

ПРОФЕССОР



- Вызывает ощущение интеллигентности, ума, эрудиции, системности, глубокого понимания вопросов и процессов, эксперта, солидности
- Воздействует на потребности в знаниях, обучении, упрощении, систематизации, солидности, совете

ЖЕНСКИЕ АРХЕТИПЫ

СИНИЙ ЧУЛОК
КАРМЕЛИТКА, УЧЕНАЯ ВЕДЬМА



СИНИЙ ЧУЛОК
КАРМЕЛИТКА
УЧЕНАЯ ВЕДЬМА

- Вызывает ощущение пытливого ума, системности, строгости, недоступности, понимания, управления, воспитанности
- Воздействует на потребности в знаниях, структурировании, упорядоченности, мазохизме, правильности, точности, эффективности

АМАЗОНКА



- Вызывает ощущение лидерства, активности, профессионализма, рациональности, спортивности, здоровья, уверенности, достижительности, предприимчивости
- Воздействует на потребности в понимании, профессиональном общении, подчиненности, сотрудничестве, распределении обязанностей, поддержке, активности

ЭЛЬФИЙКА



Городские Рыбные

- Вызывает ощущение коммуникабельности, эмоциональности, таинственности, артистизма, философичности, возвышенности, романтизма
- Воздействует на потребности в общении, романтике, соперничестве, совместном досуге, философских беседах, искусстве, поэзии, нежности

ТРАВЕСТИ

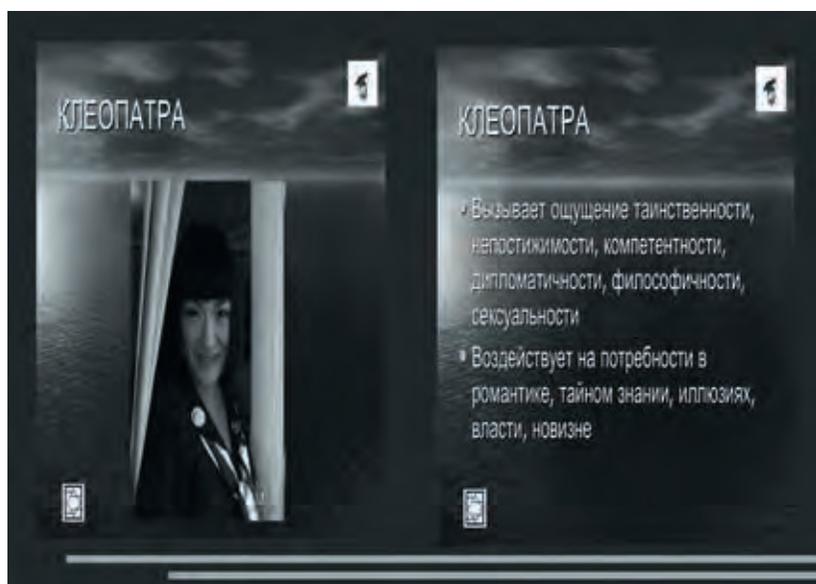


- Вызывает ощущение ранимости, неприспособленности, мальчишества, современности, равенства, унисекса
- Воздействует на потребности в защите и заботе, партнерстве, творчестве, активности

БОЙ-БАБА



- Вызывает ощущение смелости, активности, предпринимательства, уверенности в себе, простоты и понятности, юмора, опыта, лидерства
- Воздействует на потребности в простоте, сотрудничестве на равных, противодействии, подчиненности, защите



Образ руководителя — это целостная структура, включающая в себя такие факторы:

- Умение выбирать форму поведения адекватную ситуации.
- Умение внятно и разумно излагать свои мысли.
- Умение внушать доверие.
- Умение внушать работникам желание подчиняться.
- Приятный внешний вид.
- Грамотная речь.
- Уважение со стороны сотрудников.
- Активность в профессиональной сфере.
- Умение брать на себя ответственность за принятые решения — за подчиненных несет ответственность руководитель.
- Умение сохранять высокий уровень работоспособности.
- Нацеленность на результат, активное стремление решить текущие задачи, развиваться самому и развивать компанию
- Выраженные лидерские качества.

ЧЕМ МОЖНО ИСПОРТИТЬ ИМИДЖ



- Неуважительное отношение к сотрудникам,
- крики, беспочвенные обвинения, притеснения.
- Постановка родственных и дружеских связей на первое место.
- Невыполнение обязательств и данных обещаний, постоянные отговорки.
- Разделение сотрудников на более привилегированных и людей, занимающих низкие позиции в компании.
- Привлечение персонала к слежке друг за другом,
- Увольнения без причин, невыплата премий.
- Неумение грамотно распределить обязанности среди персонала

Кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры педагогики и психологии профессионального образования Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы **НАБИУЛЛИНА Н. Г.** провела для специалистов по социально-экономическим вопросам тренинг.

ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ

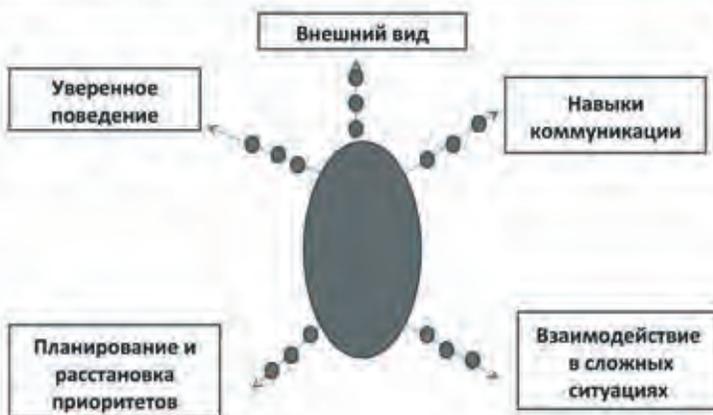
Фрагменты презентации

Качества личности, необходимые для успешного ведения переговоров / Мозговой штурм

- Что необходимо?
- Что у меня уже есть?



Требования к сотруднику



Качества личности

- Внешний вид
- Уровень подготовки
- Дополнительные профессиональные навыки
- Универсальность
- Стаж и возраст
- Здоровье
- Финансовые запросы
- Профессиональные амбиции
- Личные качества

РЕАЛИИ НАШЕГО ДНЯ

- ВЫСОКИЙ ТЕМП
- СТРЕСС
- ОТСУТСТВИЕ ДОВЕРИЯ
- КОНФЛИКТ ЦЕННОСТЕЙ
- РАСШИРЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РОЛЕЙ И КОМПЕТЕНЦИИ
- РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ЛИДЕРСТВА
- ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ
- ПОДДЕРЖКА ОБУЧЕНИЯ
- ОСТРАЯ БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ
- ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ
- Тренд: «ОБУЧЕНИЕ ВСЮ ЖИЗНЬ»
- ИЗМЕНЕНИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ
- Люди работают лучше когда ХОТЯТ, а не когда ДОЛЖНЫ

Коммуникация

**Это сложный многоплановый процесс
установления и развития контактов между
людьми**



Критерии эффективной коммуникации

Со всеми все Ок

Каждое
намерение -
позитивно



У человека
есть все ресурсы

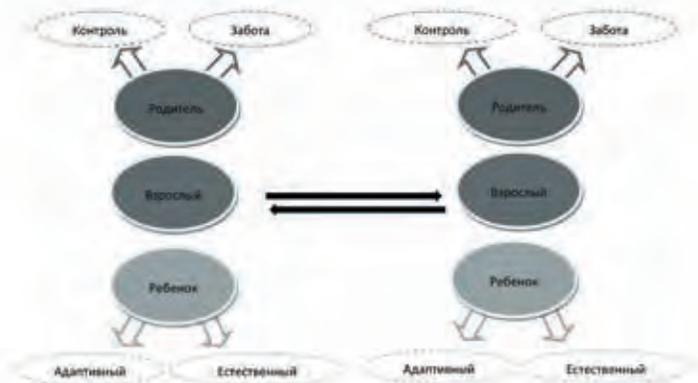
Изменения
неизбежны

Выбор –
всегда наилучший

Со всеми все Ок



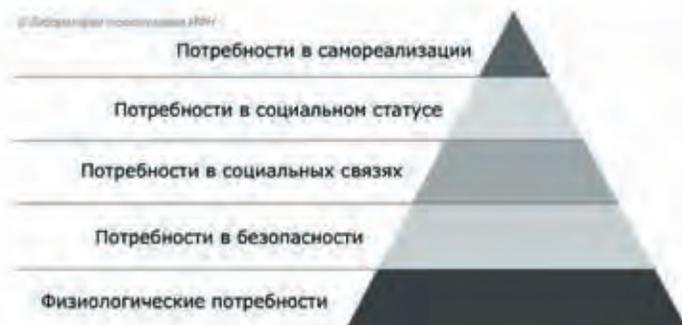
Позиция в общении





Пирамида потребностей

© Д.А.Богданович, профессор кафедры ИЭИИ





Ценности, определяют базовые необходимые условия труда, которые являются ключевыми при принятии решения кандидатом о работе в той или иной компании. Это факторы контекста, само наличие которых не вызывает удовлетворенности трудом, но которые, при соответствии базовым установкам сотрудника, крепко удерживают его на рабочем месте. Детерминированы поколенческими особенностями (социализация, воспитание).

Потребности, в отличие от устойчивой медленно меняющейся картины ценностей, динамичные и развивающиеся. Зависят от возраста и предшествующего опыта. Необходимо отметить, что мотивирующие факторы труда, напрямую связанные с удовлетворенностью трудом, должны соотноситься именно с потребностями.



Теория поколений

Теория поколений



ПОКОЛЕНИЕ	АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ НАЗВАНИЯ	ГОДЫ РОЖДЕНИЯ
G.I.	"Величайшее поколение", "поколение Победителей", "поколение Героев"	1906-1923
Молчаливое поколение (Silent generation)	"Разбитое поколение", "Потерянное поколение"	1923-1943
Бэби-бумеры (Baby Boomers)	"Бумеры", "поколение демографического взрыва"	1943-1963
X	"Неизвестное поколение", "13-е поколение", "поколение с ключом на шею" (latch-key kids)	1963-1983
Y (generation why?)	"поколение Сети", "поколение Миллениум", "Нулевые", "поколение Next", "Эко Бумеры"	1983-2003
Z	"Цифровое поколение", "поколение XD" (Digital children of generation X)	2003 +

Название	Родились в	Что повлияло	Любимые предметы в школе
 Молчаливое поколение	1923 - 1943	ВОВ, пятилетки, репрессии	Русский язык 
 Беби-бумеры	1943 - 1963	Полеты в космос, строительство БАМа	 Математика
Поколение X	1963 - 1984	Холодная война, перестройка	История 
 Поколение Y (миллениумы)	1985 - 2000	Распад СССР, гласность, появление сети интернет	 Литература
 Поколение Z	2000 и позднее	Развитие соцсетей и технологий	Иностранные языки 

Теория поколений (по годам рождения)



1943-1963

Беби-бумеры

Отличает коллективизм, неоспоримость решения руководства, оптимизм, командный дух, рабочие лошадки



1963-1984

Поколение X

Отличает техническая грамотность, индивидуализм, гибкость, стремление все починить самому, работа ради защищенности



1985-2000

Поколение Y

Отличает чувство свободы, желание хорошо получать без особых усилий, поиск интересной работы с карьерным развитием, погружение в интернет



2000 - ...

Поколение Z

Отличает более высокий уровень владения информационными технологиями, самоуверенность, ценности формируются

Игрек играющий

- Неважно, сколько я стою, — важно, сколько мне надо.
- Фан-Семья-Тусовка = работа.
- Развитие по горизонтали.
- Деньги нужны для опыта и впечатлений.
- Принцип Вотпрямщяса.
- Перемены – это естественно!
- Сами себе герои.
- Понимание хрупкости мира.



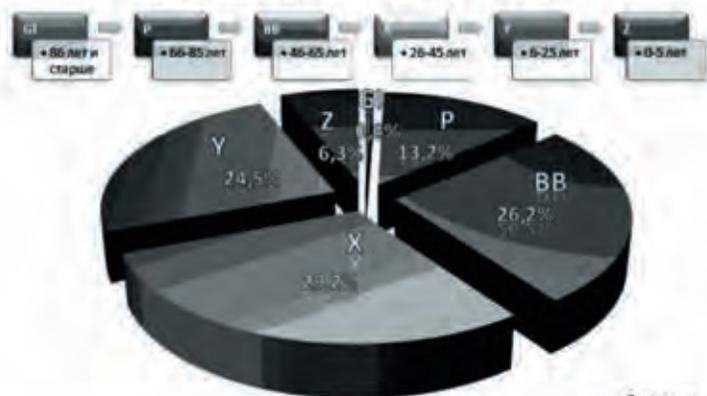
Поколение Z 2000 – 2020

Факторы

1. Укрепление вертикаль власти, обретение экономической стабильности
2. Общество в страхе от террористических актов
3. Эпидемии новых болезней (птичий грипп, атипичная пневмония)
4. Колоссальное влияние TV, Интернета, Социальных сетей
5. Популяризация и увеличение роли науки в обществе



Доля представителей разных поколений в совокупном населении России на 1 января 2008 года*



* по данным
Федеральной службы государственной статистики

Знание психологических особенностей представителей каждого из поколений является неременным условием успеха в ведении современного бизнеса, начиная от планирования потребности компании в персонале и выстраивании корпоративной культуры до методов и способов донесения информации о товарах и услугах до целевой аудитории.



Что такое Эмоциональный Интеллект ?

ЭИ – это возможность понять и осознать свои эмоции, мысли, мотивы и управлять ими и своим поведением.

ЭИ – это понимание эмоциональной и мотивационной сферы другого человека и умение управлять эмоциями других людей, а значит, умение ими руководить, предвидеть их поведение.

ЭИ – это слышать, а не слушать.

Эмоциональный интеллект



Оба тренинга вызвали большой интерес аудиторий. После их обсуждения участникам семинара был предложен тренинг «Мотивация профсоюзного членства», который провела сертифицированный бизнес-тренер, психолог, специалист Научно-исследовательского и информационного центра Башкортостанской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан Пискарева С.Е.

Завершился второй день работы экскурсией «Башкортостан – край меда и курая».

ДЕНЬ ТРЕТИЙ

В последний день работы участники семинара-совещания прослушали лекцию доктора социологических наук, профессора кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкортостанской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан **САЛАХУТДИНОВОЙ Р.Р.**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ОСОБЕННОСТИ, МЕХАНИЗМЫ И ОРГАНИ- ЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВНЕДРЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Фрагменты презентации

- ▶ Замминистра Любков, Ельцова: Все государственные учреждения должны утвердить планы-график внедрения профстандартов

▶ 27 АПРЕЛЯ 2016

Об этом сообщила заместитель Министра труда и социальной защиты РФ Любовь Ельцова на семинаре, посвященном применению профессиональных стандартов. Он организован Минтрудом России для федеральных органов исполнительной власти и их подведомственных учреждений.

«В срок до 20 мая федеральным государственным унитарным и казенным предприятиям и федеральным государственным учреждениям необходимо утвердить планы-графики внедрения профессиональных стандартов и предоставить данную информацию в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого они находятся», – отметила Любовь Ельцова

Замминистра рассказала, что на сегодняшний день совместно с работодателями разработано и утверждено приказами Минтруда России 814 профстандартов, в том числе для работников обрабатывающих производств, в добыче и переработке полезных ископаемых, строительстве, ЖКХ, туризме, сельском, личном хозяйстве, рыболовстве и рыболовстве, электроэнергетике, на транспорте.

Любков, Ельцова напомнила, что Трудовой кодекс РФ устанавливает обязательство применения требований, содержащихся в профстандартах, в двух случаях.

Согласно статье 195.3 требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими особые требования допуска работника к выполнению работы.

Согласно части 2 статьи 57 наименование должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих правовых профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

- ▶ Любовь Ельцова сообщила, что в связи с большим количеством поступающих обращений организаций и граждан Минтруд России подготовил проект приказа с разъяснениями по вопросам применения профессиональных стандартов. Для организаций госсектора подготовлен проект постановления Правительства РФ «Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». В настоящее время данные проекты проходят процедуру общественного обсуждения на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов <http://regulation.gov.ru/>

- ▶ Кроме того, Минтрудом России на базе Научно-исследовательского института труда и социального страхования организованы и регулярно проводятся информационно-консультационные семинары о применении профессиональных стандартов. Методическая помощь по применению профессиональных стандартов предоставляется НИИ труда и социального страхования по адресу электронной почты primelniepers@mail.ru.

- ▶ Необходимая для работы информация о наличии профессиональных стандартов и их применении, а также Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования, размещены на сайтах <http://profstandart.comintrud.ru> и <http://vet-bc.ru>.

Основные нормы, регламентирующие применение профессиональных стандартов

Статья 57. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- ▶ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). **Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;**

Основные нормы, регламентирующие применение профессиональных стандартов

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации **установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции,** профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Требования к квалификации предъявляются

1. Авиационный персонал, экипажи воздушных судов (ст. 53, 56, 57 Воздушного кодекса РФ);
2. Адвокаты (ст. 9 Закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ);
3. Аудиторы (ст. 4, 11 Закона от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ);
4. Водителей организаций, которые осуществляют перевозки автомобильным и городским наземным электрическим транспортом (приказ Минтранса России от 28 сентября 2015 г. № 287);
5. Врачи-психиатры, иных специалистов и медработников по оказанию психиатрической помощи (ст. 19 Закона от 2 июля 1992 г. № 3185-1);
6. Главные архитекторы (ч. 5 ст. 22 Закона от 17 ноября 1995 г. № 169-ФЗ);
7. Главные бухгалтера кредитных и некредитных финансовых учреждений (п. 7 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ);

Требования к квалификации предъявляются

8. Государственные гражданские и муниципальные служащие (ст. 12 Закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, ст. 9 Закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ);
9. Работники, занятые на подземных работах (ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ);
10. Работники, занятые на работах с химическим оружием (ст. 7 Закона от 7 ноября 2000 г. № 135-ФЗ);
11. Работники, занятые на работе, которая непосредственно связана с движением транспорта (ст. 328 ТК РФ);
12. Медиаторы (ст. 16 Закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ);
13. Медики и фармацевты (ст. 69 Закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ);
14. Научные работники (ст. 4 Закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ);

15. Нотариусы (ст. 2 Основ законодательства РФ о нотариате, утвержденных Верховным Советом РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1);
16. Органы управления и работники профессионального участника рынка ценных бумаг, клиринговой организации (ст. 10.1 Закона от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ, ст. 6 Закона от 7 февраля 2011 г. № 7-ФЗ);
17. Охранники (ст. 11.1 Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1);
18. Педагоги и иных работники образовательных организаций;
19. Прокуроры (ст. 40.1 Закона от 17 января 1992 г. № 2202-1);
20. Работники в сфере госзакупок в рамках Закона (ч. 6 ст. 38, ч. 23 ст. 112 Закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ);
21. Руководители службы управления рисками, службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита кредитной организации (указание Банка России от 1 апреля 2014 г. № 3223-У и др.);

24. Сотрудники органов внутренних дел (ст. 9 Закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ);
25. Сотрудники Следственного комитета России (ст. 16 Закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ);
26. Спасатели (ст. 9 Закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ);
27. Специалисты в области ветеринарии (ст. 4 Закона от 14 мая 1993 г. № 4979-1);
28. Специалисты и должностные лиц страховых организаций (ст. 32.1 Закона от 27 ноября 1992 г. № 4015-1);
29. Стажеры нотариуса, помощников нотариуса (ст. 19, 19.1 Основ законодательства РФ о нотариате, № 4462-1);
30. Судебные приставы (ст. 3 Закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ);
31. Судьи (ст. 4 Закона от 26 июня 1992 г. № 3132-1).

Основные нормы, регламентирующие применение профессиональных стандартов

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются 1) с учетом единого ЕТКС работ и профессий рабочих, 2) ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих или 3) профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

► Системы оплаты труда ... устанавливаются:

в ФГУ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нПА РФ;

в ГУ субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ и иными НПА РФ, законами и иными НПА субъектов РФ;

в МУ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ и иными НПА РФ, законами и иными НПА субъектов РФ и НПА органов МС.

Правительство РФ может устанавливать базовые оклады (по профессиональным квалификационным группам ПКГ).

► **Заработная плата работников ГИМУ не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп ... ПКГ - утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.**

► Системы оплаты труда работников ГИМУ устанавливаются с учетом:

1) ЕТКС, ЕКС или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса)

4) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Внедрение профессиональных стандартов в учреждениях

Внедрение профессиональных стандартов в организации

Этап 1 — создание рабочей группы. Данный этап включает в себя определение состава рабочей группы, которая будет заниматься внедрением профессиональных стандартов, а также полномочий ее участников (экономисты по труду, кадровики, специалисты по управлению персоналом, юристы, а также руководители структурных подразделений, профсоюз или представитель трудового коллектива). Создание рабочей группы утверждают соответствующим приказом. В Уставе, иных локальных актах, коллективных договорах может быть предусмотрен иной порядок.

Внедрение профессиональных стандартов в учреждениях

Этап 2 — утверждение плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. В документе указывают все необходимые мероприятия, сроки их выполнения, ответственных лиц и критерии выполнения процедур внедрения профессиональных стандартов.

Требования к плану перечислены в ч. 1 Постановления N 584.

Пландолжен содержать:

- список профстандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профобразовании, профобучении и (или) дополнительном профобразовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профстандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- этапы применения профстандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом положений профстандартов, подлежащих применению.

Примерный перечень актов и договоров, в которые необходимо внести изменения (минимум):

- коллективный договор (при необходимости изменения условий и порядка осуществления работодателем подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников);
- локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- дополнительные соглашения к трудовым договорам (в части закрепления обязанности работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности);
- должностные инструкции конкретных работников, являющиеся приложением к трудовому договору (в части изменения требований к квалификации);
- договоры с работниками о реализации их права на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

Этап 2

- 1) Структурные блоки при составлении плана (можно делать для каждого из вновь утвержденных профстандартов): организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение; актуализация нормативно-правовой базы, определение соответствия профессионального уровня работников требованиям стандарта; развитие профессиональных компетенций. Обучение персонала.
- 2) Можно воспользоваться Методическими рекомендациями, разработанными органами государственной власти (например: По организации работы, связанной с разработкой планов по организации применения профессиональных стандартов в государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга, утв. Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 21.11.2016 N 361-р).

Внедрение профессиональных стандартов в учреждениях

Этап 3 — реализация установленных в плане мероприятий.

Задачи:

- 1) определение перечня должностей по которым применяются профстандарты (сверка должностей, указанных в штатном расписании, с реестром утвержденных профессиональных стандартов, приведенных на сайте Минтруда России: <http://profstandart.com/infod/infocopy/ru/vesh-professionalnyh-standartov/>);
- 2) Составление протокола (реестр соответствия) с/с фиксацией расхождений;
- 3) Проверка соответствия квалификации работников профессиональным стандартам проводится путем анализа раздела III «Характеристика обобщенных трудовых функций». Также необходимо изучить разделы: «Уровень квалификации», «Требования к образованию» и «Требования к опыту практической работы». Если обнаружены расхождения, их необходимо внести в протокол;
- 4) Изменение должностной инструкции (регламента) требования к образованию, стажу и наименованию должностей, по которым профстандарты являются обязательными (с учетом процедуры ст. 372), ознакомление с ними работников;
- 5) Внести запись о переводе на новую должность в трудовую книжку и личную карточку работника по форме Т-2 (утв. пост. Госкомстата России от 05.01.2004 № 1);
- 6) Внести изменения в штатное расписание: 1) утвержденным новым документом; 2) изданием приказа о внесении изменения в действующее штатное расписание;
- 7) Подготовка проекта изменений в локальные нормативные акты компании. Так, если профстандарт является обязательным, то положение об оплате труда должно включать в себя систему оплаты с учетом квалификационных уровней, которые в нем указаны.

Внедрение профессиональных стандартов в учреждениях

Этап 4 — подведение итогов деятельности рабочей группы.

Рабочая группа составляет отчет о результатах проведенных мероприятий и представляет его руководителю организации на утверждение.

Внедрение профессиональных стандартов в учреждениях

Этап 5 — разработка плана мероприятий по результатам внедрения профессиональных стандартов. Подводя итоги внедрения профессиональных стандартов, рабочая группа должна составить план дальнейших действий:

Он может включать в себя:

- 1) организация аттестации, которая необходима для определения квалификационного соответствия сотрудников требованиям профессиональных стандартов;
- 2) мероприятия и условия по обучению сотрудников, которое необходимо, когда результаты аттестации показали, что сотрудники не обладают навыками, установленными в профстандарте;
- 3) внесение изменений в трудовые договоры или заключение соглашений с работниками о прохождении и условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Внедрение профессиональных стандартов в учреждениях: последствия

1. Риск возникновения трудовых конфликтов;
2. Риск обращения уволенных работников государственных учреждений в суд;
3. Риск снижения заработной платы сотрудников;
4. Ухудшение отношений в трудовых коллективе;
5. Увеличение объема работы кадровых служб в связи с необходимостью проведения оценки и переобучения персонала;
6. Увеличение затрат на обучение работников (организация профессиональной переподготовки);
7. Рост текучести кадров (переход наиболее перспективных специалистов в сферу бизнеса или другие учреждения).

Каким образом может быть обеспечено исполнение решения относительно внедрения профессиональных стандартов:

- Достижением договоренности между сторонами и проведением совместной работы по внедрению Постановления Правительства РФ № 584;
- Своевременное информирование работников системы государственных учреждений о проводимых мероприятиях, их правах и обязанностях;
- Постановка вопроса о финансировании затрат на обучение сотрудников согласно планов финансово-хозяйственной деятельности (в т.ч. Посредством использования внебюджетных доходов)
- Организацией работ по контролю в сфере труда: ст. 5.27 КоАП РФ;

Каким образом может быть обеспечено исполнение решения относительно внедрения профессиональных стандартов:

На основании пункта 3 постановления N 584 **органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:**

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, то есть лишь в части норм, являющихся обязательными для применения;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

Альтернатива:

Организация внесения изменений в действующие НПА:

- Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 (изменение сроков реализации, отмена, определение иного принципа финансирования (по сравнению с п.6));
- Внесение изменений в ТК РФ;
- Коллективный трудовой спор;
- Имитация исполнения норм (локальные акты и содержание отношений в отдельных, особенно муниципальных учреждениях будут не совпадать);
- Иное.....

Главный специалист Муниципального автономного учреждения «Центр развития спорта» городского округа города Уфа Республики Башкортостан **З. РАДБИЛЬ** выступила с лекцией:

ТЕХНОЛОГИЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ. ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Фрагменты презентации

КОНФЛИКТ

- (от лат. - *conflictus*, столкновение) - высшая степень развития разногласий в системе отношений людей, социальных групп, социальных институтов, общества в целом, характеризующаяся противоборством, приводящим к устранению этих противоречий.

Под конфликтом понимают столкновение в конкретной ситуации противоположных по направленности тенденций, мотивов, установок, интересов, потребностей, норм или типов поведения. Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа, организация в целом) вступает в противоречие с интересами другой стороны. Другими словами, конфликт - это ситуация, в которой сталкиваются не совпадающие интересы одного или нескольких участников, преследующих различные цели, причем пути и методы достижения своих целей у них различны. Результат любого поступка одной (каждой) из сторон зависит от выбранного образа действия других сторон.

Методы разрешения конфликтов

- 3 типа:
- - уход от конфликта
- - подавление конфликта
- - управление конфликтом

ПЕРЕГОВОРЫ

- Механизм разрешения или урегулирования конфликта, совместная деятельность оппонентов по поиску взаимоприемлемого решения существующей проблемы.
- Переговоры – наиболее существенное звено в разрешении социального конфликта.

Разрешение конфликта

полное

- Преобразование или устранение основы конфликта

неполное

- Преобразование или устранение лишь некоторых структурных элементов конфликта (содержание, мотивационная база, поведение участников).
- Порождает возобновление на той же или иной основе в преобразованном виде.

Предпосылки разрешения конфликта

1. зрелость конфликта- идентификация субъектов конфликта, манифестация ими своих противоположных интересов и позиций, способов противоборства
2. потребность субъектов в разрешении конфликта и способность его осуществить.
3. наличие необходимых средств и ресурсов для разрешения конфликта: материальных, политических, культурологических, человеческих

этапы разрешения конфликта

- - подготовительный- диагностика конфликта;
- - разработка стратегии разрешения конфликта и выбор технологий;
- - непосредственно практическая деятельность по разрешению конфликта – реализация комплекса методов и средств.
- Условия эффективного разрешения конфликта : наличие организационно-правового механизма разрешения конфликтов и опыта конструктивного решения конфликтов

Юридические аспекты разрешения конфликтных ситуаций

- Социальное партнерство- комплекс цивилизованных методов регулирования социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов на разных уровнях.
- Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

ТК РФ, Статья 24. Основные принципы социального партнерства

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Формы социального партнерства Статья 27.

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Статья 35.

- Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.
- На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.
- В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.
- На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, подпадающими об этих комиссиях, утвержденными представительными органами местного самоуправления.
- На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
- На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

- Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.
- Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
- (Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.1. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение, то возникает коллективный трудовой спор. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров регулируются гл. 61 ТК.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 409 ТК своего решения.

2. Порядок рассмотрения трудового спора включает следующие этапы: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией; рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Коллективный договор

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с _____ настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (_____ настоящего Кодекса).

РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 401. Примирительные процедуры

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклониться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

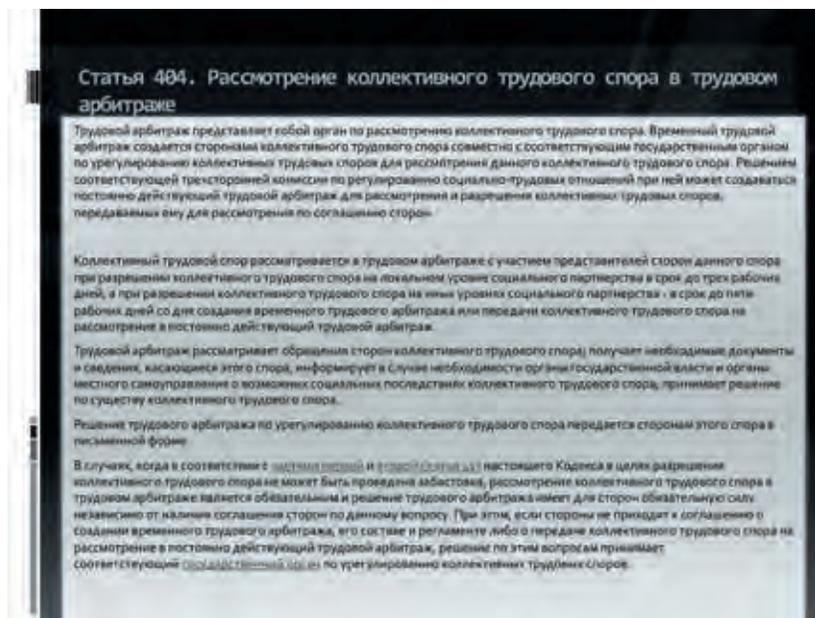
Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника.

При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.



В завершение работы семинара-совещания – «круглый стол» «Развитие социального партнерства в субъектах Российской Федерации». Обмен опытом открыла **БАКОВА Ф.О.** – председатель Кабардино-Балкарской республиканской территориальной организации Профсоюза, председатель постоянной комиссии ЦК Профсоюза по социально-экономическим проблемам:



РОЖДЕНИЕ ИДЕИ РАСШИРИТЬ ФОРМАТ НАШИХ ВСТРЕЧ

Уважаемые коллеги!

Приветствую вас на «круглом столе», проводимом в рамках семинара-совещания специалистов по социально-экономическим вопросам. Такие мероприятия всегда отличная возможность получить новые знания, обменяться опытом, обсудить в оживленных дискуссиях актуальные вопросы, к которым конечно же относится и главная тема нашего «круглого стола» «Развитие социального партнерства в субъектах Российской Федерации. Обмен опытом».

Как вы знаете, в ЦК Профсоюза созданы и действуют постоянные комиссии. Одной из таких комиссий является комиссия по социально-экономическим проблемам. В рамках этой комиссии изучается практика работы региональных организаций:

- по заключению территориальных соглашений в районных, городских и объединенных отраслевых организациях Профсоюза;
- по контролю выполнения представителями нанимателя (работодателями) отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;
- по обеспечению защиты социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза на основе развития социального партнерства;
- рассматриваем показатели статистической отчетности колдоговорной кампании Профсоюза;
- и многие другие вопросы, которые помогают членам комиссии коллегиально рассмотреть основные проблемные моменты, принять соответствующие решения, дать рекомендации, поделиться наработанным опытом, найти новые фор-

мы прямого взаимодействия между работодателем и профсоюзной организацией.

Так родилась идея расширить формат наших встреч, провести «круглый стол», углубить свои знания через изучение опыта работы других регионов с целью отследить существующие тенденции и поделиться своим опытом со всеми региональными организациями Профсоюза.

В рамках «круглого стола» мы хотим представить практические навыки и формы работы организаций Профсоюза разных субъектов Российской Федерации, которые работают долго, активно и продуктивно в сфере развития социального диалога с работодателями.

Наиболее важной задачей данного «круглого стола», мне думается, может стать определение характера изменений среды, в которой работают профсоюзные организации. Эти изменения являются многомерными, и они могут быть различны в разных регионах.

Поэтому задача данного «круглого стола» предоставить информацию и ознакомить с методами работы наших региональных профсоюзных организаций на разных уровнях: республика, край, область, город федерального значения.

Выражаю благодарность специалистам, которые готовы поделиться своим опытом работы, что они вложили свои знания и потратили время на подготовку этого «круглого стола». Я очень рада тому, что такое большое количество профсоюзных организаций принимает участие в данном мероприятии.

Нам хотелось бы, чтобы те центростремительные силы, которые привели людей сюда, и та энергия, которую мы вложили в подготовку этого мероприятия, проявились в дискуссиях. Хотелось бы, чтобы заседание на «круглом столе» выглядело как некий межрегиональный клуб Профсоюза, где главное – это услышать, узнать, познакомиться, поговорить, спросить, поделиться.

Желаю всем нам новых знаний, полезного опыта, интересных впечатлений.

На «круглом столе» специалисты региональных организаций Профсоюза обменялись опытом работы по развитию социального партнерства, с учетом специфики и особенностей представляемых регионов.

ШЕСТАКОВА Т.В. – заведующая отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза:

ВАЖНОСТЬ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Уважаемые коллеги!

Приветствую вас на нашем «круглом столе»!

В настоящее время на всех уровнях социального партнерства в Российской Федерации на федеральном уровне действует 61 отраслевое соглашение (по всей системе ФНПР), из них 12 отраслевых соглашений заключены нашим Профсоюзом, что составляет около 20% от всех Отраслевых соглашений Российской Федерации.

ЦК Профсоюза ежегодно подводятся итоги выполнения отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне.

Вот на итогах мне хотелось бы остановиться чуть подробнее. Как вы знаете, мы ежегодно направляем в ваш адрес письма с просьбой направить в ЦК Профсоюза итоги выполнения отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне (обращаю ваше внимание, что речь идет только

о соглашениях, которые заключены с министерствами и ведомствами федерального уровня). На основании представленной информации готовятся итоговые справки по каждому ведомству отдельно, которые рассматриваются на заседаниях отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, созданных при органах исполнительной и законодательной власти и других ведомств.

Затем готовится большая итоговая информация по всем министерствам и ведомствам и рассматривается на заседании Президиума Профсоюза, на котором принимают участие представители министерств и ведомств, с которыми у нас заключены отраслевые соглашения.

Хочу обратить ваше внимание, что итоги за 2016 год из 80 организаций Профсоюза представили всего 54 организации. Подведение итогов – это лишний случай еще раз напомнить о себе, рассказать, что сделано Профсоюзом в целом и выборными профсоюзными органами за отчетный период для работников того или иного ведомства.

Зачастую мы получаем информацию только о том, что сделано со стороны работодателя, и совсем не пишем, что сделано профсоюзными организациями. Поэтому у работодателя и складывается впечатление что Профсоюз – это еще один из многих контролирующих органов.

Вам самим необходимо понять важность аналитической деятельности при подготовке материалов подведения итогов. Поэтому убедительно прошу не пересылать копии подведения итогов работодателя, а направлять именно то, что сделано за год профсоюзной стороной.

Не надо стесняться и показывать свою работу, собирайте сведения с первичных, территориальных, объединенных профсоюзных организаций о том, какую работу они сделали за год: какие мероприятия провели, сколько работников поощрили, поздравили, в каких мероприятиях, конкурсах

приняли участие, сколько и для кого проведено семинаров региональной организацией и т.д. Работодатель должен видеть важность и нужность Профсоюза в своих организациях, видеть нашу с вами работу и помощь. Доводите потом эти сведения до работников, пусть также знают о проводимой работе.

В этом году хочу особо отметить и поблагодарить за представленные итоги некоторые организации Профсоюза: Мордовскую и Татарстанскую республиканские, Алтайскую и Краснодарскую краевые, Воронежскую, Курганскую и Ростовскую областные организации Профсоюза, которые подготовили информацию конкретно по каждому ведомству, что сделано профсоюзными организациями.

Количество заключенных отраслевых соглашений в нашем Профсоюзе по сравнению с предыдущим годом сократилось в связи с упразднением двух федеральных служб – это ФМС России и ФСКН России. Функции и полномочия упраздняемых служб переданы Министерству внутренних дел Российской Федерации.

В Министерстве внутренних дел Российской Федерации в 2016 году также были проведены организационно-штатные мероприятия, в результате которых подразделения вневедомственной охраны вышли из состава МВД России и вошли в состав Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, что, несомненно, повлияло на количество коллективных договоров и членов Профсоюза.

Однако, несмотря на снижение количества соглашений и временные сложности, возникшие на фоне проводимых реорганизаций, ЦК Профсоюза продолжает планомерно выстраивать социальное партнерство на федеральном уровне.

В декабре 2016 года было заключено соглашение о сотрудничестве с Федеральной службой по труду и занятости (Роструд).

В мае 2017 года подписано соглашение с ФГУП «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Минтруда России, которое было подготовлено при участии Московской городской организации Профсоюза.

В настоящий момент находятся на подписании 3 отраслевых соглашения по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики, по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов, по органам, организациям, подразделениям Министерства внутренних дел Российской Федерации.

В течение 2017 года была проведена большая работа с новым созданным ведомством – Росгвардией. Специфика этого ведомства вам известна – это прежде всего обеспечение государственной и общественной безопасности. Однако полученный опыт сотрудничества с силовыми системами позволил нам убедить руководство Росгвардии в эффективности совместной работы, так как Профсоюз последовательно содействует решению задач, стоящих перед федеральными органами исполнительной власти.

В ходе переговоров нам удалось добиться, что для работников Росгвардии сохранены льготы и гарантии, которые были в отраслевом соглашении по МВД, а именно две материальные помощи к отпуску, стоимость путевок для работников, как для сотрудников, а также что в стаж работы засчитывается стаж работы в МВД России.

В результате долгих переговоров 28 августа 2017 года было подписано первое отраслевое соглашение с Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме этого, 11 сентября 2017 года подписано новое отраслевое соглашение по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

В настоящее время оба соглашения проходят уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Таким образом, на сегодняшний день у нас заключено 15 соглашений и один коллективный договор.

В связи с проводимыми реформами в Росгвардии и с тем, что 2018 году заканчивает свое действие коллективный договор по ФГУП «Охрана», с руководством ФГУП «Охрана» Росгвардии запланировано и согласовано провести выездную конференцию работников по рассмотрению и заключению коллективного договора (по 1 представителю от филиала) и по окончании конференции провести семинар-совещание для работников предприятия. Сейчас в рабочем порядке согласовывается место, дата и формат проведения данных мероприятий. В настоящее время готовится новый проект коллективного договора с ФГУП «Охрана» Росгвардии.

На сегодняшний день Профсоюз имеет потенциал в оказании помощи государственным служащим и работникам. В целом наш Профсоюз является одним из самых многочисленных в стране, хорошо организованным, имеющим авторитет в российском обществе и в международном профсоюзном движении.

Однако, несмотря на усилия, предпринимаемые сторонами соглашений для развития социального диалога, сохраняется негативная тенденция случаев отказа представителей нанимателя работодателей заключать региональные отраслевые соглашения и коллективные договоры. Причины отказа, как правило, носят формальный и необъективный характер и во многом обусловлены тем, что в Российской Федерации отсутствуют механизмы, обязывающие работодателей-отказников вступать в переговоры по отраслевому соглашению на всех уровнях. Кроме этого, на региональном и локальном уровнях не везде удается наладить социальный диалог между сторонами социального партнерства.

В настоящее время, как показывает практика, имеют место следующие причины незаключения соглашений и коллективных договоров в организациях Профсоюза:

1. Наверное, самая основная, что коллективно-договорная кампания проходит в тяжелых социально-экономических условиях – в условиях спада производства, снижения уровня реальных доходов населения, нарастания напряженности на рынке труда.

2. Работники не готовы к отстаиванию своих требований путем коллективных действий, не оказывают коллективной поддержки своим представителям (профорганам).

3. Не все профсоюзные работники способны определить реальные возможности работодателя, не в полной мере владеют знаниями трудового законодательства для максимального использования его положений в интересах работников. Нередко отмечается низкий уровень требований представителей работников к работодателям.

4. Бюджетное финансирование только по статье «Зарплата», что исключает дополнительные социальные гарантии в коллективном договоре, недофинансирование федеральных бюджетных организаций.

5. В бюджетных организациях дотационных областей – невозможность повышения заработной платы даже при наличии средств, так как в случае установления надбавок работникам бюджетной сферы, области лишаются права на получение дотаций из федерального бюджета.

6. Недопонимание территориальными комитетами Профсоюза важности заключения коллективного договора и упорное сопротивление отдельных работодателей, использующих обширный арсенал средств для отказа от заключения коллективного договора.

А о развитии социального партнерства в субъектах Российской Федерации, формах работы и своем опыте с нами

поделятся специалисты региональных организаций Профсоюза.

Спасибо за внимание!

АРДАШИРОВА Н.А. – представитель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан в Центральном профсоюзном округе, председатель Координационного совета территориального объединения организаций профсоюзов городского округа г. Уфа:



ОБЕСПЕЧИВАЯ ДОСТИЖЕНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Уважаемые участники «круглого стола»!

Во всех муниципальных образованиях Республики на протяжении нескольких десятилетий функционируют территориальные объединения организаций профсоюзов (62), с 2006 года работают территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между администрациями муниципальных образований, территориальными объединениями организаций профсоюзов и территориальными объединениями работодателей.

Территориальные объединения организаций профсоюзов вошли в 7 профсоюзных округов: Центральный, Промышленный, Зауральский, Северо-Западный, Западный, Южный, Аграрный. В трех из них: Центральном, Промышленном и Зауральском работают штатные сотрудники Федерации профсоюзов.

Округа созданы с целью более четкой координации деятельности объединений профсоюзов, в том числе для по-

вышения эффективности взаимодействия с социальными партнерами и контроле за выполнением территориальных соглашений. Уфимское территориальное объединение организаций профсоюзов входит в Центральный профсоюзный округ.

В Уфе свыше 1000 первичных профсоюзных организаций с общей численностью членов профсоюзов – 273 тысячи человек.

Работает Координационный совет Уфимского территориального объединения. Заседания проводятся 1 раз в квартал. Деятельность объединения планируется по полугодиям. Координационный совет утверждает состав представителей профсоюзной стороны, представляющий территориальное объединение организаций профсоюзов в территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, избирает представителей в составы межведомственных и других комиссий, общественных советов при Администрации города Уфы с целью оперативного решения проблемных вопросов.

Два раза в год контролирует выполнение профсоюзной стороной территориального трехстороннего соглашения.

Остановлюсь подробнее на деятельности Уфимской трехсторонней комиссии.

В соответствии с законом «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» в Уфе в 2006 году создана комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (как и во в всех муниципальных образованиях нашей Республики). Комиссия действует в порядке, определенном Положением о территориальной трехсторонней комиссии, утвержденным на сессии Совета городского округа, обновленным в 2016 году регламентом и ежегодными планами работы.

В рамках работы комиссии и ее рабочей группы осуществляется активное взаимодействие между объединением

организаций профсоюзов, объединением работодателей и Администрацией городского округа по всем направлениям социально-экономического развития.

Основной задачей комиссии является подготовка проектов, заключение трехсторонних соглашений и контроль за выполнением обязательств сторон.

В настоящее время действует пятое по счету территориальное соглашение на 2017 – 2019 годы.

Сторонам удалось достигнуть договоренностей по ключевым вопросам социально-трудовой политики. Обязательства сторон сформированы с учетом развития экономики города.

В территориальное соглашение интегрированы основные принципы и положения республиканского соглашения и сохранены практически все дополнительные гарантии и льготы для их последующей реализации через коллективные договоры. В 2016 году в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ и регламентом работы трехсторонней комиссии определен порядок участия комиссии в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов органа местного самоуправления в сфере труда.

Ход выполнения территориального соглашения рассматривается два раза в год на заседаниях территориальной трехсторонней комиссии. Большая часть обязательств сторонами выполняется. А наиболее острые вопросы рассматриваются на заседаниях трехсторонней комиссии. Так, были рассмотрены вопросы повышения заработной платы в бюджетных учреждениях и организациях реального сектора экономики, несвоевременности расчетов по заработной плате, занятости населения, и в первую очередь молодежи, создания новых и укрепления действующих профсоюзных организаций и многие другие.

Совместная работа сторон социального партнерства дает возможность достичь положительных результатов.

Отмечу положительную динамику в росте уровня оплаты труда в городе. Уфа практически всегда занимает первую позицию по показателю «средняя заработная плата» среди муниципальных образований республики. Средняя заработная плата организаций всех видов деятельности за январь–май 2017 года составила 40 007 руб., что выше прошлого года на 5,31%.

Из городского бюджета несколько лет подряд производились ежемесячные доплаты социальным работникам, библиотекарям, воспитателям дошкольных образовательных муниципальных учреждений. Оказывалась материальная помощь социально незащищенным слоям населения.

Стороны поддержали создание первичных профсоюзных организаций в государственных и муниципальных учреждениях, в торговле, на предприятиях малого бизнеса. После длительных переговоров, неоднократных обсуждений на заседаниях комиссии удалось решить вопрос повышения тарифной ставки первого разряда в Муниципальном управлении электротранспорта г. Уфы с 1 февраля 2016 года до 6648 рублей, в соответствии с федеральным отраслевым соглашением.

При активном участии территориальной трехсторонней комиссии именно профсоюзной стороны в городском бюджете предусматривается выделение средств на санаторно-курортное лечение работников муниципальных учреждений. Более 1200 человек получили путевки в течение 5 лет.

Улучшилась информационная работа. Так, в городе на безвозмездной основе размещаются баннеры с информацией социального характера. Кроме того, социально значимая информация, в том числе о деятельности трехсторонней комиссии, о деятельности профессиональных союзов города, публикуется в газетах «Вечерняя Уфа», «Действие» и на сайтах администрации городского округа и Федерации профсоюзов, транслируется в новостях на телеканале «Вся Уфа».

Проводится активная работа по легализации трудовых отношений. В первом полугодии легализовано 4930 трудовых договоров – это 61,7% от контрольного показателя и дополнительно в бюджет города поступило свыше 14 млн. рублей.

На контроле трехсторонней комиссии находится и вопрос заключения и регистрации коллективных договоров. К сожалению, часть коллективных договоров продолжает заключаться с СТК, что не соответствует действующей в Республике Башкортостан почти 25-летней системе социального партнерства.

Один из проблемных вопросов связан с травматизмом.

Несколько лет подряд тревогу вызывал серьезный рост производственного травматизма на городских предприятиях. На конец 2016 года половина случаев смертельного травматизма в Республике приходилась на организации города Уфы.

Боролись с таким положением на всех возможных уровнях: заслушивали работодателей, на чьих предприятиях случился травматизм, на заседаниях МВК, город заслушивали на Совете инспекций, по 2 круга подряд по административным районам города Уфы для специалистов служб охраны труда предприятий проводились семинары силами Минтруда РБ, ГИТ, Федерации профсоюзов и других ведомств.

Ситуация несколько изменилась в лучшую сторону – отмечается снижение за январь–август 2017 г. по смертельным – на 16 случаев, по тяжелому травматизму – на 18 случаев.

Пристальное внимание комиссия уделяет и вопросу задолженности по заработной плате, которая на 1 сентября 2017 года составила свыше 255 млн. руб. перед 5201 работником.

Основными причинами, приводящими к появлению задолженности, становятся несвоевременные расчеты заказчиков за выполненные работы и услуги. Многие из дебиторов сами находятся в стадии ликвидации либо банкротства. Объ-

емы заказов падают, что связано с уменьшением платежеспособного спроса на продукцию и услуги.

Имеет место также недобросовестность заказчиков работ и услуг.

На заседании ТТК во втором квартале июля стороны отметили положительные результаты работы в первом полугодии: ликвидированы долги в 30 организациях на сумму 73 млн. руб.

В целом работа территориальной трехсторонней комиссии показала ее эффективность в решении задач социально-экономического развития городского округа. Только при полноценном участии всех сторон социального партнерства возможна реализация трехсторонних соглашений и проведение реальной социально-экономической политики муниципальных образований.

Благодарю за внимание!

ГАЛЕЕВА М.С. – ведущий специалист по социально-трудовым отношениям и социальному партнерству Башкортостанской республиканской организации Профсоюза:



СЛОЖИВШАЯСЯ ПРАКТИКА ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Одним из аспектов социального партнерства является механизм регулирования социально-трудовых отношений между представителями работников, работодателей и органов госу-

дарственной власти. Социальное партнерство в Республике Башкортостан опирается на Республиканскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, которая является базовой площадкой для принятия решений в области социально-экономической политики в республике.

В трехстороннем формате в республике реализуется Программа «Достойный труд в Республике Башкортостан» до 2025 года, в который включен блок мероприятий «Обеспечение безопасных условий труда и охрана труда. Ежегодно на заседании РТК проводится оценка выполнения программы за предыдущий год, принимается план реализации на следующие годы.

На республиканскую трехстороннюю комиссию также возложено рассмотрение вопросов управления трудовыми ресурсами по улучшению ситуации на рынке труда, по поручению Главы Республики Башкортостан ведется Реестр социально ответственных работодателей. В данный реестр включены четыре наших учреждения – победители конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по результатам конкурсов 2015 и 2016 годов.

Республиканское трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан действует с 1993 года, и в реализации находится очередное, одиннадцатое Соглашение на 2017–2019 годы. В настоящее время в республике заключены и действуют Соглашение о минимальной заработной плате, 19 республиканских отраслевых соглашений, 138 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.

Башкортостанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза государственных учреждений и общественного обслуживания РФ заключены 5 отраслевых соглашений. Это соглашения между Министерством внутренних дел по Республике Башкортостан, Управлением по делам архивов при Правительстве Республики Башкортостан, Управлением федеральной службы исполнения наказаний России по Республике Башкортостан, Главным управлением Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Республике Башкортостан, Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Действием отраслевых соглашений охвачено более 16 800 человек (16 823).

Во всех действующих отраслевых соглашениях нашли отражение как обязательства отраслевых соглашений, заключенных на уровне Центрального комитета Профсоюза, так и обязательства, предусмотренные Республиканским трехсторонним соглашением. Все действующие отраслевые соглашения подписаны без протоколов разногласий. В республике поддерживается отношение с социальными партнерами на конструктивном диалоговом уровне, ведется предварительная работа по всем направлениям обязательств сторон, включаемых в соглашения.

Обязательства сторон, отраженные в отраслевых соглашениях, рекомендуются для включения в коллективные договоры. При заключении новых коллективных договоров в них предусматриваются обязательства по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, такие как занятия физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований ГТО, включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности ра-

ботников, профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака, содействию распространения опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний. А также использование профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте.

По итогам работы за истекший календарный год в 539 учреждениях из 669 заключены коллективные договоры, что составляет 80,5 процента, коллективными договорами охвачено 77,7 процента работающих и 83,7 процента членов профсоюза организаций, входящих в состав Профсоюзов государственных учреждений и общественного обслуживания. Многие территориальные профсоюзные организации, а их более 24, достигли 100% охвата учреждений коллективными договорами, в то же время 11 территориальных организаций охватили коллективными договорами менее 50 процентов учреждений. За счет укрупнения малочисленных первичных профсоюзных организаций администраций сельских поселений, а также за счет реорганизации организаций социального обслуживания путем создания некоммерческих структур (в республике 72 процента учреждений социального обслуживания являются некоммерческими организациями) число первичных профсоюзных организаций в 2016 году сократилось. Башкортостанской республиканской организацией Профсоюза ведется постоянная работа по укреплению действующих первичных профсоюзных организаций и привлечению в ряды профсоюзов новых учреждений и организаций. Работа ведется путем предварительных переговоров с руководителями учреждений и организаций, главами муниципальных образований, организуются встречи с работниками трудовых

коллективов, ведется разъяснение роли профсоюзов в защите трудовых прав работников. Итогом проделанной работы является создание первичных профсоюзных организаций в федеральных, республиканских учреждениях и ведомствах, в том числе в Администрации Главы Республики Башкортостан, Государственном Собрании – Курултае Республики Башкортостан, Аппарате Правительства Республики Башкортостан, в Министерстве финансов Республики Башкортостан, Министерстве спорта и молодежной политики Республики Башкортостан, в Региональном обществе ДОСААФ и в спортивных школах.

Совместно с Министерством семьи, труда республики ведется работа по укреплению социального партнерства в автономных некоммерческих организациях социального обслуживания населения. Если к концу 2016 года в автономных некоммерческих организациях социального обслуживания было создано 28 профсоюзных организаций, то в настоящее время их уже 35.

Предстоит еще большая работа, направленная на организационное укрепление первичных профсоюзных организаций путем привлечения новых членов, поиск новых методов и возможностей для создания новых профсоюзных организаций и заключение коллективных договоров.

В республике сейчас ведется работа также по выводу на аутсорсинг непрофильных функций бюджетных учреждений. Это для людей не только смена работодателя, но и возможность потери работы, мы понимаем – это судьбы людей. По данному вопросу Профсоюзы имеют свое категоричное возражение и настаиваем на этом, вышли с обращением в Правительство о том, что данные вопросы должны рассматриваться и решаться только с учетом мнения Профсоюзов и участием Профсоюзов при принятии нормативных актов.

Башкортостанская республиканская организация Профсоюза занимает самую принципиальную позицию по всем принимаемым вопросам по регулированию социально-трудовых отношений. Работа, направленная на твердую и в то же время на конструктивную позицию, дает возможность находить решения, направленные на повышение уровня жизни населения республики, сохранение социальной стабильности в республике.

Слаженное взаимодействие в сфере социально-трудовых отношений способствует соблюдению и защите законных прав и интересов как работников, так и работодателей.

По инициативе Профсоюзов в прошлом году в республике установлен минимальный размер оплаты труда для работников внебюджетного сектора 8900 рублей (увеличено на 30%), для работников бюджетного сектора с 01.07.2017 7800 рублей, при прожиточном минимуме в республике трудоспособного населения в размере 9498 рублей во 2-м квартале 2017 года.

В вопросах соблюдения размера оплаты труда, повышения заработной платы, несомненно, большую роль играют первичные профсоюзные организации, конкретнее профкомы. Очень важна их позиция при заключении коллективных договоров, важно умение находить компромиссы в нелегкой ситуации при сокращении финансирования бюджетных расходов. Глава Республики Башкортостан на одной из встреч с представителями профсоюзов республики акцентировал роль профсоюзов в преодолении больших разниц в оплате труда руководителей и рабочих профессий, задолженности по заработной плате.

В работе нашего Профсоюза одним из приоритетных направлений в работе социального партнерства является работа с молодежью. В 80 процентах коллективных договоров присутствует раздел «Условия труда и социальные гарантии

молодежи». Действует Соглашение о сотрудничестве между Оренбургской областной территориальной организацией Профсоюза и Башкортостанской республиканской организацией Профсоюза на 2016–2019 гг.

В состав Молодежного совета входит 11 человек. Совет активно работает, все плановые мероприятия по итогам 2016 года выполнены. Плановые мероприятия 2017 года, такие как проведение конкурса «Молодой профсоюзный лидер» республиканского и всероссийского этапа, мероприятия в «День защиты детей», Дня открытых дверей для студентов, Туристического слета молодых активистов на тему «Что такое профсоюз», участие в акциях профсоюзов на 1 Мая, самостоятельных молодежных акций реализуются в установленные графиком сроки. Кроме того, молодым членам профсоюза оказываются консультации по вопросам трудового, семейного, жилищного права, большое внимание уделяется информационному освещению работы Молодежного совета на сайте Профсоюза, в газете. Также оказывается методическая помощь молодым профсоюзным лидерам, организовываются учеба, семинары. Например, в одном из молодежных форумов состоялось обсуждение вопросов увольнения, в том числе с анализом судебной практики, сравнивались нормы трудового законодательства с законами, регулирующими трудовые отношения зарубежных стран.

Вопросы, рассматриваемые в рамках социального партнерства многогранны, они включают в себя все аспекты трудовой деятельности, социальных гарантий, взаимоотношений работника и работодателя.

Здесь требуется все большее участие представительного органа работников в лице профсоюзного комитета. В рамках коллективно-договорного процесса повышенные или дополнительные гарантии могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финан-

сово-экономического положения работодателя. В коллективных договорах, заключаемых первичными профсоюзными организациями Башкортостанской республиканской организации Профсоюза, обязательно включаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, занятым во вредных условиях труда.

В Республике Башкортостан показатель занятости работников во вредных условиях труда составляет 31,8%, это ниже, чем в РФ (38,5%).

Этот показатель если радует с одной стороны, то есть и другая сторона: с введением специальной оценки условий труда по его результатам рабочие места ранее признанные вредными, оказываются не имеющими вредности. Профсоюзы России по данному вопросу уже давно бьют тревогу, так как параметры признания вредности очень сильно сокращены и по результатам специальной оценки работники теряют льготы по отпускам, в оплате труда и право на досрочный выход на пенсию. По итогам специальной оценки имеются обращения работников, мы их рассматриваем, предлагаем предусмотреть в коллективных договорах пункты о сохранении льгот, а по пенсионным вопросам приходится обращаться в судебные органы.

Конструктивное взаимодействие всех сторон социального партнерства делает также результативной работу по охране труда.

Проведенный анализ ситуации в республике Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан выявил интересный факт: несчастные случаи с работниками происходят в основном на предприятиях, где нет профсоюзной организации (на долю данных предприятий приходится 66% несчастных случаев на производстве с тяжелыми и 75% – со смертельными исходами).

В целом по Башкортостанской республиканской организации Профсоюза ведут работу по охране труда 1 штатный

инспектор труда (в республиканской организации), 14 внешних инспекторов труда и 255 уполномоченных по охране труда, из них 200 человек – представители профсоюзных комитетов.

Постоянно через сайт Профсоюза и газету «Действие» ведется разъяснительная работа, что для работодателей 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 некоторые учреждения уже воспользовались этими средствами, например, Центр занятости населения г. Уфы.

Реализуя свою деятельность в рамках социального партнерства, Башкортостанская республиканская организация Профсоюза уделяет большое внимание правовой работе. В рамках правовой деятельности оказывается постоянная практическая помощь, консультирование профсоюзного актива и членов профсоюза по вопросам трудового права. Также осуществляется контроль за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, защите социально-трудовых прав членов профсоюза, анализируются коллективные договоры и соглашения, производится правовая экспертиза проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, локальных нормативных актов и т.д.

Башкортостанская республиканская организация Профсоюза принимает участие в нормотворческой деятельности и рассматривает проекты законов и нормативных правовых актов. В истекшем году были подготовлены и направлены предложения по формированию бюджета Республики Башкортостан на 2017–2019 г. Так, в частности, было предложено предусмотреть средства в бюджете республики на

индексацию размера базовой единицы для определения минимальных окладов работников государственных учреждений республики по профессиональным квалификационным группам одновременно с повышением размера МРОТ, при этом соотношение размера базовой единицы к МРОТ должно составлять не менее 0,7. Еще одно предложение касалось отмены постановления Правительства Республики Башкортостан от 29.03.2016 г. № 99 «О приостановлении действия постановления Правительства Республики Башкортостан от 25.12.2009 г. № 489 «Об утверждении Порядка предоставления социальной услуги по обеспечению санаторно-курортным лечением специалистов государственных учреждений Республики Башкортостан» и предусмотреть средства на реализацию данного постановления в полном объеме.

Мы регулярно проводим обучение профсоюзного актива практическому применению трудового законодательства, по изменениям в законах. Разрабатываем информационные методические материалы, оказываем правовую помощь по вопросам трудового и пенсионного права, оказываем практическую помощь при разработке коллективных договоров.

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

Основные задачи, определяющие дальнейшее развитие социального партнерства, направлены на улучшение самой культуры социального партнерства, поиск путей полноценного использования всех возможностей социального партнерства, прежде всего на укрепление социальных и трудо-

вых прав граждан, в конечном счете – повышению уровня жизни населения.

ДАГУЕВА Л.Б. – председатель Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза:

В СООТВЕТСТВИИ С ПРОГРАММОЙ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗА



Уважаемые коллеги!

На 1 января 2017 года Северо-Осетинская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ объединяет 13 689 членов Профсоюза, в том числе 1200 студентов. На профсоюзном учете состоит 150 организаций.

Работа по социальному партнерству в республиканской организации проводится в соответствии с «Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза в 2015–2020 гг.», утвержденной X съездом Профсоюза 12 августа 2015 г., Трудовым кодексом РФ, Законом РСО–Алания от 16 октября 2009 года № 40-РЗ «О социальном партнерстве в сфере труда», который направлен на развитие системы социального партнерства в сфере труда на территории РСО–Алания и регулирует отношения в сфере социального партнерства, определяет порядок заключения и действия соглашений.

В штате РК Профсоюза есть специалист по социально-трудовым отношениям и социальному партнерству, который занимается непосредственно вопросами социального

партнерства.

Значительная работа республиканским комитетом и первичными организациями проводится по развитию и совершенствованию принципов социального партнерства с государственными органами и работодателями, что является наглядным примером мотивации профчленства.

Реализуя социальное партнерство на практике, РК Профсоюза заключено 23 региональных соглашения между республиканскими министерствами и ведомствами, судебными органами, территориальными федеральными органами и учреждениями.

На сегодняшний день ими охвачено 10 289 работника. Из них членов Профсоюза – 9504, что составляет от общей численности работающих в отрасли 93%.

В настоящее время ведутся коллективные переговоры по заключению региональных отраслевых соглашений на новый срок с Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по РСО–Алания, Министерством труда и социального развития РСО–Алания и Государственным Учреждением – Отделение пенсионного Фонда России по РСО–Алания.

Инициатором начала переговоров по заключению региональных отраслевых соглашений, как правило, является РК Общероссийского Профсоюза.

В состав отраслевой комиссии со стороны Профсоюза включается представитель РК Профсоюза и председатели или члены первичных профорганизаций.

В региональные отраслевые и территориальные соглашения включены положения, улучшающие социально-экономическое положение работающих (предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней для решения хозяйственно-бытовых вопросов, предоставление родителям, опекунам, попечителям детей младших классов дополнитель-

ного выходного дня 1 сентября и т.д.).

Социально-трудовые отношения муниципальных служащих и работников регулируются территориальными соглашениями.

Во всех 9 муниципальных образованиях Республики заключены и действуют территориальные соглашения между соответствующими главами Администраций.

Работа по заключению региональных отраслевых и территориальных соглашений, контроль за их выполнением являются эффективным способом взаимодействия между представителями нанимателя, работодателями и Северо-Осетинской республиканской организацией Профсоюза, позволяет выявить объективные проблемы, а затем решить их совместными усилиями, что способствует повышению уровня защищенности трудовых прав и социальных гарантий для гражданских и муниципальных служащих и работников.

Признавая необходимость сотрудничества в решении проблем социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, на республиканском уровне подписали Трехстороннее соглашение, определяющее согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне и совместные действия. В состав Трехсторонней комиссии входит Председатель РК Профсоюза.

Наличие профсоюзных организаций в аппаратах органов управления республиканских структур положительно сказывается не только на выработке проектов региональных отраслевых соглашений и их подписании, но и на динамике коллективно-договорных отношений в подведомственных учреждениях.

Количество колдоговоров в отрасли составляет 149.

Численность работников организаций отрасли, на которых распространяется действие колдоговоров, составляет

13 313 человека, а численность членов профсоюза, на которых распространяется действие колдоговоров 12 398 человека, т.е. удельный вес членов Профсоюза, на которых распространяется действие колдоговоров от численности работников составляет 93% а охват коллективными договорами первичных организаций – 97%.

При подготовке проектов коллективных договоров первичным профсоюзным организациям оказывается помощь со стороны РК Общероссийского профсоюза в виде консультаций, проведения экспертизы коллективных договоров, разработаны рекомендации для включения в разделы коллективных договоров, макеты коллективных договоров.

Коллективные договоры, заключаемые в настоящее время в организациях и учреждениях, отличаются более конкретным содержанием разделов, касающихся вопросов оплаты труда, охраны и безопасности труда, обеспечения занятости, профессиональной подготовки, социальных гарантий, что, несомненно, играет положительную роль в решении социально-трудовых проблем работающих.

Следует отметить, что по предложениям профсоюзного актива учреждений и организаций работодатели стали чаще и активнее предусматривать ряд льгот и гарантий работникам сверх предусмотренных законодательством (выплаты пособий при уходе на пенсию, при рождении ребенка, в случае смерти близких родственников и т.п.).

В соответствии со ст. 377 ТК РФ в 30% коллективных договорах предусматриваются обязательства работодателей о перечислении денежных средств первичным профсоюзным организациям на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Содержание коллективных договоров доводится до сведения государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников.

В соответствии с требованиями законодательства итоги выполнения Соглашений и коллективных договоров проводятся в сроки, установленные в Соглашениях и коллективных договорах. Результаты их рассматриваются на заседаниях Президиума РО и на заседаниях профкомов первичных профсоюзных организаций, а затем доводятся до сведения трудовых коллективов.

Осуществление мониторинга выполнения положений коллективных договоров позволяет профсоюзам учреждений, организаций и предприятий своевременно устранять возникающие проблемы с их выполнением, информировать работников, социальных партнеров о целесообразности внесения изменений, дополнений в коллективные договоры, предметно обсуждать ход их исполнения, ежегодно подводить итоги выполнения на собраниях.

Ежегодно РК Профсоюза проводит смотры-конкурсы на «Лучший коллективный договор года» и «Лучший социальный партнер».

В конкурсе принимают участие коллективные договоры, заключенные в государственных органах власти, органах местного самоуправления и госучреждениях. Победители в торжественной обстановке награждаются дипломами и денежными премиями.

Проведение такого конкурса подтверждает, что социальное партнерство в сфере труда в настоящее время динамично развивается, коллективный договор является основным инструментом по обеспечению защиты социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

РК Профсоюза уделяется большое внимание обучению по вопросам социального партнерства профсоюзного актива, работников, представителей нанимателей (работодателя), представителей администраций и муниципальных образований. Обучение проводится в соответствии с планом обучения,

утвержденным на заседании Президиума РО Профсоюза, на такие темы, как «Роль коллективного договора в профсоюзной организации», «Проблемы эффективности социального партнерства», «Ведение коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности и их заключение» и т. д.

РК Профсоюза:

- готовит материалы по обучению;
- публикует информацию о проведенных мероприятиях на сайте РК Профсоюза в разделе «Социальное партнерство», Информационных бюллетенях, в СМИ, соцсетях.

Ежеквартально РК Профсоюза разрабатываются и рассылаются во все первичные организации Профсоюза информационные бюллетени РО Профсоюза, в которых публикуются новые нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, юридические консультации, отчеты и документы РК Профсоюза о своей работе, работе ЦК Профсоюза.

Вопросы социального партнерства ежегодно рассматриваются на заседаниях президиума РО Профсоюза, заседаниях комитетов первичных профсоюзных организаций, такие как:

- подведение итогов по Программе действий Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза в области социального партнерства;
- итоги выполнения региональных отраслевых и территориальных соглашений, заключенных между РК Профсоюза, министерствами и ведомствами;
- практика работы председателей первичных профсоюзных организаций Профсоюза по контролю за выполнением работодателями условий коллективных договоров и т.д.).

При подведении итогов коллективных договоров первичными организациями Профсоюза рассчитывается экономическая эффективность от коллективных договоров.

В 2016 году экономическая эффективность составила 19 млн. 703 тыс. 240 руб., т.е. 1480 руб. в среднем на одного человека.

В заключение хочу отметить, что на развитие социального партнерства позитивно влияют: планы совместных мероприятий, принимаемые ежегодно с Прокуратурой РСО–А, Соглашение между Парламентом РСО–Алания и Федерацией Профсоюзов РСО–Алания о сотрудничестве в сфере правотворческой деятельности, Соглашение о сотрудничестве между Государственным учреждением – Республиканским региональным отделением фонда социального страхования РФ и Федерацией Профсоюзов РСО–Алания и другие соглашения, действующие на территории РСО–Алания, в разработке которых принимал участие РК Профсоюза.

ГОРБУЛЕВА Л.А. – ведущий специалист по социально-трудовым отношениям и социальному партнерству аппарата комитета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза:



ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

На профсоюзном учете в Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза состоят 1203 первичные профсоюзные организации и 64 851 член Профсоюза. Заключено 1168 коллективных договоров, охват коллективными договорами организаций, где действуют первичные организации Профсоюза, составляет 97,3%.

В настоящее время действуют:

– 10 Отраслевых соглашений, заключенных Краснодарской краевой территориальной организацией Профсоюза с Главным управлением МВД России по Краснодарскому краю, УФСИН России по Краснодарскому краю, Главным управлением МЧС России по Краснодарскому краю, Управлением Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея, Управлением Судебного департамента в Краснодарском крае, Региональным отделением ДОСААФ России Краснодарского края, Управлением Федеральной налоговой службы по Краснодарскому краю, Управлением Федеральной службы судебных приставов по Краснодарскому краю, Министерством труда и социального развития Краснодарского края, Министерством финансов Краснодарского края;

– 75 отраслевых соглашений, заключенных городскими и районными территориальными организациями Профсоюза с администрациями муниципальных образований, городских и сельских поселений.

Итоги выполнения Отраслевых соглашений ежегодно подводятся на заседаниях президиумов Краснодарской краевой, городских и районных территориальных организаций Профсоюза с участием представителей работодателей.

В рамках Отраслевых соглашений решались вопросы, например:

– о выделении денежных средств из федерального бюджета на прохождение обязательных медицинских осмотров работниками отрядов Федеральной противопожарной службы Краснодарского края;

– о выделении дополнительного комплекта сухой спецодежды и спецобуви работникам отрядов Федеральной противопожарной службы Краснодарского края в случае неоднократных выездов на место происшествия в течение одной смены;

– о выплате работникам учреждений МВД России по Краснодарскому краю материальной помощи в размере двух окладов;

– о создании аттестационных комиссий для подтверждения или получения квалификации педагогическими и медицинскими работниками учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Краснодарского края. С июля 2015 года в краевом методическом центре работает комиссия по аттестации педагогических работников учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Краснодарского края. Председатель Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза О.А.Двинская является членом аттестационной комиссии. Более 200 педагогов подтвердили или получили первую или высшую квалификацию. По договору с Министерством здравоохранения Краснодарского края медицинские работники учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Краснодарского края, могут пройти аттестацию в учреждениях здравоохранения Краснодарского края;

– о предоставлении времени (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска работы в случае ликвидации учреждения или сокращения штата работников;

– о предоставлении возможности прохождения практики детям и внукам гражданских служащих и работников в Министерстве труда и социального развития Краснодарского края и его структурных подразделениях;

– об установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день, матерям, имеющим детей, иные;

– о выделении средств из муниципального бюджета на приобретение путевок в оздоровительные учреждения для детей членов нашего Профсоюза.

Отраслевые соглашения являются основой для заключения коллективных договоров. Льготы и гарантии, предусмотренные в Отраслевых соглашениях, расширены и дополнены в коллективных договорах. В помощь первичным профсоюзным организациям регулярно направляется перечень социальных льгот, которые можно включить в коллективный договор, Профсоюзные вестники и буклеты с методическим материалом.

Например, в заключенных коллективных договорах закреплены следующие льготы:

- каждому вновь принятому на неопределенный срок работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше 2 месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины;

- работодатель обязуется принять меры по поддержанию требуемой температуры в служебных помещениях с помощью кондиционеров, сплит-систем, обогревателей;

- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в размере от 1 до 14 дней в связи с бракосочетанием члена Профсоюза или его детей, проводами в армию, уходом за больным членом семьи, участием в вечерних рейдах по исполнению краевых, городских, районных и поселковых законов и постановлений, работой на приусадебном участке в осенне-весенний период, прохождением обследования в медицинских учреждениях края работника или его детей и др.

Краснодарской краевой, городскими и районными территориальными организациями Профсоюза заключены также другие соглашения.

Например, Краснодарской краевой территориальной организацией Профсоюза заключены соглашения:

- с Агентством №1 в городе Краснодар филиала ПАО СК

«Росгосстрах» в Краснодарском крае о 15% скидке разового ежегодного платежа для членов Профсоюза при страховании жилого помещения по программе «Мое жилье»;

– о выплате 20% стоимости обучения члена Профсоюза и 10% стоимости обучения детей и внуков членов Профсоюза в Кубанском институте социэкономике и права (филиале) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»;

– о снижении на 20% стоимости переобучения членов Профсоюза по профстандартам в Северо-Кавказском региональном учебном центре;

– о содействии в приобретении путевок в санатории ФНПР с 20-процентной скидкой;

– об обучении за счет профбюджета на базе Северо-Кавказского регионального учебного центра руководителей и их заместителей, членов Профсоюза по разным темам: «Охрана труда», «Правовое обеспечение» и др.

В рамках иных соглашений члены Профсоюза и члены их семей бесплатно или со скидкой 10%, 20%, 30% проходят обследование, получают лечение в медицинском центре, стоматологической поликлинике, бальнеолечебнице, посещают спортивные комплексы, фитнес-центры, приобретают месячные абонементы.

Проводимые совместные мероприятия, в том числе обучающие семинары по охране труда, конкурсы, в том числе «Лучший социальный партнер», «Лучший коллективный договор», «Женщина – руководитель года», «Лучший социальный работник», «Лучший по профессии», «Краса в погонах» и другие, фестивали, соревнования, туристические и молодежные слеты, являются хорошим продолжением работы по развитию и укреплению социального партнерства, позволяют наметить новые пути сотрудничества.

В настоящее время совместно с представителями Главного управления МЧС России Краснодарского края и Ми-

нистерства труда и социального развития Краснодарского края мы посещаем их структурные подразделения, знакомим работников с заключенными Отраслевыми соглашениями и деятельностью Профсоюза и Краснодарской краевой территориальной организации по защите прав и интересов членов Профсоюза.

Информация о проведенных мероприятиях размещается на стендах «Наш Профсоюз», в газете профсоюзов Кубани «Человек труда», городских и районных газетах, на сайте Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза и сайтах администраций муниципальных образований Краснодарского края, направляется на сайт Центрального комитета Профсоюза.

АЛЕКСАНДРОВА В.В. –
правовой инспектор труда отдела
правовой работы и охраны труда
Региональной общественной ор-
ганизации «Московская городская
организация Профсоюза»:



ПРОВОДЯ ПОЛИТИКУ УВЕЛИЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СОГЛАШЕНИЙ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

В настоящее время Московская городская организация является крупнейшей региональной организацией Профсоюза. Она объединяет в своем составе около 105 тысяч

членов Профсоюза, работающих в таких учреждениях, как Государственная дума, Учреждения и предприятия Управления делами Президента Российской Федерации, Мэрия и Правительство города Москвы, Московская городская дума, большинство федеральных министерств и ведомств, в т.ч. Министерство финансов, иностранных дел, экономического развития, образования и науки, юстиции, транспорта, внутренних дел, МЧС России, Генеральной прокуратуры, Торгово-промышленной палате, государственных и акционерных банках и других организациях управления и общественного обслуживания.

В отделе правовой работы и охраны труда работают 3 правовых инспектора труда и один технический инспектор труда. Все имеют высшее юридическое образование и большой опыт работы как в учреждениях, так и в профсоюзной работе.

В состав городской организации входят 4 территориальных, 428 первичных, 1005 профсоюзных организаций структурных подразделений и 1400 профгрупп.

В соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым законодательством, Законом г. Москвы «О социальном партнерстве» профсоюзные комитеты проводят активную работу по развитию социального партнерства, разработке, заключению и контролю за выполнением коллективных договоров и соглашений.

Сегодня более чем в 77% профсоюзных организаций заключены коллективные договоры, которые распространяются на 79% работающих от общего числа работающих в организациях, в которых заключены коллективные договоры, в том числе 78% членов Профсоюза организаций, в которых заключены коллективные договоры. В 2016 году было впервые заключено Соглашение между МГО Профсоюза и Департаментом по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности города Москвы.

Правовые инспекторы труда МГК проводят экспертизу всех соглашений и коллективных договоров на предмет их соответствия законодательству РФ, в отдельных случаях непосредственно принимают участие в переговорных процессах по заключению соглашений, проводят политику увеличения социальной направленности соглашений и коллективных договоров, осуществляют правовое сопровождение переговорной кампании. Таким образом, качество коллективных договоров и дополнительных соглашений значительно улучшилось.

Особое внимание при разработке коллективных договоров оказывают таким разделам, как: обеспечение прав и гарантий профсоюзной организации, взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации, переобучение, занятость и условия высвобождения работников, рабочее время и время отдыха, социальные гарантии. Если учесть, что 95% профсоюзных организаций, входящих в нашу структуру, созданы в государственных учреждениях, которые относятся к бюджетной сфере. И получают финансирование как из Московского, так и из федерального бюджетов, то особое внимание при разработке коллективного договора уделяется пунктам, которые не несут на себе финансовую нагрузку. Например, дополнительные гарантии для женщин, имеющих детей до 14 лет (это предоставление им отпуска только в летний период или в период каникул, дополнительный оплачиваемый день для прохождения диспансеризации ребенка, и т.д.), более расширенный круг лиц, имеющих дополнительные гарантии при сокращении штата и численности работников (сверх предусмотренного ст.179 ТК РФ), это, например, работникам, проработавшим в организации более 10 лет; лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); одинокие матери и одинокие отцы, имеющие детей в возрасте до 16 (18) лет (детей инвалидов до 18 (23) лет);

получившим производственную травму, профзаболевание в организации; лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера, дополнительные отпуска, связанные с личным характером.

Значительную роль в социальном партнерстве наряду с коллективными договорами играют отраслевые соглашения, заключаемые ЦК Профсоюза. На организации, входящие в структуру МГО Профсоюза, распространяется 12 отраслевых соглашений и один коллективный договор ФГУП «Охрана».

Общая численность работающих, на которых распространяются Отраслевые соглашения и коллективный договор ФГУП «Охрана», составляет 24,2% от общего числа работающих в организациях и учреждениях, в которых действуют профсоюзные организации Московской городской организации, в том числе 20% от общего количества членов Профсоюза.

Коллективные договоры заключены в 83% учреждений, на которые распространяются отраслевые соглашения. Они распространяют свое действие на 71% от всех работающих, на которых распространяются Отраслевые соглашения, и 83,3% от численности членов Профсоюза, на которых распространяются Отраслевые соглашения.

Из года в год наблюдается тенденция снижения количества действующих коллективных договоров. И причин этому много. Seriously затрудняют работу по ведению переговоров и заключению коллективных договоров такие проблемы, как перманентная реорганизация учреждений, частая смена руководителей, отсутствие в бюджетных учреждениях источников финансирования дополнительных льгот работникам, неустойчивое финансовое положение ряда организаций, малочисленность профорганизаций. Одной из главных причин отсутствия колдоговоров является недооценка председателями профсоюзных организаций и руководителями учреж-

дений значимости коллективного договора и часто – просто нежелание заниматься этой работой.

Так, например, в составе первичной профсоюзной организации Департамента труда и занятости населения города Москвы было 14 профсоюзных организаций структурных подразделений, действующих в учреждениях, имеющих статус юридического лица, в которых было заключено 12 коллективных договоров. После реорганизации этого Департамента путем присоединения к Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы осталась только первичная профсоюзная организация Департамента труда и занятости населения и соответственно только один коллективный договор. В Департаменте ГОЧС и ПБ г. Москвы в 2015 году в структуру входило 11 учреждений со статусом юридического лица, в которых были заключены 5 коллективных договоров. После реорганизации в 2016 году в данной профорганизации осталось 2 учреждения со статусом юридического лица, в которых есть коллективные договоры (один из них заключен впервые). Подобная реорганизация произошла и в ряде других учреждений.

Главной задачей городской организации Профсоюза, ее территориальных и первичных профсоюзных организаций является развитие социального партнерства в виде выражения коллективных социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Для достижения этих целей используются разнообразные формы и методы работы.

Так, например, в Департаменте труда и социальной защиты города Москвы в июле прошла коллегия, на которой одним из вопросов являлся вопрос развития социального партнерства в городе Москве, и в частности в самом Департаменте и подведомственных учреждениях. На коллегию была приглашена председатель территориальной профсоюзной организации, которая доложила о состоянии дел на текущий

момент о количестве профсоюзных организаций и наличии коллективных договоров в Департаменте. Итогом этой коллегии стало увеличение первичных профсоюзных организаций в Департаменте до 100%, и соответственно все учреждения этого Департамента заключили коллективные договоры.

В прошлом году в Департаменте по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности города Москвы проходила большая реорганизация. Профсоюзная организация Департамента совместно с горкомом Профсоюза вышла с предложением о заключении Соглашения в целях единого подхода для заключения коллективных договоров в подведомственных учреждениях. В итоге после подписания Соглашения все подведомственные учреждения Департамента, в которых были заключены коллективные договоры, заключили дополнительные соглашения, в которых прописали льготы и гарантии, предусмотренные Соглашением, в тех учреждениях, где отсутствовал коллективный договор, в соответствии с пунктом Соглашения его заключили.

В состав первичной профсоюзной организации Министерства образования и науки Российской Федерации, кроме самого Министерства входят еще 9 различных учреждений, подведомственных Министерству, и все они заключили коллективные договоры. В министерстве, несмотря на постоянную смену руководства, развилась такая практика, что как только образовывается новое учреждение, в нем сразу создается профсоюзная организация и заключается коллективный договор – и это результат работы непосредственно самого Председателя.

В горкоме Профсоюза уже давно сложилась такая практика, как проведение семинаров. Ежемесячно проводится семинар для председателей профсоюзных организаций, и обязательно один из вопросов – это вопрос развития социального партнерства, заключения коллективных договоров. В начале

учебного года, то есть осенью, проходит обязательный семинар для профсоюзного актива, работников кадровых служб и юристов учреждений по тематике социального партнерства и непосредственно заключению коллективных договоров. Весной, после отчетно-выборной кампании, проходит ежегодный семинар для вновь избранных председателей профсоюзных организаций, на котором основным вопросом также является социальное партнерство, защита и гарантии членов Профсоюза при заключении коллективного договора. Такие же семинары юристы горкома проводят как в территориальных профсоюзных организациях, так и первичных профсоюзных организациях, имеющих в своем составе несколько структурных подразделений.

В целях предотвращения нарушений трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе юристы горкома проводят выездные семинары и консультации непосредственно в первичных профсоюзных организациях. Все материалы по проведенным семинарам и консультациям публикуются как на сайте горкома Профсоюза, так и на сайтах профсоюзных организаций.

В МГК и структурных подразделениях Московской организации Профсоюза проводится личный прием членов Профсоюза, оказывается практическая помощь в разработке проектов коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных документов.

Вопросы социального партнерства постоянно обсуждаются на заседаниях президиума МГК с приглашением председателей профсоюзных комитетов, представителей работодателей, вырабатываются конкретные рекомендации по устранению недостатков в сфере трудовых отношений с последующей публикацией этих материалов в информационных бюллетенях горкома Профсоюза, а также на сайте МГК.

Московская городская организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации 24 сентября 2017 года отмечает 60-летие и, встречая свой юбилей, уверенно смотрит в будущее!

Главный правовой инспектор Самарской областной территориальной организации Профсоюза **СЕМЕНОВ В.А.** рассказал о развитии социального партнерства на территории Самарской области.



Закончился этот день обсуждением итогов семинара-сообщения.

Всем участникам были вручены сертификаты об окончании обучения «Институт повышения квалификации профсоюзных кадров» Республиканского союза «Федерации профсоюзов Республики Башкортостан».