 КАРТ

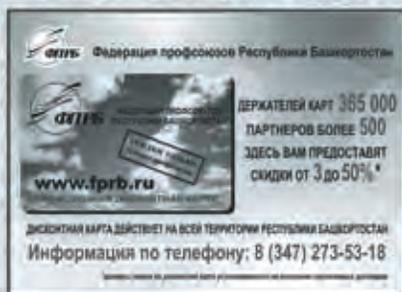
**ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ
ПРОГРАММА ПРЕДУСМАТРИВАЕТ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СКИДОК
ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗОВ ОТ 3 ДО 50 %
НА ПРИОБРЕТЕНИЕ ТОВАРОВ И УСЛУГ
В БОЛЕЕ 500 ОРГАНИЗАЦИЯХ-ПАРТНЕРОВ
ПРОГРАММЫ.**

ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ КАРТА 

ПРЕИМУЩЕСТВА :
**-СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА
ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ
И ИХ СЕМЕЙ;
-УКРЕПЛЕНИЕ ПАРТНЕРСКИХ
ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ
ЗАЯВЛЕННЫМИ СУБЪЕКТАМИ
(С ПОСЛЕДУЮЩИМ
СОЗДАНИЕМ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ).**

ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ КАРТА

ОБСЛУЖИВАНИЕ ДИСКОНТНЫХ КАРТ НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

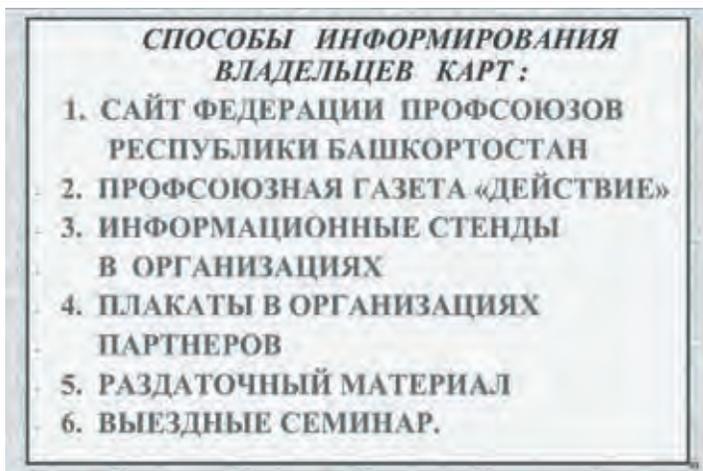


г. Белебей
г. Белорецк
г. Ишимбай
г. Мелеуз
г. Нефтекамск
г. Октябрьский
г. Стерлитамак
г. Салават
г. Сибай
г. Туймазы
г. Учалы
г. Уфа
с. Верхнеяркеево Ишимовского
района
с. Исянгулово Зиянчуринского
района

ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ КАРТА

ПРЕИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ-ПАРТНЕРОВ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКОНТНАЯ КАРТА»

- сокращение расходов на рекламу
- укрепление положительной репутации среди клиентов и покупателей
- приток новых постоянных клиентов и покупателей
- увеличение объема продаж и прибыли



ХАРРАСОВ Р. М. –

Председатель Башкортостанской
республиканской
организации Профсоюза:



ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уважаемые коллеги, дорогие участники семинара!

Постоянные процессы реформирования обусловили создание целой системы социального партнерства в нашей стране, которая тесно переплетена с социально-экономическими отношениями. Этот процесс сопровождался интенсивной работой по выработке необходимых правовых актов, чтобы обеспечить возможность формирования системы социального партнерства как способа согласования противоположных интересов, решения социально-экономических проблем и регулирования социально-трудовых конфликтов.

Сегодня социальное партнерство представляет собой сотрудничество работников, работодателей и представителей государства для достижения согласованных решений в сфере трудовых отношений.

Одной из ключевых фигур в социально-партнерских отношениях является Профсоюз. Профсоюзы, с одной стороны, являются опорой государственной, муниципальной власти и работодателей, с другой стороны – являются активным оппонентом в вопросах по требованию от них соблюдения интересов трудового населения и защиты их социально-экономических и трудовых прав. Сотрудничество сторон в данных отношениях является равноправным, добровольным, это возможность цивилизованного регулирования социально-трудовых отношений, в ее основе лежит сбалансированность интересов государства, наемных работников и работодателей путем заключения и реализации соглашений, коллективных договоров. В то же время Профсоюзы способны открыто выразить свое несогласие и выставить конкретные требования, если курс партнеров не отвечает требованиям социально-трудовых прав работников.

В Республике Башкортостан заключению и реализации трехсторонних и отраслевых соглашений придается большое значение. На одной из встреч с представителями профсоюзов Глава республики Рустем Хамитов отметил, что отраслевое соглашение является действенным инструментом Профсоюзов, а также указал на необходимость для работодателей считаться с Профсоюзами, уважать мнение, выполнять требования Профсоюзов и в обязательном порядке согласовывать с ними решения по любым важным для трудового коллектива вопросам. Отрадно слышать твердую позицию первого лица республики о несомненной важности сотрудничества с Профсоюзами. Адресовано оно в первую очередь работодателям, представителям органов государственной власти.

Основополагающая роль в развитии социального партнерства в Республике Башкортостан принадлежит Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в настоящее время действует 11-е по счету Трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов, Правительством и объединением работодателей Республики Башкортостан.

В следующем году будет 25 лет социальному партнерству в республике.

В настоящее время в Республике заключены и действуют Соглашение о минимальной заработной плате, 19 республиканских отраслевых соглашений, 137 территориальных и территориально-отраслевых соглашений, а также почти 6,5 тысячи коллективных договоров с охватом 65% работников от среднесписочной численности работающих, что составляет почти 740 тысяч человек.

Эффективно работают Трехсторонние комиссии на республиканском и территориальном уровне, подводятся итоги отраслевых соглашений. Участие в заседаниях в качестве члена комиссии предоставляет возможность быть в непосредственном контакте и в курсе рассматриваемых вопросов, вносить непосредственно предложения и замечания.

На республиканском уровне Профсоюзом госучреждений заключено 5 отраслевых соглашений между МЧС России по Республике Башкортостан, Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Управлением по делам архивов Республики Башкортостан, Министерством внутренних дел по Республике Башкортостан, Главным управлением федеральной службы исполнения наказаний Республики Башкортостан. Ежегодно мы проводим заседания отраслевых комиссий по выполнению соглашений. Разговор получается открытым, обсуждаем вопросы, которые требуют решения.

Общность цели приводит к объединению, слиянию в единое русло действий профсоюзов и государства, направленных на охрану социально-трудовых прав и интересов трудящихся, при сохранении самостоятельности и независимости средств, используемых ими на пути к этой цели.

Мы в Республике ведем целенаправленную работу по активизации профсоюзного движения, вовлечения в свои ряды новых учреждений и организаций, создавая в них первичные профсоюзные организации, следом начиная работу по ведению переговоров по заключению коллективного договора.

Ведется работа с государственными казенными учреждениями, муниципальными учреждениями, автономными некоммерческими организациями социального обслуживания населения, запланированы поездки в проблемные районы республики с целью организационного укрепления и пропаганды профсоюзного движения, оказания практической и юридической помощи.

Коллективные договоры на сегодня заключены в 539 учреждениях из 669, что составляет 80,5%. Охват коллективными договорами членов профсоюза составляет 83,7%, охват работающих – 77,7%.

Стратегической целью деятельности Профсоюза является обеспечение представительства и защита интересов членов профсоюза, решение вопросов обеспечения законных прав и гарантий работников, в том числе права на безопасный труд, достойный уровень жизни, охрану здоровья, социальное обеспечение.

Приоритетной задачей является налаживание эффективной, действенной работы и его организационных структур, укрепление авторитета, повышение статуса Профсоюза на всех уровнях.

Выполнение профсоюзами защитной функции затрагивает интересы всех трудящихся. От того, как каждый про-

фсоюзный орган выполняет эту задачу, в значительной мере зависит его авторитет и авторитет профсоюзов в целом. Эффективность деятельности во многом зависит и от того, насколько точно соблюдаются присущие ей принципы: солидарность, связь с массами, коллективность руководства, гласность в работе, организационное единство.

Важное условие: для действенности принятых взаимных обязательств должна работать вся структура профсоюза, необходима постоянная взаимосвязь и взаимная помощь между профсоюзными организациями всех уровней, только в этом случае будет эффективность профсоюзной работы в целом в целях защиты трудовых интересов работников и налажен контакт с работодателями.

Мотивация профсоюзного членства в первую очередь начинается в первичных профсоюзных организациях, так как работники при наличии профкома всегда обращаются с конкретным вопросом к ним. И если первичная профсоюзная организация ведет активные переговоры с руководителем учреждения по заключению коллективного договора, отстаивает пункты, не просто защищающие работника, но и улучшающие условия труда на каждом рабочем месте, это самая лучшая мотивация.

Немаловажное значение имеет привлечение к разработке коллективного договора больше работников путем включения их в состав комиссий и его обсуждение на общем собрании коллектива.

2017 год назван Годом профсоюзной информации.

В информационную работу активно вливаются наши территориальные и первичные профсоюзные организации. В республике сложился конструктивный подход к освещению деятельности профсоюзов как в печатных изданиях, так и в электронных СМИ, интернет-ресурсах. Публикуются комментарии председателей профсоюзных организаций,

действия профсоюзных организаций по разрешению социально-трудовых конфликтов, консультации профсоюзных экспертов по трудовому и пенсионному праву, социально-экономическим проблемам, вопросам заработной платы и охраны труда.

Учитывая важность информационной работы как одной из составляющих в мотивации профсоюзного членства, освещающей результаты работы в сфере социального партнерства, работа республиканской профсоюзной организации публикуется в профсоюзной региональной газете «Действие» и на нашем сайте, так мы стараемся довести до сведения всех наших членов Профсоюза результаты нашей работы в республиканских и территориальных комиссиях. Ежедневно на информационном портале Башкортостанской республиканской организации Профсоюза освещаются новости о проведении семинаров, совещаний, подведении итогов конкурсов, результаты достижений проводимых с участием Профсоюзов спортивных соревнований, также созданы и функционируют информационные порталы территориальных профсоюзных организаций муниципальных районов и городских округов республики.

В соответствии со своей уставной деятельностью Профсоюзами госучреждений всех уровней ведут целенаправленную работу по активизации профсоюзного движения, путем ведения согласованной работы с объединениями работодателей, правительством, органами муниципальной и государственной власти, отстаивая интересы и права трудящихся на безопасный труд, достойный уровень жизни, охрану здоровья, социальное обеспечение, занятость, охрану труда.

Ведется постоянная работа по повышению компетентности, грамотности профсоюзных кадров в вопросах законодательства, нормативных актов, умению вести переговоры и изложению мнения коллектива, умению сплотить коллектив

и работать в команде, целеустремленности и укрепить статус профсоюза в трудовых коллективах.

Работаем по привлечению молодежи в профсоюзные активы, растим достойную смену. Созданы в действующих и создаются в новых первичных профсоюзных организациях Молодежные советы. Наши первичные профсоюзные организации и члены профсоюза участвуют во всех культурно-массовых и спортивных мероприятиях республики. Для профилактики нарушений трудового законодательства проводятся обучающие семинары, ежегодно рассматривается информация о правовой работе. Проводится консультирование работников учреждений по вопросам оплаты труда, начисления отпускных, оплате листков нетрудоспособности и другим вопросам, которые возникают при работе, а также проводится личный прием членов профсоюза. Оказание штатными и внештатными правовыми инспекторами труда консультативной юридической помощи, оказание помощи в восстановлении нарушенных прав, в том числе путем представления интересов членов профсоюза в судебных органах – это одни из форм ежедневной правозащитной работы.

Еще одним из приоритетных направлений деятельности нашего Профсоюза являются улучшение условий и охраны труда, экологической обстановки, укрепления здоровья работников госучреждений.

Этот год для Башкортостанской республиканской организации Профсоюза насыщен событиями: в мае у нас прошел семинар-совещание по обмену опытом профсоюзной деятельности Уральского региона. В начале августа состоялась встреча с представителями профсоюза государственных и муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления Турции (БИМ-БЕР-СЕН). Встреча была результативной, в ходе встречи подписан Договор о сотрудничестве между Профсоюзом государственных и му-

ниципальных служащих и работников органов местного самоуправления Турции (БИМ-БЕР-СЕН) и Башкортостанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. И вот сегодня мы встречаемся с представителями родственного профсоюза всей России. Хочется выразить благодарность Руководству ЦК профсоюза за высокое доверие республике и поручение такой ответственной миссии.

Надеюсь, что семинар-совещание и обмен опытом работы поможет нам более эффективно, умело и грамотно использовать права, предоставленные профсоюзам в рамках правового поля, совершенствоваться и развиваться.

Благодарю за внимание!

БАКОВА Ф.О. –

Председатель Кабардино-Балкарской республиканской территориальной организации Профсоюза, председатель постоянной комиссии ЦК Профсоюза по социально-экономическим проблемам:



**ВОПРОСЫ АКТУАЛЬНЫ
И ИНТЕРЕСНЫ**

Искренне приветствую организаторов и участников семинара председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и профсоюзных работников, ответственных за социальное партнерство в профсоюзных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации!

Семинар – это всегда отличная возможность получить новые знания, обменяться опытом, обсудить в оживленных дискуссиях актуальные вопросы, к которым конечно же относится и главная тема семинара: «Особенности, значения и роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений развитии социального партнерства. Проведение коллективных переговоров как основа форма социального партнерства».

Общероссийский Профсоюз, для которого принципы социального партнерства являются приоритетными в деятельности, проводит большую работу по обеспечению и защите на самом высоком уровне социально-трудовых интересов и прав работников. Мы прекрасно понимаем, что решать эти сложные и ответственные задачи можно только через социальное партнерство.

Стоит отметить что вопросы, планируемые к обсуждению в рамках семинара, являются крайне актуальными и интересными. Уверена, семинар станет важной дискуссионной площадкой для обмена опытом и выработке практических рекомендаций, посвященных социальному партнерству.

Уважаемые участники семинара! Желаю плодотворной работы, интересных дискуссий, расширения контактов, новых знаний, полезного опыта и замечательных впечатлений.

ГАБДУЛВАЛЕЕВА Т.М. – директор Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Изгелек», город Уфа, Республики Башкортостан:



ОБЩИЙ УСПЕХ И ОБЩИЕ ПОБЕДЫ

Уважаемые гости – участники семинара-совещания!

История социальной работы в Республике Башкортостан началась около века назад. За эти годы пройден путь от нескольких уездных отделов социального обеспечения до создания мощной разветвленной системы социальной защиты населения.

В системе социальной защиты Республики Башкортостан сформирована крепкая команда единомышленников, профессионалов высокого уровня, которая продолжает традиции и с успехом внедряет новаторские замыслы. Мы продолжаем справляться с очень нелегкими задачами, которые органы власти ставят перед системой социальной политики. Необходимо отметить, что Республика Башкортостан является новатором в данном вопросе и одной из первых регионов, в котором надомное обслуживание пожилых граждан и инвалидов полностью передано негосударственному сектору.

В связи со вступлением в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации», на основании Закона Республики Башкортостан от 28.11.2014 г. № 155-З «О социальном обслуживании граждан в Республике Башкортостан» (принят Государственным Собранием – Курултайем РБ 27.11.2014 г.) (вместе с «Перечнем социальных услуг по видам социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг в Республике Башкортостан») произошла глубокая реорганизация системы социального обслуживания населения.

Основные новшества, которые ввел Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации»:

из применения ушли понятия видов социального обслуживания, являющиеся на сегодняшний день основой, форми-

рующей структуру системы нормативно-правовых актов на региональном уровне;

– привязка права на социальное обслуживание к социальным категориям, например, «граждане пожилого возраста и инвалиды», в новом законе полностью заменена на новое универсальное основание – признание гражданина нуждающимся в социальном обслуживании при наличии конкретных обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия его жизнедеятельности;

– новый закон ввел в применение понятие «профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании», как системы мер, направленных на выявление и устранение причин, послуживших основанием ухудшения условий жизнедеятельности граждан, снижения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности.

Автономная некоммерческая организация «Центр социального обслуживания населения «Изгелек» создана в апреле 2015 года путем выделения из Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изгелек» Кировского района городского округа г. Уфа Республики Башкортостан. Функционировать Центр начал с 1 июля 2015 года. Все специалисты – социальные работники во главе со мной единогласно решением общего собрания в полном составе перешли работать в автономную некоммерческую организацию «Изгелек».

Одной из наиболее востребованных форм социального обслуживания в Кировском районе г. Уфы является социальное обслуживание на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.

Данная форма социального обслуживания направлена на максимально возможное продление пребывания пожилых людей и инвалидов в привычной социальной среде в целях

поддержания их социального статуса, а также на защиту их прав и законных интересов.

Создание условий для здорового образа жизни, безопасной и достойной старости, обеспечение пожилым людям и инвалидам возможности для независимости, участия, реализации внутреннего потенциала определяют направление деятельности АНО «ЦСОН «Изгелек» в интересах пожилых людей и инвалидов.

Работа учреждения построена и систематизирована в соответствии с Государственными стандартами социального обслуживания населения и направлена на непрерывное повышение качества услуг.

Целью нашей организации является удовлетворение потребностей населения г. Уфы в социальных услугах. Для достижения данной цели центр «Изгелек» выполняет следующие задачи:

- развитие приоритетных направлений государственной политики в области социального обслуживания населения.
- продолжение работы по удовлетворению потребностей населения в социальных услугах высокого качества.
- развитие рынка социальных гарантированных и дополнительных услуг, приносящих доход;
- сохранение кадрового потенциала и повышение престижа профессии социальных работников.

Основные направления деятельности центра «Изгелек»:

- выявление и учет граждан, нуждающихся в социальной поддержке, создание базы данных;
- оказание социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-трудовых, социально-правовых услуг, услуг в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов;

- организация, проведение и участие в образовательных, культурных, спортивных и других мероприятиях, способствующих повышению эффективности социальной реабилитации граждан;
- применение в практике работы новых методов и технологий;
- разработка методических и информационных материалов в области социального обслуживания граждан;
- организация научной деятельности в области социального обслуживания граждан, публикация материалов в средствах массовой информации;
- активизация межведомственного взаимодействия в целях эффективного предоставления социальных услуг в сфере социального обслуживания;
- сделать полнокровной жизнь пожилых людей и инвалидов;
- избавить от чувства одиночества, восполнить дефицит общения, преодолеть ощущение невостребованности.

Начиная с 2017 года появилась новая услуга социальной няни – 195 минут детского счастья. Данная услуга «Время на уход» включает в себя сопровождение ребенка дома (присмотр, переодевание, беседы, игры), прогулка с ребенком. Подобная услуга стала востребованной, позволяет родителям ребенка решить проблему ухода-присмотра за детьми в возрасте до 3 лет и инвалидов. Услуга для малоимущих и социально незащищенных семей – бесплатная, впрочем, и в платном своем виде она не обременительна для семейного бюджета.

В социальной работе не принято говорить об индивидуальных заслугах потому, что всегда работает команда. Центр «Изгелек» – это сплоченный коллектив, имеющий отличные показатели в работе, постоянно повышающий уровень своего профессионального мастерства, результативность и качество

предоставляемых населению услуг. Проведение ежегодного мониторинга позволяет охватить население (пенсионеров, инвалидов, инвалидов-детей) социальным обслуживанием на бесплатной и платной основе.

Основная задача для коллектива – не бояться трудностей, а постоянно развиваться и расширять сферу социальных сервисов для получателей и потенциальных клиентов социальных услуг в центре. Кадры решают все!

Социальные работники постоянно участвуют во всех мероприятиях, проводимых в городе и районе – поздравление юбиляров совместно с городским управлением социальной поддержки, помощь в подписке на периодические издания инвалидам и пожилым людям, два раза в год помощь в уборке помещений совместно с волонтерами – студентами вузов и ссузов, сопровождение на все мероприятия, личное вручение поздравительных открыток от руководителей всех уровней в честь праздника Победы. Не остаемся в стороне, когда требуется помощь населению в чрезвычайных ситуациях. Совместно со спонсорами оказываем благотворительную помощь в виде горячего питания, одежды и обуви, при необходимости помогаем в сборе документов для социальных выплат. В центре функционирует работа по наставничеству, межведомственное взаимодействие с другими структурами социальной сферы и общественными организациями.

У центра функционирует сайт, есть страничка в социальных сетях, постоянно через средства массовой информации выступаем на телевидении, радио, публикуем статьи в печатных изданиях, тем самым доводим до населения информацию о деятельности центра, об оказываемых услугах. Во время проводимых мероприятий с населением раздаем буклеты, визитки с контактными данными нашего учреждения.

Ежеквартально на базе центра проводится заседание Наблюдательного совета, в состав которого входят руково-

дители социальных служб района и города, согласованные с главой района. На заседании Наблюдательного совета обсуждаются вопросы, достижения, отчеты ревизионной комиссии, планы на будущее.

Сегодня с высокой трибуны можно и нужно говорить о том, что с переходом на работу на конкурсной основе, по срочным трудовым договорам, согласно выделенным субсидиям, социальные работники не ущемлены в своей трудовой деятельности; в оплате и охране труда, согласно Коллективному договору, принятому на общем собрании трудового коллектива. Пользуясь случаем, хотим поблагодарить руководство Республики в лице министра Ивановой Л.Х. за предоставленную возможность самостоятельно зарабатывать высокую заработную плату.

И коллектив центра считает, что мы на правильном пути.

100% сотрудников являются членами профсоюзной организации. Профком свою деятельность освещает через наглядную агитацию. Администрация центра и профсоюзная организация работают в тесном контакте.

Можно по-разному трактовать деятельность Профсоюза, но бесспорно одно: как никакая иная общественная организация, профсоюзы были, есть и будут ближе всего к человеку труда, к его нуждам и заботам.

Новое время, новый строй, новые трудовые отношения обязывают профсоюзы, реформируясь, по ходу учиться, работать в очень непростых условиях. Неизменной остается лишь наша главная задача – защита прав человека труда.

Спасибо всем за внимание!



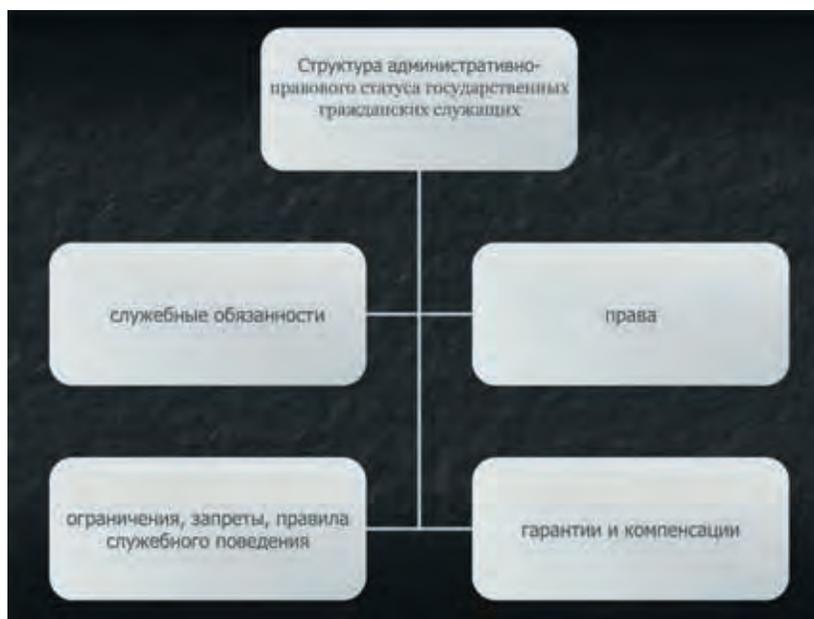
Практическую часть обучающего семинара-совещания начала доктор юридических наук, доцент **МИННИГУЛОВА Д.Б.** лекцией на тему:

**ОСОБЕННОСТИ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ В ПРОСТРАНСТВЕ
СОВРЕМЕННОГО ПРАВОВОГО
ГОСУДАРСТВА**

Фрагменты презентации

ВВЕДЕНИЕ

- Система социального партнерства на государственной службе имеет свою специфику, обусловленную ее публичным характером, связанным с исполнением полномочий органов государственной власти, необходимостью существования отношений субординации для эффективной деятельности.
- Публично-правовой характер государственной службы видоизменяет объективную свободу индивида, устанавливает ее пределы, нормативно оформляя ее правовым явлением "правовой статус государственного служащего".



- ФЗ о государственной гражданской службе четко не закрепляет особенностей социального партнерства в на государственной службе;
- ст. 11 ТК РФ указывает, что трудовое законодательство ... также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
- ст. 28 ТК РФ предусматривает особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным гражданским служащим, ..., которые устанавливаются федеральными законами;
- ст. 73 ФЗ о государственной гражданской службе устанавливает правило о субсидиарном применении норм трудового права к отношениям, связанным с государственной гражданской службой.
 - **Вывод: Социальное партнерство на государственной гражданской службе регулируется ТК с учетом публично-правовой специфики статуса государственных гражданских служащих.**

1. социальное партнерство на государственной гражданской службе может строиться исключительно по модели бипартизма;
2. специфический субъектный состав (1. гражданские служащие и работники государственных органов в лице их представителей VS 2. государственные органы, выступающие одновременно и представителями нанимателя - для гражданских служащих, и работодателями - для работников).

3. на федеральном и региональном (межрегиональном) уровнях социального партнерства фактически заключаются лишь **отраслевые соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений гражданских служащих того или иного федерального государственного органа, государственного органа субъекта Российской Федерации и их территориальных подразделений;**

4. на государственной гражданской службе реализуются лишь **отдельные формы социального партнерства, предусмотренные ст.27 Трудового кодекса РФ:**

а). коллективные переговоры по подготовке проектов соглашений и коллективных договоров, а также заключению указанных актов;

б). проведение консультаций между представителями гражданских служащих и представителем нанимателя при осуществлении управления трудом в рамках конкретного государственного органа;

в). участие представителя профсоюзной организации, действующей в конкретном государственном органе, в деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

государственный гражданский служащий имеет право на членство в профессиональном союзе, однако, право на объединение данной категории государственных служащих ограничено в части запрета на членство в политических партиях, других общественных объединениях (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединениях;

6. законодательством специальным образом не урегулирован порядок создания профессиональных союзов в государственных органах для представления интересов работников (служащих) на разных уровнях социального партнерства в целях осуществления коллективно-договорного регулирования, так и объем гарантий членов профессиональных союзов.

1.1 Законодательство, регулирующее социальное партнерство на государственной гражданской службе

Нормативно-правовой акт	Статья, разделы, главы
Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993	Ст. ст. : 30, 32, 37
Европейская социальная хартия (пересмотренная) (г. Страсбург, 03 мая 1996 года)	Ст. ст. : 1-6, 21-22, 28
Конвенция МОТ № 151 О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (г. Женева, 27 июля 1978 года)	Разделы: IV, V
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Раздел II
Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации	Ст. ст.: п.12 ч.1 ст. 14, ч.4 ст. 15, п. 14,15 ч.1 ст.17, пп. в п.2 ч.1 ст.17, ст.38, п. 3 ч.1 ст.39, п.3 ч.1 ст. 42, ч. 2 ст. 52, ч.4 ст.56, ч.4 ст. 59, гл. 16.

1.2 Законодательство, регулирующее социальное партнерство на государственной гражданской службе

Нормативно-правовой акт	Статья, разделы, главы
Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ О системе государственной службы Российской Федерации	Ст. ст.: 2, 3
Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности	весь закон
Федеральный закон от 28.06.2014 № 176-ФЗ О ратификации Конвенции МОТ №151 о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе	весь закон
Федеральный закон от 03.06.2009 №101-ФЗ О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года	весь закон
Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ	П.1 ч.1 ст.22, подраздел II раздела II
Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ	Ст. ст.: 5.30-5.34

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 14. Основные права гражданского служащего

1. Гражданский служащий имеет право на:
- 1) членство в профессиональном союзе;

Ст. 15. Основные обязанности гражданского служащего

4. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы категории "руководители" высшей группы должностей гражданской службы, в целях исключения конфликта интересов в государственном органе не может представлять интересы гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа в период замещения им указанной должности.

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 17. Запреты, связанные с гражданской службой

1. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается:
- а) замещать должность гражданской службы в случае:
 - в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;
 - г) создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;
 - д) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

**Ст. 38. Информирование выборного профсоюзного органа
при расторжении служебного контракта**

При принятии решения о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим в соответствии со статьей 33 настоящего Федерального закона представитель нанимателя в письменной форме информирует об этом выборный профсоюзный орган данного государственного органа не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

**Ст. 39. Прекращение служебного контракта по
обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

1. Служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы, увольняется с гражданской службы и с его согласия включается в кадровый резерв в связи с:
 - 3) избранием или назначением гражданского служащего на государственную должность, за исключением случая, установленного частью 4 этой статьи 5 Федерального конституционного закона от 17 декабря 1997 года N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации", на муниципальную должность либо избранием гражданского служащего на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 42. Персональные данные гражданского служащего и ведение личного дела гражданского служащего

1. При обработке персональных данных гражданского служащего кадровая служба государственного органа обязана соблюдать следующие требования:

3) запрещается обрабатывать и приобщать к личному делу гражданского служащего не установленные настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о членстве в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах;

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 52. Основные государственные гарантии гражданских служащих

2. В случае освобождения гражданского служащего от замещаемой должности в связи с избранием или назначением на государственную должность, избранием на выборную должность в органе местного самоуправления, избранием (делегированием) на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, условия пенсионного обеспечения данного гражданского служащего устанавливаются по его выбору.

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 56. Служебная дисциплина на гражданской службе

4. Служебный распорядок государственного органа утверждается представителем нанимателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного государственного органа.

Ст. 59. Служебная проверка

4. Проведение служебной проверки поручается подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров с участием юридического (правового) подразделения и выборного профсоюзного органа данного государственного органа.

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 70. Органы по рассмотрению индивидуальных
служебных споров

3. Комиссия государственного органа по служебным спорам (далее - комиссия по служебным спорам) образуется решением представителя нанимателя из равного числа представителей выборного профсоюзного органа данного государственного органа и представителя нанимателя.

4. Представители выборного профсоюзного органа данного государственного органа избираются в комиссию по служебным спорам на конференции гражданских служащих государственного органа. Представители представителя нанимателя назначаются в комиссию по служебным спорам представителем нанимателя.

**Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ
«О государственной гражданской службе
Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017)**

Ст. 70. Органы по рассмотрению индивидуальных
служебных споров

13. В судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям гражданского служащего либо гражданина, поступающего на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, представителя нанимателя или представителя выборного профсоюзного органа данного государственного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии по служебным спорам либо если гражданский служащий или представитель нанимателя обращается в суд без обращения в комиссию по служебным спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

**Кодекс Российской Федерации об административных
правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ
(ред. от 29.07.2017)**

«Ст. 5.30. Необоснованный отказ от заключения
коллективного договора, соглашения

«Ст. 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств
по коллективному договору, соглашению

«Ст. 5.32. Уклонение от получения требований
работников и от участия в примирительных процедурах

«Ст. 5.33. Невыполнение соглашения

«Ст. 5.34. Увольнение работников в связи с
коллективным трудовым спором и объявлением
забастовки

*-Почему государственные служащие
не имеют право на забастовку?*

-Этого всё равно никто не заметит.
Немецкий анекдот

Источник [http://www.deutsche-
lernseite.com](http://www.deutsche-lernseite.com)

Законодательство о государственной гражданской службе и, в частности Федеральный закон о государственной гражданской службе Российской Федерации, не содержит нормы, запрещающей участие в забастовке гражданских служащих.

Отсутствие такого запрета, равно как и отсутствие указания на право ее проведения, можно рассматривать с двух позиций: как полное запрещение забастовок на гражданской службе или как разрешение забастовок.

CONTRA ПРОТИВ

1. Отрицая право на забастовку, нередко в литературе утверждается, что «государственный служащий ограничен в требованиях к государству, так как сам олицетворяет государство»;
2. Некоторые авторы, освещая правовой статус гражданских служащих не признают за последними право на забастовку;
3. Государственному гражданскому служащему запрещается «прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора».

PRO ЗА

- 1. забастовка является общепринятым способом защиты трудовых прав, а служебные отношения являются разновидностью трудовых отношений (это труд наемных служащих);
- 2. право на забастовку предусмотрено конституционным, трудовым и иными отраслями российского права;
- 3. допустимость забастовок отвечает общим тенденциям демократизации государственной гражданской службы.

Подходы к законодательному регулированию забастовок в отдельных зарубежных странах

В Канаде и Великобритании разрешены забастовки для госслужащих;

В большинстве штатов США, в Швейцарии, Японии забастовки для госслужащих запрещены;

Во Франции, Италии, Швеции, Нидерландах, Бельгии, Германии, Дании, Израиле отдельным категориям государственным служащим разрешены забастовки.

Ст. 413 ТК РФ

- являются незаконными и не допускаются забастовки:
- а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
- б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.
- забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Продолжила занятия анализом статистической отчетности по коллективно-договорной кампании в Профсоюзе Ильина Н.Н. – эксперт отдела социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза.

Завершился первый день семинара-совещания обзорной экскурсией по Уфе.

ДЕНЬ ВТОРОЙ

ЛЕКЦИИ И ТРЕНИНГИ

Второй день работы семинара открылся лекцией доктора социологических наук, профессора кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкортостанской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан **САЛАХУТДИНОВОЙ Р.Р.:**

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ В ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ И РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Фрагменты презентации

Базовые термины

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
Ст. 40 ТК РФ



Конфликт: столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которое люди пытаются разрешить с помощью убеждений или действий;

столкновение взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов.



Базовые термины

Социально-трудовые отношения - совокупность объективно-существующих отношений, состоящих в урегулировании интересов и (или) реализации прав по поводу качества трудовой жизни, возникающих и развивающихся между наемным работником (ами) и работодателем при участии государства и институтов гражданского общества (профсоюзы, объединения работодателей и др).

Интересы субъектов

Государство (регулятор отношений; персонифицированный субъект):

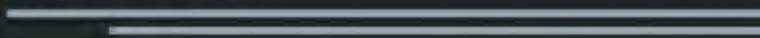
1) обеспечение социальной стабильности; 2)...

Работник:

1) повышение качества его трудовой жизни; 2)...

Работодатель:

1) «формирование эффективного работника», для реализации задач определенных государством; 2)...



Принципы взаимоотношений

Соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов

Уважения и учета интересов сторон

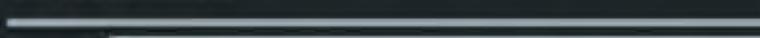
Полномочности представителей сторон

Равноправия сторон

Реальности обязательств принимаемых на себя сторонами

Добровольности принятия сторонами на себя обязательств

Систематичности контроля и неотвратимости ответственности



Базовые термины

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (381 ст.)

Базовые термины

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (398 ст.)

Базовые термины

Трудовой спор — это неурегулированное разногласие между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

Базовые термины

Трудовой конфликт - столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей и норм поведения.

Риск перерастания трудовых конфликтов в трудовой спор?

В 2016 году в России зарегистрировано 167 социально-трудовых конфликтов, по сравнению с 2015 годом рост составил 13%, а с 2014 годом — 28%. По сравнению с прошлым годом в 2016 году увеличилось количество митингов, пикетов, забастовок — всего было 289 протестных акций.

Причинами конфликтов стали в основном полные невыплаты зарплат — 41%, сокращение и увольнение работников — 13%, снижение уровня оплаты труда — 11%, а также ликвидация предприятия — 8%. Наименьшая доля приходится на банкротства и нарушение условий труда (по 4%).

По данным исследования, 66% конфликтов завершились частичным удовлетворением требований работников, в 28% случаев требования удовлетворили полностью.

Евгений Макаров отметил, что ожидать снижения уровня напряженности социально-трудовых отношений в 2017 году не стоит.

21 декабря 2016 года в штаб-квартире ФНПР состоялась пресс-конференция на тему: «Социально-трудовые конфликты в России. Итоги 2016 года»

Базовые термины

Предупреждение – комплекс мероприятий, направленных на снижение риска возникновения трудовых конфликтов	Разрешение – совокупность мероприятий (процесс управленческого воздействия) на трудовой конфликт в целях его урегулирования, устранения причин возникновения и негативных последствий
---	---

Формы (признаки) проявления трудовых конфликтов

Зависят от типа конфликта (закрытый; открытый):

В закрытом конфликте не только индивиды, но и группы оказываются объектами взаимной манипуляции, не имеющими возможности повлиять на негативные процессы (признаки) – молчаливое недовольство; бойкот, анонимки и др.

К открытым острым формам трудовых конфликтов относят забастовки, саботаж (здесь наблюдается уже практически открытое сдерживание эффективного трудового поведения); оккупацию и пикетирование предприятия; коллективные голодовки; применение физического насилия к администрации и штрейкбрехерам; повреждение оборудования; массовые добровольные увольнения и др.

Особенности социально-трудовых отношений в системе государственных учреждений

1. Зарегулированность системы СТО (высокий уровень правового регулирования системы отношений, в том числе на локальном уровне);

Особенности социально-трудовых отношений в системе государственных учреждений

2. Наличие сложившейся системы организации контроля в системе учреждений, вызванной отраслевыми особенностями (образование, здравоохранение, культура, спорт) и спецификой финансирования учреждений;
3. Наличие организационных сложностей, определяющих неповоротливость локальных актов;

4. Наличие норм ТК РФ, устанавливающих особенности правового регулирования СТО в системе государственных учреждений:

Отдельные ст. главы 2, в т.ч. ст.28;

Ст. 77, 75,78;

Ст. 119 – ежегодные дополнительные отпуска;

Ст.125,129, 134, 136,144,145 (основные понятия в сфере оплата труда, индексация зп, установление зп, система оплаты труда работников гу, условия оплаты труда);

Глава 53, косвенно: глава 52, 52.1, 55 и др.);

Ст.168, 169 возмещение расходов связанных со служебными командировками и переездом;

275,278 – регулирование труда руководителей, главных бухгалтеров и заместителей;

302 ч.3, 316, 326, 325 – гарантии и компенсации Крайний Север, районный коэффициент, вахтоовики;

349,3; 349,5 – ограничение размера выходного пособия, обязательность размещения информации о доходах.

Особенности социально-трудовых отношений в системе государственных учреждений

- 3) Высокий уровень интереса общества к процессам и явлениям происходящим в системе государственных учреждений (открытость размера дохода руководителей);
-
-

Особенности социально-трудовых отношений в системе государственных учреждений

- 4) Закрытость, неповоротливость системы, включая процедуры найма, перевода, аттестации сотрудников;
Например: наличие особенностей приема на работу сотрудников, установленных п.3.1. ст. 8 Закона о противодействии коррупции и нормами ТК)
 - 5) Риском возникновения конфликта интересов в системе государственных учреждений;
-
-

Особенности социально-трудовых отношений в системе государственных учреждений

- 6) Высоким уровнем пассивности наемных работников в реализации трудовых прав;
- 7) Наличием сложившейся системы организации представительства работников на локальном и региональном уровне (высокий уровень охвата наемных работников профсоюзным членством);

Особенности социально-трудовых отношений в системе государственных учреждений

- 8) Неполным спектром возможных форм разрешения трудовых споров в отношении отдельных видов учреждений (право на забастовку – ст.403; ФЗ о ГТС № 79; ФЗ МС № 25; ФЗ о железнодорожном транспорте-17; ВК – 60 ФЗ и др.);

в). участие представителя профсоюзной организации, действующей в конкретном государственном органе, в деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

государственный гражданский служащий имеет право на членство в профессиональном союзе, однако, право на объединение данной категории государственных служащих ограничено в части запрета на членство в политических партиях, других общественных объединениях (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединениях;

Структура трудового конфликта:

- 3) Предмет конфликта, конфликтная ситуация - это объективно существующее или воображаемая проблема, служащая основой конфликта.
- 4) Объект конфликта - элемент материальной или духовной сферы, который находится на пересечении личных, групповых, общественных или государственных интересов субъектов (ценность: материальная (ресурс), социальная (власть) или духовная ценность (идея, норма, принцип), к обладанию или пользованию которой стремятся оппоненты.
- 5) Инцидент (перерастание закрытого конфликта в открытый) - накопление недовольства и действия со стороны участников, направленные на овладение объектом.

Формы проявления можно сгруппировать:

1. Молчаливое недовольство, бойкот (работники стараются к минимуму свести общение с руководством фирмы, не желают выступать на производственных совещаниях и пр.)
2. Открытое недовольство — устные или письменные заявления. (выступления на собраниях работников, обращение к вышестоящему руководству, обращение в прессу на радио и телевидение, обращение за поддержкой к народным депутатам, партиям, предъявление требований непосредственно или через посредников (например, профсоюзы), обращение в комиссии по трудовым спорам.
3. Конфликтные действия: организация пикетов, локаутов, забастовки.

Функции трудового конфликта (+)

1) трудовой конфликт влияет на баланс индивидуальных, групповых, коллективных интересов и вносит вклад в **социальную интеграцию** предприятия. Конфликт рабочих с администрацией, с одной стороны, усиливает конфронтацию, а с другой – повышает сплоченность работников;

Функции трудового конфликта (+)

2) Трудовые конфликты выполняют сигнальную функцию, вскрывая наиболее острые противоречия в жизни коллектива;

Функции трудового конфликта (+)

3) Инновационная, творческая функция трудового конфликта. С его помощью можно преодолеть препятствия на пути экономического, социального или духовного развития коллектива;

Функции трудового конфликта (+)

4) Социально-психологическая функция трудового конфликта состоит в том, что он приводит к изменению социально-психологического климата, сплоченности, авторитета, взаимного уважения.)

Минусы трудового конфликта

- 1) усиление враждебности, увеличение количества недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;
- 2) свертывания деловых контактов вопреки функциональной необходимости, крайняя формализация общения, отказ от открытых коммуникаций;
- 3) падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;
- 4) намеренное запутывание (а не решения) каких-либо проблем

Минусы трудового конфликта

- 5) ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия по мелочным вопросам во взаимодействиях, переговорах, контактах и т.п.;
- 6) преднамеренное сопротивление желанию, действиям и мыслям других, даже если в этом нет необходимости и содержания, поведение "наоборот", то есть по принципу противоречия; демонстративная бездействие, невыполнение, недособлюдения взаимных обязательств, договоренности из принципа

Формы разрешения трудовых конфликтов

- 1) реорганизация, то есть изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон;
- 2) информирование, то есть социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку восприятия ситуации в сознании конфликтующих сторон, формирование правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мирного его разрешения;
- 3) трансформация, то есть перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров;

Формы разрешения трудовых конфликтов

- 4) отвлечение представляет собой перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы, желательно общие, способствующие их сплочению ради общего дела;
- 5) дистанционирование, то есть исключение конфликтующих сторон их общих организационно-трудовых отношений путем, либо перевода одной из конфликтующих сторон на другое рабочее место, либо прямое увольнение;
- 6) игнорирование, то есть умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам по себе или чтобы не допустить дальнейшего обострения конфликта;

Формы разрешения трудовых конфликтов

- 7) подавление конфликта происходит в том случае, если причины конфликта не снимаются, а конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон;
- 8) комформное предпочтение, то есть решение в пользу большинства, либо удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

**Может ли право создать основу
для цивилизованного
разрешения трудового
конфликтов**



**Роль (значение) актов СП в
предупреждении конфликтов**

Есть ли необходимость дублировать нормы
трудового кодекса и иных ФЗ?

Есть ли необходимость включать в акты
социального партнерства на локальном уровне
нормы о намерениях договориться?

Есть ли необходимость включать в коллективные
договоры локальные акты организации? Какие?

Можем ли мы предусмотреть в актах социального
партнерства дополнительные инструменты

Роль (Значение) актов СП в разрешении трудовых конфликтов

Можем ли мы повлиять на процедурные аспекты разрешения трудовых споров;

Можем ли мы дополнить перечень форм защиты трудовых прав работников;

Можем ли мы отказаться от установленных в действующем законодательстве прав;

Рискологический подход как основа построения системы безопасности СТО в государственных учреждениях

Риск (Risk) - это возможная опасность какого-либо неблагоприятного исхода (возникновения трудового конфликта)

Затем состоялась работа в группах. Кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой социально-культурной работы Института психологии и социально-культурной работы Восточной экономико-юридической гуманитарной академии **ВСЕВОЛОДОВА Н.А.** провела тренинг для председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

ИМИДЖ РУКОВОДИТЕЛЯ

Фрагменты презентации

Имидж – (image – «образ») – целостное представление об образе, которое остается в сознании людей, в их памяти

Имидж — искусственный образ, формируемый в общественном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации и психологического воздействия.



Составляющие имиджа: основные понятия

1. Здоровье.
 2. Внешний облик. К этому пункту относится ваше умение сочетать различные элементы гардероба, цвета и стили.
 3. Манеры – это ваша речь, интонация, жестикуляция.
 4. Профессиональные качества.
 5. Психологические составляющие имиджа – это ваш внутренний мир. Сюда можно отнести гражданские и нравственные позиции, то, как вы относитесь к своему месту в этом мире.
-
-

Стиль – это набор индивидуальных характеристик, присущих определенному человеку.

В мире моды есть пять базовых стилей:

классический,
спортивный,
фантазийный,
фольклорный
авангард.

КЛАСИЧЕСКИЙ СТИЛЬ
. строгость, дисциплина



СПОРТИВНЫЙ СТИЛЬ

Девиз — «свобода и удобство».



Фантазийный стиль одежды.

Непостижимая явь,
мифическое
перевоплощение,
фееричный полет
над
повседневностью –
так
характеризуется
фантазийный стиль
одежды.



Фольклорный стиль

это одежда,
стилизуемая под
национальные
костюмы разных
народов мира. Это
могут быть
скандинавские
платья, русские
костюмы,
индейские
костюмы и т. д.



стиль авангард

«Авангард» в дословном переводе означает «стража, находящаяся впереди»



Имидж лидера

В современном мире существует множество примеров ярких лидеров, которые добились заметных успехов. При этом у каждого руководителя и сотрудника есть собственное представление о том, кто такой «Лидер». У компании есть свое представление понятия «Лидер», плюс к этому представлению добавляется культура компании, требования среды и т.д.

Каким же должен быть образ лидера?

Что влечет за собой образ лидера?

Имидж успешного лидера на основе архетипов

Архетипы — это молекулы, из которых соткано наше сознание. Отпечаток, форма, образец. Самый мощный из существующих в природе способов воздействия бессознательного на сознание. По новейшим исследованиям австралийских ученых, попадание человека в определенный архетип способствует закреплению определенного имиджа и делает его успешным на 30–40% как в личной, так и профессиональной жизни.

ГЕРОЙ-ЛЮБОВНИК



ГЕРОЙ-ЛЮБОВНИК

- Вызывает ощущение нежности, обаяния, драматичности, чувственности, проникновенности, эффектности и эффективности
- Воздействует на потребности в любви, нежности, поддержке, опыте

МАСТЕРОВОЙ



- Вызывает ощущение стабильности, надежности, опыта, верности, мастерства, уверенности
- Воздействует на потребности в защите, поддержке, профессиональной помощи, мудрости и надежде

МУЖСКИЕ АРХЕТИПЫ

НАИВНЫЙ (болван)



Наивный (болван)

- Вызывает ощущение простоты, понятности, доступности, обаяния, достижимости, юмора, общительности
- Воздействует на потребности в общении, понимании, эмоциональности, радости, легкости жизни