

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

**ГОД СТОЛЕТИЯ
ПРОФСОЮЗА
ПРОДОЛЖАЕТСЯ...**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА
№ 4 (156)**

**Москва
2018 г.**

Редакционный совет:

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

Журнал зарегистрирован в Государственном комитете
Российской Федерации по печати

Свидетельство о регистрации № 081351
от 21 декабря 1998 года

Адрес редакции: 119119,
Москва, Ленинский проспект, 42, корп. 1
Телефон: (495) 938-77-44
Факс: (495) 938-82-88
E-mail: info@prgu.ru
www.prgu.ru

Ответственный за выпуск Ю.Е. Казаков

Формат 60x90/16, тираж 2592 экз.

Объем 23 печ. л.

ООО «Экспо-Медиа-Пресс»

115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

СОДЕРЖАНИЕ

В ДЕНЬ ЗАЕЗДА УЧАСТНИКОВ	6
---------------------------------------	----------

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА

от 13 августа 2018 года

О выполнении Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах на основе развития социального партнерства Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза (№ 16-1).....	11
О созыве X заседания Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (№ 16-3)	78
О представителях Профсоюза в состав Комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Федеральной службы и войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018–2021 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами разногласий (№ 16-4)	80
Об изменениях в форме №11 сводной статистической отчетности «Численность членов Профсоюза, количество организаций и профорганов по министерствам, ведомствам» (№ 16-5)	84
Об изменениях и дополнениях в формах отчетности Профсоюза по итогам коллективно-договорной кампании (№ 16-6)	85
О награждении Знаком «За заслуги перед Профсоюзом»	107
Отмечены профсоюзными наградами	110

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

«100 ЛЕТ ПРОФСОЮЗУ РОССИИ. НАДЕЖНОСТЬ, ПРОВЕРЕННАЯ ВРЕМЕНЕМ!» 120

МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

В. Футин. Применение инновационных технологий профсоюзного менеджмента в эффективном управлении деятельностью Профсоюза 123

Д. Миннигулова. Конфликт интересов на государственной гражданской службе: основной алгоритм действий 140

А. Шершуков. Современные информационные технологии в развитии профсоюзного движения 153

Е. Иванов. Проблемы охраны труда в государственных органах 161

К. Крылов. К 100-летию профсоюзного участия в регулировании труда и социального обеспечения в государственных учреждениях: правовые итоги и перспективы 172

Е. Крюнъкин. Оптимизация деятельности органов государственной власти. Проектное управление. Роль профсоюзных лидеров 194

В КОЛОННОМ ЗАЛЕ ДОМА СОЮЗОВ 198

Профсоюз поздравили 201

ЮБИЛЕЙ ПРОФСОЮЗА В ЗЕРКАЛЕ ПРЕССЫ

Н. Водянов. Госслужащие объединились в профсоюз 208

ДЕЛА И ЗАБОТЫ ЮБИЛЕЙНОГО ГОДА

Слово социальным партнерам:

1. **Р. Страхов.** Выстроена эффективная система 211

2. **О. Фенькин.** Взаимодействие, выдержавшее проверку временем 214

В. Харитонов. Обсудили перспективы сотрудничества	217
Т. Борвенко. Школа государственного администрирования	218
Т. Лопухова. За заслуги перед районом	220
В. Назина. В теории и на практике	221
Д. Сороквашин. Плодотворное общение	224
Д. Башкеева. Договорились об образе будущего организации Профсоюза	225
В. Алексеев. В восторге остались все	226
На берегу Белого озера	227
Л. Суркова. Укрепляя профсоюзные ряды	229
О людях хороших:	
1. В. Харитонов. «Из одного металла льют медаль за подвиг и за труд».....	231
2. И. Крикунова. На круглосуточном дежурстве	233

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Электронная подписка на «Солидарность»	240
Комментируют специалисты ФНПР:	
Н. Гладков. Кто урезонит Минтруд?.....	242
Е. Косаковская. О доходах и долгах	243
Приглашает «Рябинушка»	246

В ДЕНЬ ЗАЕЗДА УЧАСТНИКОВ

13 августа 2018 года в Москве, гостиничный комплекс «Измайлово», отель «Альфа», конференц-зал № 1, стартовали мероприятия в рамках 100-летия Профсоюза работников государственных учреждений России. Прологом их в день заезда приглашенных стала встреча с группой профсоюзного актива из 8 человек из Кирова. Дело в том, что Президиум Кировской областной организации Профсоюза к столетию Профсоюза объявил несколько конкурсов – на лучшую первичную организацию, лучший коллективный договор, лучший профсоюзный стенд, лучший агитплакат, лучшего молодого профсоюзного лидера. Итоги были подведены, а победители в соответствии с условиями конкурса поощрены поездкой в Москву, которую решили непременно использовать и для встречи с руководством Профсоюза и Аппаратом его Центрального комитета, которым о многом хотелось рассказать, поделиться сокровенным и лично задать вопрос.





Часовая встреча, которую провел Председатель Профсоюза Н.А. Водянов, была интересной и содержательной, ее участники отметили практическую полезность данной встречи.

По завершении встречи в этом же зале прошло заседание постоянной комиссии Центрального комитета Профсоюза по организационной работе, кадровой политике и работе с молодежью, которая рассмотрела обращение председателя Хабаровской краевой организации Профсоюза Н.А. Письменной.

Затем состоялось очередное заседание Президиума Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Заседание прошло под председательством Н.А. Водянова.

Присутствовали члены Президиума: М.Н. Александрова, Ф.О. Бакова, Д.Б. Башкеева, В.М. Бушуева, М.П. Долгополов, Т.М. Кузнецова, Н.Ф. Логуа, В.И. Назина, В.В. Сазонов, С.Т. Уваров, В.А. Ульянов, Л.М. Шарухина, О.В. Шелобанова.

В заседании приняли участие председатель Центральной ревизионной комиссии Профсоюза А.А. Старостина, прибывшие на юбилейные мероприятия председатели региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, работники Аппарата ЦК Профсоюза.

Президиум рассмотрел вопросы:

О выполнении Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах на основе развития социального партнерства Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза.

О награждении знаком «За заслуги перед Профсоюзом».

О созыве X заседания Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.





О представителях Профсоюза в состав Комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Федеральной службы и войск национальной гвардии Российской



Федерации на 2018–2021 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами разногласий.

Об изменениях в форме № 11 сводной статистической отчетности «Численность членов Профсоюза, количество организаций и профорганов по министерствам, ведомствам».

Об изменениях и дополнениях в формах отчетности Профсоюза по итогам коллективно-договорной кампании.

По рассмотренным вопросам приняты постановления, основные из которых публикуются в Информационном бюллетене Профсоюза и размещены на сайте Профсоюза.

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА
ПРОФСОЮЗА
от 13 августа 2018 года

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 августа 2018 г.

Москва

№ 16-1

О выполнении Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах на основе развития социального партнерства Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза

Заслушав информацию председателей Алтайской краевой Назиной В.И. и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области Григорьевой Е.С. организаций Профсоюза (прилагаются), Президиум Профсоюза отмечает, что работа Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза по вопросам социального

партнерства проводится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, регулирующими отношения в сфере труда, Уставом Профсоюза и Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах.

Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о выполнении Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы по развитию социального партнерства Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза принять к сведению.

2. Отметить положительный опыт работы Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза в развитии социального партнерства.

3. Рекомендовать комитетам Алтайской краевой и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций Профсоюза в целях реализации Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза продолжить работу по заключению региональных и территориальных отраслевых соглашений, а также коллективных договоров во всех организациях Профсоюза.

4. Настоящее постановление с приложениями опубликовать в Информационном бюллетене Профсоюза и разместить на сайте Профсоюза (без приложений).

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

**ИНФОРМАЦИЯ
о выполнении Программы действий Профсоюза
по защите социально-трудовых прав и законных
интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах по
развитию социального партнерства Алтайской краевой
организацией Профсоюза**

Алтайская краевая организация объединяет 263 первичные профсоюзные организации, в том числе одна профсоюзная организация студентов. Общая численность 20 286 членов Профсоюза.

В составе краевой организации Профсоюза две городские организации Профсоюза (г. Бийск, г. Славгород), две объединенные отраслевые организации Профсоюза работников: УФСИН России по Алтайскому краю (9 первичных профсоюзных организаций), Минтрудсоцзащиты Алтайского края (120 первичных профсоюзных организаций), все первичные профсоюзные организации находятся на централизованном бухгалтерском учете в краевом комитете Профсоюза.

На территории Алтайского края социальное партнерство регулируется в рамках действия следующих нормативных правовых актов:

– Трудовой кодекс Российской Федерации, часть II, раздел 2 «Социальное партнерство в сфере труда»;

– Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);

– Закон Алтайского края от 14.06.2007 № 55-ЗС «О социальном партнерстве в Алтайском крае» (с последующими изменениями и дополнениями);

– Постановление Правительства Алтайского края от 19.06.2017 № 218 «О мерах по повышению эффективности

социального партнерства в Алтайском крае» (приложение № 1, 2, 3)

– Региональное соглашение между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2018–2020 годы;

– Городское соглашение между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, городским объединениями работодателей и Администрацией города Барнаула на 2018–2020 годы;

– Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Алтайском крае на 2016–2018 годы.

Постановлением Администрации Алтайского края от 24 декабря 2013 г. № 684 «О Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года» поставлена задача повысить уровень развития социального партнерства, в том числе усилить роль профсоюзов в процессах регулирования социально-трудовых отношений.

Для осуществления принципов и задач социального партнерства в крае образованы постоянно действующие краевая и территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также постоянные или временные (на время подготовки к заключению соглашения) отраслевые (межотраслевые) трех-, двухсторонние комиссии. Которые формируются из равного числа представителей сторон социального партнерства по инициативе любой стороны, возглавляемые координатором комиссии, который не вмешивается в деятельность сторон, не представляет интересы ни одной из них и не участвует в голосовании, а координирует деятельность комиссии.

Основной целью Краевой трехсторонней комиссии является регулирование социально-трудовых отношений и

связанных с ними экономических отношений на территории Алтайского края.

Комиссии осуществляет:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта краевого Соглашения между краевыми профессиональными союзами (их объединениями), краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края, его заключение и организацию контроля за выполнением;
- координацию деятельности территориальных и отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласование интересов сторон по основным направлениям социальной политики;
- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, органов исполнительной власти Алтайского края, органов местного самоуправления, средств массовой информации, представителей общественности о деятельности Комиссии.

Территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений формируется тремя сторонами социального партнерства: работники, работодатели и исполнительные органы власти, объединенными общей целью – экономическое развитие муниципального образования и создание достойных условий труда и жизни его жителей.

Территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обеспечивает регулирование социально-трудовых отношений на соответствующей территории, подготовку проекта территориального соглашения, его заключение и контроль за выполнением.

Деятельность территориальной трехсторонней комиссии осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края, Положением об этой комиссии.

Основой при заключении трехсторонних соглашений в муниципальных образованиях является Региональное трёх-стороннее соглашение.

Эффективности социального партнерства способствует формирование территориальной комиссией планов совместных действий, совместных проверок организаций территории по соблюдению трудового законодательства, в том числе в части заработной платы, охраны труда, заключения и выполнения коллективных договоров и других вопросов социально-трудовой сферы. Все совместные действия профсоюзов, органов власти и работодателей в рамках социального партнерства освещаются в местных, ведомственных и профсоюзных СМИ с целью улучшения информированности населения.

Председатель Алтайской краевой организации Профсоюза Назина В.И. является членом краевой и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Это дает возможность активно взаимодействовать с органами государственного управления путем участия в работе краевой трехсторонней комиссии, городской трехсторонней комиссии, отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

На заседании краевой трехсторонней комиссии в апреле 2018 года рассматривались вопросы:

– Об итогах реализации регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края в 2017 году.

– О ходе подготовки летней оздоровительной кампании детей в 2018 году и мерах по совершенствованию системы отдыха и оздоровления детей.

– О выполнении регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае в 2017 году.

– О проекте дополнительного соглашения к региональному соглашению о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2016–2018 годы.

– О мониторинге реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

7 июня 2018 года на городской трехсторонней комиссии рассматривались вопросы:

– Вручение «Сертификатов соответствия социально ориентированной некоммерческой организации требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений»

– О ситуации на рынке труда города и содействии в трудоустройстве инвалидов в организациях города Барнаула.

– О подведении итогов муниципального этапа краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года».

– Рассмотрение проекта решения Барнаульской городской Думы «Об утверждении Положения о городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Также председатель Алтайской краевой организации Профсоюза является:

– членом Общественного совета при ГУ МВД России по Алтайскому краю;

– председателем Общественного совета при Алтайкрай-стате;

- членом Общественного совета при ГУ МЧС России по Алтайскому краю;
- членом краевой рабочей группы по вопросам выплаты заработной платы;
- членом президиума Алтайского крайсовпрофа;
- председателем комиссии по организационной и кадровой политике Алтайского крайсовпрофа.

В 2017 году в крае отмечался 25-летний юбилей системы социального партнерства. Учитывая положительный опыт развития социального партнерства в 2017 году Комитетом по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Алтайский край был выбран для проведения выездного «круглого стола» на тему: «Развитие социального партнерства в сфере трудовых отношений на примере Алтайского края. Теория и практика». По итогам проведения мероприятия были приняты рекомендации и направлены в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. (Приложение № 4.)

В своей деятельности Алтайская краевая организация Профсоюза руководствуется Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.

Представители краевой организации отстаивают интересы членов Профсоюза в экспертных и рабочих группах, аттестационных комиссиях, общественных советах федеральных и краевых структур.

В сентябре 2017 года в рамках защиты социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза представители краевой организации – члены рабочей группы приня-

ли участие в заседании рабочей группы по вопросам выплаты заработной платы под председательством Главного федерального инспектора по Алтайскому краю Земскова Ю.С. по контролю за реализацией Указов и поручений Президента Российской Федерации, профсоюзами была озвучена проблема неисполнения показателей «дорожных карт». В протоколе совещания были обозначены меры ответственности органов государственной власти и глав муниципальных образований.

Краевой организацией Профсоюза осуществляется профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, законодательных и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, оказывается бесплатная юридическая помощь, проводится обучение профсоюзного актива, обеспечивается страховая защита и социальная поддержка членов Профсоюза, выделяются льготные путевки, оказывается материальная помощь, все члены Профсоюза застрахованы краевым комитетом от несчастного случая на производстве и в быту, в целях пропаганды здорового образа жизни, укрепления здоровья членами профсоюза приобретаются льготные абонементы в спорткомплекс «Обь».

В 2015 году заключено соглашение о сотрудничестве с Международным клубом «Авто», приобретены дисконтные профсоюзные карты, которые позволяют значительно экономить семейный бюджет, застраховать дополнительно членов Профсоюза и членов их семей по программе «Антиклещ» (застраховано в 2018 году более 5000 человек).

Одним из приоритетных направлений работы краевой организации является развитие и эффективность социального партнерства.

В 2018 году в Алтайской краевой организации Профсоюза действуют 13 региональных отраслевых соглашений с:

- УФСИН России по Алтайскому краю на 2017–2019 годы;
- Прокуратурой Алтайского края на 2016–2018 годы;
- ФФГУП «Охрана» Росгвардии по Алтайскому краю на 2016–2018 годы;
- ГУ МВД России по Алтайскому краю 2016–2018 годы;
- Управлением Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай на 2017–2019 годы;
- Управлением Федеральной службы судебных приставов по Алтайскому краю на 2018–2020 годы;
- Барнаульским юридическим институтом МВД России на 2016–2018 годы;
- ГУ – Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю и Управлениями ПФР в городах и районах Алтайского края на 2016–2020 годы;
- Управлением Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Алтайскому краю на 2018–2020 годы;
- Краевым государственным учреждением «Государственный архив Алтайского края» на 2017–2019 годы;
- Министерством труда и социальной защиты Алтайского края на 2017–2019 годы;
- Главным управлением МЧС России по Алтайскому краю 2017–2020 годы;
- Барнаульским филиалом ФГУП Московское протезно-ортопедическое предприятие Минтруда России на 2018–2020 годы.

Численность работающих в органах и организациях, на которых распространяется действие региональных отраслевых соглашений – 16 921, из них 11 757 человек – члены Профсоюза. Охват членов Профсоюза региональными соглашениями составляет 69%.

В настоящее время действует Соглашение о взаимодействии Государственной инспекции труда в Алтайском крае и Алтайского краевого Совета профсоюзов. Установленные взаимоотношения по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда распространяются на все членские организации.

Государственная инспекция труда по Алтайскому краю в каждом конкретном случае оказывает крайкому Профсоюза помощь в совместных проверках, консультациях, обучении профсоюзного актива.

Краевые отраслевые соглашения заключены с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для гражданских служащих и работников органов и организаций, обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации.

Инициаторами начала переговоров по заключению региональных отраслевых соглашений выступает профсоюзная сторона.

В письменном виде профсоюзная сторона направляет в адрес работодателя проект соглашения и кандидатуры в состав отраслевой комиссии для ведения переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением соглашения. В состав комиссий от профсоюзной стороны, как правило, входят председатели первичных профсоюзных организаций, представители краевого комитета, объединенных комитетов Профсоюза.

Работодатели в письменном виде предлагают свои кандидатуры со своей стороны в состав комиссии. Стороны социального партнерства на равноправной основе принимают участие в работе отраслевых комиссий. Решения комиссии оформляются протоколом.

При заключении региональных отраслевых соглашений с федеральными структурами основой служит соглашение, заключенное Профсоюзом на федеральном уровне. В региональных соглашениях содержатся обязательства по обеспечению устойчивой работы отрасли, занятости, своевременной оплаты труда, социальной защите работников, созданию нормальных условий и охраны труда, устанавливаются дополнительные льготы и гарантии. Обеспечиваются условия деятельности первичных профсоюзных организаций.

Сторонами соглашения предоставляется полная и своевременная информация по социально-трудовым вопросам, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения и социально-экономические интересы членов Профсоюза.

Наличие региональных отраслевых соглашений позволяет более оперативно решать возникшие проблемы, добиваясь положительных результатов.

В региональные соглашения включаются дополнительные социальные гарантии для работников.

Так, например, в соглашении **УФСИН России по Алтайскому краю** работникам предоставляются дни с сохранением заработной платы:

а) один день:

– родителям, имеющим детей-школьников с первого по шестой класс, на 1 сентября;

– родителям, имеющим детей – выпускников школы (9–11 класс), на проведение торжественного мероприятия по окончанию учебы в школе;

б) три дня:

– по случаю бракосочетания работника, при рождении ребенка, на похороны близких родственников, на ликвидацию последствий стихийных бедствий при документальном подтверждении.

Распределение жилья производится по решению комиссии по жилищным вопросам УФСИН по Алтайскому краю, в которую входит председатель профкома.

Работодатель освобождает от основной работы председателя ОКП, председателя профсоюзного комитета, не освобожденного от нее, с сохранением заработной платы на один день в неделю для выполнения общественных обязанностей в интересах работников.

В соглашении **ФФГУП «Охрана» Росгвардии:**

– работникам филиала предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- регистрацией брака самого работника – 1 рабочий день;
- регистрацией брака детей работника – 1 рабочий день;
- смертью супруга (супруги), родителей, близких родственников работника – 3 рабочих дня;
- родителям учащихся младших классов (1–4-й классы) – 1 рабочий день.

– работодатель отчисляет на счет профкома ежегодно на культурно-массовые мероприятия 0,2% от фонда оплаты труда.

В соглашении **Управления Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай:**

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день предоставляется гражданским служащим сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и суммируется с ними;

– гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

В соглашении ГУ – **Отделения Пенсионного фонда РФ** по Алтайскому краю:

работникам системы ПФР устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- на питание и проезд в общественном транспорте;
- частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение, включая частичную оплату путевок для детей в детские оздоровительные лагеря;
- дополнительная материальная помощь в связи со стихийными бедствиями, в связи с тяжелым заболеванием, со смертью близких родственников, с рождением ребенка, вступлением в брак, с юбилейными датами, с выходом на пенсию (при увольнении с работы);

Работодатель:

- освобождает не освобожденных от основной работы членов профсоюзного комитета с сохранением заработной платы за счет средств работодателя для выполнения общественных обязанностей;
- поощряет морально и материально членов профкома за содействие и активное участие в решении социальных и производственных задач.

Во все региональные соглашения внесены пункты обязательства краевого комитета Профсоюза, в том числе по оказанию юридической помощи, обучению профсоюзного актива, страхованию, организации льготного оздоровления, выплате единовременных пособий, материальной помощи и другие. Отмечены обязательства ЦК Профсоюза по денежным выплатам членам Профсоюза при несчастном случае на производстве.

Ежегодно социальные партнеры по запросу краевого комитета предоставляют информацию по выполнению региональных отраслевых соглашений. Итоги выполнения региональных соглашений рассматриваются на заседаниях

выборных коллегиальных органов Алтайской краевой организации.

Итоги выполнения соглашений в УФСИН России по Алтайскому краю, Министерства труда и социальной защиты Алтайского края подводятся с участием представителей объединенных отраслевых профсоюзных организаций.

На заседаниях президиума и краевого комитета Алтайской краевой организации рассматривались вопросы:

– Постановление президиума Алтайской краевой организации от 22.12.2017 № 11 «О выполнении Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы первичными профсоюзными организациями ГУ МВД России по Алтайскому краю, БЮИ МВД России, ФКУЗ «МЧС МВД России по Алтайскому краю».

– Постановление президиума Алтайской краевой организации от 03.04.2018 № 12 «Итоги выполнения региональных отраслевых соглашений за 2017 год и о задачах по развитию социального партнерства на краевом уровне в 2018 году».

– Постановление краевого комитета Алтайской организации Профсоюза от 06.04.2018 № 6-1 «О выполнении Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах на основе развития социального партнерства Алтайкрайстата, ГУ – Отделения Пенсионного фонда РФ по Алтайскому краю, УФСИН России по Алтайскому краю».

Фактов непредоставления информации, необходимой для осуществления контроля по выполнению соглашений, работодателями нет.

Перед председателями ОК, первичных организаций Профсоюза поставлена задача обеспечения постоянного контроля реализации мероприятий отраслевых соглашений, коллективных договоров, оперативного информирования крае-

вого комитета, представителей работодателей (нанимателя) о фактах их невыполнения для принятия мер.

Информация о заключенных соглашениях и их выполнении доводится до сведения членов Профсоюза через сайт крайкома Профсоюза, сайты организаций, газету «Профсоюзы Алтай», ведомственные СМИ, на собраниях, конференциях, совещаниях, «круглых столах».

В первичные профсоюзные организации, попадающие под действие региональных отраслевых соглашений, направляются их копии.

В организациях вновь поступившие работники знакомятся с текстом отраслевых соглашений и коллективных договоров.

На основе отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, и региональных отраслевых соглашений в организациях заключаются коллективные договоры.

В целях представительства и защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях на принципах социального партнёрства осуществляют заключение и реализацию территориальных трёхсторонних соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, участвуют в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов, работают в территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных рабочих группах по охране труда и безопасности производства, по вопросам выплаты заработной платы, по снижению неформальной занятости, территориальном координационном комитете содействия занятости населения.

С 2014 года заключено соглашение с Советом Ассоциации муниципальных образований края. В целях повышения эффективности социального партнерства в муниципальных

образованиях Алтайского края по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 практикуются выездные заседания краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях по управленческим округам Алтайского края.

В настоящее время во всех 69 муниципальных образованиях края действуют трёхсторонние соглашения, в заключении которых принимали участие профсоюзы. Всего в Алтайском крае заключено 190 территориальных соглашений.

В Алтайской краевой организации из 263 первичных профсоюзных организаций коллективные договоры заключены в 260 организациях, что составляет 99% от общего числа первичных организаций. Краевая организация насчитывает 17 908 работающих членов Профсоюза, из них 17 411 человек работают в организациях, заключивших коллективные договоры. Охват работников коллективными договорами составляет 97%. Инициатором начала переговоров о заключении коллективных договоров является профсоюзная сторона. Разрабатывается проект коллективного договора и направляется работодателю для рассмотрения.

Работа по подготовке проекта проводится под руководством председателя профкома.

Краевой комитет оказывает помощь методическую и практическую в разработке проекта и заключении коллективного договора. Предоставляются макеты колдоговоров, вносятся предложения по внесению дополнительных пунктов, проводится правовая экспертиза проектов.

В целях повышения статуса профсоюзной организации рекомендуется в разделе обязательств профсоюзной стороны указывать обязательства, которые выполняет краевой комитет (страхование, льготное оздоровление, единовременные пособия, дисконтная профсоюзная система и др.).

В помощь профсоюзному активу выпущены информационные материалы «Макет коллективного договора», «Методические рекомендации первичным профсоюзным организациям по подготовке проекта коллективного договора и его заключению», в которых использованы методические материалы, подготовленные ЦК Профсоюза. Все материалы размещены на сайте Алтайской краевой организации Профсоюза отдельной папкой по просьбе председателей профкомов.

Большинство выборных органов первичных, объединённых комитетов организаций Профсоюза использовали рекомендации краевого комитета о включении в коллективные договоры обязательств работодателей по предоставлению прав выборным органам первичных организаций Профсоюза безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты, линий связи для реализации уставных целей Профсоюза.

Коллективные договоры заключаются в основном на три года, и при необходимости (в связи с изменениями законодательства, экономической ситуации) в них вносятся дополнения и изменения.

Право выборному органу первичной профсоюзной организации на представительство по заключению коллективного договора (если он объединяет менее половины работников организации) делегируется членами и не членами Профсоюза на общем собрании.

Коллективные договоры распространяются на всех работников организации. Выборный профсоюзный орган представляет и защищает права членов Профсоюза. В некоторых коллективных договорах есть пункт о представительстве и защите интересов профсоюзным органом не членов Профсоюза при условии перечисления ими средств на счет организации, но, как правило, эти пункты не выполняются.

Через коллективные договоры в большинстве организаций удается конкретизировать регулирование трудовых отношений, условия для деятельности профсоюзных организаций.

Все принятые коллективные договоры проходят уведомительную регистрацию в центрах занятости населения в районах и городах Алтайского края. Коллективный договор КГКУ «Государственный архив Алтайского края»:

«Работодатель обязуется:

– при условии полного финансирования оказывать материальную помощь при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

– по заявлению работника оказывать материальную помощь: к свадьбе, по рождению ребенка, по семейным обстоятельствам, на похороны умершего работника, близких родственников, при краже, пожаре и ином бедствии;

в случае длительной болезни работника на лечение.

– выделять средства для проведения спортивных, культурно-массовых мероприятий и оказания материальной помощи нуждающимся работникам (не менее 1% от фонда оплаты труда);

– безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи, автотранспорт для решения социально значимых вопросов коллектива;

– премировать председателя профкома один раз в год за счет экономии по ФОТ.

Работодатель проводит следующие мероприятия по охране труда:

– ежегодное проведение медицинских осмотров работников учреждения;

– осуществлять обязательное медицинское страхование работников;

– предоставлять профсоюзному активу свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей – 2 часа в неделю.

Коллективный договор ФГУП «Барнаульское ПрОП Минтруда России»:

«Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции. Перечень мероприятий, ежегодно реализуемых за счет указанных средств, устанавливаются работодателем, по согласованию с профкомом.

Работодатель обеспечивает работников питьевой водой в бутылках с приобретением необходимого количества напольных или настольных кулеров.

Комиссия по социальному страхованию, в которую входит председатель профкома, определяет количество путевок на отдых и лечение, оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

Комиссия организует распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение для работников предприятия.

Работодатель обязуется при наличии финансовой возможности:

– компенсировать работникам не менее 35% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям;

– по согласованию с профкомом компенсировать работникам расходы на лечение в стационаре при наличии подтверждающих документов;

– организовывать торжественные проводы выходящих на пенсию работников с вручением ценного подарка;

– обеспечивать работников горячими обедами. Взамен обеспечения горячими обедами данным работникам выплачивается компенсация на питание.

Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

Работодатель отчисляет профкому в сроки выплаты заработной платы ежемесячно средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда работников для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди работников.

Работодатель обязуется при наличии финансовой возможности:

– поощрять работников за безупречный труд на предприятии в связи с юбилейными датами в размере оклада;

– при рождении ребенка;

– на похороны близких родственников.

При наличии финансовой возможности женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, ежемесячно выплачивать за счет предприятия материальную помощь.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

– оплаты и нормирования труда;

– обеспечения занятости;

– улучшения условий безопасности и охраны труда работников;

– выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для работников;

– проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых работников и членов их семей;

– другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Коллективный договор Администрации и управления делами Губернатора и Правительства Алтайского края:

«При поступлении на гражданскую службу гражданских служащих (приеме на работу новых работников) Администрация обязана знакомить их с коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциям.

Проекты нормативных правовых актов Администрации, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета и доводятся в установленном порядке до сведения профсоюзного комитета.

Администрация организует прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 дней.

Постановления профсоюзного комитета по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Администрацией.

Администрация:

– при наличии средств с учетом мнения профсоюзного комитета предусматривает оказание дополнительных социальных гарантий и компенсаций гражданским служащим и работникам в связи с уходом на пенсию, в иных случаях;

– оказывает материальную помощь в связи со смертью близких родственников;

– организует проведение ежегодной диспансеризации гражданских служащих и работников;

– проводит бесплатную вакцинацию от гриппа.

Профсоюзный комитет оказывает содействие членам Профсоюза в приобретении на льготных условиях путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, в детские оздоровительные лагеря.

Администрация предоставляет бесплатно профсоюзному комитету для обеспечения его деятельности в интересах гражданских служащих и работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства.

Освобождает от основной работы членов профсоюзного комитета с сохранением денежного содержания для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников».

Коллективный договор Управления Федеральной службы судебных приставов по Алтайскому краю:

Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем всех работников Управления в коллективных переговорах по занятости, режиму труда и отдыха, социальным гарантиям;

- обеспечивает повышение квалификации Работниками на месте, через Министерство юстиции России, Федеральную службу судебных приставов в соответствии с планами работы Управления и в пределах сметы расходов;

- выполняя задачи обеспечения деятельности Управления Работодатель информирует Работников по следующим вопросам:

- важные организационные изменения (изменения структуры, штатов);

- при принятии решения о возможном расторжении контракта с гражданским служащим Работодатель в письменной форме информирует Профком не позднее чем за 2 месяца

до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

Работодатель, исходя из финансовых возможностей Управления, обязуется:

- ежегодно в канун Дня Победы, Дня пожилого человека чествовать ветеранов войны и работников тыла;
- организовывать физкультурно-оздоровительные, спортивные мероприятия в рамках основной деятельности.

Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности;
- доводит текст коллективного договора до сведения Работников в течение 7 дней;
- предоставляет профсоюзному комитету необходимые помещения для проведения собраний «Работников», транспортные средства и имеющиеся средства связи и оргтехники; предоставляет свободное оплачиваемое время в количестве 4 часов в течение рабочей недели с сохранением заработка председателя Профкома (не освобожденного от основной работы) для исполнения им своих профсоюзных обязанностей;
- гарантирует возможность участия председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях при руководителе Управления».

Профсоюзные комитеты первичных организаций в коллективных договорах прописывают и стараются применять различные формы стимулирования труда профсоюзного актива внутри коллектива, такие как:

- участие в профсоюзной работе учитывается при аттестации государственных служащих и назначении для замещения вышестоящей должности;
- определенные гарантии на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, установ-

ление индивидуального режима труда при обучении без отрыва от основной работы:

– поощрение, дополнительное премирование проявивших себя молодых специалистов в работе и общественной жизни коллектива (в Алтайкрайстате, Минтрудсоцзащите Алтайского края, Правительстве Алтайского края, в районных администрациях г. Барнаула, ГУ МВД России по Алтайскому краю, Алтайском краевом Законодательном Собрании, УФСИН России по Алтайскому краю и т.д).

При продвижении по службе учитывается общественная работа в ГУ ЦБ РФ по Алтайскому краю, Министерстве финансов Алтайского края, Минэкономразвития Алтайского края, Минтрудсоцзащите Алтайского края, УФСИН России по Алтайскому краю и т.д.

Итоги выполнения коллективных договоров в организациях ежегодно подводятся на общих собраниях. По итогам выполнения коллективных договоров можно отметить следующее:

– обязательства в области оплаты труда выполнялись работодателями в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и установленными в организациях системами оплаты труда. Заработная плата выплачивалась в установленные сроки;

– выполняя обязательства в области занятости, работодатели при проведении сокращений численности обеспечивали возможную занятость работников, а также преимущественное право оставления на работе категорий работников, указанных в коллективных договорах;

– обязательства в области защиты социальных прав работников и обеспечения их социальными гарантиями в основном работодателями выполнялись, за исключением тех обязательств, выполнение которых оговорено наличием финансовых возможностей организации, экономии фонда оплаты труда;

– в целях выполнения обязательств в области охраны труда в организациях проводилось обучение по охране труда, медицинские осмотры работников, специальная оценка условий труда, проверки состояния охраны труда и пожарной безопасности помещений и зданий. В ряде случаев для финансирования мероприятий по охране труда использовались средства Фонда социального страхования;

– работодатели обеспечивали права и гарантии деятельности профсоюзных организаций.

Жалоб в краевую организацию о нарушении условий коллективных договоров на поступало.

Тексты коллективных договоров и информация об их выполнении размещаются на сайтах или внутренних интернет-страничках организаций, на профсоюзных стендах. Коллективный договор и информация об его выполнении есть в профкоме организации.

Первичные профсоюзные организации УФСИН России по Алтайскому краю, КГКУ «Государственный архив Алтайского края», ФГУП «Барнаульское протезно-ортопедическое предприятие» принимали активное участие в городском конкурсе «Лучший коллективный договор», первичная профсоюзная организация ИК-3 УФСИН России по Алтайскому краю заняла 2-ое место, награждена дипломом и ценным подарком от Администрации города Барнаула, первичная профсоюзная организация ФГУП «Барнаульское протезно-ортопедическое предприятие» за участие в конкурсе награждена Благодарственным письмом Администрации города.

Профсоюзные организации краевого комитета Профсоюза активно участвуют в грантовых проектах социальной направленности Администрации Алтайского края.

При подготовке вопросов на заседания президиумов, краевого комитета проводятся встречи с профсоюзным активом, в том числе и с участием представителей работодателей,

на которых обязательно рассматриваются вопросы социального партнерства, в том числе заключения и контроля за выполнением коллективных договоров.

Алтайская краевая организация Профсоюза в рамках выполнения Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах организуют обучение профсоюзного актива формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений. Осуществляет правовую защиту членов Профсоюза. Применяя все рычаги социального партнерства, решает вопросы создания и увеличения численности первичных профсоюзных организаций, совместно со сторонами социального партнерства участвует в проведении конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года», различных конкурсах профессионального мастерства.

В соответствии с планом работы краевой организации ежегодно проводится целенаправленное обучение профактива.

Перед проведением семинаров за месяц проводится анкетирование в организации, на какие вопросы члены Профсоюза хотели бы получить ответы.

Обучение вновь избранных председателей профкомов проходит по мере необходимости по 5–10 человек (Устав, Программа действий Профсоюза).

В соответствии с ежегодными планами обучения профсоюзных кадров и актива в краевой организации Профсоюза проводятся семинары-совещания для председателей первичных профсоюзных организаций, на которых рассматриваются вопросы:

– Роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений.

- Актуальные вопросы оформления и заключения трудового договора.
- Вопросы охраны труда.
- Учет мотивированного мнения.

Краевой комитет профсоюза проводит обучение совместно с Алтайским крайсовпрофом. Проводит выездные зональные семинары совместно с Алтайским крайсовпрофом, в которых принимают участие наши профсоюзные активисты. В семинарах обязательно принимают участие специалисты Министерства по труду и социальной защите Алтайского края, Пенсионного фонда Российской Федерации по Алтайскому краю, Фонда социального страхования Российской Федерации по Алтайскому краю, Государственной инспекции труда в Алтайском крае, Администраций муниципальных образований, председатели координационных советов Алтайского крайсовпрофа.

Доля финансовых средств, израсходованных на обучение кадров и актива в 2015 г. – 9,8 %, 2016 г. – 10,2%, 2017 г. – 12%.

С января 2017 года по февраль 2018 года Алтайской краевой организацией Профсоюза проводился краевой конкурс на лучший агитационный плакат о деятельности Профсоюза.

Подведены итоги в краевой организации по ежегодному фотоконкурсу ФНПР «Бороться и побеждать!».

В июне 2017 г. проведен краевой конкурс «Лучший профсоюзный уголок» среди первичных профсоюзных организаций Минтрудсоцзащиты Алтайского края.

В июле 2017 года в г. Барнауле проведен зональный семинар Западно-Сибирского региона, на котором среди тем была и такая «2017 – Год профсоюзной информации». По итогам семинара вручены свидетельства.

Совместно с Молодежным советом выпущены и распространены брошюры и листовки «Будь с нами, ты нужен Профсоюзу! Профсоюз нужен тебе!».

Молодежным советом краевой организации Профсоюза распространяется вся профсоюзная информация при помощи интернет-ресурсов, социальных сетей, Whats App, Viber и других инструментов.

В октябре 2017 года был проведен IV Молодежный форум «ПРОжизнь.ПРОзакон.ПРОрг», на котором молодые профсоюзные лидеры обучались передовым средствам и методам распространения профсоюзной информации по социальному партнерству, а также обменивались опытом по данной теме.

В начале юбилейного года Алтайская краевая организация объявила конкурс агитбригад, посвященный 100-летию Профсоюза. Активное участие в нем приняли более двадцати первичных профсоюзных организаций. Лучшими были названы четыре команды: агитбригада первичной профсоюзной организации Многофункционального центра Алтайского края «МФЦешечка», агитбригада Бобровского психоневрологического интерната «Сибирия», агитбригада Тальменского психоневрологического интерната «Дружная семья», агитбригада Барнаульского филиала «Московского протезно-ортопедического предприятия» «Люди-PRO».

Этим командам было предоставлено право отстаивать честь Алтайской краевой организации на краевом конкурсе агитбригад 20 апреля 2018 года, посвященном 70-летию Алтайского крайсовпрофа.

В ходе напряженной борьбы среди двенадцати команд из разных отраслей бюджетной сферы две команды от госучреждений «Сибирия» и «МФЦешечка» – оказались очевидными лидерами, и лишь небольшой отрыв в баллах помог команде «МФЦешечка» стать победителем и завоевать первое место.

С 3 по 9 июня 2018 года на территории туристско-рекреационного комплекса «Сибирское подворье», г. Белокуриха, уже в десятый раз прошел Международный молодёжный

управленческий форум «Алтай. Точки роста».

Единственный в России управленческий форум, который готовит талантливых управленцев для создания прогрессивной команды страны. Участие в форуме приняли 2500 человек из 28 стран и 50 регионов Российской Федерации.

Образовательная программа включала 4 направления: «Ты – предприниматель», «Менеджмент», «Социальные технологии» и «Творчество», в рамках которых работали 26 площадок.

В этом году в рамках форума вновь заработала площадка «Профсоюзный лидер», на которой приняли активное участие молодые профсоюзные лидеры госучреждений, занявшие в итоге призовое место.

Краевым комитетом централизованно и постоянно выписываются новинки из всех учебных центров профсоюзов, доводятся до председателей профкомов, централизованно выписываются газеты «Профсоюзы Алтая», «Солидарность».

Данные газеты и новинки из всех учебных центров профсоюзов доводятся до председателей профкомов своевременно.

Публикации о деятельности профсоюзных организаций по социальному партнерству систематически размещались на сайтах Алтайского крайсовпрофа, Алтайской краевой организации Профсоюза РГУ и ОО РФ, ЦК Профсоюза, в газете Алтайского крайсовпрофа «Профсоюзы Алтая», в районных СМИ, ведомственных журналах, газетах: «Честь имею», «Алтайская полиция», «Я работаю в ПФР», «Вестник банка России» и ряде других.

Наработанный опыт сотрудничества с социальными партнерами (работодателями), внутренние резервы краевой организации по увеличению численности членов Профсоюза позволяют надеяться на перспективы создания новых профсоюзных организаций, укрепления и развития профсоюзных структур всех уровней:

– создание в 2018 году объединенной отраслевой организации Профсоюза в системе ГУ МЧС России по Алтайскому краю (подписано отраслевое соглашение в декабре 2017 года);

– создание в 2018 году объединенной отраслевой организации профсоюза в ГУ МВД России по Алтайскому краю (оптимизация структуры, заседание президиума № 11 от 22.12.2017);

– создание первичной профсоюзной организации в ДОСААФ России по Алтайскому краю, ряде муниципальных образований Алтайского края.

– создание первичной профсоюзной организации в Управлении по Сибирскому федеральному округу Центра охраны объектов промышленности (филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии.

Алтайская краевая организация Профсоюза старается наиболее полно использовать весь потенциал традиционных форм взаимодействия с работодателями, постоянно ищет новые, современные формы сотрудничества по повышению эффективности социального партнерства в соответствии с изменением социально-политических, экономических условий развития нашей страны и края.

Председатель Алтайской
краевой организации Профсоюза

В.И. Назина

Заведующая отделом
социально-трудовых отношений
и социального партнерства
Аппарата ЦК Профсоюза

Т.В. Шестакова

ИНФОРМАЦИЯ

о ходе выполнения Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы по вопросам социального партнерства в Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации ПРГУ РФ

Выполнение целей и задач, определенных программными документами (Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2015–2020 годы, утвержденной X съездом Профсоюза 12.08.2015 и Приоритетными направлениями деятельности Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации ПРГУ РФ, принятыми на 28-й отчетно-выборной конференции на 2015–2020 годы 24.03.2015) по защите индивидуальных и коллективных интересов членов Профсоюза, осуществляется в рамках действующего трудового законодательства и через систему региональных, территориальных соглашений и коллективных договоров.

Законодательное регулирование действия на региональном уровне институтов социального партнерства, заключение коллективных договоров и соглашений территориального и регионального уровней, повышение ответственности сторон социального партнерства за выполнение принятых обязательств, внедрение положений системы Единая переговорная кампания (постановление Генерального Совета ФНПР от 02.10.2002 №3-3) – вот основные формы работы, которые реализует Комитет Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации ПРГУ РФ (далее по тексту – Межрегиональная организация) для решения вопросов в сфере социального партнерства.

По состоянию на 1 января 2018 года в структуру Межрегиональной организации Профсоюза входят 5 территориаль-

ных организаций Профсоюза, 1 объединенная организация Профсоюза и 392 первичные профсоюзные организации.

Численность Межрегиональной организации за период с 2016 года характеризуется следующими данными:

Наименование показателей	на 01.01.2016	на 01.01.2017	на 01.01.2018
Общая численность Межрегиональной организации Профсоюза	36 689	38 514	36 942
Количество первичных профсоюзных организаций	356	390	392
Количество городских и районных организаций	5	5	5
Количество объединенных организаций Профсоюза	1	1	1

Правовой основой для деятельности в сфере социального партнерства выборных органов всех уровней Межрегиональной организации являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон Ленинградской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившими силу некоторых областных законов» от 15 марта 2017 года № 12-ОЗ;
- Закон Санкт-Петербурга «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» от 10 октября 2011 года № 577-114;
- Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и разви-

тии социального партнерства на 2016–2018 годы (с приложениями на соответствующий календарный год);

- Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы (с приложениями на соответствующий календарный год);

- Региональные соглашения о минимальной заработной плате;

- Отраслевые соглашения, заключаемые ПРГУ РФ.

Профсоюзный актив Межрегиональной организации признает, что успешное развитие системы социального партнерства в сфере труда зависит от слаженной работы выборных профсоюзных органов всех уровней Межрегиональной организации. Исходя из этого понимания, работа по развитию и укреплению системы социального партнерства проводится комплексно. Она включает в себя:

- изучение профсоюзным активом законодательства о социальном партнерстве;

- мониторинг социально-экономического положения профессиональных групп работников, государственных гражданских служащих, муниципальных служащих;

- заключение (перезаключение) коллективных договоров, территориальных и региональных Соглашений;

- обсуждение и подведение итогов выполнения обязательств коллективных договоров и соглашений;

- обеспечение представительства интересов работников – членов Профсоюза через участие в работе рабочих групп, формируемых сторонами социального партнерства на региональном уровне и трехсторонних комиссий Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

- обеспечение профсоюзных организаций методической литературой (экспресс-листки, Информационные бюллетени Комитета, книжные издания, макеты коллективных договоров и соглашений);

- проведение профсоюзной экспертизы проектов коллективных договоров;
- проведение семинаров, «круглых столов», консультаций с представителями работодателей;
- проведение конкурса «Лучший коллективный договор»;
- обсуждение на заседаниях Комитета и Президиума Межрегиональной организации вопросов, связанных с реализацией мероприятий по развитию системы социального партнерства.

Постоянно действующим органом социального партнерства регионального уровня являются трехсторонние комиссии (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) по регулированию социально-трудовых отношений. Работа комиссий осуществляется на плановой основе. На заседаниях рассматриваются вопросы:

- О состоянии производственного травматизма и мерах по улучшению охраны труда на территории Санкт-Петербурга (Ленинградской области);
- Об электронном информационном взаимодействии территориальных органов ПФР со страхователями в части представления документов, необходимых для назначения пенсии;
- О рассмотрении результатов мониторинга выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761;
- О реализации принципов социального партнерства на территории Санкт-Петербурга;
- Об организации детской летней оздоровительной кампании в 2017 году и совершенствовании нормативной правовой базы, регулирующей вопросы оздоровления детей в Санкт-Петербурге;
- О применении профессиональных стандартов в организациях в Санкт-Петербурге (Ленинградской области) и фор-

мировании регионального сегмента национальной системы квалификаций;

– О проектах Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год и Обязательствах сторон на 2017 год (приложений к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы);

– О проекте тарифов на 2017 год на жилищно-коммунальные и транспортные услуги для населения и промышленных предприятий Санкт-Петербурга;

– Об отказах организаций от присоединения к Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге (Ленинградской области);

– О состоянии и перспективах развития рынка труда в 2017 году;

– О перспективах социально-экономического развития;

– О задолженности по заработной плате в организациях региона и другие.

Действующий в Санкт-Петербурге Закон «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге» (инициатором его принятия выступал Комитет Межрегиональной организации Профсоюза) четко обозначает полномочия Трехсторонней комиссии, определяет механизм распространения Трехстороннего соглашения на работодателей Санкт-Петербурга, закрепляет право работников – членов выборных профсоюзных органов на посещение организаций независимо от наличия «первички», определяет возможность рассматривать как коллективные, так и индивидуальные споры во внесудебном порядке. Данный Закон определил территориальный уровень в системе социального партнерства границами территорий внутригородских муниципальных образований, но не урегулировал вопрос о наделении глав административных районов на представительство от лица работодателей – государственных учреждений, работающих на территории администра-

тивного района в городе соответствующими полномочиями. В результате заключение территориальных соглашений с главами административных районов Санкт-Петербурга стало невозможным. Вопрос о необходимости урегулирования сложившейся ситуации обсуждался на заседании трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга, Совете Ленинградской Федерации профсоюзов. В настоящее время согласованного сторонами Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга положительного решения по данному вопросу не принято.

Еще одним направлением в системе социального партнерства на региональном уровне, которое реализуется Комитетом Межрегиональной организации через участие в работе трехсторонних комиссий и рабочих групп, подготовка предложений в проекты Трехсторонних соглашений Санкт-Петербурга и Ленинградской области и обязательствам к ним. Непосредственное участие в коллективных переговорах по заключению указанных Соглашений в составе рабочих групп от Комитета Межрегиональной организации принимают Николин А.А. – главный правовой инспектор труда и Шайтор А.А. – технический инспектор труда. Членство от Межрегиональной организации в составе трехсторонних комиссий города и области обеспечено в лице ее председателя Е.С. Григорьевой.

В целях обеспечения представительства интересов и защиты экономических и социально-трудовых прав работников – членов Профсоюза Комитет Межрегиональной организации через членство в рабочих группах принимает активное участие в разработке проектов нормативных правовых актов, касающихся вопросов оплаты труда. С участием представителей Комитета Межрегиональной организации были приняты действующие в настоящее время Законы, регулирующие вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджетов Санкт-Петербурга и

Ленинградской области, соответствующие постановления Правительства города и области. А также были разработаны отраслевые методические рекомендации по оплате труда работников. За счет внесения изменений и дополнений в соответствующие нормативные правовые акты субъектов Комитету Межрегиональной организации удалось добиться увеличения размеров доплат за работу в ночное время и за квалификационную категорию медицинским и педагогическим работникам учреждений социального обслуживания Ленинградской области. Увеличен с 0,4% до 0,8% размер Коэффициента специфики, применяемый для расчета должностного оклада работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, и до 1,8% с начала 2016 г.

Комитет Межрегиональной организации принимает активное участие в консультациях сторон, предшествующих заключению Региональных соглашений о размере минимальной заработной платы.

Региональные отраслевые соглашения на уровне Межрегиональной организации заключаются с 1991 года. Информация о действующих в настоящее время региональных соглашениях представлена ниже в таблице.

№ п/п	Наименование соглашений	Период действия соглашения	Охват (человек)	
			работающих	членов Профсоюза
С органами и организациями, финансируемыми из федерального бюджета				
1	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Управлением ФНС России по Санкт-Петербургу	2017–2019	3488	1855

2	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Управлением ФНС России по Ленинградской области	2017–2019	1813	439
3	МОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Северо-Западным таможенным Управлением	2017–2019	2821	1775
4	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и ФГКУ «Управление вневедомственной охраны ВНГ России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области»	2017–2019	1257	832
5	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Петростатом	2018–2020	607	239
6	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Главным управлением МЧС России по Ленинградской области	2016–2018	2003	744
7	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Управлением Судебного департамента в г. Санкт-Петербурге	2018–2020	111	42

8	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Управлением ФСИН России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области	2017–2019	469	292
9	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Межрегиональным отделением «ДОСААФ России» Санкт-Петербурга и Ленинградской области	2017–2019	240	113
10	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Управлением Судебного Департамента по Ленинградской области	2018–2020	510	61
11	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Управлением Федеральной службы судебных приставов России в Санкт-Петербурге	2016–2018	1116	135
С органами и организациями, финансируемыми за счет средств субъектов Российской Федерации				
1	РОС между Комитетом Межрегиональной организации и Архивным комитетом Санкт-Петербурга	2018–2020	468	213

2	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга	2016–2018	10139	9966
3	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Комитетом социальной защиты населения Ленинградской области	2018–2020	5894	4901
4	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Комитетом по вопросам законности, правопорядка и безопасности Санкт-Петербурга	2018–2020	1126	758
5	РОС между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и Комитетом правопорядка и безопасности Ленинградской области	2017–2019	1990	1344

Для подготовки проектов указанных в таблице Соглашений, ведения переговоров и их заключению по соглашению сторон сформированы двухсторонние отраслевые комиссии, составы участников которых определены на паритетной основе. Основой для заключения Региональных отраслевых соглашений Комитета Межрегиональной организации являются в основном Отраслевые соглашения, заключаемые

Профсоюзом на федеральном уровне, и Трехсторонние соглашения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Инициатором проведения коллективных переговоров по заключению Региональных соглашений выступает, как правило, профсоюзная сторона. Проект Соглашения также разрабатывается профсоюзной стороной. Вместе с тем инициатива разработки нового проекта Межрегионального отраслевого Соглашения с Северо-Западным таможенным управлением на 2017–2019 годы принадлежала стороне представителя нанимателя (работодателя).

Сроков ведения коллективных переговоров, превышающих 3 месяца, нет. Все соглашения имеют сроки окончания, приходящиеся на дату 31 декабря соответствующего календарного года, поэтому переговоры начинаются, как правило, в октябре. Составы представителей профсоюзной стороны в двухсторонних комиссиях утверждаются решениями Президиума Межрегиональной организации. Сопредседателем в комиссиях от профсоюзной стороны является председатель Межрегиональной организации. Членами двухсторонних комиссий в обязательном порядке являются инспекторы правовой и технической службы, а также председатели соответствующих первичных профсоюзных организаций. Так, например, в состав двухсторонней отраслевой комиссии с Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга назначены три председателя профорганизаций учреждений системы социального обслуживания населения. Случаев отказа стороны работодателей в заключении с Комитетом Межрегиональной организации Региональных соглашений в период 2015–2017 годов не было.

Необходимо отметить и то, что бюджетное финансирование организаций затрудняет, а порой практически и не позволяет договариваться сторонам о дополнительных по

сравнению с действующим законодательством льготам и компенсациях.

Контроль за ходом исполнения Региональных отраслевых соглашений осуществляется выборными органами соответствующих профсоюзных организаций и двухсторонними отраслевыми комиссиями. Деятельность данных комиссий осуществляется в соответствии с принятыми Положениями и Регламентом их работы. На практике заседания комиссий проводятся не реже двух раз в год. В повестку дня наиболее часто включаются вопросы, связанные:

- с обсуждением результатов совместных проверок исполнения обязательств, принятых сторонами;

- с отчетами представителей работодателей о выполнении Региональных соглашений и коллективных договоров;

- с урегулированием порядка применения вновь принятых нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений;

- с выявленными фактами грубого нарушения трудового законодательства;

- с обсуждения предложений и дополнений в действующие соглашения;

- с разработкой совместных предложений в вышестоящие органы управления.

Обобщенная и проанализированная комиссиями информация о ходе выполнения Соглашений ежегодно обсуждается на совещаниях с профсоюзным активом и на заседаниях выборных органов Межрегиональной организации. Так, например, на заседаниях Президиума и Комитета Межрегиональной организации с участием представителей работодателей в отчетном периоде были рассмотрены вопросы:

- О состоянии социального партнерства в учреждениях, подведомственных УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области;

– О практике работы в СПб ГБСУ СО «Дом ветеранов войны и труда «Красная Звезда», СПб ГБСУ СО «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 1» и СПб ГБСУ СО «Психоневрологический интернат № 3» по переводу работников на «эффективный контракт»;

– Об исполнении работодателями Сланцевского, Вознесенского домов-интернатов, Сясьстройского психоневрологического интерната законодательства по охране труда, обязательств коллективного договора и роли профсоюзного контроля в этих учреждениях;

– О ходе выполнения представителями нанимателя (работодателями) Санкт-Петербургской, Балтийской, Выборгской таможен обязательств п. 4.3 Межрегионального (отраслевого) соглашения между СЗТУ ФТС России и Комитетом Межрегиональной организации;

– О соблюдении работодателями учреждений, находящихся в ведении Архивного комитета Санкт-Петербурга, трудового законодательства, обязательств РОС по созданию условий для деятельности первичных профорганизаций;

– О соблюдении работодателями прав и гарантий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ФКУЗ «Медико-санитарная часть № 78 ФСИН России» и ФКУЗ «МСЧ МВД России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области»;

– О практике работы уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда в организациях, входящих в структуру Выборгской и Ломоносовской территориальных организаций Профсоюза, за соблюдением законодательства об охране труда и выполнением условий коллективных договоров;

– О соблюдении прав и гарантий деятельности первичных профорганизаций, предусмотренных Региональными отраслевыми соглашениями с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти;

– Итоги выполнения Региональных отраслевых соглашений, заключенных между Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза и её социальными партнерами в 2017 году и задачах по развитию социального партнерства на 2018 год.

До сведения членов Профсоюза материалы с подробным справочным приложением доводятся через Информационный бюллетень, издаваемый Межрегиональной организацией. Кроме этого, информация о ходе выполнения соглашений и работе отраслевых двухсторонних комиссий размещается на сайте Межрегиональной организации Профсоюза.

В течение отчетного периода (согласно картам мониторинга) принятые стороной работодателей обязательства в основном выполняются. А именно, работодателями обеспечивается занятость работников. В ряде коллективов уменьшилась текучесть кадров (0,7% до 3,2%). Укомплектованность кадрами в таможенных органах составила почти 100%, в архивных учреждениях – 86%, в налоговых органах – 91%, в Петростате – 88%, в учреждениях социальной защиты – 70%. В полном объеме исполняются обязательства по своевременному и полному объему выплаты заработной платы работникам, а также по выполнению целевых показателей «дорожной карты «майских» Указов Президента Российской Федерации. Случаев несвоевременной выплаты заработной платы нет.

В связи с переходом на профессиональные стандарты на 17% увеличилось число работников, охваченных мероприятиями по дополнительному профессиональному образованию и повышению квалификации кадров. В среднем затраты на эти цели на 1 работника составляют 1395 рублей. Целенаправленно проводится работа по обеспечению условий и охраны труда работников. Практически во всех организациях сформированы комиссии (комитеты) по охране труда. Работ-

никам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдаются по установленным нормам специальная обувь, специальная одежда, другие средства индивидуальной защиты. Проводятся медицинские осмотры, диспансеризация. Проводится специальная оценка условий труда. Вместе с тем отмечается, что из года в год сокращается сумма выделяемых средств на эти цели, особенно по учреждениям и органам, финансируемым из федерального бюджета.

Сложившаяся практика взаимодействия Межрегиональной организации с работодателями на основе социального партнерства позволяет сделать вывод о том, что Региональные отраслевые соглашения играют значительную роль в регулировании социально-трудовых отношений на региональном уровне, о чем свидетельствует снижение количества обращений членов Профсоюза в правовую инспекцию Комитета Межрегиональной организации.

Примером положительного взаимодействия сторон Региональных соглашений является решение о предоставлении дополнительных гарантий социальной защиты спасателям. Комитетом правопорядка и безопасности Ленинградской области был разработан законопроект, предусматривающий ежемесячную денежную выплату лицам (мужчинам, достигшим возраста 55 лет, и женщинам, достигшим возраста 50 лет), непрерывно проработавшим не менее 15 лет спасателями в аварийно-спасательных формированиях Ленинградской области и участвовавшим в ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также ряд иных гарантий правовой и социальной защиты спасателей Ленинградской области.

Межрегиональная организация поддержала указанный законопроект и направила Председателю Законодательного Собрания Ленинградской области обращение с просьбой принять закон в самое ближайшее время, так как это позволит устранить многолетнюю социальную несправедливость

в отношении спасателей аварийно-спасательной службы и аварийно-спасательных формирований Ленинградской области.

Кроме того, в заседании постоянной комиссии по законности и правопорядку Законодательного Собрания Ленинградской области, в ходе которого рассматривались поступившие поправки к законопроекту, принял участие главный правовой инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Итогом совместной работы социальных партнеров – Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области и Межрегиональной организации – стало принятие Законодательным Собранием Закона Ленинградской области № 21-оз от 21.02.2018 «О разграничении полномочий органов государственной власти Ленинградской области в сфере создания и деятельности аварийно-спасательной службы Ленинградской области, аварийно-спасательных формирований Ленинградской области и об установлении дополнительных гарантий правовой и социальной защиты спасателей Ленинградской области».

На территориальном уровне системы социального партнерства Межрегиональной организации профсоюзную сторону при проведении коллективных переговоров представляют представители территориальных организаций ПРГУ РФ, входящие в ее структуру. Всего заключено 6 территориальных Соглашений. Их действие распространяется на муниципальных служащих и работников (4000 чел. – работающих, в том числе 1326 членов профсоюза) учреждений, находящихся на территориях соответствующих муниципальных образований Ленинградской области. Ввиду того, что полномочиями Администраций и Глав Администраций является практически только финансирование деятельности органов местного самоуправления и учреждений системы социального обеспе-

чения, действующие территориальные Соглашения не могут регулировать вопросы, связанные с предоставлением дополнительных социальных гарантий работникам, занятым трудовой деятельностью в иных учреждениях. По сравнению с Региональными соглашениями данный вид соглашений и включенные в них обязательства имеют рамочный характер, выступают основой для заключаемых коллективных договоров. При проведении коллективных переговоров по заключению территориальных соглашений профсоюзный актив использует все вышеуказанные процедуры, реализуемые на региональном уровне.

Значительную роль в укреплении взаимоотношений с представителями работодателей по урегулированию социально-трудовых отношений, участия работников в управлении организациями играют коллективные договоры. Коллективное договорное взаимодействие сторон на локальном уровне представляет собой третий уровень системы социального партнерства в Межрегиональной организации Профсоюза.

Для развития социального партнерства на локальном уровне реализуются следующие формы работы:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;
- консультации с работодателями по вопросам, связанным с принятием локальных нормативных актов, переговоров по вопросам введения организационных и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- совместное участие в разработке предложений по проектам нормативных правовых актов, принимаемых в сфере трудовых отношений на региональном уровне;
- участие от имени работников в управлении организацией через представительство в комиссиях, формируемых работодателями.

По состоянию на 1 января 2018 года коллективные договоры заключены в 338 организациях. По сравнению с 2016 годом снижения значения данного показателя не допущено.

Действие заключенных коллективных договоров распространяется на 28 870 работников – членов Профсоюза, что составляет 91% от общего количества членов Профсоюза.

На уровне первичных профсоюзных организаций стабильные результаты в проводимой коллективно-договорной кампании имеют организации системы социального обслуживания населения города и области (охват коллективными договорами составляет 98%), организации реального сектора экономики, в том числе гостиничного комплекса (100%), системы МЧС России и организаций профессиональной пожарной охраны (97%), системы МВД России (98%).

На практике инициатива заключения коллективного договора принадлежит профсоюзной организации. Данное решение оформляется на заседании выборного профсоюзного органа с одновременным назначением представителей работников в состав комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора. В большинстве случаев в переговорном процессе принимает участие председатель первичной профсоюзной организации.

При разработке проектов коллективных договоров активно используются макет коллективного договора, разработанный ЦК Профсоюза, и макеты (с учетом положений Отраслевых и Региональных соглашений), разработанные совместно с социальными партнерами.

В связи с тем что в Комитете Межрегиональной организации создана экспертная группа, проекты коллективных договоров проходят правовую экспертизу. Количество фактов включения в коллективные договоры положений, ущемляющих интересы работников и противоречащих трудовому законодательству, незначительно.

Имеются случаи, когда в коллективных договорах содержатся ссылки на нормативные правовые акты, утратившие силу. Нередко имеют место неграмотно сформулированные обязательства, в результате которых могут быть нарушены сроки выплаты пособия по временной нетрудоспособности, оплаты отпуска, что в свою очередь приведет к ухудшению положения работников. Имеются факты затягивания переговорного процесса по организационным причинам, допускаемым стороной работодателя. Действие коллективных договоров распространяется на всех работников.

Согласно достигнутым договоренностям денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы выделяются только в трех организациях – ООО гостиница «Пулковская» и АМО «Муниципальный округ №53», ФГУП «Охрана» Росгвардии.

Значимость эффективности коллективных договоров подтверждается результатами взаимодействия работодателей и профсоюзных организаций. Так, например, результатом коллективных переговоров стало закрепление в коллективных договорах следующих договоренностей:

Коллективный договор в ООО «Гостиница «Пулковская» заключен 30.12.2015 сроком на 3 года.

Коллективным договором предусмотрены дополнительные льготы и преимущества по сравнению с действующим законодательством.

Пунктом 5.1 установлено единовременное пособие за добросовестный труд при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию, в том числе в связи с установлением 1-й или 2-й группы инвалидности, а также при увольнении работающих пенсионеров. Размер пособия зависит от продолжительности непрерывного стажа работы в Учреждении. По указанному основанию за истек-

ший период 2017 года 2 работникам были выплачены пособия на общую сумму 93 083 рубля.

Кроме того, пунктом 5.7 предусмотрена выплата разовой материальной помощи в связи с уходом на пенсию по инвалидности в размере 0,3 годового заработка при 1-й группе инвалидности или 0,2 годового заработка при 2-й группе инвалидности.

Коллективным договором предусмотрено медицинское обслуживание работников в соответствии с договором о добровольном медицинском страховании.

Осуществляется развозка (доставка транспортом работодателя до места жительства) отдельных категорий работников в соответствии с перечнем должностей, являющимся приложением к коллективному договору.

Предусмотрена ежеквартальная материальная помощь работникам, являющимся одинокими родителями, опекунами, попечителями, воспитывающими детей в возрасте до 16 лет, а также работникам, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 16 лет.

Согласно пункту 5.4 коллективного договора работодателем выплачивается материальная помощь при рождении ребенка у работника, отработавшего в учреждении не менее 12 месяцев непрерывно.

Работодатель оплачивает ритуальные услуги семье умершего работника в размере фактических затрат за вычетом сумм пособия, предусмотренного действующим законодательством.

Предусмотрено единовременное пособие в случае смерти близких родственников (п. 5.6).

Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 рабочих дня инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, лицам, награжденным меда-

лю «За оборону Ленинграда», знаком «Житель блокадного Ленинграда», участникам формирований НКПС, узникам концлагерей.

При вступлении в брак впервые работнику выплачивается материальная помощь.

К юбилейным датам при условии многолетней (не менее 5 лет стажа) и безупречной работы выплачивается премия 5000 рублей (п. 5.9).

Пунктом 5.11 предусмотрена обязанность работодателя частично компенсировать работникам стоимость путевок в детский оздоровительный лагерь, предлагаемый Работодателем. Компенсируемая сумма согласовывается работодателем и профкомом в срок до 1 июня года, в котором планируется предоставить путевку в детский оздоровительный лагерь.

Работодатель обязуется компенсировать работникам 50% стоимости приобретения медицинских книжек, требуемых в соответствии с действующим законодательством медицинских справок, паспортов здоровья при условии продолжительности непрерывного стажа работы в Обществе не менее 6 месяцев. Указанную компенсацию за истекший период 2017 года получили 14 работников.

Согласно пункту 7.10 коллективного договора работодатель при наличии возможности обязуется ежемесячно отчислять денежные средства на счет первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Согласно п. 3.4 и п. 5.12 коллективного договора работодателем обеспечивается возможность бесплатного служебного питания. Коллективным договором предусмотрена индексация заработной платы.

Установлены доплаты за работу в ночное время в размере 40% часовой ставки оклада.

Также коллективным договором ООО «Гостиница «Пулковская» установлен ряд дополнительных гарантий, не требующих финансирования. Так, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставлено одиноким матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (п. 2.9).

Работникам, получившим уведомления об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (п. 2.12).

Предусмотрено ограничение продолжительности сверхурочной работы 24 часа в месяц (п. 3.8).

Согласно п. 3.14 при разработке графиков отпусков преимущественное право выбора времени отдыха предоставляется женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также многодетным матерям (при наличии трех и более несовершеннолетних детей).

Коллективный договор в АО «Петербург-Внештранс» заключен 01.03.2017 сроком на 3 года.

Коллективным договором предусмотрены дополнительные льготы и преимущества по сравнению с действующим законодательством.

В соответствии с п. 3.1.8 коллективного договора организована доставка работников организации к месту работы и обратно от/до близлежащих станций метрополитена автотранспортом.

Согласно п. 3.4.8 коллективного договора работникам, проработавшим полный календарный год без листков нетрудоспособности, предоставляется дополнительно к отпуску 3 (три) рабочих дня с правом использовать в течение года.

Некурящим работникам предоставляется дополнительно к отпуску 1 (один) рабочий день.

В соответствии с п. 3.6.1 по усмотрению руководителя организации работникам в необходимых случаях может быть оказана материальная помощь.

Коллективным договором установлены нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющих на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий и загрязнения.

Так, в перечень должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, являющийся приложением к коллективному договору, дополнительно включены следующие должности, а также дополнительные средства индивидуальной защиты:

Диспетчер	– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 в год); – перчатки с полимерным покрытием (4 пары в год). На наружных работах зимой: – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке (1 на 2,5 года); – ботинки кожаные утепленные с жестким подноском (1 на 3 года)
Электро-механик по лифтам	– перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием (4 пары в год)

<p>Руководитель группы МТО</p>	<p>– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; – перчатки с полимерным покрытием; – ботинки кожаные с защитным подноском. На наружных работах зимой: – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке; – ботинки кожаные утепленные с жестким подноском</p>
<p>Главный инженер, заместитель главного инженера</p>	<p>– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; – ботинки кожаные с защитным подноском. На наружных работах зимой: – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке; – ботинки кожаные утепленные с жестким подноском</p>
<p>Слесарь по ремонту и обслуживанию тепловых сетей</p>	<p>– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>

Коллективным договором (п. 3.6.3) установлено, что работодатель обязан выдавать при необходимости дополнительный комплект спецодежды работникам терминального комплекса для обеспечения смены спецодежды при ее загрязнении или износе.

Согласно п. 3.3.19 коллективного договора закреплена обязанность работодателя при осуществлении работ при температуре воздуха выше +25°C установить дополнительные перерывы на отдых на 10 минут с интервалом через каждый час работы и обеспечить в достаточном количестве питьевой водой.

Коллективный договор Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонением в умственном развитии № 4» сроком на 3 года (2016–2019 гг.)

Согласно п.1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет (далее – Профком) единственным представителем Работников Учреждения, который уполномочен общим собранием Работников Учреждения, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также обязуется:

– обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

– создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

– учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

За безупречную и эффективную работу, образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, за соблюдение требований законодательства при организации финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, за обеспечение развития творческих способностей у детей, улучшение динамики умственного развития воспитанников и за другие достижения в работе работодатель по согласованию с профкомом применяет следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности Учреждения;
- 2) награждение Почетной грамотой Учреждения;
- 3) объявление благодарности Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга;

- 4) награждение Почетной грамотой Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга;

5) объявление благодарности Губернатора Санкт-Петербурга;

6) награждение Почетной Грамотой Губернатора Санкт-Петербурга;

7) награждение Почетной Грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

8) присвоение почетных званий Российской Федерации;

9) награждение знаками отличия Российской Федерации;

10) выдача премии (при наличии экономии ФЗП) за определенный период, если в этом периоде работник не совершал дисциплинарного проступка или у работника отсутствуют дисциплинарные взыскания;

11) поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами Учреждения;

12) поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами Работника (юбилейными датами признаются 50-летие, 55-летие, 60-летие);

13) поощрительные выплаты в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, отработавших в Учреждении (более 20 лет);

14) повышение должностного оклада (за счет установления персональной надбавки);

15) выдвижение на участие во Всероссийском конкурсе и в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 31.12.2010 № 1860 на звание «Лучший работник Учреждения социального обслуживания населения»;

16) поощрительные выплаты за призовые места на конкурсах, проводимых в Учреждении.

Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

– предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

– проработавшие на предприятии свыше 5 лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической, медицинской и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Стороны договорились лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ и работающим в Учреждении при нормальной продолжительности рабочего времени по пятидневной рабочей неделе, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Согласно п. 6.4.3 на условиях ст. 423 ТК РФ в части, не противоречащей трудовому законодательству, руководствуясь Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (п. 182 разд. XLIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», работодатель предоставляет дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда работникам, которые постоянно работают за персональными компьютерами до 7 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

В соответствии с п. 6.4.5 работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- свадьбой самого работника (свадьбы первого брака) – 3 календарных дня;

– смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;

– рождением ребенка (отцу) – 3 календарных дня;

– при сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11-го класса в день последнего звонка – 1 календарный день.

В порядке, установленном п. 8.3, Работодатель оказывает единовременную материальную помощь по заявлению работника в случаях, связанных с материальными потерями работника в результате пожара, наводнения, тяжелой болезни, требующей дорогостоящей операции и др., согласно Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам.

Единовременная материальная помощь устанавливается руководителем Учреждения:

– при исполнении женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет, проработавшим в Учреждении:

– до 10 лет – до 50% оклада;

– свыше 10 лет – до 100% оклада;

– свыше 20 лет – до 150% оклада;

– при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости – в размере должностного оклада.

Коллективный договор Государственного казенного учреждения Ленинградской области «Ленинградская областная противопожарно-спасательная служба» заключен сроком на 3 года (2018–2020 гг.)

Согласно п.4.7.5. Работодатель выплачивает Работнику, в пределах фонда оплаты труда, разовые премии, установленные:

– в связи с праздничными датами (23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный Женский День, 30 апреля – День пожарной охраны, 27 декабря – День спасателя);

– в связи с достижением возраста, дающего право на пенсию (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин) – в размере 3000 (три тысячи) руб.;

– в связи с награждением Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области и в связи с объявлением благодарности Губернатора Ленинградской области;

– в связи с награждением Почетной грамотой Законодательного Собрания Ленинградской области и в связи с награждением благодарностью Законодательного Собрания Ленинградской области (выплачиваются в случае, если выплата денежной премии за счет средств Законодательного Собрания Ленинградской области не предусмотрена решением о награждении);

– в связи с награждением грамотой Государственного казенного учреждения Ленинградской области «Ленинградская областная противопожарно-спасательная служба» в размере 3000 (три тысячи) рублей;

– за выполнение особо важных и срочных работ;

– за добросовестное исполнение должностных обязанностей;

– за активное участие в выполнении общественной работы в целях обеспечения интересов Работодателя;

– за мужество и отвагу, проявленные при спасении людей и тушении пожаров.

Работодатель производит выплату материальной помощи (4.7.8) Работнику при уходе в очередной оплачиваемый отпуск в размере 3000 (три тысячи) руб. на основании приказа. Материальная помощь выплачивается один раз в рабочем году, за который предоставляется отпуск, по письменному заявлению Работника. Размер материальной помощи, выплачиваемой Работнику, при наличии причин, признанных уважительными, может быть увеличен Работодателем по ходатайству руководителя филиала, структурного подразделения.

Согласно п.5.5 Работодатель вправе самостоятельно устанавливать по согласованию с Профсоюзом дополнительные, по отношению к установленным федеральным органом исполнительной власти, наименования специальной одежды для бесплатной выдачи работникам, исходя из специфики выполняемых работ. Систематически осуществлять комплектацию и пополнение изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи Работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В дополнение к установленной действующим законодательством комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам обеспечивать антисептическими и противомикробными средствами.

Не допускать случаев применения локальных нормативных актов на уровне Работодателя (его представителя), устанавливающих нормы трудового права, профессиональные интересы, принятых без учета зарегистрированного в установленном порядке мотивированного мнения, заверенного председателем первичной профсоюзной организации.

В случае если Профсоюз обнаружил нарушение законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, работодатель (его представитель) обязан в недельный срок сообщить Профсоюзу о принятых решениях.

В соответствии с п. 6.3.7 Работодатель предоставляет на бесплатной основе помещения для заседаний Профсоюза, пользование средствами связи и необходимым оборудованием. Способствует информационной деятельности Профсоюза бесплатным размещением информации Профсоюза: во всех пожарных частях на стендах «Профсоюзный уголок»; на сайте в разделе «Профсоюз»; в информационно-аналитиче-

ской газете «Пожарная безопасность и гражданская защита Ленинградской области».

Способствует организационной деятельности Профсоюза: проведению опросов и анкетирования по социально-трудовым вопросам и профессиональным интересам работников; проведению плановых организационных, культурно-массовых, молодежных, экскурсионных, спортивных мероприятий и мероприятий патриотической направленности.

Предоставляет информацию по запросу Профсоюза по исполнению Регионального отраслевого соглашения между Комитетом Межрегиональной организации и Комитетом правопорядка и безопасности Ленинградской области на 2017–2019 годы, коллективному договору.

Принимает участие в заседаниях профсоюзного комитета по собственному решению либо по просьбе председателя первичной профсоюзной организации.

В целях реализации положений коллективного договора, председатель первичной профсоюзной организации имеет право вносить предложения и участвовать в совещаниях, проводимых Работодателем с представителями работодателя, Советом ветеранов, Советом начальников отрядов.

На основании ходатайства председателя первичной профсоюзной организации перед Работодателем, члены выборных профсоюзных органов (профкома, профсоюзного бюро, ревизионной комиссии, уполномоченные лица по охране труда) и иные члены Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в заседаниях и мероприятиях Профсоюза до 8 часов в месяц, а председатель первичной профсоюзной организации – в общей сложности до 32 часов в месяц.

Председатель первичной профсоюзной организации на основании ходатайства Комитета Межрегиональной организации освобождается от основной работы с сохранением средней заработной платы по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей за пределами Ленинградской области в качестве представителя на выездных семинарах-совещаниях, делегата съезда ПРГУ РФ в общей сложности до 10 рабочих дней в год.

На основании ходатайства председателя профорганизации и указания Работодателя представители работодателя предоставляют транспортное средство либо оплачивают проезд всеми видами транспорта общего пользования (кроме такси) городского, пригородного и местного сообщения для выполнения профсоюзной работы:

- председателю – не более четырех раз в месяц;
- членам профсоюзного комитета и председателям цеховых профсоюзных бюро – один раз в месяц.

Сторонами проводится согласованная политика в области организации: культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных состязаний «Спартакиада»; детского, молодежного и семейного отдыха; собраний, конференций. Совместно проводятся смотры-конкурсы среди филиалов на звание: «Лучший уполномоченный от Профсоюза по охране труда»; «Лучший ответственный за организацию работ по охране труда»; «Лучшая комиссия по охране труда». Победители награждаются в соответствии с Положениями о смотрах-конкурсах.

В течение рассматриваемого периода в организациях, имеющих коллективные договоры, не зафиксировано ни одного коллективного трудового спора. Соблюдаются обязательства сторон в части обеспечения занятости работников рабочими местами. В организациях, финансируемых из

бюджетов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, ежегодно осуществлялась индексация должностных окладов, установленных работникам. За последние годы отсутствуют случаи массового высвобождения работников с сокращением численности или штата. Обеспечиваются мероприятия по созданию здоровых и безопасных условий труда. Проводится специальная оценка условий труда, замена оборудования рабочих мест, мероприятия по надлежащему содержанию помещений санитарно-бытового назначения. В течение отчетного периода жалоб и обращений по фактам невыполнения обязательств коллективных договоров в Комитет Межрегиональной организации не поступило.

На протяжении всего отчетного периода профсоюзные организации, входящие в структуру Межрегиональной организации, занимают призовые места в конкурсах «Лучший коллективный договор» (по группе организаций бюджетной сферы), проводимых в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Высокий уровень работы первичных профсоюзных организаций в сфере коллективного нормотворчества выявил конкурс «Лучший секторальный коллективный договор» в Межрегиональной организации, объявленный по инициативе Комитета Межрегиональной организации и проводимый ежегодно. В течение отчетного периода победителями указанных конкурсов стали 14 организаций.

Разработана Методика расчета экономической выгоды, получаемой работниками – членами Профсоюза, за счет включения в коллективный договор (соглашение) дополнительных по сравнению с действующим законодательством льгот и гарантий. Экономическая выгода, получаемая членами Профсоюза, от мероприятий и обязательств, включенных в коллективные договоры, составляет 6–13 тыс. рублей в год на 1 человека.

Во всех организациях, где действуют коллективные договоры, представителями работников выступают выборные профсоюзные органы. В ряде организаций (34% от общего количества) численность работников, являющихся членами Профсоюза, составляет менее 50% от общего числа работающих. В этих коллективах полномочия профсоюзным организациям на представительство интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, в большинстве случаев оформляются на собраниях трудовых коллективов. В помощь профсоюзному активу для их проведения разработана пошаговая инструкция, проекты протоколов решений выборных профсоюзных органов и собраний, а также формы бюллетеней для тайного голосования.

В целях оказания практической поддержки профсоюзным организациям в проведении колдоговорной кампании Комитетом Межрегиональной организации изданы два специальных Информационных бюллетеня по следующей тематике: «Порядок ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и его заключение», «Права и функции профсоюзных организаций в их взаимоотношениях с работодателями в связи с вступлением в силу Трудового кодекса РФ». Кроме этого, выпущена брошюра, в которой опубликованы выдержки из действующих коллективных договоров, отражающие наиболее значимые социально-трудовые положения для работников. Для организаций, на которые распространяется действие заключенных Региональных отраслевых соглашений, совместно с работодателями разработаны макеты коллективных договоров. Введение в практику такой процедуры позволяет: во-первых, избегать случаев включения в коллективные договоры положений, ущемляющих права работников; во-вторых, вышестоящие органы управления выступают как сторона, заинтересованная и ответственная за их заключение в подведомственных органи-

зациях; в-третьих, практически исключается возможность возникновения ситуаций, связанных с необходимостью составления протокола разногласий.

В организации, в которых заключение коллективного договора затруднено в связи с возникающими разногласиями с работодателями, по распоряжению председателя Межрегиональной организации с учетом ходатайства выборного профсоюзного органа для участия в коллективных переговорах в составе комиссии, представляющей сторону работников, направляется правовой инспектор труда.

Порядок организации контроля за ходом выполнения заключенных коллективных договоров устанавливается сторонами. В большинстве организаций на практике реализуется следующая схема контроля. Представители работодателей один раз в полгода информируют профсоюзные комитеты на их заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств. По истечении календарного года стороны готовят справки-информации о выполнении коллективного договора и до проведения общего собрания направляют их для обсуждения в структурные подразделения. При выявлении нарушений профсоюзная сторона направляет в письменной форме работодателю соответствующую информацию, обсуждение которой осуществляется в 10-дневный срок. Принятые после проведенных сторонами консультаций решения размещаются на профсоюзных стендах. В режиме двухсторонних консультаций-переговоров на практике осуществляется урегулирование иных социально-трудовых вопросов, не отраженных в коллективном договоре.

Обучение профсоюзного актива Межрегиональной организации по вопросам социального партнерства осуществляется постоянно. Так, например, в период учебного 2016–2017 года для председателей профсоюзных организаций проведено 3 семинара-тренинга по теме: «Современные технологии

эффективного ведения переговоров». В рамках совместного обучения сторон социального партнерства проведен семинар по теме: «Этика служебных отношений». С председателями профорганизаций, объединенных в отраслевые группы, проведены семинары по теме: «Разработка и порядок заключения коллективного договора». Как правило, на семинарских занятиях с участниками проводятся ролевые игры и разбор ситуационных задач. На курсах подготовки профсоюзного актива в Зональном учебном методическом центре профсоюзов прошли обучение члены отраслевых комиссий по теме: «Тактика ведения коллективных переговоров». Обучение профсоюзного актива территориальных профорганизаций осуществляется на постоянно действующих семинарах. Всего за прошедший учебный год по тематике, связанной с вопросами социального партнерства, обучено 503 человека.

Информирование профсоюзного актива о результатах выполнения Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы по вопросам социального партнерства осуществляется через сайт Межрегиональной организации, экспресс-листочки, издаваемые Информационные бюллетени «Мой профком», мобильный стенд, обсуждение на заседаниях выборных профсоюзных органов всех уровней, семинарских занятиях.

Председатель

Межрегиональной (территориальной)

Санкт-Петербурга и Ленинградской

области организации Профсоюза

Е.С. Григорьева

Заместитель заведующего отделом

социально-трудовых отношений

и социального партнерства

Аппарата ЦК Профсоюза

Ю.О. Елисева

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 августа 2018 г.

Москва

№ 16-3

**О созыве X заседания Центрального комитета
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации**

Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

Созвать X заседание Центрального комитета Профсоюза 5 декабря 2018 года в г. Москва, г. Московский, микрорайон 1, д. 22а, в Научно-методическом центре профсоюза работников АПК с повесткой дня:

1.1. О ходе выполнения Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы Красноярской, Мордовской и Смоленской региональными организациями Профсоюза по правозащитной работе.

1.2. Об итогах выполнения плана работы Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации с апреля по декабрь 2018 года и о плане работы на 2019 год.

1.3. Об исполнении сметы доходов и расходов за 10 месяцев 2018 года и утверждение сметы доходов и расходов на 2019 год.

2. Настоящее постановление направить региональным (межрегиональным) комитетам Профсоюза для сведения и разместить на сайте Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 августа 2018 г.

Москва

№ 16-4

**О представителях Профсоюза в состав Комиссии
по ведению коллективных переговоров, заключению
и контролю за выполнением коллективного договора
по Федеральному государственному унитарному
предприятию «Охрана» Федеральной службы и войск
национальной гвардии Российской Федерации на
2018–2021 годы, внесению в него изменений и
дополнений, урегулированию возникающих между
сторонами разногласий**

В соответствии с подпунктом 4 пункта 103 Устава Профсоюза Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемый состав Комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018–2021 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторо-

нами разногласий (приложение № 1).

2. Направить комитетам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, членам Комиссии для сведения.

3. Опубликовать в Информационном бюллетене Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение № 1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 13 августа 2018 г. №16-4*

СОСТАВ КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации на 2018–2021 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами разногласий

Уваров

Сергей Тимофеевич – заместитель Председателя Профсоюза (сопредседатель Комиссии);

Валиева Флера Хафизовна – начальник отдела кадров филиала ФГУП «Охрана» Росгвардии по Республике Татарстан, председатель территориальной профсоюзной организации;

Лебедев Алексей Иванович – заведующий отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза – главный технический инспектор труда Профсоюза;

Луконин Дмитрий Александрович – начальник отдела кадров филиала ФГУП «Охрана» Росгвардии по г. Москве, председатель первичной профсоюзной организации;

Рудь Юрий Викторович – заведующий юридическим отделом ЦК Профсоюза – главный правовой инспектор труда Профсоюза;

Сажнева Юлия Валерьевна – эксперт отдела социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза, ответственный секретарь;

Смолин Геннадий Сергеевич – заместитель начальника пульта централизованной охраны филиала ФГУП «Охрана» Росгвардии по Нижегородской области, председатель первичной профсоюзной организации;

Шестакова Татьяна Владимировна – заведующая отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза.

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 августа 2018 г.

Москва

№ 16-5

**Об изменениях в форме №11 сводной статистической
отчетности «Численность членов Профсоюза,
количество организаций и профорганов
по министерствам, ведомствам»**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» и с целью упорядочения содержания ф.11 со структурой органов государственной власти Российской Федерации Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить изменения в сводном статистическом отчете по форме №11 (прилагается). Направить настоящее постановление (с приложением) в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза – для использования в работе. Опубликовать настоящее постановление на сайте Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 августа 2018 г.

Москва

№ 16-6

**Об изменениях и дополнениях в формах отчетности
Профсоюза по итогам коллективно-договорной кампании**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» и с целью упорядочения содержания приложения № 3-1 к форме КДК-2 со структурой органов государственной власти Российской Федерации, а также приведения в соответствие формы КДК-2 об итогах коллективно-договорной кампании в Профсоюзе с постановлением Исполкома ФНПР от 31.05.2017 № 4-2 Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести дополнения в форму КДК-2, дополнив строки с информацией о наличии регионального соглашения о минимальной заработной плате – строки 10, 11.5 и 12.5 (приложение № 1 к постановлению Президиума Профсоюза).

2. Внести изменения и дополнение в приложение № 3-1 к форме КДК-2 об итогах коллективно-договорной кампании в Профсоюзе (в региональной (межрегиональной) организа-

ции Профсоюза (приложение № 2 к постановлению Президиума Профсоюза).

3. Прочие формы, утвержденные постановлением Президиума Профсоюза от 14.09.2016 № 4-10 остаются без изменений и служат приложениями к форме отчета КДК-2.

4. Указанные выше формы отчетности об итогах коллективно-договорной кампании опубликовать в Информационном бюллетене Профсоюза, разместить на официальном сайте Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

Приложение № 1
к постановлению
Президиума Профсоюза
от 13.08.2018 № 16-6
Форма КДК-2

ОТЧЁТ
об итогах коллективно-договорной кампании
в общероссийском Профсоюзе (в региональной (межре-
гиональной) организации Профсоюза) за _____ год
(по состоянию на 31 декабря _____ года)

(название профсоюза/территориальной организации
профсоюза)

Раздел I

	№ строки	Всего	В том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности	
			государственная/муниципальная	негосударственная
1	2	3	4	5
Количество первичных профсоюзных организаций, входящих в общероссийский Профсоюз	01			
● в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	01.1			

Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров)	02			
● в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	02.1			
Количество колдоговоров в общероссийском Профсоюзе, всего (сумма строк 03.1, 03.2, 03.3)				
в том числе:	03			
● колдоговоров, заключённых в отчётном году	03.1			
● колдоговоров, заключённых в предыдущие годы	03.2			
● колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продлённых на новый срок в отчётном году	03.3			
Количество колдоговоров, прошедших уведомительную регистрацию	04			
Количество колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	05			

Количество колдоговоров, в которых установлен порядок индексации заработной платы в организации	06			
---	----	--	--	--

Раздел II

	№ строки	Всего
Количество соглашений, всего (сумма строк: 07.1-07.3)		
из них	07	
• федеральных отраслевых соглашений	07.1	x
• отраслевых, заключенных на региональном уровне	07.2	
• отраслевых, заключенных на территориальном уровне	07.3	
Количество иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	08	
Количество организаций, в которых действуют организации профсоюза и которые не присоединились к федеральному отраслевому соглашению	09	x
Количество организаций, в которых действует региональное соглашение о минимальной заработной плате	10	
Численность работников организаций, в которых действуют организации Профсоюза, всего		
в том числе на которых распространяется действие:	11	
• колдоговоров	11.1	
• федеральных отраслевых соглашений	11.2	x

• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	11.3	
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	11.4	
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	11.5	
Численность работающих членов профсоюза, всего:		
в том числе на которых распространяется действие	12	
• колдоговоров	12.1	
• федеральных отраслевых соглашений	12.2	x
• отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне	12.3	
• отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне	12.4	
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	12.5	

Председатель Профсоюза/ региональной (межрегиональной) организации Профсоюза

должность ФИО подпись

« » _____ 20 __ года
(дата заполнения)

О НАГРАЖДЕНИИ ЗНАКОМ «ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД ПРОФСОЮЗОМ»

Президиум Профсоюза 13 августа 2018 года за большой личный вклад в реализацию уставных целей и задач Профсоюза наградил «Знаком за заслуги перед Профсоюзом»:

– **Бабенко Ольгу Викторовну**, управляющую делами аппарата Московской городского комитета Профсоюза;

– **Березину Ирину Васильевну**, начальника контрольно-ревизионного отдела, председателя первичной профсоюзной организации Государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Томской области;

– **Борвенко Татьяну Ивановну**, председателя Забайкальской краевой территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– **Водянова Николая Анатольевича**, Председателя Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– **Кириллова Леонида Ивановича**, председателя Новгородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– **Лукьянец Наталью Алексеевну**, главного бухгалтера Томской областной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– **Мадиева Рамазана Заидовича**, председателя Чеченской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– **Матвееву Светлану Викторовну**, председателя общественной организации «Калужская областная организация Профсоюза»;

– **Тюрмер Тамару Дмитриевну**, председателя Пензенской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

ОТМЕЧЕНЫ ПРОФСОЮЗНЫМИ НАГРАДАМИ

за период с мая по август 2018 года

ПРЕЗИДИУМ НАГРАДИЛ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ЦК ПРОФСОЮЗА:

Абдрахманову Надежду Яковлевну – заместителя директора, председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по лыжным гонкам» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан

Адушкина Сергея Михайловича – командира отделения, председателя первичной профсоюзной организации Пожарной части-10 Федерального государственного казенного учреждения «1-й отряд Федеральной противопожарной службы по Республике Мордовия»

Алимпиеву Наталию Евгеньевну – заведующую отделением специализированного социально-медицинского обслуживания на дому, председателя первичной профсоюзной организации Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ярославского муниципального района «Золотая осень»

Андрееву Клавдию Михайловну – главного бухгалтера Ульяновской областной территориальной организации Профсоюза

Андрееву Тамару Авенировну – диспетчера 18-й пожарно-спасательной части, казначея первичной профсоюзной организации Федерального государственного казенного учреждения «4-й отряд Федеральной противопожарной службы по Республике Марий Эл»

Белову Анну Сергеевну – главного государственного налогового инспектора контрольно-аналитического отдела, председателя первичной профсоюзной организации Инспекции Федеральной налоговой службы России по Дзержинскому району г. Ярославля

Божко Ольгу Михайловну – заведующего библиотекой культурного центра, председателя первичной профсоюзной организации Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Ярославской области

Вдовину Ирину Алексеевну – члена Профсоюза, социального педагога Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Возрождение» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Бугульминском муниципальном районе

Высоцкую Викторю Викторовну – главного бухгалтера, члена комитета первичной профсоюзной организации Государственного автономного учреждения здравоохранения «Брянский областной врачебно-физкультурный диспансер», члена ревизионной комиссии Брянской областной территориальной организации Профсоюза

Гаглошвили Цисану Сергеевну – члена Профсоюза, санитарку-уборщицу Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Забота»

Геладзе Майю Рафиковну – члена Профсоюза, медицинскую сестру перевязочной хирургического кабинета поликлиники Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть Министерства внутренних дел Российской Федерации по Республике Северная Осетия – Алания»

Глову Алену Валентиновну – начальника отдела экономического развития и стратегического планирования управления экономического развития Администрации муниципального образования «Старомайнский район Ульяновской области», председателя Старомайнской районной организации Профсоюза

Годунову Наталью Вячеславовну – заведующую складом, председателя первичной профсоюзной организации Федерального казенного учреждения «3-й пожарно-спасательный отряд Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы по Ярославской области (договорной)»

Григина Евгения Александровича – заместителя главы, руководителя аппарата управления Администрации Ковылкинского муниципального района Республики Мордовия, члена профсоюзного комитета

Гуцунаеву Светлану Михайловну – специалиста по кадрам, председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Комплексный центр социального обслуживания населения Ардонского района»

Дзотову Тамару Беслановну – члена Профсоюза, санитарку-ванщицу Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Забота»

Дзугаеву Нину Георгиевну – члена Профсоюза, швею Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Республиканский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Забота»

Долбина Алексея Алексеевича – специалиста отдела правового обеспечения Администрации муниципального об-

разования «Майнский район Ульяновской области», председателя Майнской районной организации Профсоюза

Иванову Нину Константиновну – директора Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Ярославской области «Норский геронтологический центр», члена президиума Ярославской областной территориальной организации Профсоюза

Кибрик Надежду Игоревну – пресс-секретаря, председателя первичной профсоюзной организации Ярославской областной Думы

Комусова Николая Петровича – первого заместителя главы Ковылкинского муниципального района Республики Мордовия

Круглову Татьяну Михайловну – главного специалиста, председателя первичной профсоюзной организации Администрации Ленинского района г. Саранска, Республика Мордовия

Лопухову Татьяну Витальевну – заместителя председателя, председателя первичной профсоюзной организации аппарата Мордовской республиканской территориальной организации Профсоюза

Лысову Елену Владимировну – заместителя председателя по финансовым вопросам Мордовской республиканской территориальной организации Профсоюза

Малыгина Александра Валерьевича – заместителя главного правового инспектора, председателя первичной профсоюзной организации Союза «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области»

Маркову Татьяну Михайловну – главного специалиста муниципального архива, председателя первичной профсоюзной организации Администрации Дубенского муниципального района, Республика Мордовия

Мартынову Ирину Викторовну – диспетчера, председателя первичной профсоюзной организации Пожарной части-15 Федерального государственного казенного учреждения «1-й отряд Федеральной противопожарной службы по Республике Мордовия»

Мирошкина Виталия Борисовича – начальника отдела кадров, заместителя председателя первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения Республики Мордовия «Управление противопожарной службы»

Мулеву Ольгу Викторовну – специалиста по социальной работе, председателя первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Исток», Ульяновская область

Назарову Светлану Петровну – консультанта отдела социального-экономического планирования и размещения муниципального заказа управления экономического и стратегического развития Администрации муниципального образования «Чердаклинский район Ульяновской области», председателя Чердаклинской районной организации Профсоюза

Нестерова Александра Ивановича – заместителя председателя по организационной работе и молодежной политике Самарской областной территориальной организации Профсоюза, члена президиума Самарской областной территориальной организации Профсоюза

Нестерову Елену Николаевну – начальника отдела муниципального архива, председателя первичной профсоюзной организации Администрации Краснослободского муниципального района, Республика Мордовия

Окутину Любовь Игоревну – заведующую отделом социального обслуживания на дому, председателя первичной профсоюзной организации Муниципального учреждения

«Комплексный центр социального обслуживания населения «Радуга», г. Ростов

Паршикова Виктора Владимировича – члена Профсоюза, руководителя государственной инспекции труда – главного государственного инспектора труда в Рязанской области

Пивоварову Ларису Евгеньевну – заведующую клинико-диагностической лаборатории, председателя первичной профсоюзной организации Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть Министерства внутренних дел Российской Федерации по Ульяновской области»

Попову Елену Федоровну – зубного врача, председателя первичной профсоюзной организации Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Геронтологический центр в городе Ульяновске»

Родину Любовь Николаевну – специалиста Финансового управления Атяшевского муниципального района, казначея Атяшевской районной организации Профсоюза, Республика Мордовия

Ромбиевскую Надежду Владимировну – ведущего системного администратора, члена первичной профсоюзной организации Филиала ФГУП «Охрана» Росгвардии по Камчатскому краю, председателя Молодежного совета Камчатского краевого комитета Профсоюза

Самсонова Владимира Васильевича – главного специалиста отдела морально-психологического обеспечения, члена комитета объединенной первичной профсоюзной организации Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Курской области

Саттарову Эльзу Гаджикеримовну – заведующую отделом дневного пребывания, председателя первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетно-

го учреждения «Центр социального обслуживания по городу Костроме»

Селезнева Юлия Александровича – члена Профсоюза, управляющего государственным учреждением – Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Смоленской области

Сельдемирову Елену Николаевну – консультанта-ревизора отдела проверок, председателя первичной профсоюзной организации Государственного учреждения – Рязанского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации

Смирнову Галину Владимировну – начальника отдела организационно-контрольной работы, председателя первичной профсоюзной организации Управления Федеральной службы судебных приставов по Ярославской области

Степанову Елену Викторовну – заведующую стационарным отделением, председателя первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения социального обслуживания Ярославской области «Центр социальной помощи семье и детям»

Сторчакову Галину Анатольевну – консультанта отдела государственных программ и партнерства комитета инвестиционного развития, казначея первичной профсоюзной организации Департамента инвестиций и промышленности Правительства Ярославской области

Сухенко Ларису Евгеньевну – главного государственного таможенного инспектора, председателя первичной профсоюзной организации Ярославской таможни

Сыропятову Елену Васильевну – заведующую отделом управления по вопросам городского хозяйства Департамента городского хозяйства Администрации городского округа Саранска, заместителя председателя первичной профсоюзной

организации Администрации городского округа Саранска, Республика Мордовия

Толасову Мзию Татриевну – заведующую отделением социальной помощи семье и детям, председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия – Алания «Комплексный центр социального обслуживания населения Затеречного района г. Владикавказ»

Тупикова Геннадия Васильевича – начальника отдела Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области, председателя Палласовской районной территориальной организации Профсоюза, члена комитета Волгоградской областной территориальной организации Профсоюза

Худякову Светлану Георгиевну – ведущего специалиста, председателя первичной профсоюзной организации Департамента культуры, туризма и молодежной политики Администрации Тутаевского муниципального района Ярославской области

Шарапанюк Аллу Михайловну – заведующую отделом внешнеэкономической деятельности Управления по вопросам свободной экономической зоны, казначея первичной профсоюзной организации Министерства экономического развития Республики Крым

Швецову Ирину Ивановну – члена Профсоюза, главу Администрации Выгоничского муниципального района Брянской области

Ющенко Валентину Егоровну – повара кафе «Седьмое небо», члена первичной профсоюзной организации Государственного унитарного предприятия Республики Саха (Якутия) «Служба общественного питания «Тыгын Дархан»

**ПРЕЗИДИУМ НАГРАДИЛ ПОЧЕТНОЙ
ГРАМОТОЙ ЦК ПРОФСОЮЗА ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА:**

Первичную профсоюзную организацию Муниципального бюджетного учреждения «Топкинский центр социального обслуживания», Кемеровская область (председатель Шупия Ольга Сергеевна)

Территориальную профсоюзную организацию Федерального государственного казенного учреждения «4-й отряд федеральной противопожарной службы по Республике Марий Эл» (председатель Крикунова Ирина Викторовна)

**ПРЕЗИДИУМ НАГРАДИЛ ЗНАКОМ
«ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД ПРОФСОЮЗОМ»:**

Аликину Галину Михайловну – председателя Пермской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Поташенкова Игоря Евгеньевича – председателя первичной профсоюзной организации Пермской печатной фабрики – филиала АО «Гознак»

**ВЫРАЖЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА ФНПР:**

Плешивинной Ольге Владимировне – заведующей отделением, председателю первичной профсоюзной организации Государственного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям г. Саратова»

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ФНПР
НАГРАДИЛ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ:**

Дюльденко Светлану Юрьевну – помощника председателя по информационной работе, казначея первичной профсоюзной организации аппарата Саратовской областной территориальной организации Профсоюза

Елисееву Юлию Олеговну – заместителя заведующего отдела социально-трудовых отношений и социального партнерства Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Корогодова Михаила Александровича – начальника отдела, председателя первичной профсоюзной организации Министерства финансов Саратовской области, члена президиума Саратовской областной территориальной организации Профсоюза

Рудя Юрия Викторовича – заведующего юридическим отделом ЦК Профсоюза – главного правового инспектора труда Профсоюза, Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Троицкую Ольгу Николаевну – секретаря ЦК Профсоюза – помощника Председателя Профсоюза по юридическим и экономическим вопросам, Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

**ИСПОЛКОМ ФНПР НАГРАДИЛ НАГРУДНЫМ
ЗНАКОМ ФНПР «ЗА АКТИВНУЮ РАБОТУ
В ПРОФСОЮЗАХ»**

Гайдарь Юлию Витальевну – эксперта юридического отдела Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Степанову Юлию Андреевну – главного специалиста отдела организационного обеспечения деятельности, председателя первичной профсоюзной организации Саратовской областной Думы, члена президиума Саратовской областной территориальной организации Профсоюза

**ИСПОЛКОМ ФНПР
НАГРАДИЛ НАГРУДНЫМ ЗНАКОМ ФНПР
«ЗА СОДРУЖЕСТВО»:**

Сомова Вячеслава Леонидовича – руководителя территориального органа Федеральной службы государственной статистики Саратовской области «Саратовстат»

**ИСПОЛКОМ ФНПР
НАГРАДИЛ НАГРУДНЫМ ЗНАКОМ ФНПР
«ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД ПРОФДВИЖЕНИЕМ РОССИИ»:**

Суркову Людмилу Ивановну – председателя Кемеровской областной территориальной организации Профсоюза

*Отдел организационной работы и
кадровой политики ЦК Профсоюза*

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

«100 ЛЕТ ПРОФСОЮЗУ РОССИИ. НАДЕЖНОСТЬ, ПРОВЕРЕННАЯ ВРЕМЕНЕМ!»

Научно-практическая конференция «100 лет Профсоюзу России. Надежность, проверенная временем!» состоялась 14 августа 2018 года в Москве в рамках мероприятий, посвященных 100-летию Профсоюза работников государственных учреждений России.

Открыл конференцию Председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Н.А. Водянов.

Участников конференции приветствовал и ответил на вопросы присутствующих первый заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России С.Г. Некрасов.





Выступления продолжил доктор психологических наук, профессор В.Н. Футин докладом «Применение инновационных технологий профсоюзного менеджмента в эффективном управлении деятельностью Профсоюза».

Типовые ситуации конфликтов интересов на государственной службе проанализировала доктор юридических наук Д.Б. Миннигулова.

Во второй половине дня работы конференции секретарь ФНПР, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» А.В. Шершуков осветил тему «Современные информационные технологии в развитии профсоюзного движения».

По направлению профсоюзной деятельности «Охрана труда и здоровья» сделал сообщение начальник управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости Е.Н. Иванов.

Доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина

(МГЮА), председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения К.Д. Крылов презентовал исследование «К 100-летию профсоюзного участия в регулировании труда и социального обеспечения в государственных учреждениях: правовые итоги и перспективы».

Завершил дискуссию эксперт Международного конкурса «Проектный Олимп» Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации Е.Н. Крюнькин демонстрацией презентации «Оптимизация деятельности органов государственной власти. Проектное управление. Роль профсоюзных лидеров».

Закрыв научно-практическую конференцию и подвел ее итоги Председатель Профсоюза Н.А. Водянов. Материалы публикуются в Информационном бюллетене Профсоюза.

МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«100 ЛЕТ ПРОФСОЮЗУ. НАДЕЖНОСТЬ, ПРОВЕРЕННАЯ ВРЕМЕНЕМ!»

В. Футин,

доктор психологических наук, профессор

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФСОЮЗНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ЭФФЕКТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОФСОЮЗА



Актуальность изучения технологических вопросов организации деятельности профсоюза определяется насущными потребностями развития и наличием нереализованных возможностей их удовлетворения.

В статье в качестве обсуждаемых вопросов рассмотрены особенности профсоюзного менеджмента и требования к управленческой компетентности профлидеров, в целом оценивающие перспективы применения инновационных технологий управления в профсоюзной работе.

Нацеленность на стратегическое развитие представлена во всех базовых документах Профсоюза. В долгосрочном плане стратегия развития определяется тремя ключевыми обстоятельствами: количественным составом, профсоюзными компетенциями членов и качеством профсоюзного менеджмента.

Перечисленные факторы являются важнейшими элементами организационной структуры профсоюза. Их взаимодействие определяет саму возможность его существования и перспективы развития.

Масштаб и эффективность деятельности любой общественной организации в первую очередь оценивается количеством её членов. Это обобщённый показатель её популярности, востребованности, а в долгосрочном плане – перспектив развития. Об этом свидетельствует 100-летний юбилей Профсоюза, широко отмечаемый профсоюзной общественностью в текущем году.

В настоящее время численность членов Профсоюза приближается к миллиону человек. Данное обстоятельство во многом определяет особенности его организационного управления.

Для сравнения, численность Вооруженных сил России составляет в 2018 году 1 013 628 военнослужащих, а в крупнейшей по числу сотрудников компании «Российские железные дороги» (РЖД) работает 751 тысяча человек (март 2018 г.).

Понятно, что в ВС применяется система военного управления, а в РЖД – транспортный менеджмент. Командование личным составом и управление персоналом осуществляется

с использованием методов бюрократического (механического) авторитарного управления и жёсткой вертикали власти (единоначалия). Данный стиль управления является единственным возможным вариантом в силу специфики деятельности милитаризованных и транспортных структур.

Совершенно иное дело – это управление жизнедеятельностью общественной организации, регулируемой её уставом и законодательством о труде. Профсоюзный менеджмент является вариантом «мягкой» системы демократического управления. Его специфика проявляется в практике применения методов управления. Административные методы используются в рамках устава и договоров, экономические методы (в силу некоммерческого характера деятельности профсоюзов) применимы в ограниченном числе случаев. В условиях, когда практика административных и финансовых рычагов управления имеет пределы, на первое место в управленческом арсенале профлидера выдвигаются социальный и психологический методы. В настоящее время разработаны инновационные технологии, основанные на их использовании.

Вместе с тем эффективность применения данных технологий в практике профсоюзной работы определяется уровнем управленческой компетентности профлидеров. Следует выделить объективные и субъективные условия его повышения. К объективным обстоятельствам относятся имеющийся опыт управленческой деятельности и наличие специальной системы повышения компетенций, к субъективным факторам – желание и способность профлидеров обучаться и овладевать новыми технологиями.

Профлидерами становятся члены профсоюза, имеющие чаще всего опыт применения традиционных методов, характерных для производственных отношений. Вовлекаясь в профсоюзную деятельность, работники организаций – специалисты, руководители организаций, учреждений – стано-

вятся общественными деятелями, обретают новый статус. Это иная, чем прежде, весьма сложная и ответственная сфера деятельности. Обретённый статус наделяет избранного профлидера новыми социальными ролями¹ – модератора², адвоката³, коммуникатора⁴, медиатора⁵, фасилитатора⁶, имиджмейкера⁷. Но главной, ведущей, системообразующей ролью становится роль социального лидера⁸. Одновременно с этим профлидеру вменяется и соответствующая форма персональной ответственности. Следует помнить, что социальные статус и роль – это основные понятия, которые определяют организационное поведение человека.

1 Социальная роль — это поведение, которое ожидается от человека, имеющего определенный статус.

2 Социальный модератор занимается организацией работы первичной профсоюзной организации, проведением массовых мероприятий и акций с участием работников предприятия, управлением инициативами трудящихся.

3 Социальный адвокат занимается организацией деятельности по защите прав трудящихся.

4 Социальный коммуникатор использует связи с общественностью в работе с трудящимися, коммуникационный менеджмент в деятельности первичной профсоюзной организации, управление информацией и коммуникацией в кризисных (конфликтных) ситуациях.

5 Социальный медиатор нацелен на управление конфликтами в сфере социально-трудовых отношений, принимает участие в переговорах по разрешению трудовых споров и конфликтов, организует социальную защиту работников предприятия.

6 Социальный фасилитатор проводит социально-экономический маркетинг: изучает внутренний и внешний рынки труда, характеристики регионального и отраслевого рынка труда, возможности и риски, воздействующие на организацию и влияющие на социально-трудовые отношения.

7 Социальный имиджмейкер связан с управлением социальным имиджем первичной профорганизации и персональным имиджем профлидеров.

8 Социальный лидер занят организацией профсоюзного движения в учреждении, развитием социального партнерства, инициированием профсоюзного лидерства как платформы организационного развития предприятия, координацией и взаимодействием профсоюза с администрацией, руководителями, общественными организациями по вопросам работы с трудящимися.

Социальная роль – это совокупность действий, которые должен выполнять человек. Она связана с конкретным набором его обязанностей и прав, представляет собой образец его поведения.

Особо следует отметить прямую связь ролевого соответствия и личной эффективности профлидера. Несоответствие реального и ожидаемого поведения приводят к ролевому конфликту, который снижает доверие и привлекательность человека, блокирует партнёрские отношения с ним. В случае игнорирования данного вопроса нерациональное поведение профлидера может привести к его карьерному кризису.

Существуют особенности применения инновационных технологий в сфере социально-трудовых отношений⁹. Перечислим лишь некоторые условия их эффективного применения:

1. Гибкое сочетание стилей управления¹⁰ с преимущественным преобладанием демократического стиля при решении внутрипрофсоюзных вопросов и блокирование попыток применения псевдостилей. При организации партнёрского сотрудничества целесообразно использовать такое сочетание стилей управления, которое обеспечивает твердую позицию профсоюза в вопросах защиты прав и интересов трудящихся и выполнение требований Устава. В целях контроля действующей практики необходима регулярная диагностика эффективности принимаемых управленческих решений и качества их исполнения.

1. Наличие стандартов применения социальных и психологических методов в организационной работе профсоюза,

⁹ Это достаточно широкая и дискуссионная проблема, и она выходит за рамки данной статьи.

¹⁰ К классическим стилям управления относятся: авторитарный, демократический и либеральный.

разработка на их основе инновационных технологий управления деятельностью профсоюза и их широкое внедрение в практику управления.

2. Наличие профилей ключевых компетенций профилиров разного уровня и разработка на их основе образовательных программ. Развитие управленческих компетенций профактива (резерва), их регулярная оценка и учёт в работе социальных лифтов при формировании кадрового ядра профсоюзных организаций.

К инновационным технологиям профсоюзного менеджмента с учётом вышеизложенного следует отнести:

1. Технологии оценочной деятельности;
2. Технологии управления корпоративной культурой;
3. Коммуникационные технологии.

Оценочная деятельность неизбежно присутствует в любой системе управления, поскольку без этой функции организовать управленческий процесс невозможно. Как правило, аппарат управления в рамках исполнения функций контроля оценивает эффективность исполнителей, организационных процессов и результаты деятельности. От качества и оперативности оценки зависят результативность жизнедеятельности и перспективы существования организации.

Объективная оценка персонала во многом определяет его трудовую мотивацию и корпоративную лояльность. Короче говоря, качественная оценка ключевых показателей способствует процветанию организации и, напротив, необъективная оценка рано или поздно приводит к организационному кризису.

Управление персоналом в профсоюзе имеет значительную специфику, наработанную практику и давние традиции. Сегодня используют в основном известные методы оценочной беседы (структурированного интервью), оценочное наблюдение и биографический метод (анализ документов).

Однако они эффективны лишь в том случае, если оценочные процедуры проводят квалифицированные специалисты. В других случаях – это манипулирование псевдооценками.

Самой сложной задачей является оценка человеческого капитала на индивидуальном, групповом и коллективном уровнях. Более ста лет наука и практика нацелены на создание корректных оценочных методов и технологий.

Оценка конкретного человека включает изучение и оценивание его физических, физиологических, психологических, морально-этических и других качеств и особенностей, компетенций, мотивационно-потребностной сферы. Результаты такой оценки необходимы для осуществления большинства управленческих действий.

Кратко рассмотрим некоторые современные методы оценки.

Качественные, описательные методы:

- Матричный метод – сравнение качеств конкретного человека с идеальной моделью сотрудника.
- Метод системы произвольных характеристик – выделяют самые крупные достижения и самые серьезные нарушения в работе и делают выводы на основе их сопоставления.
- Оценка выполнения задач – оценивается работа сотрудника в целом.
- Метод «360 градусов» – оценка работника коллегами, руководителями, подчиненными, клиентами и им самим.
- Групповая дискуссия – разговор работника с экспертами о результатах его работы и перспективах.

Количественные методы:

- Метод балльной оценки. За каждое достижение человек получает определенное количество баллов, которые суммируются по итогам месяца, квартала или года.

- Ранговый метод. Руководители составляют рейтинг сотрудников.

- Метод свободной балльной оценки – каждое качество сотрудника оценивается экспертами на определенное количество баллов, а результаты суммируются. На основе полученных фактов составляется рейтинг.

Комбинированные методы:

- Метод суммы оценок. Каждая характеристика работника оценивается по определенной шкале, а затем выводится некий средний показатель, сравниваемый с идеальным коэффициентом для конкретной должности.

- Система группировки. Всех сотрудников делят на несколько групп – от тех, чья работа практически безупречна, до тех, кто работает неудовлетворительно.

- Аттестация (понимаемая как комплексная оценочная процедура, а не как формальность).

- Ассесмент-центр (центр оценки) позволяет получить достоверную информацию о личностных, деловых качествах сотрудника и о том, насколько имеющийся состав организации соответствует её целям, политике и структуре. Процедура включает деловые игры, кейсы, групповые дискуссии, индивидуальные интервью и тесты. По результатам проводится общая оценка участника – интеграционная сессия и составление отчета.

- Тестирование. Психологические тесты помогают выявить личностные особенности сотрудника, а профессиональные – его умения и знания, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей.

- Интервьюирование. Метод, основанный на вопросах и ответах. Процедура может быть проведена в свободной форме (неструктурированное интервью), в этом случае определяется эмоциональная реакция на вопросы.

- Метод экспертных оценок персонала. Экспертом может выступать как руководитель организации, так и сотрудники, хорошо знающие оцениваемого человека (внутренняя оценка). Внешняя оценка – это оценка с участием привлеченных специалистов.

- Деловые игры – позволяют смоделировать действия сотрудника в определённой ситуации и оценить его поведение, стрессоустойчивость, способность быстро и правильно принимать решения, взаимодействие с коллегами и партнёрами.

В итоге руководителю предоставляется оценочный лист с полной информацией о работнике, а также с выводами о его профессиональной пригодности и рекомендациями по развитию.

Заключительным этапом проведения оценки является принятие управленческих решений по поводу тех сотрудников, которые проходили оценку.

Адекватная оценка членов профсоюза позволяет выявлять талантливых управленцев-лидеров и выдвигать их на вышестоящие уровни управления, определять потенциал конкретных людей и коллективов, повышать активность членов профсоюза и привлекательность его имиджа.

Рассмотрим некоторые технологические вопросы управления корпоративной культурой.

Корпоративная культура – это представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, отношения и нормы, общие для всех членов коллектива.

Корпоративная культура включает:

- культуру руководителей и сотрудников;
- этическую и эстетическую культуру;
- культуру поведения;
- культуру коммуникаций;
- культуру разрешения конфликтов.

Важнейшим элементом выступают корпоративные ценности – ядро организационной культуры, определяющие то, что особенно значимо и важно для человека, на что он ориентируется в своей деятельности. Ценности организации бывают декларируемыми и исполняемыми. На основе ценностей вырабатываются нормы и формы поведения в организации. Стремление к общим ценностям способно объединять людей в группы, создавая мощную силу в достижении поставленных целей.

Вовлечение сотрудников в жизнедеятельность организации связано с механизмом социализации – приобретением к ценностям корпоративной культуры, усвоением образцов поведения и навыков работы, овладением новых ролей. Вовлечение происходит посредством социокультурной адаптации новых работников к организационным отношениям и окружению.

Успешность адаптации зависит от ряда условий, главными из которых являются:

- престиж и привлекательность профсоюза;
- особенности организации профсоюзной работы, реализующие мотивационные установки члена профсоюза;
- гибкость системы обучения членов, действующей внутри профсоюза;
- позитивный социально-психологический климат, сложившийся в профсоюзе;
- личностные свойства адаптируемого члена профсоюза, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением.

Успешность адаптации определяется степенью интеграции нового члена профсоюза и её устойчивостью.

Основные модераторы, влияющие на вовлечение члена в деятельность профсоюза:

- ценностные ориентации, мотивация профсоюзного членства;
- коммуникация (как вертикальная – между профактивом и остальными членами, так и горизонтальная – между членами профсоюза);
- эффективность принимаемых управленческих решений в вопросах защиты прав и интересов трудящихся и качество их исполнения;
- стили управления, реализующие властные полномочия выборных органов профсоюза.

Сильная корпоративная культура связывает организацию в единое целое, обладает ценностями, которые поддерживаются её членами, представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, отличает членов одной организации от другой, осуществляет коллективное программирование мыслей, управляет поведением людей.

Слабая корпоративная культура, генерирующая конфликты и конфронтацию, провоцирует социально-культурную дезорганизацию – устойчивое нарушение оптимального функционирования организации, что проявляется в отходе от целей, стагнации, отклоняющемся служебном поведении сотрудников.

Причины социальной дезорганизации:

- несогласованность действий разных уровней управления, нарушение обязательств, конфликт между декларируемыми и исполняемыми ценностями, что в итоге приводит к появлению контркультуры, основанной на анонии¹¹, саботаже¹²,

11 Аномия (здесь) – отвержение базовых ценностей, нарушение установленных норм и правил поведения в результате распада морально-ценностной системы личности, социальной апатии, нигилизма, профессиональной деградации и пр.

12 Саботаж — умышленное неисполнение или халатное исполнение своих обязанностей, скрытое противодействие аппарату управления.

абсентеизме¹³. Всё перечисленное вызывает психологическое напряжение в коллективе и девиантное¹⁴ (отклоняющееся) поведение некоторых людей;

- неадекватность методов руководства;
- внешние факторы (экономические или социальные кризисы, недобросовестная конкуренция в сфере социального лидерства, намеренная дискредитация общественных деятелей и общественных организаций и др.).

Профлидеры всех уровней играют ключевую роль в формировании корпоративной культуры. Недостаток внимания к нормам и ценностям профсоюза приводит к снижению уровня его корпоративной культуры.

Важным средством предупреждения социально-культурной дезорганизации служит построение эффективного механизма социальной адаптации новых членов профсоюза, их вовлечение в профсоюзную работу, регулярная диагностика уровня корпоративной культуры и выявление элементов контркультуры, своевременное реагирование на изменение условий, упреждающее внедрение в практику управления необходимых нововведений и т.д.

Технологии управления корпоративной культурой и коммуникации тесно связаны между собой. Коммуникационные технологии применяются в работе по формированию привлекательного имиджа профсоюза, повышению профмотивации и вовлечению новых членов профсоюза.

Степень влияния коммуникации на членов профсоюза во многом зависит от оценки коммуникантами воспринимаемо-

13 Абсентеизм — невовлечённость в общее дело, уклонение от выполнения обязанностей, неэффективное использование рабочего времени, что приводит к снижению результатов труда.

14 Девиантное поведение проявляется в различных формах, в явном виде как деструктивное трудовое поведение, в скрытом – как манипулятивное поведение.

го источника этой информации. Положительное восприятие вызывает симпатию и формирует стремление к партнёрскому взаимодействию. Негативное восприятие вызывает антипатию, неприязненное отношение и конфронтацию. Успех коммуникативного взаимодействия во многом зависит от привлекательности имиджа источника коммуникации (профлидера или профсоюза).

Следует различать виды имиджей, отражающих в общественном мнении уровень авторитета и репутации человека или организации.

Персональный имидж – ореол, создаваемый вокруг конкретной личности с целью ее популяризации и оказания эмоционально-психологического воздействия на общественное мнение.

Профессиональный имидж – черты облика человека как субъекта деятельности, отражающие степень его профессиональной успешности; стимулирует рост авторитета; расширяет перспективы профессиональной карьеры, профессионального признания; выступает условием профессиональной самореализации, достижения профессиональных вершин.

Социальный имидж профсоюзов – образ прогрессивной общественной организации, выступающей в роли социального лидера, т.е. действенной общественной силы, реально влияющей на развитие социально-экономических отношений в России, решающей важнейшие задачи в сфере трудовых отношений, защиты прав и свобод трудящихся в современных условиях. Имидж профсоюза во многом определяет мотивацию профсоюзного членства.

Социальный имидж – ключевой компонент повышения репутации профсоюза в качестве социального лидера. Социальный имидж является важным элементом системы связей с общественностью, эффективным инструментом влияния на общественное мнение.

Управление социальным имиджем профсоюза повышает доверие к нему государственных органов, политических партий и граждан, обеспечивает лидирующее положение в системе общественных сил, молодежной среде, превращает в социального лидера, успешно оправдывающего свое высокое историческое предназначение.

Сегодня в работе профсоюзов востребован лидерский стиль коммуникативного поведения, тесно связанный с привлекательным имиджем профлидера.

Привлекательность имиджа профлидера усиливается посредством демонстрации его презентационной компетентности во всех видах представительских отношений (с представителями регионального руководства, административных структур, политических партий, общественных организаций, бизнеса, работодателями, руководством и коллективами учреждений, членами профсоюза) и во всех формах деловой беседы (формальной и неформальной), массовой коммуникации (совещание, заседание, собрание), в публичных выступлениях (съезд, конференция, пресс-конференция), на презентационных мероприятиях (интервью, телеинтервью).

Важнейшим инструментом, обеспечивающим организационное взаимодействие, выступает коммуникация, которая формирует организационные связи и организационные отношения, что особенно важно в работе с территориальными структурами. По этой причине именно коммуникационные инструменты обеспечивают нормальное функционирование процессов жизнедеятельности, координацию и взаимодействие всех подразделений, эффективность управления профсоюзной организацией как единого механизма и снижает риски организационного сепаратизма.

В современных условиях в структуре управленческой коммуникации быстрыми темпами возрастает роль и значение важнейшей функции управления – управление компетен-

циями, мотивацией, поведением членов профсоюза. Такова специфика развития кадрового ядра профсоюза.

Ключевыми задачами управленческой коммуникации – в рамках названной функции управления – являются:

- вовлечение сотрудников организаций в деятельность профсоюза, в т.ч. через реализацию социальных программ и проектов,
- повышение активности членов профсоюза путём развития профсоюзного лидерства,
- непрерывное развитие ключевых компетенций профактива,
- активизация социального партнёрства.

Перечисленные обстоятельства определяют насущную потребность в наличии единого организационного механизма совершенствования управленческой коммуникации, обеспечивающего долгосрочное и стабильное развитие профсоюза. В качестве такого управленческого инструмента можно было бы создать виртуальный Центр профсоюзных компетенций (ЦПК) – современную систему дистанционного обучения и контроля знаний.

ЦПК представляет собой интернет-платформу профсоюзного обучения, помогает автоматизировать обучение членов профсоюза, держать под контролем результаты их обучения для последующей оценки и аттестации, ставить на поток различные обучающие программы по развитию компетенций профактива во всех профсоюзных комитетах, позволяет обмениваться информационными сообщениями и видеозвонками, проводить видеособрания по Интернету с неограниченным числом участников.

Кроме того, наличие корпоративного образовательного интернет-портала позволяет проводить аналитическую работу, в том числе исследования и анализ данных, моделирование социальных процессов (образовательных потребностей,

интересов, настроений), проектирование управленческих решений, социальных и образовательных программ. ЦПК может быть функционально связан с сайтом Профсоюза, что значительно повысит информационную привлекательность и востребованность профсоюзных интернет-ресурсов в целом.

Создание ЦПК возможно на основе широко известных систем дистанционного обучения (СДО), таких как iSpring Online, Mirapolis HCM, Webinar.ru, EduTerra, Moodle 3KL и др. Наличие широкого выбора СДО позволит использовать наиболее подходящий вариант.

Подготовка и проведение учебных занятий активизируют процесс создания видеолекций, а по мере накопления видеоматериала – формирование электронной библиотеки. В качестве ведущих видеопрограмм, видеолекций и других форм обучения могут выступать руководители и ведущие специалисты профсоюза, преподаватели, эксперты, в т.ч. и зарубежные.

Центр может оказывать полноценный комплекс информационно-образовательных и консультационных услуг для всех членов профсоюза, выполнять функции оценки и развития компетенций профактива, обеспечивать ряд контрольных функций управления, способствовать внедрению принимаемых ЦК Профсоюза решений во всех профсоюзных организациях.

Кроме очевидных выгод в работе с активом Профсоюза запуск ЦПК дополнительно предоставляет значительные репутационные преимущества среди профсоюзного сообщества как в стране, так и за рубежом. В дальнейшем это даст возможность повышать имиджевую привлекательность Профсоюза и как следствие монетизировать новые информационно-образовательные возможности, использовать видеоконтент и систему СДО для обучения представителей других профсоюзов России и зарубежных стран, а также обществен-

ных организаций и работодателей по профсоюзной тематике (в том числе и на коммерческой основе).

Мы тезисно рассмотрели лишь некоторые технологические вопросы организации деятельности профсоюзов. Данная тема в силу своей актуальности и практической значимости требует более широкого освещения. Вместе с тем надеемся, что обращение к рассмотренным вопросам привлечёт к ним внимание профсоюзной общественности.

Д.Б. Миннигулова,

доктор юридических наук

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ОСНОВНОЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ



Современная государственная служба основывается в том числе и на проводимой антикоррупционной политике государства, вот почему вопросы урегулирования конфликта интересов постоянно находятся в центре внимания органов по управлению государственной службой России.

Характеризуя эмпирическую сторону данного вопроса, стоит обратить внимание на обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 1 от 3 апреля 2018 г., подготовленный Минтрудом России по итогам обобщения результатов мониторинга применения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, Центральном банке Российской Федерации, государственных внебюджетных фондах, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организациях, создава-

емых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (далее – государственные органы, организации). Согласно данным мониторинга о ходе реализации мер по противодействию коррупции в государственных органах, организациях за 9 месяцев 2017 года поступило 13 993 уведомления должностных лиц о возможном возникновении у них конфликта интересов и 549 уведомлений о возникшем конфликте интересов.

Согласно предоставленным данным чаще всего возникновение конфликта интересов связано с:

а. подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства;

б. обращением должностного лица или его родственников (свойственников) в государственный (муниципальный) орган (организацию), в котором должностное лицо осуществляет служебную (трудовую) деятельность;

в. выполнением контрольных (надзорных) функций;

г. выполнением иной оплачиваемой работы;

д. владением должностным лицом приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций).

К нормативно-правовым актам, которые тем или иным образом регулируют конфликт интересов на государственной гражданской службе, относятся:

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 04.06.2018);

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

3. Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы»;

4. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2009) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

5. Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 (ред. от 19.09.2017) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»;

6. Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования»;

7. «Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов» (по состоянию на 03.08.2018г.);

8. Письмо Минтруда России от 21.03.2016 № 18-2/10/П-1526 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения» (вместе с «Обзором практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции»);

9. Письмо Генпрокуратуры России от 22.11.2017 № 86-13-2017/Ип11279-17 «О направлении памятки по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов»;

10. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 23 декабря 2010 г. (протокол № 21).

Итак, согласно изменениям, внесенным в Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» 04.06.2018, которые вступили в действие с 3 сентября 2018 г., конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). А личная заинтересованность – это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми данное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

ВАЖНО отметить, что согласно Обзору практики по рассмотрению в 2012–2013 годах дел по спорам, связанным с привлечением государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных проступков (утв. Президиумом Верховного суда РФ 30.07.2014): в основе конфликта интересов лежит заинтересованность материального свойства – получение или реальная возможность получения работником (или членами его семьи) в связи с исполнением должностных обязанностей доходов, иной материальной выгоды с учетом конкретной ситуации. Утверждения работодателя о возможности возник-

новения конфликта интересов должны быть подтверждены фактическими доказательствами.

Неисполнение гражданским служащим обязанности передать в доверительное управление находящиеся в его владении ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставном (складочном) капитале организации) той организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные государственные функции, образует конфликт интересов.

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

- 1) на государственных и муниципальных служащих;
- 2) на служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, на лиц, замещающих должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного;
- 3) на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;
- 4) на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Что делать, если возник конфликт интересов?

В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан:

1. принять меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2. уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

3. представитель нанимателя (работодатель) обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Для гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, предотвращение или урегулирование конфликта интересов

1. Может состоять:

1.1. В изменении должностного или служебного положения вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке

1.2. И (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

2. Осуществляются путем

2.1. Отвода или самоотвода гражданского служащего в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии со ст. 59.2 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с утратой доверия.

Согласно Указу Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях

по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов») для урегулирования конфликтов интересов в государственном органе образуется комиссия по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов!

Основной задачей комиссий является содействие государственным органам:

в обеспечении соблюдения государственными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами;

в осуществлении в государственном органе мер по предупреждению коррупции.

Комиссия образуется нормативным правовым актом государственного органа, утверждающим порядок работы комиссии и её состав:

заместитель руководителя государственного органа (председатель комиссии),

руководитель подразделения кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностное лицо кадровой службы государственного органа, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений (секретарь комиссии),

государственные служащие из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения, других подразделений государственного органа, определяемые его руководителем,

представитель Управления Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции или соответствующего подразделения Аппарата Правительства Российской Федерации,

представитель (представители) научных организаций и образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с государственной службой.

Руководитель государственного органа может принять решение о включении в состав комиссии:

а) представителя общественного совета, образованного при федеральном органе исполнительной власти в соответствии с частью 2 статьи 20 Федерального закона от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации»;

б) представителя общественной организации ветеранов, созданной в государственном органе;

в) представителя профсоюзной организации, действующей в установленном порядке в государственном органе.

(А, б, в) включаются в состав комиссии по согласованию с Управлением Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции или с соответствующим подразделением Аппарата Правительства Российской Федерации, с научными организациями и образовательными учреждениями среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, с общественным советом, образованным при федеральном органе исполнительной власти, с общественной организацией ветеранов, созданной в государственном органе, с профсоюзной организацией, действующей в установленном порядке в государственном органе, на основании запроса руководителя государственного органа. Согласование осуществляется в 10-дневный срок со дня получения запроса.)

В заседаниях комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

1) непосредственный руководитель государственного служащего, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов;

2) определяемые председателем комиссии 2 государственных служащих, замещающих в государственном органе должности государственной службы, аналогичные должности, замещаемой государственным служащим, в отношении которого комиссией рассматривается этот вопрос;

3) другие государственные служащие, замещающие должности государственной службы в государственном органе; 4) специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам государственной службы и вопросам, рассматриваемым комиссией; 5) должностные лица других государственных органов, органов местного самоуправления; 6) представители заинтересованных организаций; представитель государственного служащего, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов, – по решению председателя комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно не менее чем за 3 дня до дня заседания комиссии на основании ходатайства государственного служащего, в отношении которого комиссией рассматривается этот вопрос, или любого члена комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа членов комиссии.

Проведение заседаний с участием только членов комиссии, замещающих должности государственной службы в государственном органе, недопустимо.

Число членов комиссии, не замещающих должности государственной службы в государственном органе, должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

а) представление руководителем государственного органа в соответствии с пунктом 31 Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065, материалов проверки, свидетельствующих:

о представлении государственным служащим недостоверных или неполных сведений, предусмотренных подпунктом «а» пункта 1 названного Положения;

о несоблюдении государственным служащим требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

б) поступившее в подразделение кадровой службы государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностному лицу кадровой службы государственного органа, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в порядке, установленном нормативным правовым актом государственного органа:

обращение гражданина, замещавшего в государственном органе должность государственной службы, включенную в перечень должностей, утвержденный нормативным правовым актом Российской Федерации, о даче согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации, если отдельные функции по государственному управлению этой организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, до истечения двух лет со дня увольнения с государственной службы;

заявление государственного служащего о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

заявление государственного служащего о невозможности выполнить требования Федерального закона от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» (далее – Федеральный закон «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами») в связи с арестом, запретом распоряжения, наложенными компетентными органами иностранного государства в соответствии с законодательством данного иностранного государства, на территории которого находятся счета (вклады), осуществляется хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранном банке и (или) име-

ются иностранные финансовые инструменты, или в связи с иными обстоятельствами, не зависящими от его воли или воли его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

уведомление государственного служащего о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) представление руководителя государственного органа или любого члена комиссии, касающееся обеспечения соблюдения государственным служащим требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в государственном органе мер по предупреждению коррупции;

г) представление руководителем государственного органа материалов проверки, свидетельствующих о представлении государственным служащим недостоверных или неполных сведений, предусмотренных частью 1 статьи 3 Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» (далее – Федеральный закон «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»);

д) поступившее в соответствии с частью 4 статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и статьей 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации в государственный орган уведомление коммерческой или некоммерческой организации о заключении с гражданином, замещавшим должность государственной службы в государственном органе, трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, исполняемые во время замеще-

ния должности в государственном органе, при условии, что указанному гражданину комиссией ранее было отказано во вступлении в трудовые и гражданско-правовые отношения с данной организацией или что вопрос о даче согласия такому гражданину на замещение им должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение им работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации комиссией не рассматривался.

Решение, принимаемое по итогам рассмотрения вопроса, указанного в абзаце втором подпункта «б» пункта 16, носит обязательный характер, а в остальных случаях – рекомендательный характер (абзац второй подпункта «б» пункта 16: обращение гражданина, замещавшего в государственном органе должность государственной службы, включенную в перечень должностей, утвержденный нормативным правовым актом Российской Федерации, о даче согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой организации, если отдельные функции по государственному управлению этой организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, до истечения двух лет со дня увольнения с государственной службы).

А. Шершуков,
секретарь ФНПР,
главный редактор Центральной
профсоюзной газеты «Солидарность»

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ



Современные информационные технологии, которые уже внедрены или должны быть внедрены в профсоюзную работу, необходимо рассматривать в контексте общих изменений, которые уже произошли и продолжают происходить как в секторе трудовых отношений в России, так и во всем мире. Невозможно рассматривать трудовые отношения и цифровизацию вне контекста других общественных отношений, экономических и политических отношений и их динамики. Это изменение типа рабочего места, изменение формы коммуникации между работником и работодателем и т.д. Переход на заочное общение работника и работодателя, в том числе и в части оформления трудовых отношений, и в трудовом процессе. Конечно, всё это влияет на профсоюзы как объединения трудящихся.

Происходит развитие интернет-коммуникаций, перевод все более существенного числа функций в цифру, в развитие облачных программ и сервисов. Этот процесс способствовал росту эффективности производственных процессов, росту прибыли, и цифровизация стала своеобразной экономической суперкомпенсацией для компаний, которые уже не мог-

ли серьезно снижать издержки в работе за счет экономии на зарплатах или налогах. Именно капитал стал инициатором внедрения цифровых технологий, поскольку они не просто эффективнее – они несут серьезное увеличение прибыли. А для государственного сектора цифровизация несет сокращение рабочих мест, увеличение числа функций, которые реализуются заочно, в удаленном режиме.

Для сектора реальной экономики это ведет к уменьшению числа рабочих мест, уменьшению числа профессий. При этом сокращается не только число работников. Остающиеся работники уже не работают в огромном коллективе, а если коммуницируют, то с небольшим числом коллег. Соответственно, это уже стало проблемой для организаций работников – для профсоюзов. Не секрет, что не только российские, но и западные профсоюзы испытывают сложности с вовлечением в члены профсоюзов на малых предприятиях, на предприятиях торговли и сервиса. Но по сравнению с этими традиционными сложностями ситуация сейчас связана еще и с тем, что процесс цифровизации не только привел к росту числа таких предприятий, но и, если можно так сказать, к атомизации труда. Работа с использованием цифровых платформ – Юбер и т.д. – приводит трудовые отношения к индивидуализированным и, более того, к заочным, когда работник и его непосредственный руководитель, предоставляющий «как бы» рабочее место, вообще не встречаются. Нет трудового коллектива – нет коллективного договора. Вопрос: где здесь место профсоюза и есть ли оно в принципе? Там, где остаются работники – не в сервисе или торговле, а на производстве, остаются наиболее профессиональные и специализированные в своей профессии работники. Конечно, у них есть не только трудовые отношения, но и возможные проблемы в этих отношениях. Однако в количественном плане их

относительно немного. Вопрос: не превратятся ли профсоюзы на новом историческом этапе в подобие средневековых гильдий или цехов, в которые будут объединены работники? Чьи интересы будут защищать профсоюзы цифровой производственной экономики – это большой вопрос.

Поскольку новый цифровой технологический уклад экономически эффективен, несет прибыль компаниям и на уровне «Вау-эффекта» поддерживается населением – конечно, мы не можем с ним бороться, если не хотим выглядеть луддитами на новом витке истории. Но как оценить последствия внедрения этого уклада? Уменьшение числа рабочих мест и высвобождение человека из процесса труда ставит вопрос: чем займутся эти освобожденные от труда люди? Где возьмут средства для существования? Пока что в качестве возможного ответа на этот вопрос некоторые страны пытаются ответить, экспериментируя с безусловным базовым доходом. Но у меня это вызывает ассоциации скорее с Древним Римом и городским плебсом, которому власть бесплатно выдавала хлеб и обеспечивала развлечениями, чтобы те не бунтовали. Но сегодня деньги для этого безусловного базового дохода государство может взять только в виде дополнительного налога с предпринимателей. Будут ли готовы предприниматели поступиться долей прибыли, понимая социальные последствия возможной пауперизации граждан, лишенных рабочего места? Пока что мы наблюдаем только рост социального расслоения в мире и рост доходов наиболее обеспеченной части общества, сопровождаемый уменьшением социальных гарантий и прав профсоюзов. И, кстати, сопровождаемый словами об увеличении возможностей индивида и уникальности каждой личности и словами о социальной экономике...

Как представитель профсоюзов, отмечу еще несколько проблем, с которыми столкнутся, да и уже сталкиваются

организации, представляющие интересы трудящихся. Атомизация рабочего места, переход на технологические платформы, предоставляющие возможность удаленной работы, ставят перед профсоюзами проблему коммуникации со своими членами. А с точки зрения отстаивания их интересов у профсоюзов возникает вполне реальная проблема конкуренции с электронными сервисами, которые уже сегодня могут предоставлять как минимум юридические консультации, предложения рабочих мест и пр. Может измениться и структура профсоюзов. Если сейчас мы имеем дело с отраслевыми профсоюзами, то в перспективе мы можем столкнуться с гильдиями, объединяющими уникальных специалистов, и массами работников-операторов, которые будут выполнять элементарные функции из серии «нажми на кнопку». Но в этом качестве работник-оператор может быть востребован на стандартной операции вне зависимости от отраслевой принадлежности предприятия. Это означает, что может нивелироваться как специализация, так и отраслевая профсоюзная структура. Таким образом, профсоюзная структура от нынешней отраслевой может через какое-то время перейти к территориальной: человек состоит в универсальном профсоюзе. Изменение технологического уклада, качественное сокращение количества рабочих мест могут совершенно естественным ходом событий «вырастить» новое общество, в котором право трудящихся на свободу объединения в профсоюзы на рабочих местах может быть утрачено просто в силу отсутствия этих самых рабочих мест. Конечно, это негативный вариант прогноза. Но для профсоюзов изменение технологического уклада общества означает потребность в изменении их собственного технологического уклада. То есть аналогичного перехода на новые технологические платформы и в части внутренней организации, и в части коммуникации

с членами профсоюзов через мобильные приложения с возможностью обратной связи.

С какими проблемами сталкиваются профсоюзы в части информационной работы, коммуникации с членами профсоюзов, агитации и пропаганды по отношению как к членам профсоюзов, так и непрофсоюзной частью работников:

- частично пожилой и частично деидеологизированный, частично бюрократизированный профаппарат,

- часть профмолодежи, которая воспринимает профсоюзы как карьерный лифт, а не как организацию, которой можно посвятить жизнь, извините за пафос,

- политика индивидуализма, продвигаемая работодателем в СМИ, атомизации работника на предприятии,

- общая политика большинства СМИ, которая поддерживает эту идеологию атомизации, выступая как инструмент промывания мозгов,

- архаичность технологических подходов, которые реализуются в профсоюзах в части работы с информацией,

- специфический внутренний сленг, используемый для общения с внешней аудиторией,

- содержание месседжа, который обращен к членам профсоюзов или непрофсоюзной части и который зачастую далек от их реальных проблем и интересов.

Что означают эти проблемы? В каком направлении необходимо двигаться?

Главная мысль – следующая. Проблемы информационной работы только частично находятся в сфере информационной работы. Не может информационная работа существовать по канонам 21-го века, если профсоюзный аппарат, структура живут по канонам 20-го. Не может существовать эффектив-

ная агитация и пропаганда в профсоюзе, если внутри профсоюза господствует бюрократия.

Выражаясь словами философов прошлого века, глупо и неэффективно пытаться «казаться», выдавать себя за того, кем ты на самом деле не являешься. Нужно им быть на самом деле. И раз уж мы говорим о профсоюзах как о защитниках интересов работников, то наши организации должны отвечать или хотя бы стремиться отвечать требованиям работников. Подчеркну – не нашему представлению о защитниках, а представлению самих работников, самих членов профсоюзов. Строить новые технологии на нестойком фундаменте бесперспективно.

Однако и использовать сегодня устаревшую технологическую коммуникационную основу также бесполезно. Если оценивать с этой точки зрения формы работы профсоюзов, то очевидно, что нужно брать многие технологии, уже реализованные, в т.ч. и бизнесе – и, кстати, в опыте государства по работе с массовым сознанием – и внедрять эти технологии в сектор профсоюзов.

От любой кампании профсоюза должен быть результат: либо решение проблемы, либо пиар. Если нет ни того, ни другого – то это бессмысленное занятие.

Но как оценивать пиар? По реакции общества в том виде, в котором сейчас общество реагирует – посты в сетях, перепосты, лайки, ссылки. Если проводится флешмоб – о нем должны написать.

Если снимается ролик – должны быть перепосты и просмотры. А значит, этим нужно заниматься в чисто техническом, прикладном смысле.

Как в контексте работы с мнениями оценивать эффективность информресурсов профсоюзов, от количественной оценки профсоюзных информационных ресурсов перейти

к качественной? По каким критериям можно оценивать эффективность? По каким критериям оценивать профсоюзные СМИ и пресс-службы? Индекс цитируемости.

Что на стендах? Нужна региональная и федеральная информация – создавая эффект массовой, успешной и – что важнее всего – благородной организации, у которой есть понятные ценности и к которой хочется присоединиться.

Какова посещаемость сайтов? Нужно продвижение. За счет чего? Созданы группы в соцсетях? Но где обсуждение в этих группах? Оценка эффективности ресурсов: посещаемость, лайки и обсуждение. Видеоролики – их должны смотреть (пример с Навальным, Усмановым).

Персонализация сервисов – мобильное приложение (Магнитка), сети, дисконтные программы – разные в разных регионах и профсоюзах. Перед нами проблема даже не создания новых практик, а проблема агрегаторов информации, успешных практик, инструментов, которые УЖЕ реализованы.

Перед профсоюзами стоит проблема агрегации и использования больших данных – Big Date. То, чем давно занимается коммерческий сектор и чем начало заниматься государство, по крайней мере за рубежом.

Резюмирую: ПОДХОД К АНАЛИЗУ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРОФ ИНФ ИНСТРУМЕНТОВ ДОЛЖЕН БЫТЬ ТОЧНО ТАКОЙ ЖЕ, КАК И К ДРУГИМ ИНСТРУМЕНТАМ. САЙТЫ СРАВНИВАТЬ С САЙТАМИ – из сферы современных. ГАЗЕТЫ С ГАЗЕТАМИ. Социальные группы и сети с наиболее востребованными группами и сетями в современном обществе. Возможно ли это? Да, возможно. Пример газеты «Солидарность», увеличившей посещаемость сайта до 20–40 000 посетителей в сутки.

В этом смысле профсоюзы должны выйти из своеобразного гетто. И адаптировать свою субкультуру к потребностям и интересам работников.

Образно выражаясь, прекратить играть на балалайке в обществе, где уже давно идут рэп-баттлы и именно они олицетворяют современность. Как бы мы ни были от них далеки в понимании культуры.

Е. Иванов,

начальник Управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости

ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ



Проблема обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев на производстве и снижения заболеваемости, обусловленной производственными причинами, и связанных с этим производственных потерь в стране стоит достаточно остро.

Сложившаяся ситуация в целом по России и в большинстве регионов требует продолжения работы по совершенствованию государственного надзора в сфере труда, организации безопасного труда на рабочих местах и сохранению здоровья работников.

Благодаря комплексу предпринимаемых мер, включая результаты надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда, в последние годы удается сохранять сложившуюся позитивную тенденцию снижения абсолютного количества несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями.

Как показывает анализ несчастных случаев с тяжелыми последствиями за период с 2012 года по 2017 год включительно, общее количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями снизилось на 3828 случаев, или на 38%.



* – по предварительным оперативным сведениям

Количество погибших за 5 лет (начиная с 2012 года) уменьшилось на 42,5% и составило 1722 человека (в 2017 году).



По уточненным сведениям государственных инспекций труда, в 2017 году в Российской Федерации произошло 6240 несчастных случаев с тяжелыми последствиями (за 2016 год – 6881 несчастный случай с тяжелыми последствиями), снижение составило 9,3 %.

В сравнении с 2016 годом количество групповых несчастных случаев (по данным 2017 г.) уменьшилось на 13,9% (в 2016 году с 489 случаев до 421 случая в 2017 году), количество несчастных случаев с тяжелым исходом – на 7,5 % (в 2016 году с 4796 случаев до 4437 случаев в 2017 году).

Количество несчастных случаев со смертельным исходом уменьшилось на 13,4 % (с 1596 случаев до 1382 случаев – сведения 2017 года).

По сведениям государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, в результате несчастных случаев на производстве в 2017 году в Российской Федерации в организациях всех видов экономической деятельности погибло 1722 работника, что на 16,8 % меньше, чем в 2016 году (количество погибших в результате несчастных случаев на производстве, оформленных актами формы Н-1, составило 2072 работника).

Всего за 2017 год расследован 9151 несчастный случай с тяжелыми последствиями, в том числе 3974 несчастных случая со смертельным исходом.

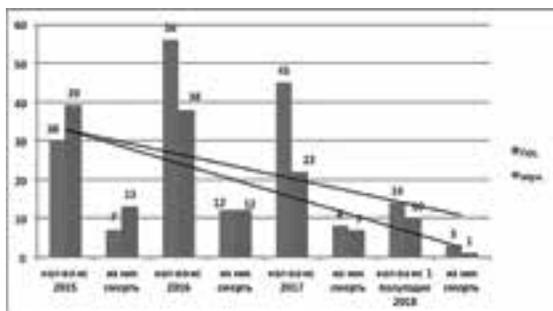
А теперь по результатам проведенного анализа хочу привести данные производственного травматизма в разрезе государственных гражданских служащих и муниципальных служащих.

Так, в 2015 году произошло 30 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями с государственными гражданскими служащими, в которых погибло 7 человек (с 39 муниципальными служащими, в которых погибло 13 человек).

В 2016 году произошло 56 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями с государственными гражданскими служащими, в которых погибло 12 человек (с 38 муниципальными служащими, в которых погибло 12 человек).

В 2017 году произошло 45 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями с государственными гражданскими служащими, в которых погибло 8 человек (с 22 муниципальными служащими, в которых погибло 7 человек).

За I полугодие 2018 года произошло 14 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями с государственными гражданскими служащими, в которых погибло 3 человека (с 10 муниципальными служащими, в которых погиб 1 человек).

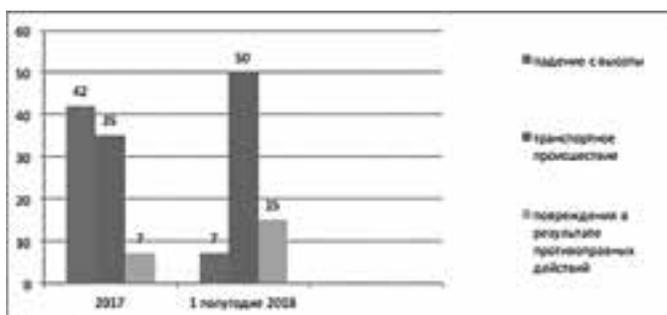


Анализ типологии видов несчастных случаев с тяжёлыми последствиями, происшедших за 2017 год с государственными гражданскими служащими, свидетельствует о том, что практически каждый второй несчастный случай (42%) произошёл в результате падения пострадавшего с высоты, из них каждый второй – падение на ровной поверхности одного уровня; 35% – транспортные происшествия; 7% – повреждения в результате противоправных действий других лиц.

За I полугодие 2018 года свидетельствует о том, что каждый второй несчастный случай (50%) произошёл в результате транспортных происшествий; 15% – повреждения в результате противоправных действий других лиц, 7% – в результате падения пострадавшего с высоты.

Анализ типологии видов несчастных случаев с тяжёлыми последствиями, происшедших за 2017 год с муниципальными служащими, свидетельствует о том, что большое количество несчастных случаев (60%) произошло в результате транспортных происшествий, 27% падения пострадавшего с высоты, из них практически каждый второй падение на ровной поверхности одного уровня; 5% – повреждения в результате противоправных действий других лиц.

За I полугодие 2018 года свидетельствует о том, что каждый второй несчастный случай (50%) произошёл в результате транспортных происшествий; 20% – в результате падения пострадавшего с высоты и 20% – в результате противоправных действий других лиц.



Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями с государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими

в зависимости от вида (типа) показывает, что наибольшее количество происходит по следующим видам (типам):

- падение пострадавшего с высоты;
- транспортные происшествия;
- в результате противоправных действий других лиц.

В общей структуре причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями около 50% занимают причины, в первую очередь связанные с нарушением правил дорожного движения и прочими причинами, выразившимися в вине третьих лиц.

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями в зависимости от причины показывает, что наибольшее количество происходит по следующим причинам:

- нарушение правил дорожного движения;
- прочие причины, выразившиеся в вине третьих лиц.

В настоящее время все больше уделяется внимания охране труда в государственных органах. Но несмотря на это, сведения, представляемые из территориальных органов свидетельствуют о том, что в повседневной деятельности государственных служащих, не смотря на то, что в целом не приходится по роду деятельности участвовать в реальном производственном процессе, хотя им все же встречаются случаи травматизма при исполнении служебных обязанностей. И первопричиной возникновения фактов получения травм государственными служащими, на мой взгляд, является несоблюдение требований охраны труда, а в ряде случаев – незнание этих требований в повседневной деятельности. И прежде всего это происходит либо вообще от отсутствия в государственном органе системы управления охраной труда, либо от ее недостаточного функционирования. Поэтому одним из основных методов снижения уровня производственного травматизма и его профилактики мы считаем именно

формирование и функционирование системы управления охраной труда и все это должно быть основано на намерении работодателя гарантированно выполнять обязанности по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятые на себя обязательства.

Система управления охраной труда (далее – СУОТ) входит в общую систему менеджмента организации и регулирует деятельность в сфере производственной безопасности и охраны труда. В разработке и применении эффективной системы управления охраной труда заинтересован прежде всего сам работодатель, поскольку с ее помощью можно повысить производительность труда на предприятии и избежать расходов, связанных с выплатой компенсаций работникам и штрафов за нарушения требований безопасности.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодателю вменена обязанность по созданию и функционированию системы управления охраной труда.

В целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда приказом Минтруда России № 438н от 19 августа 2016 г. утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда.

Под системой управления охраной труда понимается комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Оценка и управление профессиональными рисками являются составной частью системы управления охраной труда организации, направленной на формирование и поддержание профилактических мероприятий по снижению опасностей и рисков, в том числе по предупреждению аварий, травматизма и профессиональных заболеваний.

Качественное функционирование СУОТ возможно только при участии всех звеньев трудового процесса, и ваша роль здесь должна быть в том числе просветительной и оказывать содействие в данном направлении.

Хотелось бы напомнить вам, что одним из важных вопросов, который необходимо рассматривать в обязательном порядке при проведении расследований несчастных случаев, является вопрос организации системы управления охраной труда. До настоящего времени мы, скажем, били по «хвостам», и роль системы управления охраной труда, ее значение при расследовании несчастных случаев, скажу мягко, уходила на второй план. Сегодня все меняется кардинально. Во-первых нами в целях обучения были направлены в территориальные органы рекомендации по теме «Создание и функционирование системы управления охраной труда»; во-вторых государственные инспектора прошли обучение.

Кроме этого, отношения, связанные с государственной гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом № 79-ФЗ, регулируются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это в первую очередь Трудовой кодекс Российской Федерации, устанавливающий государственные гарантии трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, требования к созданию безопасных условий труда, защиты прав и интересов, что в полной мере относится к представителям нанимателя – руководителя государственного органа, лица, замещающего государственную должность, и к государственным гражданским служащим.

В число функций по правовому обеспечению деятельности органа должны входить действия, связанные с обеспечением охраны труда государственных служащих.

В соответствии с ч. 2 ст. 225 ТК РФ государственные служащие, как и работники других сфер, обязаны соблю-

дать нормы охраны труда и проходить обучение, проверку знаний и инструктажи по охране труда либо на самом предприятии, при наличии обученной по вопросам труда комиссии, или же на базе специальных предприятий, имеющих право проводить обучение по вопросам охраны труда. Согласно общим требованиям охраны труда, к самостоятельной работе государственный служащий должен допускаться после прохождения: вводного инструктажа; медицинского освидетельствования; первичного инструктажа на рабочем месте; обучения безопасным методам работы; обучения по правилам электробезопасности и присвоения 1-й группы по электробезопасности.

Вместе с тем, системная работа в данном направлении не ведется, в большинстве государственных органах к соблюдению требований в части обучения и проверки знаний относятся формально, достаточные усилия к соблюдению норм действующего законодательства не прикладываются.

Ни для кого не должно делаться исключение в обучении по охране труда.

Так, в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 32 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда).

Порядок проведения специальной оценки условий труда регламентируется Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон). Важно: Федеральный закон в полном объеме регламентирует вопросы проведения специальной оценки рабочих мест работни-

ков государственного органа. Согласно части 4 статьи 3 Федерального закона проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда гражданских служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Конечно же жаль, что в настоящее время нормативные правовые акты, регламентирующие порядок проведения специальной оценки условий труда государственных служащих, отсутствуют. Опыт работы показывает, что государственные органы в ряде случаев осуществляют мероприятия по идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового, служебного процесса и оценке уровня их воздействия на всех своих сотрудников, но в то же время это носит бессистемный характер и осуществляется в порядке декларирования.

И в заключение хочется сказать, что у нас с вами заключено взаимодействие в связи с которым должны плотно взаимодействовать в вопросах обеспечения безопасных и здоровых условий труда работников, и в этом я вижу вашу значительную роль.

И, подводя итог своему выступлению, хотелось бы сказать о том, что Рострудом проводится целенаправленная работа по повышению результативности и эффективности государственного надзора в сфере установленных полномочий:

- взят на контроль каждый несчастный случай. При этом в связи с каждым смертельным несчастным случаем проводятся не только расследования, но и надзорные мероприятия;

- проведена большая работа по актуализации и заключению новых соглашений о взаимодействии с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- усилена методическая работа, в ходе которой в том числе разработаны методические рекомендации по рассле-

дованию несчастных случаев. Одним из ключевых разделов рекомендаций является информирование пострадавших и родственников погибших о выплатах в связи с несчастными случаями на производстве;

– осуществляется информирование родственников погибших и пострадавших о полагающихся им страховых выплатах.

Считаю, что реализация указанных мероприятий позволит усилить эффективность государственного надзора в сфере труда и повысить уровень правовой культуры работодателей и работников, что в итоге должно привести к основной цели – снижению случаев травматизма на производстве.

К. Крылов,

доктор юридических наук, профессор,
председатель Московского общества трудового права
и права социального обеспечения

**К 100-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗНОГО УЧАСТИЯ
В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ: ПРАВОВЫЕ ИТОГИ
И ПЕРСПЕКТИВЫ**



Существенная особенность исторического значения создания в 1918 г. российского профсоюза служащих проявляется в сравнении с наиболее значимыми событиями правового характера в сфере труда, столетие которых отмечается в настоящее время. Среди них можно назвать, во-первых, исторические события, предшествовавшие образованию профсоюза, т.е. проведению I Всероссийского съезда профессиональных союзов служащих 22-28 июля 1918 г. К таким весьма значи-

мым событиям можно отнести принятие Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа 18 (31) января 1918 г. и первой отечественной конституции, которой стала Конституция (Основной закон) РСФСР от 10 июля 1918 г. Это значит, что российский профсоюз служащих был создан первым в отечественной истории на конституционной основе и стал действовать в государстве и обществе, законодательно ориентированных на права трудящихся. Во-вторых, два последовавших исторических события, связанных с правовым регулированием сферы труда: внутри страны – это принятие впервые в отечественной истории кодифицированного акта о труде, распространяющегося и на служащих, которым стал Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г., а на международном уровне – это образование Международной организации труда в 1919 г., в деятельности которой воплотилось трехстороннее участие государства, работодателей и профсоюзов в регулировании условий труда.

Можно назвать по крайней мере два основных этапа участия профсоюзов в развитии отечественного трудового законодательства. Первый – это формирование и развитие советского социалистического трудового законодательства с 1917 г. по 1991 г. Второй этап – это формирование и развитие современного российского трудового законодательства начиная с 1991 г.

В рамках первого этапа выделяются 3 периода: с 1917 по 1922, когда были приняты декреты и постановления о 8-часовом рабочем дне, об отпусках, об инспекции труда, о коллективных договорах, о биржах труда, о рабочем контроле и КЗоТ РСФСР 1918 г., с 1922 по 1969, когда был принят КЗоТ РСФСР 1922 г. и последующее значительное количество подзаконных актов о труде, и с 1970 по 1991, когда были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 г.), КЗоТ РСФСР (1971 г.)

и также значительное количество подзаконных актов с участием профсоюзов.

В Российской Федерации происходит формирование и развитие современного российского трудового законодательства в рамках двух периодов: с 1991 по 2001 принимается новая редакция КЗоТ РСФСР (КЗоТ РФ в ред. 1992 г.), федеральные законы о повышении социальных гарантий для трудящихся, занятости населения, о коллективных договорах и соглашениях, об охране труда, о коллективных трудовых спорах, о профессиональных союзах, о трехсторонней комиссии, о минимальном размере оплате труда и др. Впервые в истории стали приниматься региональные законы – законы субъектов РФ о занятости, об охране труда, о социальном партнерстве и др.; с 2002-го по настоящее время принимаются Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. и более ста законов по его изменению, федеральные законы об объединениях работодателей, о специальной оценке условий труда, о независимой оценке квалификаций и др., новые законы субъектов РФ о занятости, об охране труда, о социальном партнерстве и др.

Еще в самом начале рождения профсоюза служащих принятие КЗоТ РСФСР 1918 г., в разработке которого приняли участие служащие центральных государственных органов труда, юстиции и общепрофсоюзного органа – ВЦСПС, обозначило участие профсоюзов в решении вопросов, регламентируемых в то время в 10 разделах Кодекса: о трудовой повинности, праве на применение труда, порядке предоставления труда, предварительном испытании, переводе и увольнении трудящихся, вознаграждении за труд, рабочем времени, обеспечении надлежащей производительности труда, охране труда, а также в 5 приложениях, включенных в кодекс, которыми стали правила о порядке установления трудоспособности, о выдаче пособий трудящимся во время болезни,

о безработных и выдаче им пособий, о трудовых книжках, о еженедельном отдыхе и праздничных днях.

Образованию профсоюза предшествовало принятию новой властью, рожденной Октябрьской Революцией 1917 г., широкого спектра социальных, культурных, экономических и политических ориентиров, распространяемых на всю территорию страны и все уровни управления¹.

После принятия КЗоТ РСФСР 1918 г. принимается Декрет СНК РСФСР, утвердивший первый комплексный отечественный правовой акт в сфере социального обеспечения –

1 В сфере труда новыми актами становятся Декрет «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени» от 29 октября 1917 г., Положение о Рабочем Контроле, принятое 14 ноября, Постановление СНК от 23 ноября 1917 г. о размерах вознаграждения Народных Комиссаров, высших служащих и чиновников, Постановление НКТ от 20 декабря 1917 г. о приостановлении работ, условиях учета и расчета рабочих, о нормировании заработка рабочих и служащих в государственных учреждениях. Принимаются обращения НКТ от 20 декабря ко всем рабочим, работницам и служащим. В первой половине 1918 г. принимаются правительственные акты – Декрет СНК РСФСР «О биржах труда» от 31.01.1918, Декрет СНК РСФСР «Об инспекции труда» от 18.05.1918, Декрет СНК РСФСР «Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июня 1918 г., Декрет СНК РСФСР «Об отпусках» от 14 июня 1918 г.

В последующем уже с участием профсоюза служащих принимаются правительственные акты - Декрет СНК РСФСР «О воспрещении безработным отказываться от работы» от 3 сентября 1918 г. и Декрет СНК РСФСР «Об оплате труда служащих и рабочих советских учреждений» от 18 октября 1918 г.

Для становления новой системы социального страхования принимаются после Октябрьской революции «Положение о страховании на случай безработицы» от 11 ноября 1917 г., утвержденное 11 ноября ВЦИК и СНК, Декрет ВЦИК от 22 ноября «О страховании на случай болезни», Положение о Страховом Совете, утвержденное НКТ 29 ноября, Положение о страховых присутствиях, утвержденное НКТ 16 декабря, Декрет СНК от 11 декабря о прекращении выдачи из средств Государственного Казначейства пенсий, превышающих 300 руб. ежемесячной выдачи одному лицу или семейству. Происходит формирование новой системы управления в сфере социальной помощи.

«Положение о социальном обеспечении трудящихся» от 17 декабря 1918 г.

Новая роль, права и полномочия профсоюзов, приобретенные ими в 1918–1922 гг., проявились в том, что они в соответствии с законодательством получили право решать вопросы приема на работу граждан, их увольнения, размера и формы оплаты труда, право осуществлять разработку тарифов и тарифных положений с утверждением Наркомтруда, право разработки коллективных договоров по соглашению с работодателем или самостоятельно.

Права профсоюзов развивались наряду с кодифицированными актами о труде в специальных актах, касающихся коллективных договоров².

Во второй половине прошлого века принимаются специальные акты, регламентирующие деятельность профсоюзов: Положение «О правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР 15 июля 1958 г. (ут-

2 После первого отечественного акта о них - Декрета СНК РСФСР, одобдившего «Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июля 1918 г., были приняты впоследствии Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах» от 22 августа 1922 г., Постановление Совета Министров СССР «О заключении колдоговоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства» от 4 февраля 1947 г., Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О заключении коллективных договоров на предприятиях» от 6 марта 1966 г., Постановление Президиума ВЦСПС и Госкомтруда о порядке заключения коллективных договоров (1971 г.), Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС о коллективных договорах от 14 октября 1976 г., Постановление ВЦСПС и Госкомтруда СССР «Положение о порядке заключения коллективных договоров» от 26 августа 1977 г., Постановление ВЦСПС и Госкомтруда СССР «Положение о порядке заключения коллективных договоров» от 28 сентября 1984 г., Постановление ВЦСПС и Госкомтруда СССР «Общее положение о порядке заключения коллективных договоров» от 27 ноября 1987 г.

вержденного Законом СССР от 25 декабря 1958 г.), его новая редакция, утвержденная Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. (утвержденного Законом СССР от 26 ноября 1971 г.) и последующее профсоюзное и законодательное изменение в 1982 г. наименования «фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза» наименованием «профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации».

Профсоюзное участие в правовом регулировании труда проявилось при принятии Типовых правил внутреннего трудового распорядка (1972 г.), Положения о постоянно действующем производственном совещании (1973 г.), Положения о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.), Положения о правовой инспекции труда (1976 г.) и др.

Качественно новым правовым явлением в регулировании деятельности профсоюзов стали Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 12 декабря 1990 г., Указ Президента РСФСР «Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике» от 26 октября 1991 г. № 162, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.

Их дополнили Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. № 212, Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1999 г.), другие законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы о правах профсоюзов в современной России.

Участие профсоюзов в нормотворческой деятельности государства, что проявилось на протяжении всех периодов, позволило создать современную систему российского трудового права.

Ныне она охватывает основные начала трудового законодательства, правовую регламентацию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, социальное партнерство в сфере труда. В ней содержатся правовые положения, регламентирующие общие условия труда: занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату и нормирование труда, гарантии и компенсации, трудовой распорядок и дисциплину труда, профессиональные стандарты, подготовку и дополнительное профессиональное образование, охрану труда, материальную ответственность. Благодаря профсоюзам значительная часть правовых положений посвящена особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Среди них выделены прежде всего работники определенных социальных групп: женщины, работники с семейными обязанностями, несовершеннолетние, инвалиды, работники Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, иностранные граждане. Ныне законодательно отражены различные категории работников с особой правовой связью с работодателями: руководители организации, совместители, временные и сезонные работники, вахтовики, работники работодателей – физических лиц, работники микропредприятий, надомники, дистанционные работники, работники, предоставляемые третьим лицам. Особо значимым участие профсоюзов проявилось при законодательной дифференциации условий труда работников разных отраслей и профессий, в результате чего законодательные особенности регулирования труда имеют работники транспорта, работники, занятые на подземных работах, педагогические работники, научные работники, работники

госучреждений за границей, работники религиозных организаций, творческие работники, медицинские работники. Благодаря активной позиции профсоюзов в Трудовой кодекс РФ включены нормы, регламентирующие способы защиты прав и свобод, трудовые споры, ответственность за нарушения трудового законодательства, – нормы, в применении которых зафиксированы правовые возможности профсоюзов.

В современной российской правовой системе особо выделено законодательство о государственной и муниципальной службе, в котором отражены особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.

Российские профсоюзы приняли участие не только в развитии отечественного трудового права, но и в развитии международного и трансграничного трудового права, во взаимодействии отечественного и зарубежного трудового права.

Этот исторический опыт получил законодательное закрепление в современной регламентации правового положения профсоюзов, их прав и гарантий деятельности. Уникальный по своему названию отечественный закон о профсоюзах воплотил в названии и структуре новое правовое мышление, родившееся в XX веке, ориентирующееся на права и их гарантии применительно к человеку и общественным структурам. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закрепил следующие основные права профсоюзов: 1) право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, 2) право на содействие занятости, 3) право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров, контроль за их выполнением, 4) право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров, 5) право на взаимодействие с другими представительными органами работников, работодателями, их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления,

6) право на информацию, 7) право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров, 8) право на социальную защиту работников, 9) право на охрану труда и окружающей среды, 10) право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, 11) право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Их конкретизация отражена в Трудовом кодексе РФ, других федеральных законах и в законах субъектов Российской Федерации, иных нормативных правовых актах, в правовых актах социального партнерства – коллективных договорах и соглашениях, в уставах профсоюзов.

Гарантии прав профсоюзов, законодательно закрепленные в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовом кодексе РФ, ныне включают в себя:

1) принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа:

- при принятии локальных нормативных актов,
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;

2) гарантии профсоюзных представителей:

- работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы,
- освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы,
- работникам, являвшимся членами профсоюзных органов;

3) обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов;

4) гарантии имущественных прав профсоюзов;

5) гарантии защиты прав профсоюзов.

Благодаря мощному международному профсоюзному воздействию создана весьма значительная правовая база

международно-правового регулирования труда, которое осуществляется ООН, МОТ, ЮНЕСКО, ВОЗ, другими международными организациями и объединениями всемирного и регионального характера, в том числе евразийского региона.

В начале XXI века определены современные цели, стратегические задачи и основополагающие принципы регулирования труда для всех стран мира. За столетие деятельности Международной организации труда приняты основные правовые акты в сфере труда в виде деклараций, конвенций, протоколов, рекомендаций и резолюций.

Основополагающими конвенциями и рекомендациями Международной организации труда стали, во-первых, акты о свободе объединения и ведении коллективных переговоров³, во-вторых, акты об упразднении принудительного труда⁴, в-третьих, акты о запрещении детского труда⁵, в-четвертых, акты о недопущении дискриминации⁶.

Основополагающие акты МОТ о свободе объединения и коллективных трудовых отношениях дополняют акты, регламентирующие социальный диалог и трехстороннее участие

3 Конвенция 1948 г. о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), Конвенция 1949 г. о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

4 Конвенция 1930 года о принудительном труде (29), Протокол 2014 г. к Конвенции 1930 года о принудительном труде, Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду (35), Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105), Рекомендация 2014 г. «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда» (203).

5 Конвенция (138) и Рекомендация (146) 1973 года о минимальном возрасте, Конвенция (182) и Рекомендация (190) 1999 года о наихудших формах детского труда.

6 Конвенция (100) и Рекомендация (90) 1951 года о равном вознаграждении, Конвенция (111) и Рекомендация (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий.

государства, работодателей и профсоюзов в регулировании сферы труда⁷.

Международная организация труда приняла специальные резолюции, касающиеся деятельности профсоюзов: Резолюция 1952 г. «О независимости профсоюзов», Резолюция 1957 г. «Об антипрофсоюзном законодательстве», Резолюция 1970 г. «О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами».

В соответствии с Резолюцией МОТ 1970 г. «О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами» международно признанными правами профсоюзов стали следующие права: осуществлять свою деятельность на предприятии и в других местах работы, вести переговоры о заработной плате и прочих условиях труда, участвовать в делах предприятий и в экономике в целом, на забастовку, свободно участвовать в профсоюзной деятельности в национальном и международном масштабах, на неприкосновенность профсоюзных помещений, а также переписки и телефонных переговоров, на защиту профсоюзных фондов и имущества от вмешательства государственных властей, профсоюзов иметь доступ к средствам массовой информации, на защиту от дис-

7 Конвенция (135) и Рекомендация (143) 1971 года о представителях трудящихся, Конвенция (141) и Рекомендация (149) 1975 года об организациях сельских трудящихся, Конвенция (151) и Рекомендация (159) 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе, Конвенция 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве (II), Конвенция 1947 года о праве на объединение на территориях вне метрополи (84), Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144), Рекомендация 1976 года о трехсторонних консультациях (152), Рекомендация 1951 года о коллективных договорах (91), Конвенция (154) и Рекомендация (163) 1981 года о коллективных переговорах, Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92), Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), Рекомендация 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (113), Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (129), Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб (130).

криминации в вопросах вступления в профсоюзы и профсоюзной деятельности, на использование процедур добровольного примирения и арбитража, на образование трудящихся и дальнейшую профессиональную подготовку.

В данной Резолюции МОТ 1970 г. указаны гражданские свободы для нормального осуществления профсоюзных прав: право на свободу и на личную неприкосновенность, свободу от произвольного ареста и задержания, свободу убеждений и свободное выражение их, в частности право на свободу придерживаться своих убеждений и свободу искать, получать и распространять информацию и идеи любыми средствами и независимо от государственных границ, свободу собраний, право на справедливое судебное разбирательство независимым и беспристрастным судом, право на защиту собственности профсоюзных организаций.

В настоящее время МОТ особо обращает внимание на развитие социального диалога и трипартизма внутри стран и на международном уровне. Приняты специальные резолюции МОТ о социальном диалоге: Резолюция 2002 г. «О трипартизме и социальном диалоге», Резолюция 2013 г. «О первом периодическом обсуждении вопросов социального диалога», Резолюция 2018 г. «О втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма».

В системе актов МОТ содержатся акты, касающиеся государственной службы и труда служащих различных учреждений. Актами МОТ о труде на государственной службе и в других учреждениях являются: во-первых, Конвенция (151) и Рекомендация (159) 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе, во-вторых, Конвенция (94) и Рекомендация (84) 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти, в-третьих, Конвенция 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30), Конвенция (106) и Рекомендация (103) 1957

года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, Конвенция (120) и Рекомендация (120) 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях, в-четвертых, различные другие акты МОТ, если в них отсутствуют положения об ограничении их действия на государственной службе.

Основными международными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения на государственной службе, являются Конвенция № 151 1978 г. «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» и дополняющая ее Рекомендация МОТ № 159 1978 г. «О процедурах определения условий занятости на государственной службе».

Их принятие было обусловлено тем, что принятые ранее две фундаментальные конвенции МОТ – Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, а также Конвенция и Рекомендация 1971 года о представителях работников не распространялись на государственную службу.

В Конвенции этот недостаток был устранен. В ней содержатся 6 разделов, в которых отражены: 1) ее сфера применения и определения, 2) защита права на организацию, 3) возможности, предоставляемые организациям государственных служащих, 4) процедуры определения условий занятости, 5) урегулирование споров, 6) гражданские и политические права.

Конвенция, в случае ее ратификации, применяется ко всем лицам, нанятым органами государственной власти, если только к ним не применяются более благоприятные положения других международных трудовых конвенций. Национальное законодательство должно устанавливать, в какой мере предусмотренные в данной Конвенции гарантии будут применяться к служащим, занимающим посты на высоком

уровне, чьи функции обычно рассматриваются как относящиеся к определению политики или к управлению, или к служащим, обязанности которых носят строго конфиденциальный характер. Национальное законодательство также должно определять, в какой мере гарантии, предусмотренные этой Конвенцией, применяются к вооруженным силам и полиции (ст. 1).

В отношении основных определений установлено, что в целях данной Конвенции термин «государственный служащий» означает любое лицо, к которому применяется эта Конвенция в соответствии с указанным выше (ст. 2), а термин «организация государственных служащих» означает любую организацию, независимо от ее состава, целью которой является поддержка и защита интересов государственных служащих (ст. 3). Тем самым данная формулировка выделила цель профсоюза госслужащих – поддержка и защита их интересов. Дополнительно Рекомендация 159 указала, что в странах, где процедуры признания организаций государственных служащих применяются с целью определения организаций, которые будут пользоваться на преимущественной или исключительной основе правами, предусматриваемыми Конвенцией, такое определение должно основываться на объективных и заранее определенных критериях, касающихся представительного характера организаций. Специфически важно для госслужбы то, что эти процедуры должны иметь такой характер, чтобы не способствовать росту числа организаций, охватывающих одни и те же категории служащих (§1). Эта норма ориентирует на создание и деятельность единой профсоюзной организации в государственном учреждении, а не на несколько профсоюзных организаций.

Определяя защиту права на организацию, Конвенция установила, что государственные служащие пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных дей-

ствий, направленных на ущемление свободы объединения в области занятости. Такая защита применяется, в частности, в отношении действий, целью которых является: а) подчинение приема государственных служащих на работу или сохранение ими работы условием, чтобы они не вступали в организацию государственных служащих или прекратили свое членство в ней; б) увольнение или нанесение любым другим способом ущерба государственному служащему на том основании, что он является членом организации государственных служащих или принимает участие в нормальной деятельности такой организации (ст. 4).

Организации государственных служащих должны пользоваться полной независимостью от государственных органов власти и надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны государственных органов власти в их создание, деятельность или управление ими. В частности, действия, имеющие целью способствовать учреждению организаций государственных служащих под господством государственного органа власти или поддерживать организации государственных служащих путем их финансирования или другим путем, с тем чтобы поставить такие организации под контроль государственного органа власти, рассматриваются как акты вмешательства (ст. 5).

Указывая на возможности, предоставляемые организациям государственных служащих, Конвенция определила, что представителям признанных организаций государственных служащих предоставляются такие возможности, которые позволяют им быстро и эффективно выполнять свои обязанности как в их рабочее время, так и вне его. Предоставление таких возможностей не должно наносить ущерб эффективной работе соответствующего ведомства или службы. Характер и круг этих возможностей должны определяться законодательством и/или актами социального партнерства в соответ-

ствии с методами, упомянутыми в данной Конвенции, или другими надлежащими методами (ст. 6).

Устанавливая в качестве таких методов процедуры определения условий занятости, Конвенция определила, что там, где это необходимо, принимаются соответствующие условиям страны меры в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедур ведения переговоров об условиях занятости между заинтересованными государственными органами власти и организациями государственных служащих или таких других методов, которые позволят представителям государственных служащих участвовать в определении этих условий (ст. 7).

Рекомендация 159 ориентирует на то, чтобы при переговорах об условиях занятости лица или органы, уполномоченные вести переговоры от имени заинтересованного органа государственной власти, а также процедура применения согласованных условий занятости, определялись бы национальным законодательством или другими надлежащими средствами. Если участие представителей государственных служащих в определении условий занятости обеспечивается другими методами кроме переговоров, то процедура такого участия и окончательного решения этих вопросов должна устанавливаться национальным законодательством или другими надлежащими средствами (§2). При заключении соглашения между государственным органом власти и профсоюзной организацией государственных служащих следует обычно указывать период, в течение которого оно действует, и/или процедуру, посредством которой оно может быть расторгнуто, продлено или пересмотрено (§3).

Рекомендация 159 ориентирует также на то, что при определении характера и круга возможностей, которые должны предоставляться представителям организаций государственных служащих в соответствии с п. 3 ст. 6 Конвенции 1978

года о трудовых отношениях на государственной службе, следует учитывать Рекомендацию 1971 года о представителях работников (§4).

Урегулирование споров, возникающих в связи с определением условий занятости, должно достигаться согласно национальным условиям путем переговоров между сторонами или посредством процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность, таких как посредничество, примирение и арбитраж, учрежденных таким образом, чтобы пользоваться доверием заинтересованных сторон (ст. 8 К151).

Касаясь гражданских и политических прав, Конвенция установила, что государственные служащие пользуются, как и другие работники, гражданскими и политическими правами, которые имеют существенное значение для нормального осуществления свободы объединения при единственном условии соблюдения обязательств, вытекающих из их статуса и характера выполняемых ими функций (ст. 9 К151).

Международная организация труда выделила особые положения, регламентирующие трудовые статьи в договорах, заключаемых государственными органами власти, которые закрепили Конвенция № 84 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти, и дополняющая ее Рекомендация № 94 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти.

Конвенция применяется к договорам, которые отвечают следующим условиям: а) по крайней мере одна из сторон договора является государственным органом власти; б) выполнение договора связано с расходованием фондов государственным органом власти, наймом работников другой стороной договора; в) договор заключается с целью строительства, переделки, ремонта или сноса общественных сооружений, производства, сборки, содержания или перевозки

материалов, инструментов или оборудования, выполнения или предоставления услуг; d) договор заключается центральной властью государства – члена МОТ, в отношении которого Конвенция вступила в силу. Конвенция применяется к работам, осуществляемым субподрядчиками или правопреемниками подрядчика, а компетентный орган власти должен принимать необходимые меры для обеспечения применения Конвенции к указанным работам.

Суть основного правила, изложенного в ст. 2 данной Конвенции, состоит в том, чтобы договоры, к которым она применяется, содержали бы статьи, гарантирующие соответствующим работникам заработную плату (включая надбавки), продолжительность рабочего времени и другие условия труда, которые не менее благоприятны, чем условия, установленные в данном районе в отношении работы аналогичного характера в соответствующей профессии или отрасли промышленности. Это может устанавливаться в том числе коллективным договором.

Конвенции и рекомендации МОТ, касающиеся регламентации рабочего времени и времени отдыха, гигиены в учреждениях, несмотря на давность этих актов, содержат положения, которые имеют значение для классификации видов рабочего времени и времени отдыха, методов их регламентации, мероприятий по охране труда и здоровья служащих.

В последние годы новыми правовыми актами МОТ, имеющими значение для всех стран и для всех категорий работников и работодателей, стали Рекомендация 2012 года «О минимальных уровнях социальной защиты» (202), Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, Рекомендация 2014 г. «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда» (203), Рекомендация 2015 г. «О переходе от неформальной к формальной экономике» (204), Рекомендация 2017 г. «О содействии

занятости и достойному труду в целях обеспечения мира и предотвращения кризисов».

В настоящее время обсуждаются для принятия в 2019 г. проекты Конвенции и Рекомендации о предотвращении домогательств и насилия на рабочих местах.

В связи с предстоящим юбилеем – столетием Международной организации труда намечено принятие новой исторически значимой международной декларации о будущем в сфере труда, для чего организованы и проводятся международные диалоги по четырем темам: 1) труд и общество; 2) достойные рабочие места для всех; 3) организация труда и производства; 4) управление сферой труда.

В 2018 г. МОТ ориентировала все страны мира на улучшение охраны труда молодых работников, формирование доктрины и стратегии безопасности и здоровья нового поколения в сфере достойного труда.

К числу перспективных вопросов МОТ на 2020–2030 гг. намечено обсудить и разработать новые акты по следующим темам:

- справедливый переход сферы труда к экологически устойчивой экономике и обществу для всех (разработка норм);
- системы ученичества (разработка норм);
- неравенство и сфера труда (общее обсуждение);
- разрешение индивидуальных трудовых споров;
- нестандартные формы занятости;
- достойный труд в области спорта;
- независимость и защита на государственной службе (борьба с коррупцией).

Последний из указанных вопросов имеет непосредственное отношение к деятельности профсоюзов государственных учреждений. Российский профсоюз мог бы предложить

международные решения данного вопроса на основе своего опыта деятельности. А применительно к другим указанным вопросам их можно было бы уже начать решать в правовых актах социального партнерства, не дожидаясь принятия международных актов, способствуя тем самым международно-правовому регулированию труда.

Благодаря инициативам российских профсоюзов начиная с 1996 г. к Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации прилагается в качестве приложения Перечень конвенций Международной организации труда, предлагаемых к рассмотрению для ратификации в Российской Федерации⁸. Этот перечень также является основанием для усиления внимания в правовых актах социального партнерства к тем положениям, которые содержатся в этих актах.

Во второй половине 2018 г. актуальным и перспективным направлением профсоюзного инициативного участия в законодательном регулировании сферы труда и социально-

8 На 2018 - 2020 годы намечено рассмотреть следующие конвенции МОТ для их ратификации в РФ: Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 год), Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 год), Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 год), Конвенция № 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма» (1964 год), Конвенция № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни» (1969 год), Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 год), Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 год), Конвенция № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 год), Конвенция № 161 «О службах гигиены труда» (1985 год), Конвенция № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (1988 год), Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 год), Конвенция № 183 «Об охране материнства» (2000 год), Конвенция № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (2001 год)

го обеспечения стала выработка профсоюзной позиции по предложенной Правительством РФ пенсионной реформе, связанной с повышением возраста выхода работников на пенсию. ФНПР, отраслевые профсоюзы, территориальные профсоюзные организации выражают свои консолидированные позиции по данному вопросу. Есть резолюция «круглого стола», состоявшегося в Академии труда и социальных отношений.

Среди других предложений правового характера к проведению пенсионной реформы в РФ, обсуждаемых в научной среде, выражены, в частности, следующие:

- разработать и принять Пенсионный кодекс РФ;
- разработать и принять специальную главу ТК РФ и национальную стратегию о труде пожилых работников, лиц предпенсионного и пенсионного возраста;
- дополнить КоАП РФ и УК РФ специальными статьями о защите труда и социального обеспечения пожилых работников;
- ратифицировать конвенции МОТ о социальном обеспечении;
- включить в правовые акты социального партнерства (коллективные договоры, соглашения) и ЛНА положения Рекомендации МОТ № 162 1980 г. «О пожилых работниках»;
- законодательно закрепить взаимодействие государственно-частного и социального партнерства в социальном обеспечении;
- разработать и внедрить достойные и эффективные трудовые договоры, служебные контракты для обеспечения достойного и эффективного труда, благополучия работников, государственных и муниципальных служащих.

В общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания накоплен значительный опыт деятельности профсоюз-

ных организаций по участию в развитии правового регулирования сферы труда и социального обеспечения. Перечень отраслевых соглашений, заключенных ЦК Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, наибольший в истории российского профсоюзного движения. Сложился интересный опыт коллективно-договорного регулирования труда в государственных и муниципальных учреждениях.

Все это дает основание для дальнейшего поступательного развития профсоюза от его истории к современным и будущим реалиям, к новым возможностям и новым свершениям профсоюзного участия в правовом регулировании труда и социального обеспечения.

Е. Крюнькин,

эксперт Международного конкурса
«Проектный Олимп» Аналитического
Центра при Правительстве Российской Федерации

ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ. ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ. РОЛЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ



Мировые тренды

Для обозначения того, что происходит сейчас в мире, в конце XX века американские военные ввели в обиход аббревиатуру VUCA, где каждая из букв охватывает целый спектр нарастающих явлений:

Volatility – Изменчивость,
Неустойчивость;

Uncertainty – Неопределенность;

Complexity — Сложность;

Ambiguity – Неясность, Двусмысленность.

Соответственно, чтобы быть востребованным в новом мире, найти свою нишу. Нужно постоянно быть готовым к изменениям, учиться новым навыкам, особенно так называемым Гибким навыкам (англ. soft skills): гибкость, эмоциональный интеллект, коммуникативность, стрессоустойчивость и т.д.

Сотрудники будущего – молодежь – имеют уже сложившийся Mindset – это набор убеждений, ограничений и привычек мышления, который формируется примерно к 18 годам и практически неизменен извне. Который во многом отличен

от старых, привычных убеждений и привычек. И если мы хотим, чтобы наши организации, профсоюзные организации развивались, выжили, нужно знать их интересы и учитывать их.

Оптимизация деятельности органов государственной власти

В настоящее время руководство страны определило основные векторы развития, утвержденные в майских указах и распределенные в приоритетные программы и проекты. Немаловажную роль в ситуации нехватки ресурсов и политики импортозамещения играют инструменты оптимизации процессной деятельности организации (оптимизация бизнес-процессов). Один и наиболее эффективных инструментов это бережливое производство, или lean. Технология, пришедшая из Японии, с «Тойоты», адаптированная под российские государственные учреждения, позволят достичь высоких уровней экономии, оптимизации текущей деятельности организации, не нанося ущерба и не нарушая интересов сотрудников и работников.

Проектное управление. Конкурс «Проектный Олимп»

Для того чтобы выполнить поручения президента в части выполнения национальных проектов и программ, нужно знать и уметь применять инструменты проектного управления и внедрять в организации соответствующую проектную систему.

Проектное управление – это способ организации деятельности, при котором выполнение важных стратегических задач структурируется на отдельные программы и проекты, и для управления ими применяется комплекс соответствующих инструментов и методов.

ПРОЕКТ – комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение уникальных результатов в условиях временных и ресурсных ограничений.

ПРОГРАММА – комплекс взаимосвязанных проектов и мероприятий, объединенных общей целью и координируемых совместно в целях повышения общей результативности и управляемости.

ПОРТФЕЛЬ – совокупность (перечень) проектов (программ), объединенных в целях эффективного управления для достижения стратегических целей

Различают несколько систем или подходов:

1. Классические системы ПУ (каскад, водопад):

– международные:

PM – США

PRINCE2 – Великобритания

Pemandu – Малазия

– российские (на базе международных стандартов и ГОСТов):

– ПМ-стандарт

– Методология Центра проектного менеджмента

РАНХиГС

1. Гибкая системы ПУ – Agile:

– Scrum

Канбан, XP

Системы масштабирования

ГосAgile

Управления Пенсионного фонда в Кировском и Промышленном районе г. Самары, 2 года успешно занимается проектной деятельностью, в тесном контакте с местной профсоюзной организацией и обкомом профсоюза внедряет передовые методы управления.

Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации проводит пятый ежегодный конкурс профессионального управления проектной деятельностью «Проектный Олимп».

<http://pmolimp.ru/2018/about/>

Роль профсоюзных лидеров

В ходе постоянного взаимодействия администрации, профсоюзных лидеров и членов профсоюза мы выделили несколько предложений – инновационных подходов в реализации Программы Профсоюзов 2015–2020 гг.:

- Пропаганда философии и инструментов бережливой организации труда

- Постоянное обучение и развитие кадрового потенциала.

- Защита интересов работников при проведении мероприятий по оптимизации переговорщика.

- Продолжение проведения конкурсов: Профсоюзный лидер 21 века и Лучшее клиентоориентированное государственное учреждение.

- Осознанное членство.

- Контроль правильности применения технологий и соблюдение принципов человекоориентированности Работодателем.

- Урегулирование конфликта интересов. Функции.

В КОЛОННОМ ЗАЛЕ ДОМА СОЮЗОВ

15 августа 2018 года, в Москве, в Колонном зале Дома союзов, прошло торжественное мероприятие, посвященное 100-летию Профсоюза работников государственных учреждений России.

В нем приняли участие представители министерств и ведомств – социальные партнеры Профсоюза, представители Федерации независимых профсоюзов России, члены Центрального комитета Профсоюза, ветераны, члены Молодежного совета Центрального комитета Профсоюза, профсоюзный актив, представители СМИ, зарубежные делегации дружественных профсоюзов.

Торжественное заседание открыл Председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Н.А. Водянов, который обратился со словами благодарности к ветеранам и активистам Профсоюза, выразил уверенность в дальнейшем развитии сотрудничества с социальными партнерами и поздравил всех членов Профсоюза со знаменательной датой.



Выступили: заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации А.А. Черкасов; заместитель генерального директора Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации, сопредседатель Отраслевой

комиссии Ю.М. Органов; первый заместитель руководителя Федеральной таможенной службы, сопредседатель Отраслевой комиссии Р.В. Давыдов; начальник отдела методического обеспечения кадровых подразделений вневедомственной охраны Главного управления вневедомственной охраны Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, полковник полиции В.П. Фирюлин; первый заместитель председателя Фонда социального страхования РФ Е.Л. Писаревский; заместитель руководителя Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии Н.С. Самойлова; заместитель начальника управления по взаимодействию с институтами гражданского общества Департамента внутренней политики Администрации Краснодарского края А.П. Свириденко.



Социальные партнеры вручали награды, приветственные адреса, памятные подарки.

Первый заместитель председателя ФНПР С.Г. Некрасов зачитал приветственный адрес от М.В. Шмакова, председателя ФНПР; от отраслевых профсоюзов выступили председатель Общероссийского профсоюза военнослужащих О.К. Шведков; заместитель председателя Российского профсоюза

работников атомной энергетики и промышленности В.Л. Кузнецов; от Московской Федерации профсоюзов со столетием Профсоюз поздравил председатель М.И. Антонцев.

Завершили череду поздравлений председатель Молодежного совета Центрального комитета Профсоюза М.В. Чернова, президент Европейской конфедерации независимых профсоюзов (CESI) Р. Вольф, первый председатель Профсоюза работников государственных учреждений.



России, возглавлявший его со дня образования в 1990 году более 20 лет, В.П. Савченко.

По окончании торжественной части мероприятий его участникам был предложен праздничный концерт. Заключительный день празднования юбилея Профсоюза они провели в экскурсионной поездке на ретропоезде в подмосковную Коломну.

В адрес Центрального комитета Профсоюза поступили многочисленные поздравления от государственных и общественных организаций, список которых публикуется в Информационном бюллетене Профсоюза.

ПРОФСОЮЗ ПОЗДРАВИЛИ

АДМИНИСТРАЦИЯ ПРЕЗИДЕНТА РФ, АДМИНИСТРАЦИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ

1. Помощник Президента Российской Федерации – начальник Государственно-правового управления Президента Российской Федерации (Брычева Л.И.)
2. Правительство Российской Федерации (Голикова Т.А.)
3. Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Щербаков Л.А.)

ГЛАВЫ РЕГИОНОВ

4. Глава Республики Саха (Якутия) (Борисов Е.А.)
5. Глава Удмуртской Республики (Бречалов А.В.)
6. Губернатор Забайкальского края (Жданова Н.Н.)
7. Губернатор Краснодарского края (Кондратьев В.И.)
8. Губернатор Хабаровского края (Шпорт В.И.)
9. Губернатор Амурской области (Козлов А.А.)
10. Губернатор Калужской области (Артамонов А.Д.)
11. Губернатор Курганской области (Кокорин А.Г.)
12. Губернатор Оренбургской области (Берг Ю.А.)
13. Премьер-министр Республики Татарстан (Песошин А.В.)

ГЛАВЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

14. Глава администрации Ачхой-Мартановского муниципального района Чеченской Республики (Хучиев Т.М.)
15. Глава администрации Надтеречного муниципального района Чеченской Республики (Куцаев Ш.А.)
16. Глава администрации Шелковского муниципального района Чеченской Республики (Хаджиев Х.Х.)
17. Глава администрации Шаройского муниципального района Чеченской Республики (Магомедов Р.Н.)

18. Глава администрации Урус-Мартановского муниципального района Чеченской Республики (Абдурешидов В.А.)

19. Глава администрации местного самоуправления г. Владикавказа (Албегов Б.Х.)

20. Глава муниципального района Безенчукский Самарской области (Аникин В.В.)

21. Глава муниципального района Шенталинский Самарской области (Лемаев А.М.)

22. Мэр города Аргун Чеченской Республики (Темирбаев И.В.)

23. Глава городского округа Октябрьск Самарской области (Гожая А.В.)

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

24. Государственное Собрание – Курултай Республики Башкортостан (Толкачев К.Б.)

25. Государственный Совет Республики Татарстан (Мухаметшин Ф.Х.)

26. Волгоградская областная Дума (Семисотов Н.)

27. Законодательное Собрание Нижегородской области (Лебедев Е.В.)

28. Законодательное Собрание Оренбургской области (Грачев С.И.)

29. Верховный Совет Республики Хакасия (Штыгашев В.Н.)

ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ИХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

30. Генеральная прокуратура Российской Федерации (Буксман А.Э.)

31. Прокуратура Республики Татарстан (Даминов О.А.)

32. Следственное управление Следственного комитета России по Республике Татарстан (Заяляев Р.Х.)

33. Министерство внутренних дел Российской Федерации (Колокольцев В.А.)

34. Волгоградская академия МВД России (Третьяков В.И.)

35. Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Чуприян А.П.)

36. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Лекарев Г.Г., Черкасов А.А.)

37. Общероссийская общественно-государственная организация «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» (Колмаков А.П.)

38. Пенсионный фонд Российской Федерации (Дроздов А.В.)

39. Государственное учреждение – отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Калмыкия (Шургчиев В.О.)

40. Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации (Органов Ю.М.)

41. Счетная палата Российской Федерации (Кудрин А.Л.)

42. Федеральная налоговая служба (Мишустин М.В.)

43. Управление Федеральной налоговой службы по Республике Калмыкия (Лариев В.Н.)

44. Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии (Абрамченко В.В.)

45. Федеральная служба государственной статистики (Суринов А.Е.)

46. Федеральная служба исполнения наказаний (Корниенко Г.А.)

47. Управление Федеральной службы исполнения наказаний России по Волгоградской области (Радченко П.В.)

48. Главное управление Федеральной службы исполнения наказаний по Приморскому краю (Версткин В.В.)

49. Федеральная служба по финансовому мониторингу (Чиханчин Ю.А.)

50. Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (Золотов В.В.)

51. Федеральная таможенная служба (Булавин В.И.)

52. Федеральное архивное агентство (Артизов А.Н.)

53. Федеральное государственное унитарное предприятие «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (Кузнецов А.А.)

54. Филиал ФГУП «Охрана» Росгвардии по Республике Татарстан (Загидуллин Р.Г.)

55. Фонд социального страхования Российской Федерации (Писаревский Е.Л.)

56. Управление Федеральной службы судебных приставов по Республике Калмыкия (Мухортов Р.С.)

57. Управление Федеральной службы судебных приставов России по Республике Татарстан (Безуевский И.М.)

ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

58. Министерство финансов Республики Татарстан (Гайзатуллин Р.Р.)

59. Министерство экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики (Магоматов А.А.)

60. Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (Зарипова Э.А.)

61. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области (Никишина И.В.)

62. Министерство труда и социальной защиты Калужской области (Коновалов П.В.)

63. Департамент труда и социального развития Приморского края (Лаврентьева Л.Ф.)

ПРОФСОЮЗЫ

64. Профсоюз работников госучреждений Армении (Асатрян А.М.)

65. Ассоциация Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности (Чекменев А.И.)

66. Профсоюз работников государственных, муниципальных учреждений и общественного обслуживания Кыргызской Республики (Кызаев Э.Ш.)

67. Белорусский профсоюз работников государственных и других учреждений (Холяво С.Ф.)

68. Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации» (Журавлев Д.С.)

69. Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (Ломакин В.В.)

70. Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (Меркулова Т.П.)

71. Общероссийский профсоюз работников общего машиностроения (Щорба С.В.)

72. Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации (Фефелов А.А.)

73. Профсоюз работников связи России (Назейкин А.Г.)

74. Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (Корчагин А.В.)

75. Общероссийский профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники (Васильев Е.Е.)

76. Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности (Тихомиров А.В.)

77. Общероссийский профсоюз авиационных работников (Селитринников В.И.)

78. Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности (Фомичев И.А.)

79. Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности (Мохначук И.И.)
80. Российский профсоюз работников культуры (Цыганова С.Н.)
81. Горно-металлургический профсоюз России (Безмянных А.А.)
82. Общероссийский профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (Рожков П.А.)
83. Российский профсоюз работников химических отраслей промышленности (Ситнов А.В.)
84. Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации (Яковенко О.В.)
85. Саратовская областная организация Профсоюза (Разумкина Г.А.)
86. Саха (Якутская) республиканская организация Профсоюза (Алексеев В.П.)
87. Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий (Скворцов В.Н.)
88. Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации (Кузьменко М.М.)
89. Профсоюз летного состава России (Бойчук М.Ю.)
90. Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (Агапова Н.Н.)
91. Профсоюз адвокатов России (Кривошеев С.А.)
92. Профсоюз работников пищевых, перерабатывающих отраслей и смежных видов экономической деятельности Российской Федерации (Жирухин С.П.)
93. Первичная профсоюзная организация работников ПАО «КАМАЗ» Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации (Васильев А.А.)

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

94. Федерация независимых профсоюзов России (Шмаков М.В.)

95. Всеобщая конфедерация профсоюзов (Щербаков В.П.)

96. Волгоградский областной совет профсоюзов (Гензе Т.Н.)

97. Алтайский краевой союз организаций профсоюзов (Панов И.Е.)

98. Союз организаций «Федерация независимых профсоюзов Крыма» (Овчаренко Е.А.)

99. Союз «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» (Цветкова О.Н.)

100. Федерация профсоюзов Республики Мордовия (Борисов С.В.)

101. Научно-методический центр профсоюза работников АПК (Попова Е.И.)

102. Институт профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО» (Демидова С.Е.)

Значительная часть полученных поздравлений публикуется в Информационном бюллетене Профсоюза

ЮБИЛЕЙ ПРОФСОЮЗА В ЗЕРКАЛЕ ПРЕССЫ

ГОССЛУЖАЩИЕ ОБЪЕДИНИЛИСЬ В ПРОФСОЮЗ В ЭТОМ ГОДУ ОН ОТМЕЧАЕТ 100-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ вырос из кассы взаимопомощи приказчиков в трактирах. Как защищают трудовые права госслужащих в год 100-летия профсоюза, «Парламентской газете» рассказал Председатель Николай ВОДЯНОВ.

– Николай Анатольевич, профсоюз работников госучреждений был создан одним из первых в России. Чем он отличается от других?

– Официально наш профсоюз был создан в 1918 году, но если уходить в историю, начало его работы можно отнести к 1875 году, когда в Санкт-Петербурге была впервые создана касса взаимопомощи приказных работников, или приказчиков в трактирах. В 1918 году впервые состоялся учредительный съезд профсоюза. Сейчас в него входят около одного миллиона человек. Коренное отличие нашего профсоюза от других – очень многогранный состав. Если взять любой другой отраслевой профсоюз, например профсоюз связи или металлургов, понятно, что там – работники одной профессии, одного министерства или ведомства. Наш же состав очень многогранен, в него входят сотрудники Администрации Президента, Аппарата Правительства, Счётной палаты, Государственной Думы, ДОСААФ.

Ещё одна отличительная черта нашего профсоюза – принцип работы на уровне социального партнёрства, то есть все конфликтные ситуации должны решаться не когда уже «случился взрыв», а до этого, за столом переговоров: у нас есть госслужащие, на которых законом наложено ограничение на участие в стачках, активных протестных действиях.

– Сейчас в Госдуме находится законопроект, вносящий изменения в процедуру утверждения руководителей первичных организаций. Насколько он важен?

– Этот документ для нас принципиален. Действующий закон о госслужбе предусматривает, что человек, которого сотрудники выбрали на руководящий пост в профсоюзной организации, должен согласовать это со своим непосредственным руководителем. И как это должно выглядеть на практике? Вы приходите к руководителю и говорите: «Меня коллектив хочет избрать председателем первичной организации, чтобы я защищал их интересы перед вами – вы это разрешаете сделать или нет?» Законопроект, отменяющий эту норму, уже прошёл первое чтение, и надеюсь, что скоро он будет принят.

– Отстоять права трудящихся профсоюзы могут на заседаниях Российской комиссии. Вы являетесь членом трёхсторонней комиссии, как вы оцениваете эффективность трёхсторонней её работы?

– Российская трёхсторонняя комиссия – это метод взаимодействия между властью, работодателем и работниками, интересы которых представляют профсоюзы. На её заседаниях должны проходить рассмотрение и согласование любые законы социальной направленности, касающиеся рынка труда. Такая система была утверждена Владимиром Путиным во время его первого президентского срока. Интересно и демократично, что для того, чтобы вопрос «прошёл», за него должны проголосовать не большинство сторон, а все три сто-

роны. Очень большое количество законодательных инициатив было либо возвращено на доработку, либо целиком снято с рассмотрения как по требованию профсоюзной стороны, так и по требованию работодателей. Это хороший пример демократизации общества, участия работников в изменении законодательной базы страны.

В канун нашего столетнего юбилея всем профсоюзным работникам, членам профсоюза, ветеранам, социальным партнёрам я хотел бы пожелать удачи, счастья, осуществления того, за что профсоюзы борются, – чтобы уровень зарплаты позволял не только существовать, но и нормально развиваться, пополнять свои духовные запросы, отдыхать.

ОЛЬГА ШУЛЬГА

(Издание Федерального Собрания
Российской Федерации «Парламентская газета»
№ 31, 10 августа – 6 сентября 2018 года)

ДЕЛА И ЗАБОТЫ ЮБИЛЕЙНОГО ГОДА

ЛУЧШИЕ ПОДПИСЧИКИ «СОЛИДАРНОСТИ» ПОЛУЧИЛИ «ПРОФСОЮЗНЫЙ ОСКАР»

24 августа во время празднования дня рождения Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» были вручены награды лучшим подписчикам газеты «Солидарность». Традиционно это статуя профсоюзного «Оскара».

В этом году в числе ее получивших – Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (председатель Н.А. Водянов).

Слово социальным партнерам

1. ВЫСТРОЕНА ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА

Социальное партнерство можно определить как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах, в том числе по вопросам оплаты и условий труда, способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса в целях реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей. Социальное партнерство выступает как специфический тип общественных отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы, государство в целом, так как при нем достигается социальная стабильность



общества, его прогресс, социально-экономическое развитие.

В рамках формирования системы социального партнерства как составной части гражданского общества и социальной политики государства значительное внимание уделяется роли договорных отношений в разрешении большинства социальных проблем. Значительная часть важнейших вопросов социальной политики, а именно, совершенствование системы оплаты труда, обеспечение эффективной занятости, развитие системы переподготовки кадров и повышения квалификации работников, улучшение условий и охраны труда, защита трудовых прав граждан, регулируются как правило, на основе договоренностей между социальными партнерами. Это требует сбалансированности прав и обязательств каждой из сторон при заключении договоров и соглашений и особой ответственности за их выполнение.

Важнейшими инструментами договорного регулирования трудовых отношений являются коллективные договоры и соглашения, которые составляют основу социального партнерства в сфере труда. Социальное партнерство представляет собой целостную систему, которая включает в себя различные уровни от федерального до локального.

Основной формой социального партнерства, используемой для достижения соглашений по поводу условий труда между работниками и работодателями, решения иных социально-трудовых вопросов, являются коллективные переговоры, которые чаще всего ведутся по поводу заключения коллективного договора.

Соглашение как акт социального партнерства имеет значительное сходство с коллективным договором. Основное различие между ними заключается в том, что соглашения заключаются на более высоком уровне, чем уровень организации, и, соответственно, распространяют свое действие на нескольких работодателей.

По состоянию на 1 июня 2018 года действуют 14 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне социального партнёрства, прошедших уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, стороной которой является профсоюз госучреждений.

Это означает, что, несмотря на особенности деятельности государственных организаций, благодаря проводимой вами работе выстроена эффективная система взаимоотношений между представителями работников и работодателями, позволяющая обеспечить баланс интересов сторон социального партнёрства по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В целях повышения эффективности федерального государственного надзора, а также профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, между Рострудом и Профсоюзом госучреждений было заключено соглашение о взаимодействии, в рамках которого осуществляется информирование работников о соблюдении трудового законодательства и профилактика его нарушений.

Уверен, что этот крепкий фундамент взаимодействия, заложенный в нашем соглашении о взаимодействии, позволит развивать институт социального партнёрства с максимальной эффективностью. Наша с вами совместная работа не только позволяет предупредить возникновение социально-трудовых конфликтов, но и непременно положительно отразится на развитии социально-трудовых отношений в стране.

Р. Страхов,
начальник Юридического управления
Федеральной службы по труду и занятости

2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ, ВЫДЕРЖАВШЕЕ ПРОВЕРКУ ВРЕМЕНЕМ

Партнерское взаимодействие между Профсоюзом и нашим Предприятием осуществляется уже более 12 лет. За время совместной работы сложились деловые и конструктивные взаимоотношения.

В настоящее время в 69 филиалах Предприятия, включая центральный аппарат ФГУП «Охрана» Росгвардии, созданы первичные профсоюзные организации. После присоединения Крыма создана первичная профсоюзная организация в филиале по городу Севастополю. Численность членов первичных профсоюзных организаций Предприятия составляет около 12 тысяч человек.

Предприятием совместно с профсоюзами осуществляются следующие мероприятия:

– проводятся согласования локальных нормативных актов Предприятия, затрагивающих социальные и трудовые права и интересы работников. Благодаря сложившемуся взаимодействию согласование нормативных актов проходит в кратчайшие сроки;

– в филиалах Предприятия созданы комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

– проводится анализ состояния производственного травматизма, разрабатываются мероприятия по профилактике



возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;

– совместно с Профсоюзом в филиалах разработаны планы мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах работников.

В настоящее время на Предприятии действует Коллективный договор, заключенный на 2015–2018 годы, который призван обеспечивать социальные гарантии и предусматривает расширение льгот и компенсаций работникам Предприятия.

В частности, в соответствии с Коллективным договором Предприятие отчисляет до полпроцента фонда оплаты труда в первичные профсоюзные организации на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. В 2017 году выделяемая денежная сумма составила около 4 миллионов рублей.

Совместно с профорганизациями организуется отдых работников и их детей в возрасте до 14 лет в санаторно-курортных учреждениях и в детских оздоровительных лагерях. Денежная сумма, израсходованная в 2017 году на эти мероприятия, составила более 9 миллионов рублей.

К новогоднему празднику на приобретение подарков для детей работников было выделено более 20,5 миллиона рублей.

В целом в 2017 году было направлено порядка 50 миллионов рублей на социальную поддержку работников Предприятия.

В 2017 году к Предприятию присоединена ведомственная охрана объектов промышленности Российской Федерации, в результате чего на треть увеличилась численность работников. Профсоюзных организаций в этом подразделении очень мало, поэтому в ближайшее время нам с Профсоюзом предстоит совместная работа по привлечению работников в члены Профсоюза.

В апреле текущего года ЦК Профсоюза для нашего Предприятия был организован трехдневный семинар-совещание представителей профсоюзных организаций филиалов. В рамках семинара обсуждались актуальные вопросы деятельности Предприятия и первичных профсоюзных организаций, была проведена конференция, на которой принят окончательный вариант Коллективного договора на следующий период. Кроме деловой официальной части для делегатов конференции были организованы экскурсии в парк «Зарядье» с посещением аттракциона «Полет над Москвой» и в «Измайловский кремль». Представители филиалов остались очень довольны организацией данного мероприятия, за что большое спасибо ЦК Профсоюза.

Отмечу, что уже в третий раз проходит ежегодный Всероссийский конкурс рисунка среди детей работников Предприятия. По итогам заседаний независимого жюри, в которое входят и представители профсоюзной организации, дипломами, призами и подарками отмечены более 500 детей наших работников, а родители победителей и призеров – денежными премиями.

В настоящее время подведены итоги фотоконкурса «В объективе – ФГУП «Охрана» Росгвардии», участники которого также поощрены.

Мы уделяем внимание не только культурно-массовым, но и спортивным мероприятиям. На предприятии сформированы спортивные команды, проводятся соревнования по стрельбе (филиал по Оренбургской области), скоростному безаварийному вождению (Москва и Московская область), организовано участие работников Предприятия в спортивных состязаниях (Республика Крым, Татарстан, Алтайский край, Еврейская автономная область, Свердловская область) и других мероприятиях, где демонстрируется взаимовыруч-

ка, сплоченность, ответственность, целеустремленность и корпоративность наших коллективов.

На примере нашего Предприятия могу отметить, что социальная значимость Профсоюза проявляется не только в выполнении им защитных функций работников, но и в том, что он является равноправной стороной социального партнерства. Посредством заключенного Коллективного договора профорганизации принимают активное участие в установлении и регулировании норм и оплаты труда, разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, повышении квалификации работников, в контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

О. Фенькин,
начальник Управления
кадров ФГУП «Охрана» Росгвардии

ОБСУДИЛИ ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

В г. Чебоксары состоялась рабочая встреча председателя Чувашской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации В.И. Харитонова и председателя Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям В.И. Петрова.

Во встрече приняли участие заместитель председателя ГКЧС ЧР О.Е. Павлов и председатель первичной профсоюзной организации ведомства А.В. Латышева.

Стороны обсудили перспективы дальнейшего сотрудничества, предоставления дополнительных мер социальной поддержки членам Профсоюза.

Затрагивались также вопросы повышения уровня заработной платы работникам Казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» ГКЧС Чувашии и улучшения условий и охраны труда в организации.

За содействие органам Профсоюза в выполнении ими уставных задач, личный вклад в развитие социального партнерства В.И. Петрову вручена Благодарность Президиума Профсоюза.

Вениамин Иванович Петров – один из инициаторов развития профсоюзного движения в органах власти республики. Офицер, участник боевых действий. С конца 90-х годов работал на различных должностях в Администрации Московского района г. Чебоксары. В 2005–2010 гг. – Глава Администрации Московского района г. Чебоксары. С ноября 2010 г. по октябрь 2012 г. работал в Администрации Главы Чувашской Республики (начальник Управления организационной работы, первый заместитель руководителя Администрации Главы Чувашской Республики – начальник Управления внутренней политики). С 10 октября 2012 г. – председатель Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям.

В. Харитонов,
председатель Чувашской республиканской
организации Профсоюза

ШКОЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Администрация Забайкальского края совместно с краевой территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных



учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на протяжении последних девяти лет ежегодно проводит Школу государственного администрирования по обучению молодых государственных служащих, являющихся членами профсоюза. Участие в школе позволяет им раскрыть свои профессиональные и личностные качества, лучшие ее слушатели попадают в кадровый резерв.

Перед участниками выступают губернатор, члены правительства края, председатель краевой организации профсоюза. В целом обучение предусматривает реализацию комплекса мероприятий, направленных на развитие лично-профессиональных качеств, повышение профессионального и образовательного уровня молодых государственных гражданских служащих, федеральных и муниципальных служащих края.

Этим летом в мероприятиях школы участвовали 70 молодых гражданских служащих края, в том числе включенные в резерв управленческих кадров перспективного уровня; 6 молодых специалистов федеральных органов власти (тер-

риториальных управлений края); 11 молодых муниципальных служащих.

Т. Борвенко,
председатель Забайкальской краевой
территориальной организации Профсоюза

ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД РАЙОНОМ

Прошли торжественные мероприятия, посвященные празднованию 90-летия со дня образования Ковылкинского муниципального района и 58-летия г. Ковылкино в Мордовии.

От Республиканского комитета Мордовской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации приняли участие председатель Л.П. Ермолова и ее заместитель Т.В. Лопухова.



Праздничный день в г. Ковылкино начался с Божественной литургии и торжественного молебна в храме Преподобного Серафима Саровского, приуроченных престольному празднику города. На стадионе «Юбилейный» проводился День здоровья среди работников физической культуры. На центральной площади – выставка, посвященная юбилейным датам, парад молодоженов, фестиваль национальных русской и мордовской кухонь. На сценической площадке играл духовой оркестр. После возложения цветов к памятнику С.Т. Ковылкина на сцене прозвучали поздравления жителям района от Правительства и Госсовета Республики Мордовия. Глава Ковылкинского района В.И. Ташкин провел награждение лучших работников района. Завершилось все праздничным концертом для гостей и жителей города.

Л.П. Ермоловой и Т.В. Лопуховой были вручены юбилейные медали «За заслуги перед Ковылкинским муниципальным районом Республики Мордовия». На протяжении многих лет реском профсоюза с органами местного самоуправления и госучреждениями Ковылкинского района связывают стабильные партнерские отношения, основанные на взаимопонимании, доверии и поддержке.

Т. Лопухова,
заместитель председателя Мордовской
республиканской организации Профсоюза

В ТЕОРИИ И НА ПРАКТИКЕ

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации провел в Новосибирске семинар-



совещание профсоюзных кадров и актива Западно-Сибирского региона «100 лет Профсоюзу. Надёжность, проверенная временем».

Перед собравшимися выступили по актуальным проблемам профсоюзного движения заместитель Председателя Профсоюза Ольга Шелобанова, секретарь ФНПР, представитель ФНПР в СФО Александр Гуляко, представители Правительства Новосибирской области и мэрии г. Новосибирска.

Информацию по теме «Мотивация профсоюзного членства – реалии сегодняшнего дня в теории и на практике» представил в 2 слайд-лекциях профессор, доктор психологических наук Вячеслав Футин.

Во второй половине дня эта проблематика была отработана под его руководством в ходе коммуникативно-ролевого тренинга «Социальное партнёрство в действии» с практическим построением деловых коммуникаций с администраци-

ей и работниками учреждения, представителями СМИ, общественных организаций, руководством региона.

Участвующие в тренинге побывали как в привычной роли председателя профсоюзного комитета, так и в роли губернатора области. В ходе сложных переговоров социальные партнёры пришли к взаимопониманию и заключили соглашение.

Кроме обучающей части важное значение имел проблемный аспект семинара-совещания. Участники обсудили недостатки существующей системы оплаты труда, с акцентом на необходимость восстановления дифференциации в оплате труда различных категорий работников, проблемы оздоровления вольнонаёмных работников и их детей, приняли отдельное заявление по вопросу повышения пенсионного возраста.

В заявлении выражен категорический протест в связи с запланированным повышением пенсионного возраста. «Мы считаем принятие законопроектов о повышении пенсионного возраста граждан России преждевременным, антиконституционным и нарушающим наши права», – гласит заявление.

– Высказанные предложения и замечания, – отметила заместитель Председателя Профсоюза О. Шелобанова, – будут использованы ЦК Профсоюза при подготовке инициатив об изменении системы оплаты труда работников государственных учреждений и расширении возможностей для оздоровления работников и членов их семей.

В. Назина,
председатель Совета председателей
организаций Профсоюза Западно-Сибирского региона

ПЛОДОТВОРНОЕ ОБЩЕНИЕ

29 августа 2018 года в рамках празднования 100-летия образования Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации проведен зональный семинар-совещание профсоюзного актива Тюменской области. В нем приняли участие около 40 лидеров профсоюзных организаций города Ишима, Ишимского, Абатского, Аромашевского, Викуловского и Казанского районов.



В мероприятии приняли участие глава Ишимского муниципального района С.Н. Ломовцев и его первый заместитель С.В. Максимов. В ходе встречи обсуждены актуальные вопросы, которые сегодня волнуют профсоюзы. Глава района отметил значимость Профсоюза для развития социального партнёрства, выразил мнение о том, что в Профсоюз приходят люди заинтересованные и неравнодушные, готовые сегодня представлять интересы людей, коллектива учреждений.

Председатель областной организации Профсоюза Л.Ю. Господаренко подробно представила ход реализации

Программы действий Профсоюза, высказала рекомендации по ведению мотивации профсоюзного членства, обратила внимание на приоритетные направления в работе.

– Встречи, подобные происходящей, – подчеркнула она, – необходимы, полезны, на них происходит обмен опытом работы, совместно определяются пути решения встающих перед профсоюзами задач в интересах трудящихся.

Ее заместитель Ю.Н. Кожевников обратил внимание на актуальность умения профсоюзных активистов вести переговоры по проблемным производственным ситуациям.

Семинар прошел активно и сыграет свою роль в повышении профессионального уровня актива.

Д. Сороквашин,
заместитель председателя Молодежного совета
Тюменского обкома Профсоюза

ДОГОВОРИЛИСЬ ОБ ОБРАЗЕ БУДУЩЕГО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

На берегу озера Байкал Молодежным советом Бурятского республиканского комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации проведена форсайт-сессия «Образ будущего Бурятской республиканской организации Профсоюза», посвященная 100-летию профсоюза. Общее количество участников составило 80 человек в возрасте от 20 до 35 лет.

В течение трех дней участники успешно создали совместный «образ будущего» республиканской организации Профсоюза, освоили навыки технологии подготовки обоснованных планов на перспективу и принципы формирования



инициативных групп, а также представили проекты по развитию на ближайшие годы и практические рекомендации по дальнейшей деятельности Молодежного совета.

Д. Башкеева,
председатель Бурятской республиканской
организации Профсоюза

В ВОСТОРГЕ ОСТАЛИСЬ ВСЕ

В Якутии более 40 активистов республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации приняли участие в рамках 100-летия Профсоюза молодежном сплаве по реке Буотоме.

Одним из организаторов мероприятия был Молодежный совет республиканского комитета Профсоюза, а участники представляли первичные профорганизации Отделения Пенсионного фонда России, Межрайонной инспекции № 5 Федеральной налоговой службы, Министерства финансов, адми-



нистрации Городского округа «Город Якутск», Министерства охраны природы, Службы спасения и других.

Программа трехдневного сплава включала в себя экскурсии по красивейшим местам, посещение бизонария, песни у костра, спортивные состязания и выступления команд. Было все – экстрим, природа, яркие эмоции, знакомства, а главное – добротный отдых от городской суеты и рабочих будней.

Среди принявших участие в профсоюзном сплаве – и бывалые туристы, и новички, но в полном восторге остались абсолютно все.

В. Алексеев,
председатель Саха (Якутской)
республиканской организации Профсоюза

НА БЕРЕГУ БЕЛОГО ОЗЕРА

В ПОДМОСКОВЬЕ ПРОШЕЛ ПРОФСОЮЗНЫЙ СЛЕТ

Два дня команды трудовых коллективов Подмоскovie и дети работников соревновались в туристской, спортивной и творческой программах на туристском слете XXIV Спартакиады профсоюзов Московской области.

В турслете приняло участие около 300 человек. Участники команд привезли свои семьи и друзей, чтобы весело и с пользой провести выходные.

Слет был посвящен памятным датам: 75-летию Курской битвы, 100-летию Профсоюзу работников государственных учреждений и общественного обслуживания. В программу слета были включены: туристская программа (техника пешеходного туризма – полоса препятствий, техника водного туризма – водный слалом: байдарка и лодка), спортивная программа (волейбол, мини-футбол, дартс, перетягивание каната, соревнования спортивных семей – легкоатлетическая эстафета и полоса препятствий), творческие конкурсы – сольной песни и интермедии, биваков и кашеваров, туристских фотографий команд.

К открытию туристского слета каждая команда подготовила приветствие – своеобразную визитную карточку. Это тоже учитывалось в общем зачете.

«Сумасшедшие романтики» из города Шатура своё приветствие посвятили родному профсоюзу: «Нашей команде – 17 лет. Наши дети выросли на наших турслетах и вместе с нами участвуют из года в год. Для себя мы посвящаем этот турслет памятной дате – дело в том, что нашему Общероссийскому профсоюзу государственных учреждений и общественного обслуживания – 100 лет!»

«Сумасшедшие романтики» (Шатурская организация Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания) активно принимали участие во всей программе турслета в ходе двухдневной борьбы и в общекомандном зачете заняли третье место.

УКРЕПЛЯЯ ПРОФСОЮЗНЫЕ РЯДЫ

В Кемеровском районе Кузбасса, на базе оздоровительного лагеря «Звёздный», прошла VII областная летняя спартакиада «Мы за здоровый образ жизни – 2018», организованная Кемеровской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

В спартакиаде приняли участие восемь команд – представители профсоюзных организаций: «Медведи» (ГУФСИН по Кемеровской области), «Охрана» (объединенная команда профсоюзных организаций филиалов ФГУП «Охрана» Росгвардии по Кемеровской области), «Спортивные приставы» (Управление ФССП по Кемеровской области), «Спасатели» (ГКУ КО «Агентство по защите населения и территории Кемеровской области»), «Радуга души» (сборная команда профсоюзных организаций госучреждений Краснобродского городского округа), «Белки» (МКУ «Центр социальной помощи семье и детям города Юрги»), «Стиляги» (Новокузнецкая городская организация отраслевого профсоюза), «Отважные сердца» (ГБУ КО «Мысковский детский дом-интернат»).

На торжественном параде-открытии участников и болельщиков приветствовали председатель ФПОК Олег Маршалко, председатель обкома Профсоюза, руководители учреждений, направивших команды для участия в спартакиаде.



Участники оригинально представили свою команду, а затем приступили к соревнованиям по сдаче норм ГТО (сгибание-разгибание туловища, отжимания от скамьи и от пола, скакалка, метание гранаты), волейболу, прыжкам в длину и перетягиванию каната.

В общем зачёте победили «Медведи», второе место завоевали «Белки», третье место заняли «Спортивные приставы». Победители получили кубки, медали, дипломы и денежные премии.

Неожиданный, но очень приятный и ценный подарок вручил спортивным соперникам руководитель ФГУП «Охрана» Росгвардии по Кемеровской области Игорь Созураков. В рамках шефской помощи он вручил представителям Мысковского детского дома-интерната 4 компьютера.

Специальный приз ФПОК «За волю к победе» вручён команде «Стиляги», а обком профсоюза госучреждений решил поощрить в этой же номинации команду «Радуга жизни». Благодарственные письма областной профсоюзной организации, дипломы и премии за участие в спартакиаде получили все команды.

Цель нашего мероприятия – укрепление профсоюзных рядов, а главные призы и подарки, которые мы сделали друг другу, – это отличное настроение, желание жить ярко, весело и спортивно.

Л. Суркова,
председатель Кемеровской областной
организации Профсоюза

О людях хороших

**1. «ИЗ ОДНОГО МЕТАЛЛА ЛЬЮТ МЕДАЛЬ
ЗА ПОДВИГ И ЗА ТРУД»**



28 августа 2018 года ветеран Великой Отечественной войны, председатель Чувашского обкома Профсоюза работников госучреждений с 1978 по 1983 год Петр Николаевич Теплов отметил свой 95-й день рождения.

Поздравить Петра Николаевича с юбилеем в Дом союзов прибыли председа-

тель Государственного Совета Чувашской Республики Валерий Филимонов, министр здравоохранения Чувашской Республики Владимир Викторов, первый заместитель министра труда и социальной защиты Чувашской Республики Лариса Арсентьева, действующие руководители и ветераны Чувашрессовпрофа и Совета ветеранов АПК Виталий Ильин, Петр Ивантаев, Клара Груздева, Василий Шадриков, глава Администрации Комсомольского района Александр Осипов, директор Государственного исторического архива Галина Ертмакова, председатель Совета землячества Комсомольского района Валерий Тургай, заместитель председателя Совета Яльчикского района Юрий Карпов, председатель республиканской организации ветеранов «Доблесть» Владимир Яковлев, председатель и заместитель председателя республиканской организации профсоюза Василий Харитонов

и Иван Анисимов, представители Администрации г. Чебоксары, родственники юбиляра.

В торжественной, но в то же время очень теплой, уютной и дружеской атмосфере в адрес доблестного фронтовика и ветерана Профсоюза звучали поздравления гостей праздника.

За его плечами полная суровых испытаний и ярких событий жизнь. Окончил школу в 1941 году, сдав последний экзамен 21 июня, а на следующий день началась война. В январе 1942 года направлен в Мурманское военное училище. Не доучившись – на фронт. Воевал на Калининском, 2-м Белорусском и Прибалтийском фронтах в войсках связи до Победы. Награжден орденом Отечественной войны I степени, трижды орденом Красной Звезды, медалями «За победу над Германией», «За взятие Кенигсберга».

– Связист, как считалось в годы войны, – солдат невозвратный: восстанавливать связь приходилось и под шквальным огнём на поле боя, и в тылу врага. Но мне повезло: лишь однажды контузило и дважды легко ранило, а в остальном здоров-целёхонек, – вспоминает ветеран.

После войны вернулся в Чувашию. Трудился в колхозе, затем в школе, потом годы партийной работы в райкомах до избрания в 1978 году председателем Чувашского обкома Профсоюза работников госучреждений, откуда ушел на пенсию.

Им внесен немалый вклад в решение социально значимых проблем граждан и трудовых коллективов, он вложил много сил и энергии в развитие экономики и культуры республики. Награжден орденами Ленина, Трудового Красного Знамени (дважды), медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени.

Несмотря на возраст, уделяет внимание общественной работе с ветеранами, патриотическому воспитанию молодого поколения, посещая образовательные учреждения респу-

блики, где рассказывает школьникам и студентам о военных годах, том, как наш народ ковал Победу, о героизме наших солдат...

В. Харитонов,
председатель Чувашской
республиканской организации Профсоюза

2. НА КРУГЛОСУТОЧНОМ ДЕЖУРСТВЕ

Зародившись десять лет назад как первичка, профсоюзная организация ФГКУ «4-й отряд Федеральной противопожарной службы по Республике Марий Эл» за эти годы преобразовалась в крупнейшую республиканскую территориальную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, приобрела репутацию одной из самых сильных.

Практически все эти годы ее возглавляет Ирина Крикунова, которая рассказывает о себе и профорганизации.

– Ирина Викторовна, будьте добры, несколько слов об истории создания профорганизации в пожарной службе.

– Наша организация создана в начале 2008 года, почти сразу же, как только сформировался коллектив этого нового госучреждения. Начальник тогда сказал: «Надо!». И люди откликнулись. Началась кипучая организационная работа, в том числе по регистрации и постановке на учет первичной профсоюзной организации. По всем городам и районам, где дислоцируются наши пожарные части, налаживался учет членов Профсоюза, оформлялись учетные карточки и профсоюзные билеты. Тогда в подразделениях отряда насчитыва-

лось свыше четырехсот работников, теперь – 320. Но какие бы изменения и внутренние перестройки ни происходили в отряде, мы стабильно держим около 85 процентов профсоюзного членства, а в некоторых районах и все 100%.

– **Вы – освобожденный председатель профорганизации?**

– Нет. В 2008 году я пришла в отряд работать инженером, в октябре того же года коллеги избрали меня председателем первички. Общественную работу совмещаю с основной.

– **А кто вы по образованию?**

– Училась в Тульском политехническом институте, получила диплом инженера-электромеханика системы автоматического управления летательных аппаратов.

– **Вот это да! Получилось как в том детском стишке: «Я б в пожарные пошел, пусть меня научат!»...**

– Да нет же! (*Смеется*). В институте на военной кафедре учился мой будущий муж... После окончания вуза он решил остаться в армии. Замуж я выходила за инженера, а получилось, что за военного. И, будучи женой офицера, всю страну исколесила. Служили мы на Камчатке и Урале, на Украине и в Поволжье. Папа, кстати, тоже был военным. Мама шутя называет меня «цыганская дочь». Понятно, работать по специальности мне так и не пришлось, из-за смены места службы выбирала то, что предлагали. Осели мы в Йошкар-Оле. Когда начала работать инженером в 4-м отряде, как-то сразу прижилась. Работать в коллективе серьезных мужчин, мужчин ответственных, самоотверженных, талантливых, делающих важное и нужное дело, очень интересно!

– **И у этих мужчин хватает сил, желания и времени, помимо рискованной работы, заниматься еще и общественными делами?**

– Да, к участию в делах профсоюзной организации они относятся тоже ответственно и серьезно. Люди понимают,

что через профсоюз их жизнь становится насыщенной, наполняется содержанием, делается богаче.

– То есть вы среди своих единомышленников?

– Да! Профком у нас боевой, в него входят представители всех пожарных частей со всех уголков Марий Эл. Мы ежегодно проводим конкурс на лучшую профсоюзную группу среди подразделений отряда, а это активизирует деятельность профсоюзных групп, повышает авторитет нашей организации в целом, усиливает мотивацию на объединение работников в профорганизацию, помогает выявлять и использовать наиболее интересные формы работы.

С нашим профактивом не засидишься – сначала я идеи предлагала, теперь свои планы «проталкивают» активисты. Молодцы! Сами придумывают мероприятия, пишут сценарии, привлекают к реализации задуманного всех, кто рядом. Словом, они стимулируют к работе меня, а я их. Только успевай воплощать задуманное.

– И что в копилке ваших дел? Какие мероприятия пришлось по душе коллективу?

– Всего и не перечислишь. А нравится людям очень многое. Причем не только работникам: к участию во всех наших мероприятиях мы приглашаем членов их семей. Люди хорошо помнят творческие конкурсы для взрослых и их детей, такие, например, как «Город мастеров». С удовольствием участвуют в тематических выставках фоторабот, организуют собственными силами концерты и тематические вечера.

Как и многие другие профсоюзные организации, мы отмечаем профессиональные праздники. У нас их два – День пожарной охраны России и День спасателя. Празднуем также День знаний, День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, Новый год. Профсоюзные группы пожарных частей и дети работников получают в эти дни подарки.

– Без спорта пожарные тоже вряд ли обходятся, не так ли?

– Наш профактив отлично понимает, что задачи по защите охраняемой территории от огня можно успешно решать лишь в сплоченном, пронизанном единым духом, сильном коллективе. Потому одной из важнейших задач у нас является пропаганда здорового образа жизни.

Мы действительно много времени посвящаем спорту. Наиболее популярными видами у работников, да и членов их семей, стали футбол и волейбол, проводятся также соревнования по биатлону, баскетболу, спортивному рыболовству.

У нас есть настоящие фанаты рыбалки, состязаются на удачу в улове, а вечером, у костра, превращаются в чтецов, певцов, танцоров и до самого рассвета проводят что-то вроде фестиваля художественной самодеятельности. Когда мы организуем такие мероприятия на природе, то опорными становятся те или другие пожарные части, расположенные в районных центрах.

– Ирина Викторовна, у вас как у инженера отделения организации службы и пожаротушения головного управления, прямо скажем, немало общественных забот. Вы



как на постоянном круглосуточном дежурстве. Понятно, коллеги помогают, а домашние на это как смотрят?

– Мы с мужем на одной волне, работаем в одной структуре: Александр Борисович – сотрудник главного управления МЧС России по РМЭ. Он, образно говоря, занимается водой (ГИМС), а я – огнем. В нашем коллективе его хорошо знают, потому что председателю профкома он всегда поможет закупить и привезти на работу подарки и различные призы, без него не обходится и организация соревнований. На рыбалку он тоже выезжает вместе с нами. Так что профсоюзные дела нашей семье не помеха.

– А дети как?

– Детям нравится наша активная жизненная позиция. Они, кстати, уже взрослые. Дочь Елена работает в одной из крупных московских фирм. У нее два высших образования, чем я как мать, конечно, горжусь. А сын Алексей пошел по стопам отца – преподает в военной академии ракетных войск стратегического назначения имени Петра Великого в Подмосковье.

– Что, помимо многочисленных досуговых мероприятий, делает, на ваш взгляд, профорганизацию крепкой?

– Секрет в том, что мы не только декларируем принципы, по которым хотели бы жить, но стараемся воплотить их в жизнь. В центре внимания – человек, и мы считаем важнейшей задачей создание таких условий, при которых каждый работник смог бы максимально реализовать свои способности, добиться профессионального и личностного роста, высоких результатов в труде и как следствие – повысить уровень жизни. Есть четкое понимание того, что личный успех каждого работника и успешная стабильная работа учреждения в целом – это две неразрывно связанные между собой вещи.

– И это уже другая грань деятельности профорганизации, которая связана с темой колдоговорных отношений и соцпартнерства...

– ...И это, считаю, главная грань деятельности профсоюза. Могли ли бы мы так результативно работать, дружно жить, сплоченно и продуктивно проводить свободное время без коллективного договора и ясно обозначенных в нем прав и взаимных обязательств?

Нам удается успешно решать сформулированные в колдоговоре задачи еще и потому, что между профкомом и руководством отряда установились добрые, конструктивные отношения. Наше взаимодействие строится на основе учета и уважения интересов сторон. Мы на деле реализуем принципы социального партнерства.

– В чем, например, это выражается?

– По характеру производственной деятельности наше учреждение относится к первому классу риска. Вопрос безопасности для каждого члена нашего коллектива очень важен. Также важен он и для работодателя. Мы вместе – руководство отряда и профком – делаем для охраны труда работника, защиты его жизни и здоровья, для предупреждения производственного травматизма и создания благоприятных условий работы и отдыха дежурных смен очень много. Благодаря совместной комиссии и действиям уполномоченных по охране труда создана надежная система административно-общественного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Совпадение наших целей и совместные усилия для их достижения дают хорошие результаты. Несмотря на риски, в подразделениях 4-го отряда производственный травматизм случается очень редко, бывают годы, которые мы завершаем вообще без ЧП.

И это только один из примеров конструктивного соцпартнерства, стимулом для развития которого всегда остается человек, работающий в нашем коллективе, его радость и гордость за свое рабочее место.

– Вы, ваша профсоюзная организация, по словам председателя республиканского комитета Профсоюза работников Валерия Михеева, немало делаете для повышения уровня социальной защищенности пожарных, занимаетесь их трудовыми и житейско-бытовыми проблемами, отстаиваете интересы коллектива, добираясь до уровня Москвы и аппарата ЦК Профсоюза.

Таких, как вы, Ирина Викторовна, людям в трудовых коллективах сегодня действительно не хватает. Желаю вам не терять свой боевой настрой и верить, что тратите себя в этом мире не зря!

– Спасибо!

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСКА НА «СОЛИДАРНОСТЬ»

Сегодня все больше подписчиков стремятся получать газеты и журналы не в печатном, а в электронном виде. Электронные версии периодических изданий поступают в день выхода из печати, а печатные – с опозданием порой на несколько дней. Появилась и электронная версия Центральной профсоюзной газеты «Солидарность».

Теперь профактивисты и просто читатели во всех, даже самых отдаленных, уголках страны могут одновременно с выходом из печати прочитать свежий номер газеты на экранах своих компьютеров, планшетов или мобильных устройств. Электронное издание идентично печатному, в него входят все специализированные вкладки, в отличие от публикаций выборочных материалов номера на сайте газеты solidarnost.org.

Работа с электронной версией позволяет экономить на одном из самых главных современных ресурсов – времени. А как известно, время – деньги. Хотя в данном случае экономится и то, и другое. Цена электронной подписки почти вдвое меньше подписки на бумажную версию «Солидарности». Также плюсами электронной версии являются:

- большой объем информации, не занимающий место на полке;
- быстрый поиск, удобный интерфейс;
- возможность пользоваться ресурсом из любого места, где есть доступ к Интернету;
- нет зависимости от сроков доставки;
- сохранность информации.

Конечно, нельзя говорить о полной замене бумажного носителя электронным. Что называется, подержать газету в руках, полистать, почувствовать запах типографской краски – этого не заменит экран компьютера. Поэтому бумажные и электронные издания еще долгое время будут существовать параллельно. Каждое будет выполнять свою задачу: электронные издания служить накоплению и обработке информации, а печатные – потреблению этой информации читателями.

Подписаться на электронную версию «Солидарности» можно в режиме онлайн-подписки на сайте газеты **<https://www.solidarnost.org/online>**. Для этого нужно быть зарегистрированным пользователем сайта **www.solidarnost.org**

После авторизации можно выбрать любой период подписки. Предлагаются варианты подписки на 1, 3, 6 месяцев и на год. Оплатить выбранную подписку вам будет предложено через процессинговый сервис «Сбербанка». Пройдя процесс оплаты, вы получите письмо с уведомлением об оплате и ссылками к сервису в личном кабинете.

В личном же кабинете после оформления подписки очередной номер газеты «Солидарность» в формате pdf будет доступен сразу после его выхода из печати. Читайте профсоюзные новости, репортажи о трудовых конфликтах, интервью профлидеров и судебные прецеденты оперативно! Подписывайтесь на электронную версию газеты «Солидарность»!

По всем вопросам онлайн-подписки обращайтесь по многоканальному телефону: +7 800 777 84 26.

Комментируют специалисты ФНПР

КТО УРЕЗОНИТ МИНТРУД?

На информационно-правовых порталах распространены письма Минтруда России, согласно которым «трудовое законодательство допускает установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда».

Комментирует секретарь ФНПР Николай Гладков:

– ФНПР считает данную позицию Министерства труда и социальной защиты РФ России намеренно искаженной и вводящей правоприменителей в заблуждение. Минтрудом России не учтены правовые позиции Конституционного суда РФ, изложенные в постановлении от 7 декабря 2017 года № 38-П.

Конституционный суд неоднократно констатировал, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение именно трудовых обязанностей. Иными словами, по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как минимально допустимой нижней планкой вознаграждения за труд, устанавливаемой специальным Федеральным законом.

В письмах Минтруда России допущена подмена понятий: структуры заработной платы и систем оплаты труда. Вознаграждение за труд как основная составляющая в структуре зарплаты выражено в виде тарифных ставок и окладов в системе оплаты труда. Поскольку в Конституции РФ провозглашено право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом МРОТ, совершенно очевидно, что и

размеры тарифных ставок и окладов не могут быть ниже величины МРОТ. То есть, на сегодняшний день, 11 163 рубля в месяц.

Обращает на себя внимание, что, хотя указанные документы Минтруда не являются обязательными к исполнению нормативно-правовыми актами, тем не менее они охотно используются иными госорганами. Например, Федеральная налоговая служба РФ уже направила их для использования в работе своих подведомственных налоговых инспекций. Вот так на практике «исполняются» решения Конституционного суда РФ.

Как урезонить Минтруд? В ФНПР разработан законопроект, который в свете реализации соответствующих положений постановления Конституционного суда будет внесен в Государственную Думу депутатами межфракционной группы «Солидарность» с целью закрепления соответствующих изменений в Трудовом кодексе РФ.

О ДОХОДАХ И ДОЛГАХ

Росстат опубликовал данные за июль 2018 года: реальные доходы россиян в годовом выражении выросли на 2%, реальная заработная плата за тот же период увеличилась на 8%. Среднемесячная начисленная заработная плата составила 42 640 руб. Вместе с тем задолженность по выплате заработной платы на 1 августа 2018 года увеличилась и составляет 3,389 млрд. руб.

Комментирует заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР Елена Косаковская:

– Действительно, по данным государственной статистики средняя зарплата работников организаций в июле этого года составила 42 640 руб. и по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года выросла на 10,7%. Рост реальной заработной платы связан прежде всего с увеличением МРОТ с 1 мая 2018 года до 11 163 рублей. Сыграло свою роль и увеличение доходов в тех видах экономической деятельности, в которых заработная плата устанавливается на наиболее низком уровне.

Есть и другие причины роста реальной зарплаты: увеличение валового внутреннего продукта по сравнению с 2017 годом на 1,6%, рост индекса промышленного производства на 3,9%, существенный рост экспорта товаров (23,8 %). Выросли инвестиции в основной капитал на 3,2 %. При этом индекс потребительских цен составил 102,5 процента.

Однако, по информации профсоюзных организаций, далеко не у всех членов профсоюзов заработная плата выросла даже до величины МРОТ. Причина – либо нехватка финансовых средств у работодателей, либо волюнтаризм в действиях работодателей. Ведь для того, чтобы повысить заработную плату низкооплачиваемым работникам, нужно увеличить прибыль либо справедливо распределить размер оплаты труда между всеми работниками. Но работодатели не готовы «отрезать часть пирога» у более высокооплачиваемых категорий работников.

Сохраняются проблемы, связанные с неплатежеспособностью или банкротством организаций. В связи с этим не только не уменьшается, но продолжает расти задолженность по заработной плате. Суммарный долг составил на 1 августа 2018 года 3,389 млрд. руб. Эта ситуация имеет долгосрочный характер, и на многих предприятиях задолженность по зарплате составляет 12 и более месяцев. Поэтому данные проблемы должны решаться системно.

Например, ФНПР инициировала внесение изменений в гражданское законодательство и в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части установления первоочередности выплаты заработной платы по сравнению с другими выплатами должникам.

Кроме того, по инициативе ФНПР в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений продолжается обсуждение вопроса о создании гарантийных учреждений или страхования заработной платы на случай неплатежеспособности или банкротства организации с целью предотвращения задолженности по заработной плате.

Департамент общественных связей ФНПР

САНАТОРИЙ «РЯБИНУШКА» ПРИГЛАШАЕТ



Санаторий «Рябинушка» находится в районе поселка Джемете, в 200 метрах от моря. На благоустроенной территории расположен комплекс различных корпусов: жилые, лечебные, конференц-залы. Вместимость санатория – более 500 мест.

Все номера оснащены холодильниками, телевизорами, кондиционерами, душевыми, санузлами. Все номера люкс оборудованы по евростандарту.

К вашим услугам трехразовое питание (по системе «шведский стол»), круглосуточное снабжение горячей и холодной водой, два бассейна (открытый и закрытый), библиотека, настольный теннис, бильярд, тренажерный зал, силовой комплекс, зал лечебной физкультуры, оборудованный пляж.

Для проведения конференций, семинаров и презентаций санаторий предоставляет четыре зала различной вместимости:



- зал №1 – площадь 65 кв. м, на 80 посадочных мест
- зал №2 – площадь 120 кв. м, на 110 посадочных мест
- зал №3 – площадь 45 кв. м, на 40 посадочных мест
- зал №4 – площадь 160 кв. м, на 120 посадочных мест

Во время мероприятия предлагается кофе-брейк. Проводятся фуршеты, банкеты с концертной программой.

Все залы оборудованы: маркерной доской, флипчартом, мультимедийным проектором, экраном, трибуной, микрофоном. Залы оснащены ярким освещением и кондиционированием.

Предоставляется фирменное обслуживание: фирменная бумага, маркеры, лазерные указки, удлинители, папки, ручки, блокноты, отправление факса, ксерокопии.

При необходимости вы можете воспользоваться медицинскими услугами санатория, который в полной мере отвечает всем современным направлениям в санаторно-курортном деле и приглашает всех желающих на лечение по заболеваниям:

- сердечно-сосудистая система,
- нервная система,
- костно-мышечная система,

- опорно-двигательный аппарат,
- желудочно-кишечный тракт,
- органы дыхания,
- заболевания кожи и половой сферы.

Краснодарский край, г-к Анапа, Пионерский пр-т, 76.

Факс: 8(86133) 3-33-30, тел.: 3-09-07, 3-34-77.

сот. тел.: 8 (918) 645-91-31, 8(918) 642-62-88.

www.ryabinushka.ru Skype: ryabina2013, konnova0112

e-mail:ryabinushka@newmail.ru