

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

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА
№ 3 (174)**

**ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА
РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ-СОВЕЩАНИЯ
ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА**

**Москва
2021 г.**

Редакционный совет:
О.В. ШЕЛОБАНОВА (председатель),
Г.И. ДАНИЛОВА, Т.Ю. ДЕРГАНОВА, О.В. ЕФИМОВА,
А.И. ЛЕБЕДЕВ, Ю.В. РУДЬ, Ю.В. САЖНЕВА,
М.В. СОБОЛЕВА, 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, д. 42, корп. 1
Телефон: (495) 938-82-80
Факс: (495) 938-82-88
E-mail: info@prgu.ru
www.prgu.ru

Ответственный за выпуск – О.В. Ефимова

Формат 60x90/16, тираж 1948 экз.
Объем 20 печ. л.
ООО «Экспо-Медиа-Пресс»
115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

СОДЕРЖАНИЕ

В ПРЕЗИДИУМЕ ПРОФСОЮЗА	6
------------------------------	---

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА от 9 июня 2021 года

Об итогах выполнения отраслевых соглашений между Профсоюзом, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии в 2020 году и о задачах по развитию социального партнерства на федеральном уровне в 2021 году (№ 9-1)	12
О практике работы Владимирской и Ульяновской региональных организаций Профсоюза в части реализации финансовой политики Профсоюза (№ 9-2)	106
О награждении Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом» (№ 9-3)	108
Об итогах участия Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в первомайской акции профсоюзов в 2021 году (№ 9-4)	109

<u>ОТМЕЧЕНЫ ПРОФСОЮЗНЫМИ НАГРАДАМИ</u> за период с апреля по май 2021 года	114
---	-----

РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ-СОВЕЩАНИЯ профсоюзных кадров и актива в 2021 году с повесткой дня: «Организационное и кадровое укрепление Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации»	126
--	-----

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ.

Семинар в Тамбове

Из выступлений участников семинара:

А.А. Долгов. Приветствуя участников семинара	132
В.М. Бушуева. Актуальные направления организационного укрепления региональных организаций Центрального федерального округа	134
И.В. Титкова. Трансформация принципов организационного строения региональной организации в контексте повышения их эффективности	138
Е.В. Сахарова. Работа профсоюзной организации в условиях пандемии	152
В.Н. Хоменков. Опыт работы Чеховской территориальной организации Профсоюза	159

СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ.

Семинар в Красноярске

На открытии семинара.....	163
Из выступлений участников семинара:	
Т.В. Шестакова. Основные направления деятельности Профсоюза	175
О.Х. Исянов. Основные направления деятельности Федерации профсоюзов Красноярского края	186
М.С. Дмитриев. О развитии социального партнерства в Томской областной организации Профсоюза	195
А.П. Юронин. Организационное и кадровое укрепление Красноярской краевой организации Профсоюза	210
Л.И. Суркова. Практика работы Кемеровской областной организации Профсоюза в условиях пандемии	247
Л.В. Дудкова. Совершенствование форм работы в Профсоюзе в период пандемии	255

Л.Н. Павленко. О развитии социального партнерства в ГУФСИН России по Красноярскому краю	257
В.В. Хоботков. О состоянии информационной работы в профсоюзах и мерах по ее совершенствованию	268
А.В. Коваленко. Реализация молодежной политики в профсоюзах Красноярского края	275
Л.Н. Петрова. Развитие социального партнерства – основа организационного укрепления Профсоюза	286
А.Б. Климов. Информация о проекте «Дисконтная карта в профсоюзе»	290

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

ФРАНЦИЯ. Всеобщая конфедерация труда	292
АВСТРИЯ. Федерация профсоюзов Австрии	295
ФИНЛЯНДИЯ. Профсоюз работников банковского сектора и сектора социального страхования Финляндии	299

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Разъяснение Минтруда России и Минздрава России	304
Новая редакция X раздела Трудового кодекса Российской Федерации вступает в силу с 1 марта 2022 года	308
Обзор судебной практики по отдельным категориям споров	312

В ПРЕЗИДИУМЕ ПРОФСОЮЗА

В Москве 9 июня 2021 года состоялось заседание Президиума Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Заседание прошло под председательством Николая Анатольевича Водянова.

В заседании приняли участие социальные партнеры – представители федеральных органов исполнительной власти, иных федеральных органов, ФГУП «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации: Алешенко Сергей Иванович – заместитель председателя Фонда социального страхования Российской Федерации; Кигим Андрей Степанович – Председатель Правления Пенсионного фонда Российской Федерации; Чирков Сергей Александрович – заместитель председателя правления Пенсионного фонда Российской Федерации; Соколова Марина Викторовна – старший прокурор отдела государственной гражданской службы Управления кадров центрального аппарата и территориальных органов прокуратуры Главного управления кадров, член отраслевой комиссии; Гордиенко Юрий Федорович – начальник отдела социального и медицинского обеспечения управления материально-технического и социального обеспечения Главного управления обеспечения деятельности органов и организаций прокуратуры, член отраслевой комиссии; Евдокимов Александр Николаевич – начальник отдела нормативного регулирования оплаты труда финансово-экономического управления Главного управления обеспечения деятельности органов и организаций прокуратуры; Круглова Наталья Алексеевна – начальник отдела документационного обеспечения Главного управления правовой статистики и информационных технологий, председатель ППО; Бартош Александр Валерье-

вич – заместитель начальника Управления государственной службы и кадрового обеспечения Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации; Стойко Олег Анатольевич – начальник Управления морально-психологического обеспечения Департамента государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации; Пустовойченко Павел Валерьевич – старший инспектор по особым поручениям отдела организации воспитательной работы управления организации морально-психологического обеспечения Департамента государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации, член отраслевой комиссии; Серко Алексей Михайлович – Статс-секретарь – заместитель Министра Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Сопредседатель отраслевой комиссии; Водопьянов Александр Петрович – заместитель начальника управления кадров Федеральной службы исполнения наказаний – начальник отдела нормативно-правового регулирования государственной службы и кадров, полковник внутренней службы, заместитель Сопредседателя отраслевой комиссии; Обидина Анастасия Александровна – старший юрисконсульт отдела нормативно-правового регулирования государственной службы и кадров управления кадров ФСИН России; Захаркина Елена Юрьевна – заместитель директора Федеральной службы судебных приставов – заместитель главного судебного пристава Российской Федерации, Сопредседатель отраслевой комиссии; Перевезенцева Екатерина Алексеевна – советник отдела организации профессионального образования и воспитательной работы Управления государственной службы и кадров, член отраслевой комиссии; Фирюлин Владимир Павлович – начальник отдела методического обеспечения кадровых подразделений вневедомственной охраны Главного

управления вневедомственной охраны Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, полковник полиции; Косухин Дмитрий Александрович – старший инспектор по особым поручениям Главного управления вневедомственной охраны Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, полковник полиции (секретарь комиссии); Германова Татьяна Васильевна – начальник отделения по охране труда Управления кадров ФГУП «Охрана» Росгвардии; Грошев Александр Владимирович – начальник управления государственной политики и нормативно-правового регулирования Федерального архивного агентства; Блюм Михаил Александрович – начальник отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, член отраслевой комиссии; Мозалёв Алексей Станиславович – заместитель директора по общим вопросам Федерального государственного унитарного предприятия «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Сопредседатель комиссии; Лунин Максим Сергеевич – заместитель начальника Управления государственной службы и кадров Федеральной таможенной службы, член отраслевой комиссии; Лайкам Константин Эмильевич – заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики, Сопредседатель отраслевой комиссии; Агзамходжаев Юсуп Акрамович – заместитель начальника отдела корпоративной политики Управления стратегического развития, корпоративной политики и инноваций Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии, Сопредседатель отраслевой комиссии; Гераскин Петр Викторович – начальник отдела по работе с кадрами Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное

общество содействия армии, авиации и флоту России», Со-председатель отраслевой комиссии; Богачев Вадим Дмитриевич – начальник отдела социально-трудовой реабилитации Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России», член отраслевой комиссии.

Присутствовали члены Президиума Профсоюза: Бакова Фаина Османовна – председатель Кабардино-Балкарской республиканской организации Профсоюза; Бушуева Валентина Михайловна – председатель Московской областной организации Профсоюза; Григорьева Елена Сергеевна – председатель Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза; Игнатова Светлана Михайловна – председатель Курганской областной организации Профсоюза; Кузнецова Тамара Михайловна – председатель Воронежской областной организации Профсоюза; Трофимов Василий Александрович – председатель Оренбургской областной организации Профсоюза. В онлайн-режиме в заседании принимали участие члены Президиума Профсоюза: Двинская Ольга Александровна; Сазонов Виктор Викторович – председатель Межрегиональной Крымской республиканской и г. Севастополя организации Профсоюза; Шарухина Лидия Михайловна – председатель Сахалинской областной организации Профсоюза; Щербаченко Татьяна Владимировна – председатель Центральной ревизионной комиссии Профсоюза, председатель Ростовской областной территориальной организации Профсоюза. А также заместители Председателя Профсоюза с правом голоса: Шелобанова Ольга Викторовна, Шестакова Татьяна Владимировна.

В заседании принял участие Владимир Петрович Савченко, председатель Профсоюза с 1990 по 2013 год.

Об итогах выполнения отраслевых соглашений между Профсоюзом, федеральными органами исполнительной

власти и другими федеральными органами, Коллективного договора по ФГУП «Охрана» Росгвардии в 2020 году и о задачах по развитию социального партнерства на федеральном уровне в 2021 году с докладом выступила Татьяна Владимировна Шестакова – заместитель Председателя Профсоюза.

Итоги по данному вопросу подвел Н.А. Водянов, Председатель Профсоюза.

Президиум Профсоюза также рассмотрел вопросы:

– О практике работы Владимирской и Ульяновской региональных организаций Профсоюза в части реализации финансовой политики Профсоюза;

– О награждении Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом»;

– Об итогах участия Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в первомайской акции профсоюзов в 2021 году;

– другие.

Приняты соответствующие постановления, основные из которых размещены на сайте ЦК Профсоюза в разделе «Официальные документы» и публикуются в «Информационном бюллетене Профсоюза».



ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА
ПРОФСОЮЗА
от 9 июня 2021 года

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

9 июня 2021 года

Москва

№ 9-1

Об итогах выполнения отраслевых соглашений между Профсоюзом, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии в 2020 году и о задачах по развитию социального партнерства на федеральном уровне в 2021 году

Заслушав и обсудив доклад заместителя Председателя Профсоюза Шестаковой Т.В. об итогах выполнения отраслевых соглашений между Профсоюзом, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии, подготовленный отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза на основе представленной информации представителями нанимателя (работодателями) и региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза, Президиум Профсоюза отмечает

следующее: представителями нанимателя (работодателями) совместно с комитетами региональных (межрегиональных), территориальных, объединенных и первичных организаций Профсоюза в 2020 году принимались меры по реализации положений отраслевых соглашений и Коллективного договора в полном объеме.

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

1. Итоги выполнения отраслевых соглашений принять к сведению (информация прилагается).

2. Руководству Профсоюза:

2.1. В связи с истечением 31.12.2021 срока действия Коллективного договора Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации инициировать начало коллективных переговоров по подготовке и заключению Коллективного договора на следующий период.

2.2. На постоянной основе осуществлять контроль за ходом выполнения отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне.

2.3. Через Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отстаивать интересы федеральных государственных гражданских служащих, сотрудников, работников и Профсоюза при работе над проектами законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и социального партнерства, стремиться к решению вопроса о выделении средств из федерального бюджета, необходимых для обеспечения эффективной работы органов, учреждений, организаций и предприятий, соблюдения законных прав и интересов государственных служащих, сотрудников и работников, в том числе предусмотренных соглашениями.

2.4. С целью обеспечения достойной оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих, работников добиваться повышения (индексации) денежного содержания государственных, муниципальных служащих и заработной платы работников, а также выделения средств из федерального бюджета органам и учреждениям бюджетной сферы на мероприятия по охране труда.

3. Комитетам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза:

3.1. Продолжить работу по заключению региональных отраслевых соглашений, а также усилить работу по заключению коллективных договоров по органам, учреждениям, организациям и предприятиям, входящим в структуру федеральных органов исполнительной власти, других органов, особенно в тех, с которыми Профсоюз заключил отраслевые соглашения на федеральном уровне.

3.2. Обеспечить постоянный контроль за реализацией отраслевых соглашений, заключенных на всех уровнях, и коллективных договоров. Оперативно информировать руководство Профсоюза, представителей нанимателей (работодателей) об итогах их выполнения и фактах невыполнения.

3.3. Организовать работу по подведению итогов выполнения соглашений и Коллективного договора совместно с представителями нанимателя (работодателями).

4. Профсоюзу совместно с социальными партнерами включиться в работу по повышению престижа государственной гражданской службы.

5. Организовать работу по изучению взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации на примере работы Кабардино-Балкарской республиканской организации Профсоюза.

6. Предложить руководителям федеральных органов исполнительной власти, других федеральных органов, гене-

ральному директору ФГУП «Охрана» Росгвардии обеспечить выполнение обязательств действующих отраслевых соглашений и Коллективного договора в 2021 году.

7. Отделу социально-трудовых отношений и социально-го партнерства рекомендовать продолжить изучение практики работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза для выявления и распространения лучшего опыта по заключению и реализации коллективных договоров, региональных и территориальных отраслевых соглашений.

8. Управлению делами ЦК Профсоюза (М.А. Пантюховой) направить данное постановление руководителям федеральных органов, с которыми заключены отраслевые соглашения, генеральному директору ФГУП «Охрана» Росгвардии, комитетам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, а также Федерации Независимых Профсоюзов России.

9. Помощнику Председателя Профсоюза по информационной работе (О.В. Ефимовой) опубликовать настоящее постановление в «Информационном бюллетене Профсоюза» (с приложением), разместить на сайте Профсоюза (без приложения).

10. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Т.В. Шестакову.

11. Снять с контроля постановление Президиума Профсоюза от 10 июня 2020 г. № 27-1 «Об итогах выполнения отраслевых соглашений между Профсоюзом, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии в 2019 году и о задачах по развитию социального партнерства на федеральном уровне в 2020 году».

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

Приложение № 1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 09.06.2021 № 9

ИНФОРМАЦИЯ

об итогах выполнения отраслевых соглашений между Профсоюзом, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии в 2020 году

На 1 января 2020 года действовало 14 отраслевых соглашений (далее – соглашения), заключенных:

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017–2019 годы (продлено на срок 2020–2022 гг.);

между Генеральной прокуратурой Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2022 гг.;

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018–2020 гг.;

между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2022 гг.;

по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2017–2020 гг.;

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018–2020 гг.;

по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2020–2022 гг.;

по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018–2020 гг.;

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2017–2019 годы (продлено на 2020–2022 гг.);

по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2020–2022 гг.;

по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2018–2020 гг.;

по организациям Федерального архивного агентства на 2020–2022 гг.;

между Федеральным государственным унитарным предприятием «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2017–2020 гг.;

между Общероссийской общественно-государственной организацией «Добровольное общество содействия армии,

авиации и флоту России» и Общероссийским профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2022 гг.;

а также Коллективный договор Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации на 2019 год (далее – Коллективный договор), продлен до 31.12.2021.

Помимо указанных соглашений, действовало Соглашение о взаимодействии с Федеральной службой по труду и занятости по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда в организациях.

ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Государственно-служебные отношения прокурорских работников регулировались Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Закон о прокуратуре), сотрудников Федеральной таможенной службы (далее – сотрудники) – Федеральным законом «О службе в таможенных органах Российской Федерации», федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие), регулировались Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о гражданской службе), а в части, не урегулированной указанными законами, – Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами федеральных органов, принятых в пределах их компетенции.

Трудовые отношения работников, занимающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – работники), регулировались Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Со всеми гражданами, принимаемыми на службу (работу), заключались письменные служебные контракты, контракты, трудовые договоры, условия которых соответствовали требованиям законодательства Российской Федерации, отраслевых соглашений и коллективных договоров и не ухудшали положение гражданских служащих, сотрудников и работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

До подписания служебного контракта, контракта, трудового договора гражданские служащие, сотрудники и работники знакомились со служебным распорядком (правилами служебного (внутреннего трудового) распорядка), отраслевыми соглашениями, коллективным договором, должностным регламентом (для гражданских служащих), а также иными организационно-распорядительными документами органа (организации), непосредственно связанными со службой, трудовой деятельностью.

Режим служебного (рабочего) времени гражданских служащих, сотрудников, работников регламентировался служебным распорядком (правилами служебного (внутреннего трудового) распорядка), утверждаемым представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Гражданским служащим, сотрудникам и работникам органов и организаций обеспечивалась служебная (рабочая) неделя продолжительностью в соответствии с законодательством

Российской Федерации. Нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени не превышала установленных трудовым законодательством 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени. Продолжительность служебного (рабочего) дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращалась на один час.

Для женщин, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или служебным контрактом, трудовым договором устанавливалась 36-часовая служебная (рабочая) неделя с выплатой денежного содержания (заработной платы) в полном объеме. Такая же продолжительность служебной (рабочей) недели устанавливалась и для женщин, работающих в сельской местности.

Справочно:

Количество работников Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации:

1. Работающих в сельской местности, которым в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлена 36-часовая рабочая неделя – 1361 чел.

2. Работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективными договорами, служебными (трудовыми) договорами которым установлена 36-часовая рабочая неделя, – 2830 чел.

В учреждениях и организациях, где по условиям работы не могла быть соблюдена установленная для данной кате-

гории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливался суммированный учет рабочего времени.

Гражданским служащим и работникам по их заявлениям устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени или неполная рабочая неделя, устанавливался гибкий график службы (работы) и другие, удобные формы организации труда при обеспечении нормального функционирования органа или организации.

Привлечение работников к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производилось в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации с соответствующей компенсацией.

Положения статьи 24 Закона о гражданской службе, относящие режим служебного времени и времени отдыха к числу существенных условий служебного контракта, изменялись только по соглашению сторон и в письменной форме. Об изменении указанных условий служебного контракта все гражданские служащие уведомлялись в установленном порядке.

Гражданским служащим предоставлялся ежегодный оплачиваемый отпуск, который состоял из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков согласно законодательству о государственной гражданской службе.

Работникам предоставлялся ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Предоставление гражданским служащим, сотрудникам и работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществлялось в соответствии с графиками отпусков на 2020 год, которые формировались и утверждались с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Гражданским служащим, сотрудникам и работникам, работающим во вредных условиях труда, а также с ненормированным рабочим днем, предоставлялся дополнительный

оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливалась в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По соглашению сторон гражданским служащим, сотрудникам, работникам предоставлялась возможность разделения ежегодного отпуска на части и использования их в разные сроки отпускного периода.

В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию гражданского служащего и другого работника за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, выплачивалась денежная компенсация.

Отзыв гражданских служащих, сотрудников, работников из отпуска допускался в случае крайней служебной необходимости, только с их согласия по решению руководителя, принявшего решение о предоставлении отпуска.

Справочно:

Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска гражданским служащим федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы Судебного департамента предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;*
- 2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;*
- 3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;*
- 4) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.*

Кроме того, согласно приказу Судебного департамента от 26 декабря 2016 г. № 249 «О предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормиро-

ванный служебный (рабочий) день» гражданским служащим федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы Судебного департамента ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день предоставлялся продолжительностью 3 календарных дня для гражданских служащих и 4 календарных дня для работников.

В 2020 г. части ежегодных оплачиваемых отпусков в **Генеральной прокуратуре Российской Федерации** предоставлялись различной продолжительностью (не менее 28 календарных дней). Оставшиеся части отпусков по письменным заявлениям заменены денежными компенсациями (10 прокурорским работникам, 17 гражданским служащим, 1 работнику).

Отпуска без сохранения денежного содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлялись:

59 – прокурорским работникам,

37 – гражданским служащим.

График отпусков прокурорских и других работников Генеральной прокуратуры Российской Федерации на 2020 г. утвержден Генеральным прокурором Российской Федерации 16.12.2019, гражданских служащих Генеральной прокуратуры Российской Федерации утвержден заместителем Генерального прокурора Российской Федерации 21.11.2019.

В связи со служебной необходимостью из ежегодных оплачиваемых отпусков отозвано 14 прокурорских работников и 8 гражданских служащих.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением

новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», а также в целях борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) льготным категориям гражданских служащих, работников предоставлена возможность перевода на дистанционный режим работы. При невозможности перевода на дистанционную работу работникам предоставлялись предусмотренные законодательством отпуска (в том числе вне графика).

Продолжалась работа по присвоению специальных званий и классов чинov гражданским служащим. В работе советующих комиссий принимали участие представители первичных профсоюзных организаций.

Справочно:

Приказами Судебного департамента были присвоены классные чины 432 гражданским служащим:

270 – федеральных судов общей юрисдикции и федеральных арбитражных судов;

85 – центрального аппарата Судебного департамента;

77 – управлений Судебного департамента в субъектах Российской Федерации.

Издано более 450 приказов ФТС России о присвоении специальных званий 14 279 сотрудникам таможенных органов. 14 сотрудникам таможенных органов присвоены специальные звания высшего начальствующего состава.

Активно велась работа по представлению сотрудников, гражданских служащих и работников к наградам.

Справочно:

Приказами Генерального прокурора Российской Федерации поощрено: 1665 прокурорских работников; 632 гражданских служащих; 94 других работника.

На основании протоколов заседаний указанных комиссий издан 31 приказ **Судебного департамента**, согласно которому ведомственными наградами награждено 2268 гражданских служащих федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы Судебного департамента, в том числе: 1282 чел. – Почетной грамотой Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации; 754 чел. – знаком отличия «За усердие» II степени; 147 чел. – знаком отличия «За усердие» I степени; 69 чел. – медалью «За безупречную службу»; 6 чел. – присвоено почетное звание «Почетный работник Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации»; 10 чел. – присвоено почетное звание «Почетный работник судебной системы».

В 2020 году 62 должностных лица **ФТС России** награждены государственными наградами, в том числе: орденом «За заслуги перед Отечеством» II степени – 1 чел.; орденом «За заслуги перед Отечеством» IV степени – 1 чел.; орденом Александра Невского – 2 чел.; орденом Дружбы – 4 чел.; орденом Почета – 5 чел.; медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени – 41 чел.; присвоено почетное звание «Заслуженный таможенник Российской Федерации» – 8 чел., 25 должностных лиц награждены Почетной грамотой Президента Российской Федерации, 17 должностным лицам объявлена благодарность Президента Российской Федерации, 52 должностным лицам – объявлена благодарность министра финансов Российской Федерации.

Издано 1087 приказов ФТС России о награждении и поощрении должностных лиц таможенных органов, согласно которым было поощрено 8724 чел., в том числе: медалью «За доблесть» – 3 чел.; медалью «За усердие» – 407 чел.; медалью «За укрепление таможенного содружества» – 46 чел.; медалью «За службу в таможенных органах» I степени

– 858 чел.; медалью «За службу в таможенных органах» II степени – 1581 чел.; медалью «За службу в таможенных органах» III степени – 1641 чел.; медалью «Дмитрий Бибиков» – 399 чел.; нагрудным знаком «За развитие таможенной службы России» – 2 чел.; нагрудным знаком «Почетный таможенник России» – 11 чел.; нагрудным знаком «За особые отличия» – 24 чел.; нагрудным знаком «За развитие международного сотрудничества» – 7 чел.; нагрудным знаком «За развитие сотрудничества с правоохранительными органами» – 9 чел.; нагрудным знаком «Ветеран таможенной службы» – 821 чел.; нагрудным знаком «Отличник таможенной службы» – 491 чел.; Почетной грамотой ФТС России – 1149 чел.; объявлена благодарность руководителя ФТС России – 1239 чел.

В **МЧС России** в течение 2020 года государственными наградами Российской Федерации были награждены 313 чел., почетными грамотами и благодарностями Президента Российской Федерации – 76 чел., ведомственными знаками отличия МЧС России – 37 627 чел., в том числе за выслугу лет – 14 667 чел.

Отделом наград и присвоения классных чинов **ФССП России** в юбилейном, 2020 году проведена большая работа по представлению работников ФССП России к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами ФССП России и иных ведомств, а также присвоению классных чинов юстиции и государственной гражданской службы Российской Федерации гражданским служащим ФССП России.

Государственными наградами Российской Федерации награждены 26 чел., 8 чел. отмечены Почетными грамотами Президента Российской Федерации, 21 чел. удостоены благодарности Президента Российской Федерации. Ведомственными наградами ФССП России награждено 11 155 чел.

Ведомственными наградами иных министерств и ведомств (ФТС России, ФНС России, МВД России, ФСИН России, МЧС России, Росгвардии) награждено 136 чел. За оказание содействия в решении поставленных перед Службой задач ведомственными наградами ФССП России награждены 393 представителя иных органов государственной власти.

За вклад в развитие государственной статистики, многолетний добросовестный труд Президент Российской Федерации высоко оценил труд особо отличившихся работников системы **Росстата**. За многолетнюю безупречную государственную службу награжден знаком отличия «За безупречную службу. XXX лет» – один гражданский служащий территориального органа Росстата.

Высоко оценил труд особо отличившихся работников системы Росстата министр экономического развития Российской Федерации. За заслуги в развитии экономики, большой вклад в работу по развитию государственной статистики, многолетний добросовестный труд в 2020 году были награждены ведомственными наградами Министерства экономического развития Российской Федерации 12 чел., из них Благодарностью министра экономического развития Российской Федерации – 9 чел., Почетной грамотой министра экономического развития Российской Федерации – 3 чел. Руководство Росстата за вклад в развитие государственной статистики, многолетний добросовестный труд отметило работу сотрудников центрального аппарата Росстата и его территориальных органов.

В 2020 году ведомственные награды получили: Почетное звание «Почетный работник государственной статистики» в территориальных органах – 56 чел.; в центральном аппарате – 18 чел.; Почетную грамоту Федеральной службы государственной статистики в территориальных органах – 234 чел.; в центральном аппарате – 9 чел.; Благодарность

руководителя Федеральной службы государственной статистики в территориальных органах – 542 чел.; в центральном аппарате – 25 чел.; нагрудный знак «За вклад в развитие государственной статистики» в территориальных органах – 100 чел.; в центральном аппарате – 11 чел.

На постоянной основе ведется работа по поощрению и награждению работников **Росархива** и архивных учреждений Российской Федерации. В 2020 г. были награждены государственными и ведомственными наградами более 400 человек, в том числе: медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени – 2 чел.; Благодарностью Президента Российской Федерации – 4 чел., Почетной грамотой Президента Российской Федерации – 4 чел., нагрудным знаком «Почетный архивист» – 69 чел.; ведомственным знаком отличия Росархива «Почетный наставник» – 9 чел.; Почетной грамотой Федерального архивного агентства – 122 чел., Благодарностью руководителя Росархива – 193 архивиста.

В ряде органов, организаций и подразделений МВД России, Росгвардии руководством обеспечивалась доставка отдельных категорий работников служебным транспортом. Вопросы организации доставки работников на работу и обратно оговаривались в коллективных договорах.

Справочно:

Выделялись служебные автобусы для доставки сотрудников, работников **Росгвардии**: Управления Росгвардии по г. Москве, от ст. Реутов до Главного управления Росгвардии по Московской области и ФГКУ «УВО ВНГ России по Московской области»; Управлением Росгвардии по Республике Дагестан для доставки работников Управления из г. Каспийск и мест проживания по г. Махачкала; ФГКУ «ОВО ВНГ России по Амурской области» от мест проживания на рабо-

ту и обратно (г. Благовещенск); ФГКУЗ «Санаторий «Солнечный» войск национальной гвардии Российской Федерации от мест проживания на работу и обратно в населенные пункты с. Лермонтово, с. Тенгинка, с. Пляхо, пгт. Новомихайловский, Джубга; для доставки работников от мест проживания на работу и обратно в г. Якутске.

Служебный автотранспорт для доставки работников ФГКУ «ОВО ВНГ России по Республике Тыва» от мест проживания на работу и обратно выделялся в период пандемии коронавируса.

Служебный транспорт выделялся в **МВД** по республикам Карелия, Саха (Якутия), Северная Осетия – Алания, Татарстан, Тыва, ГУ МВД России по Ставропольскому краю, Новосибирской области, г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, УМВД России по Чукотскому автономному округу, Ивановской, Курской и Тюменской областям, Нижегородской академии МВД России, ФКУ «Северо-Кавказское окружное управление материально-технического снабжения МВД России» и др.

ОПЛАТА ТРУДА

В 2020 году представители нанимателя (работодатели) принимали необходимые меры по обеспечению устойчивой работы подведомственных органов и организаций, финансируемых из федерального бюджета, в соответствии с бюджетными обязательствами.

Оплата труда прокурорских работников осуществлялась в соответствии с Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2005 № 467 «Об установлении должностных окладов прокурорских работников органов прокуратуры Российской Федерации», иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, а также организационно-распорядительными документами Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

Выплата денежного довольствия сотрудникам осуществлялась в соответствии с порядком, установленным Федеральным законом от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Условия денежного содержания гражданских служащих устанавливались в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих».

Оплата труда работников федеральных органов и территориальных органов федеральных органов власти, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, производилась в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

Оплата труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, переведенных на новые условия оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, осуществлялась согласно ведомственным нормативным правовым актам, принятым в развитие этого постановления.

Реализация положений Коллективного договора в части оплаты труда осуществлялась в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденным приказом ФГУП «Охрана» Росгвардии от 22.05.2018 № 224 (в редакции приказов от 11.06.2019 № 425, от 19.11.2019 № 637, от 27.02.2020 № 59), Положением об оплате труда отдельных категорий работников подразделений военизированной охраны ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденным приказом ФГУП «Охрана» Росгвардии от 26.09.2018 № 423 (в редакции приказов от 11.06.2019 № 424, от 27.02.2020 № 59), Положением об оплате труда отдельных категорий работников подразделений военизированной охраны ФГУП «Охрана» Росгвардии по охране грузов при их транспортировке и внесении изменений в приказ ФГУП «Охрана» Росгвардии от 22.05.2018 № 224 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ФГУП «Охрана» Росгвардии», утвержденным приказом ФГУП «Охрана» Росгвардии от 19.11.2019 № 637 (в редакции приказа от 27.02.2020 № 59), Типовым положением об оплате труда работников ФГУП «Охрана» МВД России, связанных с предоставлением услуг по техническому обслуживанию технических средств охраны, утвержденным приказом ФГУП «Охрана» МВД России от 11.11.2014 № 356 (в редакции приказа от 24.06.2015 № 215), приказом от 29.10.2019 № 609 «Об утверждении часовых тарифных ставок отдельных категорий работников подразделений военизированной охраны ФГУП «Охрана» Росгвардии», приказом от 30.10.2019 № 611 «Об утверждении часовых тарифных ставок работников основного производственного персонала военизированных подразделений (специализированных военизированных подразделений) ФГУП «Охрана» Росгвардии по охране грузов при их транспортировке, Положением об оплате труда работников Центра охраны объектов промышленности

(филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденным приказом предприятия от 20.04.2017 № 162, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Центра охраны объектов агропромышленного комплекса (филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденным приказом предприятия от 12.05.2020 № 141, Положением об оплате труда работников аппарата управления Центра охраны объектов топливно-энергетического комплекса (филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденным приказом предприятия от 12.05.2020 № 142, Положением об оплате и стимулировании труда работников обособленных структурных подразделений Центра охраны объектов топливно-энергетического комплекса (филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденным приказом предприятия от 12.05.2020 № 143, принятых с учетом мнения Профсоюза. В отчетном периоде действовали Инструкция о порядке установления стажа работы и процентной надбавки за стаж работы во ФГУП «Охрана» Росгвардии, утвержденная приказом предприятия от 01.12.2017 № 640 (в редакции от 30.12.2020) и Инструкция о порядке установления надбавки за выслугу лет работникам Центра охраны объектов агропромышленного комплекса (филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии утвержденная приказом ФГУП «Охрана» Росгвардии от 21.05.2020 № 206 (в редакции от 30.12.2020), с учетом мнения Профсоюза.

Оплата труда работников аппаратов региональных и местных отделений ДОСААФ России осуществлялась в соответствии с приказом председателя ДОСААФ России от 05.12.2014 № 303-п и Типового положения об оплате труда работников аппаратов советов региональных и местных отделений ДОСААФ России, утвержденного постановлением Бюро Президиума Центрального Совета ДОСААФ России от 11.07.2014, протокол № 41.

Оплата труда работников образовательных организаций ДОСААФ России осуществлялась в соответствии с решением Бюро Президиума Центрального совета ДОСААФ России от 28.03.2014 «О введении сдельно-премиальной системы оплаты труда работников образовательных организаций ДОСААФ России».

С 1 октября 2020 года в 1,03 раза проиндексированы размеры окладов месячного денежного содержания сотрудников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2020 г. № 939 «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти», а также гражданских служащих в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 13 июля 2020 г. № 455 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы» и приказом ФТС России от 28 августа 2020 г. № 733 «О размерах окладов месячного денежного содержания и ежемесячного денежного поощрения федеральных государственных гражданских служащих таможенных органов Российской Федерации».

С 1 октября 2020 года увеличена на 3% оплата труда работников федеральных государственных органов, обеспечиваемая за счет средств федерального бюджета и осуществляемая в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

При формировании фондов оплаты труда предусматривались средства на установление надбавок компенсационного и стимулирующего характера, выплату премий за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы.

Справочно:

В целях социальной поддержки отдельных категорий работников в 2020 году издан приказ **Генерального прокурора Российской Федерации** от 24.12.2019 № 516-10 «О выплате дополнительной материальной помощи федеральным государственным гражданским служащим и работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в органах прокуратуры Российской Федерации», устанавливающий дополнительную ежемесячную материальную помощь гражданским служащим и работникам органов и организаций прокуратуры, оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы».

В целях дополнительного материального стимулирования на 2020 год гражданских служащих и работников органов и организаций прокуратуры изданы приказы Генерального прокурора Российской Федерации «О дополнительном материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы органов прокуратуры Российской Федерации» от 13.03.2020 № 90-10 и от 30.06.2020 № 168-10.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 13 июля 2020 г. № 455 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы» и распоряжения Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2020 г. № 2250-р на основании соответствующих приказов

Судебного департамента с 1 октября 2020 г. в 1,03 раза были увеличены должностные оклады гражданских служащих и работников.

*В соответствии с отдельными решениями Правительства Российской Федерации осуществлялось дополнительное, сверх установленного фонда оплаты труда, материальное стимулирование гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов **МВД России**. В условиях недофинансирования по многим направлениям расходов, в том числе и на заработную плату, **МВД России** предусмотрен ряд выплат, направленных на улучшение материального благосостояния гражданского персонала, разовые премии за выполнение особо сложных и важных задач, дополнительная материальная помощь: в случае смерти близких родственников, на лечение, при рождении ребенка и т.д., доплата до минимального размера оплаты труда работникам, чья заработная плата ниже минимального размера оплаты труда.*

*Бюджетные ассигнования доведены до территориальных органов **МВД России** соответствующими расходными расписаниями в установленном порядке в полном объеме.*

*Во исполнение подпункта «г» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 2 июля 2019 г. № Пр- 1180, Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 385-ФЗ «О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» в **МЧС России** предусмотрены бюджетные ассигнования на повышение с 1 января 2020 г. заработной платы работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы. В пределах экономии фонда оплаты труда и по результатам трудовой деятельности учреждений и организаций в соответствии с нормами Отраслевого соглашения и коллективными договорами производилась выплата разовых*

премий для стимулирования ответственных и квалифицированных работников. Особое внимание в 2020 году уделялось вопросу поддержания достигнутого в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) уровня оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы.

Реализация указанных мероприятий проводилась с учетом выделения на эти цели бюджетных ассигнований Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации с учетом средств, получаемых соответствующими организациями и учреждениями МЧС России от приносящей доход деятельности, а также за счет сокращения неэффективных расходов.

В связи с увеличением с 1 октября 2020 года на 3% оплаты труда работников федеральных государственных органов, обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета и осуществляемой в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, изданы следующие приказы **ФТС России**: от 18 сентября 2020 г. № 814 «Об установлении размера должностного оклада начальника Российской таможенной академии»; от 18 сентября 2020 г. № 815 «Об установлении размеров должностных окладов руководителям учреждений, находящихся в ведении ФТС России»; от 18 сентября 2020 г. № 812 «Об установлении размеров тарифных ставок и должностных окладов работникам таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России».

Реализация положений Отраслевого соглашения в части регулирования оплаты труда сотрудников, гражданских слу-

жащих и работников осуществлялась путем совершенствования ведомственной правовой базы по указанному вопросу и издания приказов ФТС России: от 13 марта 2020 г. № 259 «О внесении изменений в Порядок выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий и единовременных поощрений федеральным государственным гражданским служащим таможенных органов Российской Федерации, утвержденный приказом ФТС России от 30 октября 2006 г. № 1058» (зарегистрирован Минюстом России 10.04.2020, регистрационный № 58054); от 16 октября 2020 г. № 919 «О признании утратившими силу приказа ФТС России от 10 апреля 2013 г. № 688 и внесенного в него изменения».

Оплата труда гражданских служащих и работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса в связи с жалобами граждан Апухтина Д.В., Багирова К.К. и других».

Для осуществления материального стимулирования работников **Росгвардии** в войсках в 2020 году направлялись средства на выплату: надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы; премиальных выплат по итогам работы; единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года.

В 2020 году Росгвардией систематически принимались меры по повышению денежного содержания гражданских служащих и заработной платы работников. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459 «О дополнительных мерах по по-

вышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов» на материальное стимулирование гражданского персонала в декабре 2020 года выделены дополнительные лимиты бюджетных обязательств. Особое внимание уделялось недопущению снижения достигнутого в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем заработной платы в соответствующем регионе. В целях сохранения уровней оплаты труда, установленных Указом № 597, Росгвардией на повышенную оплату труда отдельных категорий работников, в основном на выплату надбавки к окладу за обеспечение качества и объема оказываемых организацией услуг (работ), были направлены дополнительные средства (без учета начислений на оплату труда), в том числе за счет перераспределения собственных средств: в образовательные организации; в научные организации; в медицинские организации; в учреждения культуры.

В среднем уровни оплаты труда работников войск по отношению к средней заработной плате в соответствующем регионе в 2020 году составили: преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования – 206,1% (по Указу № 597 – 200%); педагогические работники общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций – 152,1% (по Указу № 597 – 100%); научные сотрудники – 204,9% (по Указу № 597 – 200%); врачи медицинских организаций – 211,9% (по Указу № 597 – 200%); средний и младший медицинский персонал медицинских организаций – 103,5% (по Указу № 597 – 100%); работники

учреждений культуры – 110% (по Указу № 597 – 100%).

В целях обусловленности роста среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и воинских частей войск в зависимости от роста среднемесячной заработной платы работников этих организаций и воинских частей осуществлялся мониторинг соблюдения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат, установленных приказом Росгвардии от 10 сентября 2018 г. № 402, между указанными категориями гражданского персонала.

ФСИН России были выделены дополнительные бюджетные ассигнования на материальное стимулирование ФГГС без учета начислений на фонд оплаты труда, что позволило ежемесячно с 01.01.2020 осуществлять дополнительную стимулирующую выплату в размере 6,2 должностного оклада в среднем в месяц на одного работника. Предусмотренные бюджетные ассигнования на оплату труда гражданского персонала позволили осуществить выплаты стимулирующего характера, в том числе премии, надбавки за сложность, в следующих размерах: «Система исполнения наказаний» – до 11,0 должностного оклада; «Прикладные научные исследования в области национальной безопасности и правоохранительной деятельности» – до 14,0 должностного оклада; «Общее образование» – до 9,2 должностного оклада; «Среднее профессиональное образование» – до 7,7 должностного оклада; «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации» – до 20,0 должностного оклада; «Высшее образование» – до 12,0 должностного оклада; «Стационарная медицинская помощь» – до 8,2 должностного оклада; «Санаторно-оздоровительная помощь» – до 14,5 должностного оклада; «Санитарно-эпидемиологическое благополучие» – до 15,2 должностного оклада.

Кроме того, в 2020 году на выплаты в целях обеспечения

сохранения показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), до территориальных органов и учреждений, непосредственно подчиненных ФСИИ России, были доведены бюджетные ассигнования (без учета начислений на фонд оплаты труда), из которых:

на повышение заработной платы медицинских работников, что позволило повысить заработную плату в среднем в месяц на единицу численности (27,90%); на повышение заработной платы педагогических работников, что позволило повысить заработную плату в среднем в месяц на единицу численности (37,40%); на повышение заработной платы научных сотрудников, что позволило повысить заработную плату в среднем в месяц на единицу численности (224,80%).

В соответствии с Соглашением от 09.06.2020 № 77-1219 об оказании дополнительных мер социальной поддержки сотрудникам и работникам Управления Федеральной службы исполнения наказаний по г. Москве, Федерального казенного учреждения «Следственный изолятор № 1 Федеральной службы исполнения наказаний» и Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть № 77 Федеральной службы исполнения наказаний», заключенным между Федеральной службой исполнения наказаний и Правительством Москвы, в целях повышения уровня оплаты труда работников вышеперечисленных учреждений и аппарата Управления ФСИИ России по г. Москве в 2020 году осуществлялись ежемесячные выплаты.

В рамках изучения проблемных вопросов работников УИС в течение 2020 года рассматривались обращения по вопросам оплаты труда и социальных выплат. На все обращения давались разъяснения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а в необходимых

случаях принимались соответствующие меры реагирования, направленные на устранение недостатков и восстановление нарушенных прав работников.

Создавались условия для оплаты труда работников **Росархива** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организаций в целом, повышении качества оказываемых услуг (за эффективные показатели работы регулярно выплачивались премии). 100% сотрудников организаций **Росархива** переведены на «эффективный контракт».

В зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности и финансовой возможности филиалов **ФГУП «Охрана» Росгвардии** осуществлялось увеличение окладов (должностных окладов, часовых тарифных ставок). В соответствии с Коллективным договором по итогам финансово-хозяйственной деятельности работникам предприятия и его филиалов выплачивались ежемесячная премия, премия по итогам работы за отчетный (расчетный) период – за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год. Решение о выплате премии по итогам работы за отчетный (расчетный) период, ее общем размере для каждого филиала предприятия принималось генеральным директором предприятия на основании решения Комиссии по премированию и оказанию единовременной (разовой) материальной помощи работникам **ФГУП «Охрана» Росгвардии**, исходя из результата финансово-хозяйственной деятельности филиала.

К денежному довольствию сотрудников, денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников органов, учреждений, предприятий и организаций, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях

с неблагоприятными климатическими условиями, применялись коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях) и выплачивались процентные надбавки в размерах и порядке, установленных федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производились в соответствии с Трудовым кодексом. Размеры указанных доплат устанавливались по соглашению сторон трудового договора.

Оплата труда гражданских служащих и работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Установление повышенной оплаты труда работников и гражданских служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производилось по результатам специальной оценки условий труда в размерах, предусмотренных ведомственными приказами.

За гражданскими служащими, сотрудниками и работниками при направлении на профессиональную подготовку, повышение квалификации и стажировку с отрывом от службы (работы) на весь период обучения сохранялось денежное содержание (денежное довольствие), средняя заработная плата по основному месту службы (работы).

Выплаты денежного содержания гражданским служащим, денежного довольствия сотрудникам и заработной платы гражданскому персоналу производились в полном объеме и в сроки, установленные коллективными договорами. При выплате денежного содержания (довольствия) и заработной платы работодатели в письменной форме извещали каждого гражданского служащего и работника о составных частях

денежного содержания (довольствия) и заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии с расчетными листками, составленными по формам, утвержденным приказами органов и организаций, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Обеспечение занятости сотрудников, гражданских служащих и работников осуществлялось в соответствии с законами Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации» и Трудовым кодексом.

При проведении организационно-штатных мероприятий численность работающих регулировалась в первую очередь за счет естественного оттока кадров, временного ограничения их приема, перемещения гражданских служащих и работников внутри органов, органов и организаций на вакантные места.

Преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставлялось гражданскому служащему, имеющему более высокую квалификацию и уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности, учитывалось прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки.

Высвобождаемым сотрудникам, гражданским служащим и работникам предоставлялось время с сохранением заработка для самостоятельного поиска нового места работы, гарантии и компенсации согласно действующему законодательству

и положениям отраслевых соглашений. Работникам, высвобождаемым при сокращении численности или штатов, предоставлялось приоритетное право на прием на работу в другие подразделения таможенных органов в соответствии с уровнем образования и профессиональной подготовки.

В 2020 году увольнение членов Профсоюза при проведении организационно-штатных мероприятий в большинстве случаев происходило с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Сокращение штатов или численности сотрудников, гражданских служащих и работников, проводилось в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевыми и региональными соглашениями и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами. Представителями профсоюзных органов осуществлялся контроль за соблюдением трудового законодательства при проведении сокращений, в ходе которого фактов нарушений действующего законодательства не выявлено.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Представители нанимателя (работодатели) в отчетном периоде работали в условиях постоянно меняющейся нормативной базы. Поэтому без поддержания уровня квалификации должностных лиц в актуальном состоянии невозможна эффективная работа. В этой связи важное место занимала работа по сохранению квалифицированных кадров, повышению профессионализма и социальной защищенности гражданских служащих, сотрудников и работников.

Представители нанимателя, работодатели создавали необходимые условия для совмещения работы с обучением гражданским служащим, сотрудникам и работникам, обучающимся без отрыва от производства, обеспечивали гаран-

тии и компенсации, предусмотренные законодательством, по окончании профессионального обучения предоставляли работу в соответствии с полученной квалификацией при наличии соответствующей должности в штатном расписании.

Справочно:

*В отчетном периоде по программам дополнительного профессионального образования в **Университете прокуратуры** обучено 1899 работников органов и организаций прокуратуры, из них по программе профессиональной переподготовки – 194, по программам повышения квалификации – 1705, включая 67 научно-педагогических работников Университета прокуратуры, его институтов (филиалов) и 23 гражданских служащих. В межрегиональных центрах программу профессиональной подготовки в феврале освоили 267 работников органов прокуратуры. Дальнейшие учебные занятия с участием работников органов и организаций прокуратуры в межрегиональных центрах были отменены. С целью апробации возможности реализации программ дополнительного профессионального образования в условиях распространения коронавирусной инфекции в Университете прокуратуры в период с 17 по 30 апреля 2020 г. успешно реализован пилотный проект дистанционного обучения в режиме видеоконференц-связи (ВКС). В указанном формате проведены отдельные занятия постоянно действующего семинара **Генеральной прокуратуры Российской Федерации**. Всего в 2020 году организовано 8 занятий, на которых рассмотрено 19 вопросов различной тематики.*

*В соответствии с данными государственными контрактами обучено 6600 гражданских служащих федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы **Судебного департамента**, 5 гражданских служащих центрального аппарата Судебного департамента.*

На основании распоряжения Президента Российской Федерации от 13 апреля 2020 г. № 106-рп «Об организации в 2020 году дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в аппаратах федеральных судов» прошли обучение в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет правосудия» 6600 гражданских служащих, из них: 2812 помощников судей (помощников председателей) судов общей юрисдикции, 3102 секретаря судебных заседаний и секретаря судов общей юрисдикции, 413 помощников судей (помощников председателей) федеральных арбитражных судов, 273 секретарей судебных заседаний федеральных арбитражных судов.

Кроме того, в рамках исполнения государственного заказа в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» и распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 января 2020 г. № 11-р «Об утверждении распределения бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов, предусмотренных на профессиональное развитие федеральных государственных гражданских служащих, и государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию федеральных государственных служащих на 2020 год» по квотам Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации организовано централизованное повышение квалификации 453 гражданских служащих федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы Судебного департамента по приоритетным направлениям дополнительного профессионального образования.

В систему подготовки кадров **МЧС России** в настоящее время входят 6 образовательных организаций высшего образования, 21 образовательная организация дополнительного профессионального образования (20 учебных центров ФПС и Воронежский институт повышения квалификации специалистов). Обучение специалистов для МЧС России осуществляется по 23 федеральным государственным образовательным стандартам, более чем 150 программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения.

В 2020 году систему МЧС России дополнили более 1466 квалифицированных специалистов, прошедших обучение по очной форме, при общем выпуске образовательных организаций 2402 чел. Кадетские пожарно-спасательные корпуса Академии гражданской защиты МЧС России, Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России и Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России выпустили 151 кадета. Ежегодно в системе МЧС России проходят переподготовку и повышение квалификации около 50 тыс. чел., в том числе в образовательных организациях МЧС России прошли обучение 48 281 чел.

В 2020 году обучение прошли 20 752 должностных лица таможенных органов, что составляет 49,1% от фактической численности должностных лиц **таможенных органов** (п.5.2.1 Отраслевого соглашения). В 2020 году продолжалась работа по совершенствованию системы непрерывной профессиональной подготовки кадров, включающей в себя обучение: по программам высшего образования в Российской таможенной академии и ее филиалах; по дополнительным профессиональным программам дополнительного профессионального образования в институте дистанционного обучения, переподготовки и повышения квалификации, институте правоохранительной деятельности и на факультетах повышения

квалификации филиалов Российской таможенной академии; в рамках государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих; в учебных заведениях высшего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации за счет бюджетных средств, выделенных ФТС России таможенным органам; в рамках профессиональной учебы на рабочем месте. В Российской таможенной академии и ее филиалах получили дополнительное профессиональное образование 17 002 должностных лица, по линии государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию – 541 гражданский служащий и 3254 должностных лица по договорам в других образовательных организациях Российской Федерации.

В 2020 году в Российской таможенной академии и ее филиалах завершили очное обучение по программам высшего образования 966 чел., из них в Российской таможенной академии (г. Люберцы) – 488 чел., во Владивостокском филиале – 112 чел., в Санкт-Петербургском филиале – 206 чел., в Ростовском филиале – 160 чел.

В ходе исполнения государственного задания 1777 гражданских служащих **Росреестра** по программам повышения квалификации прошли обучение в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», Академии гражданской защиты МЧС России, учебном центре безопасности информатизации «МАСКОМ», Академии АЙТИ, Всероссийском государственном университете юстиции, Московском государственном университете геодезии и картографии, Московском городском университете Правительства Москвы имени Ю.М. Лужкова, Государственном университете управления.

Учитывая острую необходимость в повышении квалификации **работников архивов** всех уровней в отраслевом центре повышения квалификации (ОЦПК) Всероссийского научно-исследовательского института и документоведения и архивного дела в 2020 г. по различным программам профессиональной переподготовки прошли дополнительное обучение 154 чел., из них по ДОУ – 53 чел., архивоведению – 101 чел. В 2020 г. в вузах обучились 10 работников РГАНТД (5 из них – в РГГУ). На курсах повышения квалификации во ВНИИДАД обучилось 4 чел. (тема: «Новации «Правила организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных и муниципальных архивах, музеях и библиотеках, научных организациях». Анализ положений нормативного правового акта»). Профессиональную переподготовку во ВНИИДАД по программе «Архивоведение» прошли 2 работника. Повышение квалификации в РАНХиГС по программе «Организационные и правовые вопросы деятельности по противодействию коррупции в Российской Федерации» – 2 человека. Повышение квалификации в других образовательных организациях («Контрактная система в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд (44-ФЗ)», «Секретное делопроизводство», «Техническая защита информации. Способы и средства защиты информации от несанкционированного доступа») прошли 4 работника.

Во исполнение государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих **Федеральной службы государственной статистики** на 2020 год, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 января 2020 г. № 11-р, и выделенных Росстату бюджетных средств было обучено 1681 чел. (при плане 378 чел.).

В соответствии с планом мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих Федеральной службы государственной статистики на 2020 год было заключено 6 государственных контрактов на оказание услуг по повышению квалификации гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Росстата. Это позволило организовать обучение 215 чел. по 6 программам дополнительного профессионального образования.

В соответствии с заявками территориальных органов для организации обучения гражданских служащих в 2020 году было обучено 1466 гражданских служащих территориальных органов Росстата по проблематике информационной безопасности, управления государственными и муниципальными закупками, противодействия коррупции и основ государственной гражданской службы, пожарно-технического минимума и охраны труда. Обучение по вышеуказанным темам позволило повысить компетентность сотрудников территориальных органов Росстата, выполнить предписания МЧС России, ФСТЭК России, ФАС России и других контрольно-надзорных органов. При этом большинство территориальных органов своевременно организовали обучение сотрудников и рационально использовали выделенные средства.

За счет бюджетных ассигнований, выделяемых Минтруду России на дополнительное профессиональное образование в рамках государственного задания в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 января 2020 г. № 11-р, было организовано обучение 165 гражданских служащих Росстата по приоритетным направлениям профессионального развития государственных гражданских служащих в ведущих вузах страны: МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, НИУ ВШЭ.

В соответствии с Организационным планом работы с территориальными органами Федеральной службы государственной статистики на 2020 год, а также в рамках обучения персонала работе с ИВС Росстата осуществлялись актуальные учебно-методические и обучающие мероприятия по применению прикладных информационных и статистических программ с использованием федеральных учебных классов Росстата. Так, на базе трех федеральных учебных классов было проведено свыше 100 мероприятий (совещания, семинары, консультации), в которых приняли участие в общей сложности 800 чел.

ДОСААФ России организовывались индивидуальные, курсовые и другие формы профессионального обучения за счет собственных средств соответствующих организаций ДОСААФ России.

При направлении гражданского служащего или работника организации на дополнительное образование с отрывом от службы (работы) за ним на весь период обучения сохранялось денежное содержание (средняя заработная плата) и место службы (работы).

При проведении аттестации гражданских служащих и работников в состав аттестационных комиссий включались представители профсоюзных организаций.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи реализованы приоритетные направления молодежной политики.

Приоритетным направлением деятельности являлось закрепление молодых специалистов на службе (работе), со-

действие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

Проводилась профориентационная и патриотическая работа со студентами вузов, обеспечивалось квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных организаций и образовательных организаций высшего образования.

Для привлечения и закрепления молодых специалистов создавались условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества. Сформированы условия для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи из числа сотрудников, государственных служащих и работников.

Справочно:

*В целях повышения эффективности работы по обеспечению профессионального становления **прокурорских работников**, являющихся молодыми специалистами, приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 13.08.2020 № 425 внесены изменения в Концепцию воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденную приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17.03.2010 № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации».*

*Впервые в истории прокуратуры в 2020 г. студенты **Университета прокуратуры Российской Федерации**, его институтов (филиалов), отобранные в порядке, установленном Минобороны России, зачислены в Военный учебный центр при Российском государственном университете правосудия для обучения по программе подготовки военнотружеников запаса.*

В целях организации наставничества в Судебном департаменте действует приказ Судебного департамента от 28 мая 2013 г. № 107 «Об утверждении Положения о наставничестве в Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации».

Отдельного внимания заслуживает сотрудничество федеральных судов общей юрисдикции и федеральных арбитражных судов с высшими учебными заведениями и общеобразовательными учреждениями по вопросам правовой подготовки студентов юридических факультетов и учащихся старших классов. Федеральными судами общей юрисдикции, федеральными арбитражными судами и управлениями Судебного департамента в субъектах Российской Федерации организовывалось прохождение ознакомительной, производственной, преддипломной практики студентами юридических факультетов вузов.

*В учреждениях **ФСИН России** действовал Совет наставников из числа наиболее грамотных и подготовленных гражданских служащих, в состав которого также входили ветераны уголовно-исполнительной системы, ежеквартально проводились заседания, где решались проблемные вопросы в работе Совета наставников, проводились заслушивания наставников и наставляемых.*

*В 2020 году **ФССП России** продолжалась работа по наставнической деятельности. В территориальных органах ФССП России за 1357 наставниками было закреплено 1704 вновь назначенных гражданских служащих.*

*В 2020 году продолжалась работа Молодежного совета **ФТС России** и молодежных советов таможенных органов (далее – молодежные советы). В целях разработки инициатив по развитию государства и общества, развития компетенции и навыков молодых специалистов представители молодежных советов приняли участие во Всероссийском*

молодежном образовательном форуме «Территория смыслов» (смена «Служение Отечеству»).

В 2020 году Минтрудом России подготовлен Методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации», с учетом положений которого изданы и реализованы приказы ФКУ «НИЦ «Охрана» Росгвардии от 29 июня 2020 г. № 100 «Об организации наставничества работников ФКУ «НИЦ «Охрана» Росгвардии» и от 29 июня 2020 г. № 101 «Об утверждении Положения о Совете ФКУ «НИЦ «Охрана» Росгвардии по наставничеству».

На уровне 30% сохранилось количество архивистов средней, наиболее работоспособной и перспективной возрастной группы (от 30 до 49 лет). Важным направлением деятельности руководства и кадровых служб являлось закрепление молодых специалистов на службе (работе), содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. В настоящее время доля молодых специалистов федеральных архивов в возрасте до 30 лет составляет 9,2%.

Представители молодежных советов ФТС России принимали активное участие в организации и проведении мероприятий, посвященных празднованию 75-летия Победы в Великой Отечественной войне. Так, представители Молодежного совета ФТС России приняли участие в работе по благоустройству аллеи ветеранов таможенной службы, а также установлению памятных табличек с фамилиями участников Великой Отечественной войны, проходивших службу в таможенных органах на территории объекта «Фили». На протяжении всего года представителями молодежных советов таможенных органов совместно с должностными лицами и работниками таможенных органов, ветеранами таможенной службы, представителями го-

родских, областных, краевых и республиканских властей, поисковых отрядов, а также высших учебных заведений организовано проведение работ по уходу за памятными обелисками, мемориалами, воинскими захоронениями, а также могилами ветеранов Великой Отечественной войны, в том числе в рамках Всероссийской акции «Поклонимся великим тем годам».

В Управлении **Росреестра** по Тамбовской области ежегодно проводятся конкурсы «Лучшее территориальное подразделение», «Лучший по профессии» в номинациях «Лучший государственный регистратор прав Управления Росреестра по Тамбовской области» и «Лучший государственный инспектор по использованию и охране земель Управления Росреестра по Тамбовской области»; в Управлении Росреестра по Брянской области также проводится ежегодный конкурс «Лучший по профессии». В таких конкурсах молодые специалисты могут проявить свои профессиональные способности.

В целях выявления талантливых выпускников российских вузов и привлечения их к научной деятельности под руководством ВНИИДАД проведен второй Всероссийский конкурс выпускных квалификационных работ (далее – конкурс) в рамках XXVII ежегодной Международной научно-практической конференции «Документация в информационном обществе». В конкурсе приняли участие студенты, окончившие (окончившие в связи с получением образования) в текущем году вузы (организации, осуществляющие образовательную деятельность) и их филиалы по направлению подготовки высшего образования «Документоведение и архивоведение», уровни (профессионального образования) бакалавриата и магистратуры. 24 выпускника из двадцати вузов страны претендовали на звание победителя.

В 2020 году состоялся конкурс «Лидеры **Росстата** 2020», в котором имели возможность участвовать все работни-

ки системы Росстата. Всего на рассмотрение поступило 140 работ. В финальное голосование прошли десять проектов из Мурманска, Тулы, Пензы, Москвы, Санкт-Петербурга и Кемерово. Почетные грамоты от руководителя Росстата получили авторы 5 победивших работ, Благодарность руководителя Росстата – авторы 5 финальных работ, а авторы 20 полуфинальных работ – дипломы участника полуфинала конкурса, остальные 110 авторов получили дипломы участника конкурса. Руководством Росстата принято решение о реализации проектов победителей и их внедрении в систему Росстата.

В соответствии с отраслевыми соглашениями в коллективные договоры включались разделы по молодежной политике, где оговаривались вопросы: оказания профессиональной и материальной помощи молодым сотрудникам; создание условий для психологической и социальной стабильности, организации досуга, информирования молодежи о задачах и деятельности профсоюзной организации; патриотического и духовно-нравственного воспитания. Осуществлялось информирование молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-трудовых прав и гарантий, проводились смотры-конкурсы.

В органах, организациях и учреждениях создавались молодежные советы, в том числе и профсоюзными организациями.

В целях сохранения и стимулирования кадрового потенциала в 2020 году представителями нанимателя (работодателями) проводились различные конкурсы профессионального мастерства, в том числе совместно с профсоюзными организациями.

Справочно:

Принято участие в конкурсе по защите общеразвивающей программы «Юный правовед», представленной **Генеральной прокуратурой Российской Федерации** с целью дальнейшего сотрудничества с МДЦ «Артек» в 2021 г. в качестве тематического партнера. Программа успешно прошла очный и заочный этапы конкурсов, положительно оценена членами экспертной комиссии. Право на реализацию программы в 2021 г. подтверждено соответствующим сертификатом.

В федеральных судах и управлениях Судебного департамента в субъектах Российской Федерации широко распространены стали ежегодные конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди гражданских служащих федеральных судов общей юрисдикции и федеральных арбитражных судов по номинациям «Лучший помощник судьи», «Лучший секретарь судебного заседания», «Лучший специалист», «Лучший архив районного суда», «Лучший районный суд», «Лучший пресс-секретарь районного (городского) суда».

Для привлечения и закрепления молодых специалистов в **Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя** обеспечены условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов, в том числе в форме участия в научных и научно-практических конференциях. На постоянной основе происходит информирование молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации Университета в решении вопросов их социально-трудовых прав и экономических интересов.

В ГУФСИН России по Пермскому краю состоялась церемония награждения победителей и призеров регионального этапа VI Всероссийского конкурса «Мисс УИС». Это конкурс профессионального мастерства, красоты и талантов.

Каждая участница показала свои творческие способности, художественный вкус и соответствие выбранному образу. За титул «Мисс УИС» боролись 12 участниц уголовно-исполнительной системы Прикамья. Участницы показали высокий уровень физической и огневой подготовки, продемонстрировали творческий потенциал. По итогам конкурса победителям были вручены дипломы и ценные подарки.

Создавались условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, оказывалось содействие по развитию молодежного движения в организациях системы **ФССП России**, проводились молодежные конкурсы профессионального мастерства, присвоения званий «Лучший судебный пристав-исполнитель», «Лучший дознаватель», «Лучший судебный пристав-исполнитель по обеспечению установленного порядка деятельности судов».

В целях патриотического воспитания и профессиональной ориентации молодежи в 2020 году проведен Всероссийский конкурс «Юный правозащитник» для детей работников Федеральной службы судебных приставов в трех возрастных группах: от 11 до 13 лет, от 14 до 15 лет и от 16 до 18 лет. Региональный этап конкурса проводился в 73 территориальных органах, в 10 территориальных органах конкурс не состоялся из-за отсутствия желающих принять в нем участие. В оргкомитет поступило 156 письменных работ победителей первого (регионального) этапа. С 2008 года ФССП России проводит Всероссийский творческий фестиваль – конкурс «Хрустальные звездочки» для одаренных детей. Его особенность в том, что участниками конкурса являются дети работников правоохранительных и иных государственных структур. Ребята из всех республик, краев и областей России получили возможность проявить свои способности и талант. Лучшие видеовыступления были опубликованы на сайтах министерств, ведомств, профсоюзных страницах.

Большое внимание уделялось пропаганде здорового образа жизни среди молодежи. Создавались условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых гражданских служащих, сотрудников, работников и членов их семей. В целях патриотического и духовно-нравственного воспитания, профессионального саморазвития молодежи представителями нанимателя (работодателями) совместно с Профсоюзом проводились различные мероприятия для молодежи.

Совместные мероприятия направлены на укрепление корпоративного духа, создание неформальных содержательных отношений в трудовом коллективе, что положительно сказывалось и на результатах работы в целом.

В целом информация, представленная с мест, свидетельствует, что в основном положения данного раздела выполнялись.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации федеральными органами государственной власти, их территориальными органами, подведомственными организациями проводилась работа по разработке, финансированию и осуществлению мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих, сотрудников и работников.

Работодатели, представители нанимателя проводили анализ состояния производственного травматизма. В соответствии с нормами Трудового кодекса и постановления Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве

в отдельных отраслях и организациях» по распоряжению работодателя, представителя нанимателя создавалась комиссия по расследованию обстоятельств производственной травмы с участием представителя профсоюзной организации.

Справочно:

В течение 2020 года в органах и организациях прокуратуры зарегистрировано 18 несчастных случаев на производстве.

В 2020 году численность пострадавших при несчастных случаях в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы составила 7 чел. (в том числе 1 чел. – с летальным исходом), за аналогичный период прошлого года – 10 чел. Качественные показатели производственного травматизма за отчетный период составили: коэффициент частоты ($K_{ч}$ – количество несчастных случаев на 1000 работающих) – 0,15 (в 2019 г. – 0,16); коэффициент тяжести ($K_{т}$ – число человеко-дней нетрудоспособности на одного пострадавшего) – 9,85 (в 2019 г. – 46,8).

По всем случаям производственного травматизма и гибели личного состава в МЧС России проводятся расследования, проведение которых соответствует законодательству Российской Федерации. К личному составу, нарушающему требования законодательства Российской Федерации в области охраны труда, принимаются меры дисциплинарного воздействия.

Представителями нанимателя, работодателями осуществлялась работа по введению в штат должностей специалистов по охране труда или ответственного за организацию работы по охране труда, прошедшего специальное обучение по охране труда в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации. Создавались

комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входили их представители и представители выборного органа первичной профсоюзной организации, создавались необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда.

Регулярно проводились мероприятия по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах органов и организаций.

Справочно:

В органах и организациях прокуратуры в течение 2020 года были организованы дополнительные мероприятия, направленные на охрану здоровья работников: медицинское освидетельствование прокурорских работников, военно-врачебная экспертиза, прохождение диспансеризации федеральных государственных гражданских служащих, медицинские осмотры водителей, психиатрическое освидетельствование и электроэнцефалографическое исследование работников, занятых на работах, связанных с управлением транспортными средствами.

Объекты таможенных органов, учреждений оборудуются тематическими стендами по охране труда и профилактике травматизма, всего оборудовано 704 уголка по охране труда, создано 70 кабинетов охраны труда, в том числе 1 – в центральном аппарате ФТС России.

Работа по охране труда в аппарате Судебного департамента проводилась в соответствии с действующим законодательством о труде и согласно плану работы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации на 2020 год. Согласно данному плану в апреле и октябре 2020 года соответствующими должностными лицами организованы и проведены повторные инструктажи работ-

ников аппарата Судебного департамента по выполнению требований Инструкции по охране труда для работников Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, утвержденной приказом Судебного департамента от 12 марта 2016 г. № 69.

Представители нанимателя (работодатели) обеспечивали прохождение обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу), периодических медицинских осмотров гражданских служащих, сотрудников и работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Во исполнение требований статей 92, 212, 219 Трудового кодекса гражданским служащим, сотрудникам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производились выплаты компенсационного характера, предоставлялись ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Представители нанимателя (работодатели) уделяли внимание планомерному исполнению организационно-технических мероприятий по созданию условий труда, исключающих травматизм и вредное влияние на работоспособность и здоровье работников. В отчетном периоде проводился капитальный и текущий ремонт зданий и помещений.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводилась планомерная работа по данному направлению. По результатам проведенной специальной оценки условий труда разрабатывались планы мероприятий по улучшению условий труда и проведению профилактических мероприятий.

Справочно:

В 2020 году специальная оценка условий труда проведена в **МВД** по республикам Адыгея, Бурятия, Калмыкия, Карелия, Удмуртской Республике, ГУ **МВД** России по Алтайскому, Пермскому краям, Воронежской, Иркутской, Ростовской областям, г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, УМВД России по Забайкальскому, Камчатскому краям, Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, Астраханской, Вологодской, Калининградской, Кировской, Курганской, Курской, Магаданской, Новгородской, Омской, Пензенской, Тамбовской, Тюменской областям, в Сибирском, Восточно-Сибирском окружных управлениях материально-технического снабжения **МВД** России, Краснодарском университете **МВД** России, Волгоградской, Омской академиях **МВД** России, Восточно-Сибирском, Ростовском, Уральском юридических институтах **МВД** России, Астраханском суворовском военном училище **МВД** России, Читинском суворовском военном училище **МВД** России, Управлении на транспорте **МВД** России по Южному федеральному округу.

Несмотря на значительный период ограничительных мер, связанных с профилактикой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в округах, территориальных органах и воинских частях (организациях), непосредственно подчиненных главнокомандующему **войсками национальной гвардии Российской Федерации**, организовано проведение мероприятий по специальной оценке условий труда гражданского персонала, обучению и проверке знаний по охране труда руководителей, специалистов, членов комиссий по охране труда, а также другие мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

В настоящее время в **МЧС России** на 47 395 рабочих местах проведена специальная оценка условий труда, по итогам которой условия труда признаны допустимыми

(1-2-й класс) на 18 908 рабочих местах, вредные условия труда (3-й класс) установлены на 18 510 рабочих местах, опасные условия труда (4-й класс) установлены на 9977 рабочих местах.

Представители нанимателя, работодатели обеспечивали гражданских служащих, сотрудников и работников служебными производственными, санитарно-бытовыми помещениями, помещениями по приему пищи, комнатами для отдыха и эмоциональной разгрузки в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.

Продолжалась работа по организации оздоровления сотрудников, гражданских служащих и работников.

В условиях угрозы распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работа санаторно-курортных организаций осуществлялась в строгом соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора и распоряжениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на территории которых они расположены.

Справочно:

*Медицинское и лекарственное обеспечение осуществлялось в соответствии с приказом **Генерального прокурора Российской Федерации** от 24.05.2019 № 359 «Об утверждении Порядка организации медицинского обеспечения (в том числе лекарственными препаратами для медицинского применения), а также возмещения расходов, связанных с оказанием медицинских услуг и приобретением лекарственных препаратов, в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации». Санаторно-курортное лечение в органах и организациях прокуратуры в течение 2020 г. было организовано в соответствии с приказом Генерального прокурора*

Российской Федерации от 03.12.2012 № 439 «Об организации санаторно-курортного лечения в санаториях органов прокуратуры Российской Федерации» на базе ФГБУ «Санаторий работников органов прокуратуры Российской Федерации «Истра» (Московская область), ФГБУ «Санаторий работников органов прокуратуры Российской Федерации «Электроника» (г. Сочи) и филиала ФГБУ «Санаторий работников органов прокуратуры Российской Федерации «Электроника» в Республике Крым – «Санаторий «Россия».

В 2020 г. в санатории «Истра» прошли санаторно-курортное лечение 481 чел., в санатории «Электроника» – 4450 чел., в санатории «Россия» – 1632 чел.

Медицинское обеспечение сотрудников, гражданских служащих и отдельных категорий работников **таможенных органов и учреждений** в период их службы (работы) осуществляется на базе ведомственных медицинских организаций в Москве, Нижнем Новгороде, Ростове-на Дону и Екатеринбурге в соответствии с законодательством Российской Федерации.

С 1 августа 2019 года введена в эксплуатацию и осуществляет оказание медицинской помощи сотрудникам таможенных органов, дислоцированных в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, поликлиника № 4 ФТС России.

Работники уголовно-исполнительной системы и члены их семей в соответствии с пунктами 1 и 27 Инструкции о порядке санаторно-курортного обеспечения в уголовно-исполнительной системе, утвержденной приказом Минюста России от 12.12.2006 № 358, имеют право на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях (далее – здравницы) ФСИН России и МВД России. Оплата путевок рабочими и служащими учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и членами их семей, не являющимися Героями

Советского Союза, Героями Российской Федерации, полными кавалерами ордена Славы, производится по ценам, установленным здравницами.

В 2020 году во ФГАУ «Санаторий **ФССП России** «Зеленая долина» принимались отдыхающие с ограничениями, введенными в период распространения новой коронавирусной инфекции Covid-2019. Согласно плану распределения путевок, на 2020 год было выделено 5335 путевок, из которых реализовано 3370.

Санаторно-курортное лечение в ведомственных организациях войск национальной гвардии Российской Федерации в 2020 году получили 47 гражданских служащих и работников органов и организаций **Росгвардии**.

В связи со сложной эпидемической обстановкой выделение путевок в санатории и центры восстановительной медицины и реабилитации **МВД России** было частично приостановлено. В условиях пандемии удовлетворить заявки всех желающих не представилось возможным.

Для гражданских служащих, работников МЧС России и членов их семей предоставлялись услуги по организации отдыха и оздоровления в ФГБУ «Пансионат «Солнечный» МЧС России» (далее – Учреждение). На 2020 год Учреждению установлено государственное задание на оказание 17 869 услуг по организации отдыха и оздоровления. По состоянию на 31 декабря 2020 года оказано 8340 услуг. В Учреждении в рамках государственного задания отдохнули более 2,8 тыс. гражданских служащих и работников МЧС России и членов их семей. Показатели объема услуг, запланированные к исполнению по завершении 2020 года, меньше показателей, установленных в государственном задании в связи с частичным приостановлением деятельности Учреждения, связанным с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции. В целях

обеспечения отдыха и оздоровления детей обслуживаемого контингента на базе Учреждения функционирует детский оздоровительный лагерь «Орленок» МЧС России. Всего в 2020 году лагерь посетили 90 детей гражданских служащих и работников МЧС России из 135 возможных (ограничения, введенные Роспотребнадзором).

Региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза большое внимание уделялось вопросу по охране труда в организациях.

В целях координации деятельности членских организаций Профсоюза по соблюдению норм трудового законодательства Российской Федерации и охраны труда, предупреждения, выявления и устранения нарушений требований законодательства в части обеспечения членов Профсоюза здоровыми и безопасными условиями труда региональными организациями Профсоюза проводилось обучение профсоюзного актива.

Справочно:

Председатель объединенного комитета профсоюза подразделений ГУ МВД России по Нижегородской области, включенный в состав комиссии от профкома, прошел проверку знаний требований охраны труда в Некоммерческом образовательном частном учреждении дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр Нижегородского облсовпрофа» (выдано удостоверение №1365 от 24.09.2020). Работники, включенные в состав комиссии от профкома, прошли обучение либо повторную проверку знаний в области охраны труда на специализированных курсах в ГУ МВД России и на базе Нижегородского областного объединения профсоюзов «Облсовпроф» в 2020 году. Проведены семинары в школе профсоюзного актива по теме:

*«Работа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Нижегородской областной организации Профсоюза»: в первичной профсоюзной организации ФКУ ЦХ и СО ГУ МВД России – «Работа на высоте»; в объединенной отраслевой профсоюзной организации ГУ **МВД России** – «Общие требования по выполнению трудового законодательства».*

Курганская областная организация Профсоюза за счет средств профбюджета провела дистанционное обучение по охране труда и пожарной безопасности 4 уполномоченных по охране труда организаций УМВД России по Курганской области с получением методической документации в электронном виде по соответствующей тематике семинара. Обученным выданы удостоверения установленной формы.

В декабре 2020 года объединенным комитетом УМВД России по Псковской области организовано дистанционное обучение руководителей и должностных лиц – членов комиссии по охране труда в количестве 8 чел. на краткосрочных курсах повышения квалификации по программе «Охрана труда для руководителей и специалистов».

Сахалинской областной организацией Профсоюза проведен семинар председателей первичных профсоюзных организаций УМВД России по Сахалинской области, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда по реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

*В 2020 году в связи с пандемией Северо-Кавказским региональным учебным центром профсоюзов с апреля 2020 года проводилось в формате вебинаров. За отчетный год за счет профсоюзного бюджета в Северо-Кавказском региональном учебном центре по теме: «Охрана труда на предприятии» обучено руководителей, заместителей руководителей и профактив от Главного управления **Росгвардии** по*

Краснодарскому краю, ФГКУ УВО «ВНГ России по Краснодарскому краю» в количестве 117 чел.

Курганский областной комитет за счет средств профсоюзного бюджета проводил дистанционное обучение профактива **УФССП России** по Курганской области по охране труда и пожарной безопасности.

Первичные профсоюзные организации осуществляли профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая вопросы охраны труда.

Серьезные коррективы в работу по охране труда внесло введение на территории Российской Федерации ограничительных мер в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

Справочно:

*В период неблагоприятной эпидемиологической обстановки, связанной с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в **органах и организациях прокуратуры** в течение 2020 г. проводились следующие мероприятия:*

– проведение разъяснительной работы об основных симптомах заболевания, мерах профилактики и дальнейших действиях при обнаружении признаков заболевания с использованием информационных материалов: письма, брошюры, информационные плакаты;

– осуществление ежедневного оперативного мониторинга информации о работниках, заболевших коронавирусной инфекцией, имевших контакты с заболевшими, а также находящихся в режиме изоляции (на карантине);

– содействие работникам, пенсионерам и членам их семей, заболевшим COVID-19, в части контроля за оказанием им необходимой медицинской помощи;

– организация на постоянной основе тестирования на наличие COVID-19 методом ПЦР работников, находящихся в зоне риска, контактирующих с ранее заболевшими коллегами и членами семьи, прибывшими на рабочее место после очередного отпуска или командировки, проведение выборочного тестирования на наличие антител в крови (IgM и IgG);

– организация вакцинации работников от гриппа (в рамках обязательного медицинского страхования);

– обеспечение всех работников средствами индивидуальной защиты (маски, перчатки), антисептическими и дезинфицирующими средствами;

– проведение сплошной входной термометрии в зданиях прокуратуры с применением бесконтактных термометров и тепловизоров;

– профессиональная дезинфекция помещений с привлечением специалистов эпидемиологических служб, ежедневная обработка дезинфицирующими средствами контактных поверхностей в кабинетах и иных помещениях прокуратур, регулярное проветривание, применение оборудования для обеззараживания и очистки воздуха.

В соответствии с указанием **ДТ МВД России** от 02.04.2020 медицинским персоналом проводилась системная работа по информированию сотрудников и работников о рисках в связи с коронавирусной инфекцией COVID-19, мерах индивидуальной профилактики, обращая внимание на необходимость своевременного обращения за медицинской помощью при появлении первых симптомов респираторных заболеваний, на информационных стендах размещены памятки для пациентов и медицинских работников.

С марта 2020 года в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) проводилась планомерная работа по минимизации последствий заражения ею гражданских служащих и работников **ФССП России**:

– введение частичного дистанционного режима работы;

– обработка служебных помещений дезинфицирующими средствами;

– санитарная обработка (дезинфекция) рабочих мест;

– ежедневная термометрия;

– мониторинг состояния здоровья заболевших работников;

– при выявлении у гражданских служащих и работников признаков заболеваний они незамедлительно отстранялись от работы, направлялись домой для вызова врача.

В соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора в рамках борьбы с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19) администрацией и профкомом проводился мониторинг заболеваемости работников и осуществлялся контроль за соблюдением мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции в здании Росстата. Проводился инструктаж по соблюдению требований безопасности в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора, в доступных для работников организации местах использовались информационные плакаты и другая наглядная агитация с целью профилактики распространения коронавирусной инфекции. Также для всех желающих работников была организована кампания по сдаче теста на COVID-19 на рабочих местах. Для членов Профсоюза сдача теста компенсировалась в полном размере его стоимости.

В войсках национальной гвардии Российской Федерации проводился комплекс мероприятий по профилактике коронавирусной инфекции.

С медицинским персоналом ведомства проведены занятия по ранней диагностике, алгоритму действий и профилактике заболевания. Организовано взаимодействие с оперативным штабом по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, с оперативными штабами по контролю и мониторингу ситуации по коронавирусу субъектов Российской Федерации, территориальными подразделениями Роспотребнадзора и управлениями Министерства здравоохранения субъектов России. На базе медицинских организаций и подразделений войск национальной гвардии были сформированы внештатные противоэпидемические бригады. Создан резерв средств индивидуальной медицинской защиты, дезинфекционных средств и лекарственных препаратов для лечения острых болезней органов дыхания. В округа, организации и подразделения войск национальной гвардии направлены временные методические рекомендации «Профилактика, диагностика и лечение новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV), временные рекомендации по организации лабораторной диагностики новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV), план неотложных мероприятий медицинской службы войск национальной гвардии по предупреждению заноса и распространения среди личного состава COVID-19.

*В условиях пандемии особое внимание было направлено на сохранение оптимальных условий службы (труда) должностных лиц и работников **ФТС России**, в том числе были проведены следующие мероприятия:*

постоянное взаимодействие с Роспотребнадзором, Минздравом России, Минфином России, Минпромторгом России по вопросам оперативной закупки средств индивидуальной защиты, средств дезинфекции, технических средств контроля температуры тела и обеззараживания воздуха;

обеспечение должностных лиц и работников средствами индивидуальной защиты (масками, перчатками, костюмами, очками) и средствами дезинфекции кожи рук;

оснащение объектов инфракрасными бесконтактными термометрами и стационарными тепловизорами в целях осуществления контроля за температурой тела и выявления признаков респираторных симптомов;

рабочие места организовывались с учетом требований соблюдения дистанции и ограничения контактов между людьми, в местах наибольшего скопления людей обеспечено нанесение предупреждающей напольной разметки;

вводился запрет на использование систем кондиционирования воздуха (за исключением случаев, регламентированных правилами технической эксплуатации таких систем), при этом под особый контроль были взяты вопросы соблюдения установленных законодательством Российской Федерации требований к условиям труда;

обеспечивался контроль за режимом проветривания служебных и санитарно-бытовых помещений естественным способом и соблюдением установленных графиков (не реже одного раза в сутки) уборки помещений с применением средств дезинфекции, в том числе с проведением дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, мест общего пользования;

вводился гибкий график посещения должностными лицами и работниками столовых (при наличии), а также возможность работы этих столовых на вынос с использованием одноразовой посуды, до полного снятия ограничительных мер;

обеспечивался контроль за обработкой посуды при коллективной организации питания, в том числе за применением дезинфицирующих средств при мытье посуды как машинным способом, так и в ручном режиме;

в отдельных структурных подразделениях таможенных органов, учреждений увеличены регламентированные технические перерывы в целях снижения психофизических нагрузок на организм, в том числе на зрительный аппарат должностных лиц и работников;

в некоторых таможенных органах рабочие места лиц, осуществляющих ежедневный контакт с посетителями на рабочих местах, установлены защитные экраны (перегородки);

в программы вводного и первичного инструктажа по охране труда включены дополнительные разделы, касающиеся соблюдения профилактических мер по недопущению распространения пандемии.

Для обеспечения жизни и здоровья гражданских служащих и работников **МЧС России** в процессе трудовой деятельности в период пандемии в 2020 году было организовано:

оказание медицинской помощи в ФГБУЗ «72-я Центральная поликлиника МЧС России» – в 106 559 случаях;

оказание медицинской помощи в ФГБУ «ВЦЭРМ им. А.М. Никифорова МЧС России» – в 47 738 случаях;

медицинская реабилитация и стационарное лечение в ФГБУ «СКССРЦ МЧС России» – 890 чел. МЧС России;

проведение обследования в ФГБУЗ «72-я Центральная поликлиника МЧС России» на наличие коронавирусной инфекции (через лабораторию Роспотребнадзора) – в 6408 случаях;

проведение обследования в ФГБУ «ВЦЭРМ им. А.М. Никифорова МЧС России» на наличие коронавирусной инфекции – в 49 818 случаях;

проведение медицинской реабилитации в ФГБУ «СКССРЦ МЧС России» гражданских служащих и работников МЧС России, из числа перенесших заболевание COVID-19 – в 106 случаях.

Меры, принятые в 2020 году по борьбе с пандемией, сохранялись в полном объеме до поступления особых указаний.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Представители нанимателя (работодатели), реализуя положения отраслевых соглашений, региональных соглашений, коллективных договоров, проводили работу по предоставлению гражданским служащим, сотрудникам и работникам социальных льгот, гарантий и компенсаций.

Перечисление согласно Федеральному закону от 24.07.2009 № 212-ФЗ страховых взносов в соответствующие фонды, а также представление в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о застрахованных лицах производилось своевременно и в полном объеме.

Медицинское страхование гражданских служащих (работников) осуществлялось на общих основаниях по программе обязательного медицинского страхования в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации». Обязательным медицинским страхованием охвачено 100% гражданских служащих (работников).

Обеспечивалось предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим (работникам), подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.01.2020 № 61 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2020 году» для индексации выплат, пособий и компенсаций, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации, поименованными в указанном постановлении Правительства Российской Федерации, с 1 февраля 2020 года применялся коэффициент 1,030.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» один раз в два года гражданским служащим (работникам), работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей оплачивалась стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно. Оплата проезда производилась согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 12.06.2008 № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, и членов их семей».

За счет экономии фонда оплаты труда в случаях, требующих расходования значительных денежных средств (вступление в брак, рождение ребенка, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, смерть близкого родственника и др.), гражданским служащим (работникам) оказывалась материальная помощь. Стороны способствовали сохранению, развитию существующей социальной сферы и обеспечению ее финансирования в пределах выделенных бюджетных средств.

Справочно:

*В целях стимулирования лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни работников **органов и организаций прокуратуры Российской Федерации** и членов их семей в 2020 году, производилась частичная компенсация стоимости питания и проживания в санаторно-курортных организациях в*

виде оказания материальной помощи. Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 30.10.2009 № 1225 «О дополнительных гарантиях и компенсациях работникам органов прокуратуры Российской Федерации, осуществляющим служебную деятельность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации, и членам их семей» и в соответствии с приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 30.12.2009 № 412 «О введении в действие Положения о порядке предоставления детям работников органов прокуратуры Российской Федерации погибших (пропавших без вести), умерших, ставших инвалидами при осуществлении служебной деятельности на территории Северо-Кавказского региона, бесплатных путевок в детские оздоровительные учреждения или выплаты компенсации их стоимости» в 2020 году была выплачена компенсация стоимости путевок на 14 детей. В 2020 г. заключен договор о сотрудничестве между ФГБОУ «МДЦ «Артек» и **Генеральной прокуратурой Российской Федерации**.

Оказание высокотехнологичных и дорогостоящих видов медицинской помощи организовано для всех категорий личного состава в ФГБУ ВЦЭРМ им. Никифорова **МЧС России**.

В целях обеспечения социальной защищенности гражданского персонала войск, работающих на космодроме «Байконур» и в г. Байконуре, и членов их семей в части выплаты ежемесячной компенсации на приобретение продуктов питания для детей, находящихся на диспансерном учете, издан приказ **Росгвардии** от 16 ноября 2020 г. № 453 «Об утверждении Порядка выплаты личному составу войск национальной гвардии Российской Федерации, проходящему военную службу (службу) или работающему на космодроме «Байконур» и в г. Байконуре, ежемесячной компенсации на приобретение продуктов питания для детей, находящихся на диспансерном учете». С 1 ноября 2020 года в войсках

обеспечивается государственная социальная поддержка в виде осуществления специальных социальных выплат медицинским и иным работникам, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), контактирующим с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

В 2020 году продолжалась работа по исполнению постановления Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 года № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

Справочно:

В соответствии со статьей 441 Закона о прокуратуре в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» проведены мероприятия по обеспечению служебными жилыми помещениями для предоставления их **прокурорским работникам**, не имеющим жилых помещений по месту службы (приобретено 158 квартир, а также 57 квартир было получено от федеральных органов исполнительной власти). В 2020 г. прокурорам предоставлены единовременные социальные выплаты для приобретения или строительства жилых помещений (25 выплат) и переданы в собственность жилые помещения (более 90 квартир).

Гражданским служащим **органов прокуратуры Российской Федерации** предоставлены единовременные субсидии на приобретение жилого помещения (9 чел.).

*По итогам заседаний Комиссии **Судебного департамента** по рассмотрению вопросов предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения на основании приказов Судебного департамента единовременные субсидии на приобретение жилья предоставлены 56 гражданским служащим федеральных арбитражных судов. Соответствующие денежные средства и выписки из приказов Судебного департамента были своевременно направлены бюджетополучателям.*

*В рамках реализации государственной программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» в 2020 году федеральным бюджетом ФССП России выданы единовременные субсидии для приобретения жилья 18 гражданским служащим территориальных органов **ФССП России** и 3 гражданским служащим центрального аппарата ФССП России.*

*В настоящее время в **войсках национальной гвардии Российской Федерации** на учете для получения единовременной субсидии состоят 5 федеральных государственных гражданских служащих. Обеспечены жильем помещениями специализированного жилищного фонда 29 гражданских служащих (работников).*

*В ходе работы комиссии **Росстата** и подкомиссий территориальных органов Росстата для рассмотрения вопросов предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в 2020 году по решению руководителя Росстата единовременные субсидии на приобретение жилых помещений были предоставлены 38 федеральным государственным гражданским служащим: по центральному аппарату – 9 чел.; по территориальным органам Росстата – 29 чел.*

Предоставлялись кратковременные отпуска без сохранения денежного содержания (заработной платы) по семейным обстоятельствам и уважительным причинам (вступление в брак, смерть членов семьи и близких родственников, другие случаи), иные льготы, компенсации и гарантии в соответствии с действующим законодательством с учетом финансовых возможностей органов и организаций.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Взаимоотношения сторон строились на основании принципов социального партнерства с целью регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, соблюдения обязательств, определенных соглашениями и коллективным договором.

Стороны участвовали на равноправной основе в работе отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, при подготовке проектов отраслевых соглашений, а также при рассмотрении итогов их выполнения.

В отчетном периоде в связи с истечением срока действия заключены Отраслевые соглашения на новый период:

между Генеральной прокуратурой Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2022 гг.;

между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2022 гг.;

по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2020–2022 гг.;

по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2020–2022 гг.;

по организациям Федерального архивного агентства на 2020–2022 гг.;

между Федеральным государственным унитарным предприятием «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2023 гг.;

между Общероссийской общественно-государственной организацией «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» и Общероссийским профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2022 гг.

Продлены сроки действия отраслевых соглашений:

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017–2019 гг. (продлено на срок 2020–2022 гг.);

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественно-го обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018–2020 гг. (продлено на срок 2021–2023 гг.);

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного

обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018–2020 гг. (продлено на срок 2021–2023 гг.);

по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018–2020 гг. (продлено на срок 2021–2023 гг.);

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2017–2019 гг. (продлено на 2020–2022 гг.);

по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2018–2020 гг. (продлено на срок 2021–2023 гг.);

по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2017–2020 гг. (продлено на срок 2020–2023 гг.);

а также Коллективный договор Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации на 2019 год (далее – Коллективный договор) продлен до 31.12.2020, затем до 31.12.2021.

В соответствии с предложением Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и в целях социальной защиты гражданских служащих и отдельных категорий работников таможенных органов, учреждений внесено дополнение в Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2017–2019 гг. (продлено на 2020–2022 гг.), согласно которому представитель нанимателя (работодатель)

обеспечивает указанных лиц, а также членов их семей путевками в лечебно-оздоровительные учреждения за плату в размере полной стоимости путевки, установленной для сотрудников таможенных органов.

На основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдая обязательства и договоренности, определенные соглашениями, заключенными на федеральном уровне, заключались региональные отраслевые соглашения, коллективные договоры, а также дополнительные соглашения.

Строя свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, руководство предоставляло возможность председателям выборных органов Профсоюза принимать участие в работе коллегий, оперативных совещаний, межведомственных комиссий и в других совместных мероприятиях. Представители выборных профсоюзных органов включались в составы различных комиссий. Представители региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза активно участвовали в деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, по установлению выслуги лет; по охране труда; по социальному страхованию; по служебным расследованиям; в жилищных комиссиях, принимали участие в работе коллегий, оперативных совещаний, межведомственных комиссий и в других совместных мероприятиях, вели мониторинг и контролировали соблюдение законодательства в области занятости населения, в том числе в русле борьбы с коррупцией.

При разработке локальных нормативных актов, затрагивающих социальные и трудовые права, а также интересы сотрудников, гражданских служащих и работников, учитывалось мнение соответствующих выборных органов Профсоюза.

Справочно:

В отчетном периоде на основании положений отраслевых соглашений и Коллективного договора по ФГУП «Охрана» Росгвардии рассматривались проекты нормативных правовых, локальных нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, других федеральных органов и ФГУП «Охрана» Росгвардии:

- проект приказа ФСИН России «Об утверждении порядка и условий осуществления выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, а также осуществляющим государственный санитарно-эпидемиологический надзор (санитарно-эпидемические (профилактические) мероприятия) и мероприятия по его обеспечению в рамках деятельности по противодействию распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации»;*

- проект приказа ФСИН России «Об утверждении порядка и условий осуществления специальной социальной выплаты медицинским и иным работникам, сотрудникам, имеющим специальные звания и проходящим службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинским работникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, контактирующим с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»;*

- *Положение об оплате труда работников Федерального государственного унитарного предприятия «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;*

- *Положение о социальных выплатах работникам Федерального государственного унитарного предприятия «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;*

- *проект приказа Росгвардии «Об утверждении Порядка и условий осуществления ежемесячной стимулирующей выплаты за важность выполняемых задач военнослужащим войск национальной гвардии Российской Федерации, проходящим военную службу по контракту, и за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам воинских частей (подразделений) и организаций войск национальной гвардии Российской Федерации, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, и Перечня отдельных воинских должностей военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту, и должностей медицинских и иных работников воинских частей (подразделений) и организаций войск национальной гвардии Российской Федерации, непосредственно участвующих в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19»;*

- *проект приказа Росгвардии «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам войск национальной гвардии Российской Федерации и за сложность выполняемых задач военнослужащим войск национальной гвардии Российской Федерации»;*

Федерации, проходящим военную службу по контракту, лицам, проходящим службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющим специальные звания полиции, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, а также осуществляющим государственный санитарно-эпидемиологический надзор (санитарно-эпидемические (профилактические) мероприятия) и мероприятия по его обеспечению в рамках деятельности по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации»;

- проект приказа Росгвардии «Об утверждении Порядка и условий осуществления дополнительной специальной социальной выплаты медицинским и иным работникам, военнослужащим и лицам, проходящим службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющим специальные звания полиции, имеющим право на получение специальной социальной выплаты, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2020 г. № 1896, в войсках национальной гвардии Российской Федерации»;

- проект приказа Росгвардии «О ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке) лиц гражданского персонала войск национальной гвардии Российской Федерации и работников подведомственных Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации организаций, допущенных к государственной тайне на постоянной основе», разработанный на основании пункта 4 статьи 4 и статьи 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне», а также пункта 2 постановления Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573

«О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

- *проект приказа Росгвардии «О внесении изменения в приложение к приказу Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 29 ноября 2016 г. № 381 «Об утверждении Положения о Главном управлении кадров Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации»;*

- *проект приказа Росгвардии «О внесении изменения в приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 11 июня 2020 г. № 163дсп»;*

- *проект приказа Росгвардии «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников войск национальной гвардии Российской Федерации»;*

- *проект приказа ФГУП «Охрана» Росгвардии «О внесении изменений в локальные нормативные акты ФГУП «Охрана» Росгвардии»;*

- *проект приказа «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников Центра охраны объектов топливно-энергетического комплекса (филиал) ФГУП «Охрана» Росгвардии, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»;*

- *проект приказа ФГУП «Охрана» Росгвардии «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства, работникам ФГУП «Охрана» Росгвардии, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей в связи с прекращением трудового договора»;*

- проект приказа ФТС России «О внесении изменения в Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации, а также порядка и сроков работы конкурсных комиссий для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 9 августа 2018 г. № 1264»;
- проект Федерального закона «О таможенных органах Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- проект приказа ФТС России «О внесении изменения в Методику проведения конкурсных процедур на заключение договора о целевом обучении между ФТС России и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 18 августа 2014 г. № 1580»;
- проект приказа ФТС России «О внесении изменений в Правила рассмотрения запросов субъектов персональных данных или их представителей в таможенных органах Российской Федерации, организациях, находящихся в ведении ФТС России, представительствах (представителями) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, утвержденные приказом ФТС России от 4 августа 2015 г. № 1550»;
- проект приказа ФТС России «О внесении изменения в Положение о кадровом резерве таможенных органов Российской Федерации, утвержденное приказом ФТС России от 12 января 2018 года № 15»;

- *проект приказа ФТС России «О внесении изменения в Положение о порядке сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата Федеральной таможенной службы, утвержденное приказом ФТС России от 21 февраля 2008 года № 166»;*

- *проект приказа ФТС России «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2 к приказу ФТС России от 15 апреля 2009 г. № 679».*

Вопросы социального партнерства и контроля за выполнением отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, региональных соглашений и коллективных договоров рассматривались работодателями совместно с выборными профсоюзными органами.

В целом информация, представленная с мест, свидетельствует, что наличие региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в органах способствовало созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также совершенствования механизма правового регулирования трудовых отношений между должностными лицами и работниками.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

Информация, представленная региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза, свидетельствует о том, что представителями нанимателя (работодателями) обеспечивалось соблюдение прав и гарантий деятельности организаций Профсоюза.

Представители нанимателя (работодатели):

– не препятствовали вступлению сотрудников, гражданских служащих и работников в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивали соблюдение прав и гарантий профсоюзных организаций;

– на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производили бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских взносов одновременно с выплатой денежного содержания, заработной платы;

– предоставляли выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым запросам;

– предоставляли возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих, сотрудников и работников месте.

Профсоюзные работники, не освобожденные от основной работы, освобождались от работы (службы) с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, сотрудников и работников для прохождения учебы и участия в работе выборных профсоюзных органов.

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации работники профсоюзного органа обеспечены необходимыми материально-техническими средствами, а также помещениями для осуществления их деятельности.

Справочно:

Между ГУ МВД России по Свердловской области и профсоюзным органом заключен договор от 04.12.2009 № 734 о передаче в безвозмездное пользование недвижимо-

го имущества в административном здании ГУ МВД. Данное помещение оснащено необходимой мебелью, оргтехникой, средствами связи (телефон и факс), передано профсоюзному органу на неопределенный срок.

ГУ МВД России по Ростовской области обеспечивают материальные условия деятельности первичных профсоюзных организаций, предоставляются бесплатно средства связи (городской и внутренней телефоны), возможность пользования электронной и факсимильной связью, а также транспортными услугами по заявкам профсоюзных органов.

Объединенному профкому УМВД России по Курской области в соответствии с Региональным соглашением и Коллективным договором бесплатно выделено помещение с оборудованием, а также оргтехника, средства связи и необходимые нормативные правовые акты. Для проведения собраний и конференций выделяются актовЫй или малЫй зал УМВД, что позволяет проводить расширенные заседания (1 раз в квартал) Объединенного профсоюзного комитета УМВД России по Курской области в режиме видеоконференц-связи. Руководством УМВД России по Курской области по заявке профкома выделяется автотранспорт для выездов в первичные профсоюзные организации территориальных органов, доставки команд для участия в проведении спортивных соревнований, а также организации экскурсий.

Руководители выборных профсоюзных органов и их заместители поощрялись за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

В соответствии с соглашениями представители нанимателя, работодатели содействовали профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования сотрудников, гражданских служащих и работников о деятельности профсоюзного

органа по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданских служащих и работников.

Информация о деятельности региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза размещается также на страничках региональных организаций, на сайтах профобъединений, ЦК Профсоюза, освещается на региональных телеканалах, в региональных средствах массовой информации и профсоюзных газетах регионов.

Справочно:

В 90% действующих профсоюзных организаций системы МВД России выделены доступные места (стенды, профсоюзные уголки) для размещения сведений о деятельности профсоюза, проводимых мероприятиях по реализации разделов соглашений и иной актуальной информации. В ряде подразделений МВД России профсоюзными органами используются ресурсы внутренней сети, созданы файлообменные папки. С целью доведения коллективного договора ГУ МВД России по Кемеровской области до работников он был размещен в разделе «Новости Профсоюза» на сайте ИЦ ГУ МВД России по Кемеровской области.

Информация о мероприятиях, проводимых профсоюзными организациями ГУ МВД России по Краснодарскому краю, размещалась на страницах ведомственной газеты «Милицейская газета Кубани» и газеты профсоюзов Кубани «Человек труда», сайтах Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза и ООТО ГУ МВД России по Краснодарскому краю.

Межрегиональной Крымской республиканской и г. Севастополя территориальной организациями Профсоюза, Адыгейской республиканской организацией Профсоюза, Нижегородской, Тульской, Оренбургской, Брянской областными организациями Профсоюза, Краснодарской, Алтайской

краевыми организациями Профсоюза на профсоюзных информационных стендах размещалась информация, связанная с профилактическими мерами по предупреждению распространения коронавирусной инфекции COVID-19.

В УФСИН России по Краснодарскому краю создан постоянно обновляемый фотостенд ООТО УФСИН России по Краснодарскому краю ПРГУ РФ «Вместе мы – сила», на котором регулярно отражался фотоотчет о проводимых мероприятиях. Информация о мероприятиях, проводимых профсоюзными организациями УФСИН России по Краснодарскому краю, освещалась на страницах газеты профсоюзов Кубани «Человек труда», в районных и городских средствах массовой информации, на сайтах Центрального комитета Профсоюза и сайтах Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза.

Пресс-служба УФСИН России по Курганской области обеспечивала взаимодействие аппарата Управления и его подразделений с областными и городскими СМИ (с Курганской государственной телерадиокомпанией «Курган», информационным агентством «Курган.РУ», медиахолдингом «Область 45», радиокompанией «Грифмедиа», редакциями газет «Курган и курганцы», «Новый мир», «Зауралье», «Меридиан». Во всех учреждениях УФСИН России по Курганской области оборудованы «Уголки социально-правовых знаний».

Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза проводят смотры-конкурсы среди первичных профсоюзных организаций на лучшую постановку информационной работы и лучшие профсоюзные издания в «подведомственных» первичных профсоюзных организациях, лучшие агитационные материалы и другие конкурсы для членов Профсоюза и членов их семей.

Справочно:

Первичная профсоюзная организация **УМВД России** по Астраханской области принимала участие в Единой интерактивной интернет-акции профсоюзов «Солидарность сильнее заразы!» в поддержку медицинских работников, в онлайн-конкурсе творческих работ, посвященных 75 летию Победы СССР в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов и 30-летию со дня образования ФНПР и Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. В конкурсе приняли участие дети (категория – дети до 14 лет) и один член Профсоюза (категория – взрослые от 15 лет и старше) в номинации «Рисунок», один ребенок (до 14 лет) принял участие в номинации «Видеоролик». Все творческие работы были посвящены 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. Онлайн-конкурс творческих работ проводился на платформе социальной сети INSTAGRAM в профиле PRGU30. По результатам конкурса в номинации «Рисунок» представители от первичной профсоюзной организации УМВД России по Астраханской области в категории «Дети» (до 14 лет) 2 участника заняли I и II места, в категории «Взрослые» 1 участник занял I место. Победители участники конкурса получили денежные вознаграждения и памятные подарки.

В ГУ **МВД России** по Алтайскому краю прошел конкурс детского рисунка по теме: «В период коронавируса держись, Россия!». Впервые конкурс проводился заочно, рисунки представляли родители участников. Было представлено 16 работ. Всем участникам были вручены благодарственные письма и ценные подарки от профсоюзной организации ГУ **МВД России** по Алтайскому краю.

В 2020 году дети должностных лиц **ФТС России** приняли участие в конкурсе творческих работ, посвященном 75-ле-

тию Великой Победы, который был организован Московской городской организацией Профсоюза.

В мероприятии приняли участие свыше 30 профсоюзных организаций министерств и ведомств, направивших около 250 детских работ: рисунки, а также мини-видеоролики в номинациях «СидимДома» и «СалютПобеда». По итогам конкурса все участники были награждены дипломами и подарочными картами Хобби-гипермаркета «Леонардо».

В целях стимулирования деятельности работников Управления **Росреестра** по Брянской области в ноябре 2020 года был проведен конкурс на звание «Лучший по профессии», 47 работников признаны победителями конкурса, 7 из них – члены первичной профсоюзной организации Управления.

Ростовской областной организацией Профсоюза в рамках обязательств соглашений проведены конкурсы: «Лучшая первичная профсоюзная организация», «Лучшая постановка работы по информационному обеспечению деятельности Профсоюза», «Лучший коллективный договор», «Лучший социальный партнер», «Лучший уполномоченный по охране труда».

Члены Профсоюза Краснодарской краевой организации Профсоюза принимали активное участие в краевых конкурсах: «Женщина-руководитель года», «Лучший социальный партнер», «Лучший уполномоченный по охране труда»; фотоконкурсе «Праздник Победы со слезами на глазах», конкурсе детского рисунка «Спасибо за Победу!».

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Центральный комитет Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных), выборными органами первичных организаций Профсоюза выполняли принятые обязательства по реализации отраслевых соглашений, заклю-

ченных на федеральном уровне, региональных соглашений и коллективных договоров.

Профсоюзные организации содействовали повышению эффективности работы организаций, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами, а также в соответствии с правами, предоставленными Профсоюзу законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

В целях выполнения постановления Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», в течение года рассматривались проекты профессиональных стандартов.

В соответствии с п. 10 Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, утвержденного приказом Минтруда России от 12.12.2016 № 726н, в течение года рассматривались проекты наименований квалификаций и требований к квалификациям, представленных Советом по профессиональным квалификациям при Национальном агентстве развития квалификаций.

Профсоюз оказывал методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям, организовывал совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства Российской Федерации.

Справочно:

Председатели первичных профсоюзных организаций в телефонном и режиме ВКС согласовывали следующие актуальные вопросы:

– использования новых требований при заполнении таблиц учета рабочего времени за март – июнь 2020 г.;

– порядка начисления оплаты труда за нерабочие, но оплачиваемые дни самоизоляции начиная с 12 мая 2020 года (т.е. с момента окончания действия Указов Президента РФ) по 21 июня 2020 года;

– порядка оформления и оплаты больничных листов за март – декабрь 2020 года работников, достигших возраста 65 лет и старше;

– принудительного направления работников организаций в отпуск без сохранения заработной платы;

– снижения размера заработной платы в связи с переводом работников на удаленную работу и т.д.

Информация для членов Профсоюза о проводимых мероприятиях по реализации разделов отраслевых соглашений и по другим актуальным вопросам размещалась в информационных уголках учреждений, пресс-релизах в виде фотографий, объявлений, статей о проведенных мероприятиях, стенгазет, обучающей методической литературы.

В целях информирования о профсоюзной деятельности Профсоюза региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза выпускались различные буклеты, плакаты, календари с фотографиями профсоюзного актива, флажки, блокноты, наклейки с логотипом отраслевого Профсоюза, профсоюзные листовки с краткой информацией о преимуществах работника, вступившего в Профсоюз. В течение 2020 г. публикации о деятельности профсоюзных организаций, касающиеся социального партнерства, систематически размещались на сайтах и в газетах совпрофов, региональных организаций Профсоюза, в районных СМИ, на сайте ЦК Профсоюза. Членские профсоюзные организации регулярно получали профсоюзную

газету «Солидарность», информационные бюллетени региональных комитетов.

Для профсоюзных активистов доступны различные формы связи. Например, многие профсоюзные организации используют для общения группы, созданные в WhatsApp, Viber, Telegram, ВКонтакте и других социальных сетях, где ведется активная агитационная работа по привлечению новых членов в Профсоюз и обсуждаются актуальные проблемы.

За счет средств профсоюзного бюджета производились денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, проходящих службу, гражданскую службу (работающих), в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза проводилась работа по дополнительному страхованию членов Профсоюза.

Справочно:

Все члены Профсоюза были дополнительно застрахованы Брянской областной организацией Профсоюза в случае получения травмы при исполнении служебных обязанностей в соответствии с Положением «О страховании членов Профсоюза областной организации».

В Краснодарской краевой организации Профсоюза вместо страхования членов Профсоюза действовали «Положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, получившим травму на про-

изводстве, по пути на работу, с работы и в быту»; «Положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания в связи с травмированием их детей», согласно которым члену Профсоюза выплачивается материальная помощь в размере от 900 руб. до 4500 руб. в зависимости от профсоюзного стажа и продолжительности болезни. В размер продолжительности болезни при травмировании ребенка включалось время освобождения ребенка от посещения дошкольного учреждения и уроков физкультуры в школе.

На уровне Межрегиональной организации Профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области все члены Профсоюза застрахованы от несчастных случаев в течение 24 часов в сутки. Предусматривались денежные выплаты для детей членов Профсоюза в случае получения ими травм и смерти близких родственников. Обеспечивались выплаты на санаторно-курортное лечение, в связи с рождением ребенка и вступлением в брак.

Межрегиональной (территориальной) организацией Профсоюза по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области были приняты новые положения о фондах Межрегиональной организации ПРГУ РФ. Одним из таких фондов является страховой фонд, целью создания которого является дополнительная защита имущественных интересов членов Профсоюза и членов их семей в случаях причинения вреда жизни или здоровью. Страховым случаем является в том числе нарушение здоровья в результате несчастного случая, травмы, произошедших как с самими членами Профсоюза, так и с детьми членов Профсоюза. В территориальной организации Волховского района Ленинградской области получила распространение практика заключения договора

коллективного страхования от несчастных случаев в отношении членов Профсоюза и членов их семей.

За счет средств профсоюзного бюджета производились денежные выплаты при несчастном случае, произошедшем при исполнении служебных (трудовых) обязанностей всем членам Профсоюза в соответствии с постановлением Президиума Московской областной организации Профсоюза о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания. Выплаты составляют от 10 до 30 тысяч рублей, в зависимости от тяжести последствий.

Самарская областная территориальная организация Профсоюза осуществляла страхование председателей первичных профорганизаций от несчастных случаев в быту и на производстве. При наступлении несчастных случаев оказывалась материальная помощь.

В соответствии с решением Президиума Воронежской областной организации Профсоюза всем работникам – членам Профсоюза гарантировано страховое пособие в случае травмы на производстве, по пути следования на работу, с работы или в быту.

Все члены Алтайской краевой, Нижегородской областной организаций Профсоюза застрахованы от несчастного случая на производстве и в быту.

Также Нижегородская областная организация Профсоюза осуществляла страхование членов Профсоюза и их несовершеннолетних детей в период летних школьных каникул.

Все члены Новгородской областной региональной организации Профсоюза имели право на получение страховой выплаты в случае получения травмы в быту.

За счет собственных средств Ставропольская краевая организация Профсоюза осуществляла дополнительное страхование от несчастных случаев.

Тюменская областная организация Профсоюза осуществляла страхование членов Профсоюза в случае временной потери трудоспособности и страхование детей в связи с несчастным случаем во время их пребывания в детских оздоровительных лагерях в летний период с выплатой страхового пособия.

Татарстанская республиканская организация Профсоюза оказывала материальную помощь членам Профсоюза из Фонда социальной защиты в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении трудовых обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2 часов.

Кемеровская, Томская областные, Алтайская краевая, Карельская Республиканская организации Профсоюза продолжают льготное страхование по программе «Антиклец» для членов Профсоюза и членов их семей.

За счет средств Фонда социальной поддержки Мордовской республиканской организации Профсоюза членам Профсоюза выплачивается материальная помощь в связи с несчастным случаем на производстве и в быту до 20 тыс. рублей.

Членам Профсоюза Хабаровской краевой организации Профсоюза оказывалась материальная помощь: травма на производстве – в размере не более 3000 рублей; травма, полученная по пути на работу и с работы – в размере не более 2000 рублей.

Членам Профсоюза региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза предоставлялись дополнительные социальные гарантии и выплаты, что способствовало повышению уровня эффективности работы и благосостояния членов Профсоюза.

Региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза приобретались льготные билеты на спектакли в театры, оперу, цирк, абонементы для посещения плавательного бассейна и др. Для членов Профсоюза и их семей были организованы экскурсионные поездки, культурно-оздоровительные и праздничные мероприятия.

Региональными (межрегиональными) организациями в отчетном году Профсоюза частично компенсировалась стоимость путевок членам Профсоюза в лечебно-оздоровительные организации, санаторно-курортные учреждения, дома отдыха, в детские оздоровительные учреждения.

Все мероприятия проводились с учетом мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), в соответствии с распорядительными документами регионов и ситуации в конкретных субъектах Российской Федерации.

Эпидемия коронавируса внесла большие изменения в повседневную жизнь, расставила новые приоритеты, затронула все сферы жизни без исключения. И, конечно, когда люди оказались в сложной эпидемической ситуации, профсоюзы не остались в стороне.

Несмотря на вызовы, с которыми пришлось столкнуться всем без исключения, Профсоюз по-прежнему остается приверженным основной задаче – обеспечению защиты трудовых прав федеральных государственных гражданских служащих и работников.

С учетом распространения новой коронавирусной инфекции и введенных в стране ограничений в текущем году региональные организации Профсоюза были вынуждены отменить большинство традиционных массовых мероприятий. Сэкономленные средства Профсоюз направил на адресную поддержку своих членов.

Поддержка осуществлялась по нескольким направлениям:

1. За счет профбюджета выделялась материальная помощь членам Профсоюза, переболевшим COVID-19 или двусторонней пневмонией.

2. Особое внимание уделялось профилактике распространения COVID-19. Для членов Профсоюза и профсоюзного актива закупались дезинфицирующие средства, бактерицидные лампы для обработки помещения, диспенсеры для обработки рук, средства индивидуальной защиты как для повседневного общения, так и при проведении обучения.

3. Региональными организациями оказывалась помощь членам Профсоюза в получении выплат на детей в период пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19), предусмотренных Указом Президента РФ № 249 от 07.04.2020 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей».

4. Проводилась информационно-разъяснительная работа среди членов Профсоюза, консультирование по правовым вопросам.

Уже в марте 2020 года на уровне ФНПР начал работу оперативный штаб по борьбе с угрозой распространения коронавирусной инфекции: планировались, координировались и отслеживались различные инициативы членских организаций профцентра. Профсоюзная кампания под лозунгом «Солидарность сильнее заразы!» объединила тысячи волонтеров, которые доставляли продукты и оказывали помощь пожилым коллегам и просто людям, попавшим в сложные жизненные обстоятельства.

Молодежные советы профсоюзных организаций и региональные организации Профсоюза активно принимали участие в реализации всероссийской акции «Мы вместе», которая была направлена на помощь людям старшего поколения в период пандемии. Оказывалась помощь по доставке

продуктов, товаров первой необходимости, лекарств пожилым людям, маломобильным гражданам и иным категориям граждан, которым рекомендовано соблюдать режим самоизоляции.

С апреля 2020 года, в период объявления пандемии коронавируса, приостановления деятельности организаций и учреждений, перевода работников на дистанционный режим работы, остро встали вопросы соблюдения работодателями трудового законодательства, выплаты заработной платы. Особенно важными являлись вопросы охраны труда и здоровья.

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 18.03.2020 № 2-13 готовился еженедельный отчет о действиях профсоюзов в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции. Ежемесячно собиралась информация по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации.

Проводился еженедельный мониторинг по работе Оперативного штаба по борьбе с коронавирусной инфекцией по вопросам проведения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции. В связи с этим для членов профсоюза были организованы горячие линии «COVID-19», собирались сведения от профсоюзных организаций с дальнейшим информированием региональных организаций и ЦК Профсоюза.

Один из основных ударов пандемия нанесла по рынку труда. Речь шла не столько даже о существенном росте безработицы, сколько об изменении структуры занятости. Из-за противоэпидемических мер миллионы людей вынуждены были перейти на дистанционную работу. Это потребовало внесения оперативных изменений в законодательство, доработки Трудового кодекса с учетом новых обстоятельств. Представители профсоюзов, Федерация Независимых Проф-

союзов России при поддержке депутатов Госдумы, избранных при поддержке ФНПР, с самого начала пандемии активно включились в процесс доработки трудового законодательства. В итоге уже с 1 января 2021 года вступил в силу закон об удаленной работе, дополняющий и детализирующий положения главы 49.1 Трудового кодекса РФ.

С учетом распространения новой коронавирусной инфекции и введенных в стране ограничений предоставление некоторых социальных льгот и гарантий, предусмотренных соглашениями, было ограничено или временно приостановлено. Тем не менее по представленной информации с мест в 2020 году обязательства ведомств и Профсоюза в целом выполнялись.

Факты невыполнения положений отраслевых соглашений, представленные комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, рассмотрены сторонами в рамках подведения итогов.

В настоящее время по подтвержденным фактам невыполнения отраслевых соглашений принимаются меры по их устранению.

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

9 июня 2021 года

Москва

№ 9-2

**О практике работы Владимирской и Ульяновской
региональных организаций Профсоюза в части
реализации финансовой политики Профсоюза**

Заслушав и обсудив информацию председателей Владимирской и Ульяновской областных организаций Профсоюза Ковенского А.Л. и Тенева Г.Т. (справки прилагаются), а также информацию заведующего финансовым отделом ЦК Профсоюза – главного бухгалтера ЦК Профсоюза Дергановой Т.Ю. по результатам изученной работы в части реализации финансовой политики, Президиум Профсоюза отмечает, что комитеты указанных областных организаций распределяют в оперативное управление первичных профсоюзных организаций не более 50 процентов собранных взносов. За период с 2018 по 2020 год данный процент остается неизменным.

По сравнению с 2018 годом произошло незначительное увеличение численности в организациях Профсоюза: Владимирской – на 53 человека и Ульяновской – на 14 человек. Также отмечается небольшой прирост по поступлению профсоюзных взносов в организациях.

Все организации, стоящие на централизованном бухгалтерском учете во Владимирском и Ульяновском област-

ных комитетах, в полном объеме перечисляют профсоюзные взносы. Это достигается благодаря постоянному контролю со стороны председателей и главных бухгалтеров, а также системной плановой работе ревизионных комиссий региональных и первичных профсоюзных организаций.

Владимирский областной комитет, реализуя финансовую политику, часть профсоюзных средств направляет на выполнение Программы действий Профсоюза через фонды, в Ульяновском областном комитете создан только фонд солидарности.

Расходы по подготовке и обучению профсоюзных кадров и актива во Владимирской областной организации составляют до 6% всех взносов, в Ульяновской областной организации – до 4%. На культурно-массовую работу организации расходуют до 25%. В 2020 году снизились вышеуказанные расходы при увеличении расходов на выплаты материальной помощи членам Профсоюза.

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

1. Признать работу председателей Владимирской областной организации Профсоюза Ковенского А.Л. и Ульяновской областной территориальной организации Профсоюза Тенева Г.Т. удовлетворительной.

2. Председателю Ульяновской областной территориальной организации Профсоюза провести работу по созданию фондов целевого назначения в соответствии с Уставом Профсоюза.

3. Данное постановление направить Владимирскому и Ульяновскому областным комитетам организаций для исполнения, опубликовать в «Информационном бюллетене Профсоюза».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на финансовый отдел ЦК Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

9 июня 2021 года

Москва

№ 9-3

**О награждении Почетным Знаком
«За заслуги перед Профсоюзом»**

Рассмотрев представленные Саха (Якутской) республиканской организацией Профсоюза документы (прилагаются) на соответствие требованиям Положения о Почетном Знаке «За заслуги перед Профсоюзом», утвержденного постановлением Центрального комитета Профсоюза от 03.12.2020 № П-9, Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

За личный вклад в развитие социального партнерства наградить Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом» Федорову Алену Афанасьевну, руководителя Управления Федеральной налоговой службы России по Республике Саха (Якутия).

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

9 июня 2021 года

Москва

№ 9-4

**Об итогах участия Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации
в первомайской акции профсоюзов в 2021 году**

В соответствии с постановлениями Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 03.03.2021 № 3-2 «О подготовке и проведении первомайской акции профсоюзов в 2021 году», а также Президиума Профсоюза от 07.04.2021 № 6-5 «Об участии организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в первомайской акции профсоюзов в 2021 году» организации Профсоюза приняли участие в первомайской акции профсоюзов 1 мая 2021 года, голосовании в поддержку Резолюции ФНПР в Интернете.

Масштабная Всероссийская акция профсоюзов прошла с требованиями, направленными на защиту социально-трудовых прав и экономических интересов трудящихся.

Основными лозунгами, используемыми региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза стали:

«Рост зарплат!», «Индексация пенсий!», «За социальное государство, достойный труд и стабильную занятость!», «Где потребительский бюджет? Смотрю в карман – бюджета нет!», «Есть инфляция – должна быть индексация!», «Индексация зарплаты – не подачка, а обязанность работодателя!», «Отменить НДФЛ с минимальной оплаты труда!», «Рост зарплат – лучшая вакцина от бедности!». И другие.

Дополнительные лозунги: «Профсоюз – законный представитель работников!», «Молодым – работу, пенсионерам – заботу!», «Молодежь без работы – Россия без будущего!», «Коллективный договор – гарантия достойного труда!».

«Трудовой народ – за достойный МРОТ!», «Нет – снижению гарантий по охране труда!», «Безопасные условия труда – каждому работнику!», «Безопасным условиям – ДА, росту профзаболеваний – НЕТ!», «Нет – снижению социальных гарантий государственным и муниципальным служащим!», «Мир! Труд! Солидарность!», «Личная победа каждого – общая победа над инфекцией!».

Количество членов Профсоюза, принявших участие в акции в очной форме – 67 074.

Количество членов Профсоюза, принявших участие в акции в онлайн формате – 342 212.

В ходе первомайских мероприятий профсоюзные организации всех уровней использовали дополнительные формы коллективных действий: митинги, заседания комитетов, молодежных советов в режиме интернет-видеосвязи; собрания, видеообращения руководителей организаций и профсоюзных лидеров; размещение плакатов, листовок на профсоюзных стендах, в группах профсоюзных организаций в социальных сетях, онлайн-трансляции в социальных сетях, автопробеги, в сети Интернет активисты организаций Профсоюза выразили свои требования к органам государственной власти, местного самоуправления и работодателям.

Наиболее актуальными требованиями профсоюзных организаций стали: «Достойный труд! Справедливая зарплата! Устойчивое развитие!», «За рост заработной платы, справедливое распределение результатов труда!», «Экономика России обязана работать прежде всего на человека труда. Работающий человек не должен быть бедным!», «Индексация зарплат должна быть обязательной!», «Возврат прежнего пенсионного возраста для северян!», «Индексация пенсий работающим пенсионерам!», «Отсутствие справедливой оплаты и справедливого распределения результатов труда!», «Прекращение практики снижения уровня и объемов социальной защиты!» и другие.

Ход проведения акции освещался в средствах массовой информации, на сайтах Центрального комитета и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

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

1. Информацию об итогах участия Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в первомайской акции профсоюзов в 2021 году принять к сведению (прилагается).

2. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:

– рассмотреть итоги первомайской акции профсоюзов в 2021 году на заседаниях коллегиальных органов;

– с целью эффективного проведения различных форм акций обратить внимание на подготовку и обеспечение информационных и технических служб.

3. Отметить активное участие региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, молодежных советов

(комиссий) региональных (межрегиональных) комитетов Профсоюза в первомайской акции.

4. Настоящее постановление опубликовать на сайте Профсоюза, направить региональным (межрегиональным) комитетам Профсоюза – для использования в работе, Федерации Независимых Профсоюзов России, Международной федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания – для сведения.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

Приложение к постановлению Президиума
Профсоюза от 09.06.2021 № 9-4

ИТОГОВАЯ ИНФОРМАЦИЯ о формах проведения первомайской акции профсоюзов в 2021 году

Наименование общероссийских и межрегиональных профсоюзов, решивших участвовать в акции в очной форме (дата, №)	Количество членов профсоюза, принявших участие в акции в очной форме	Количество членов профсоюза, принявших участие в акции в онлайн-форме	Дополнительные дозвуги	Выдвинутые требования по итогам акции*	Проблемы, возникшие в ходе проведения акции	Освещение акций в средствах массовой информации	Участие Председателя общероссийского (межрегионального) профсоюза в первомайской акции в регионе РФ (город)
Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, постановление Президиума Профсоюза от 07.04.2021 № 6-5	67 074	342 212	«Профсоюз – законный представитель работников! Молодым – работу, пенсионерам – заботу! Молодежь без работы – Россия без будущего! Коллективный договор – гарантия достойного труда! Трудовой народ – за достойный МРОТ! Нет – снижению гарантий по оплате труда! Безопасные условия труда – каждому работнику! Безопасным условиям – Да, росту профраблеваемости – НЕТ! Нет – снижению социальных гарантий государства и муниципальным службам! Мир! Труд! Солидарность! Личная победа каждого – общая победа над инфекцией!	«Достойный труд! Справедливая зарплата! Устойчивое развитие! За рост заработной платы, справедливое распределение результатов труда! Экономика России обязана работать прежде всего на человека труда! Работающий человек не должен быть бедным! Индексация зарплат должна быть обязательной! Возраст преклонного пенсионного возраста для северян! Индексация пенсий работающим пенсионерам! Отсутствие справедливой оплаты и справедливого распределения результатов труда! Прекращение практики снижения уровня и объемов социальной защиты!	Нет	Региональные и территориальные средства массовой информации (ТВ, радио, печатные издания, интернет-сайты)	Председатель Профсоюза Н.А. Волков – в г. Москве
ИТОГО:	67 074	342 212	–	–	–	–	–

ОТМЕЧЕНЫ ПРОФСОЮЗНЫМИ НАГРАДАМИ

за период с апреля по май 2021 года

ВЫРАЖЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА:

Добрынкиной Венере Николаевне – директору Бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский комплексный центр социального обслуживания населения», город Югорск Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Токаревой Ольге Леонидовне – психологу, председателю первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский комплексный центр социального обслуживания населения», город Югорск Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Байбуриной Светлане Валентиновне – специалисту по работе с семьей, заместителю председателя первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский комплексный центр социального обслуживания населения», город Югорск Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Бахтиной Галине Ивановне – ведущему архивисту отдела экспертизы ценности и упорядочения документов, председателю первичной профсоюзной организации Областного государственного казенного учреждения «Государственный архив Томской области»

Бондаренко Ирине Анатольевне – члену Профсоюза, заместителю начальника отдела социальной политики Муниципального казенного учреждения Администрация «Городского округа Стрежевой», Томская область

Данилову Олегу Владимировичу – начальнику информационно-технологического отдела, председателю первичной профсоюзной организации Законодательной Думы Томской области

Киняйкиной Марине Александровне – члену Профсоюза, начальнику Департамента социальной защиты населения Томской области

Куракиной Ирине Анатольевне – заместителю начальника, председателю первичной профсоюзной организации Департамента социальной защиты населения Томской области

Латышевой Светлане Владимировне – главному специалисту – эксперту отдела обработки документов персонализированного учета, заместителю председателя первичной профсоюзной организации Государственного учреждения – Центр по выплате пенсий и обработке информации Пенсионного фонда Российской Федерации в Томской области

Луниной Елене Вячеславовне – ведущему юриконсульту, председателю первичной профсоюзной организации Областного государственного казенного учреждения «Томский областной многофункциональный центр по предоставлению государственных и муниципальных услуг»

Манойловой Марине Леонидовне – главному специалисту Думы Первомайского района Томской области по работе с представительными органами, председателю первичной профсоюзной организации

Мондонену Вячеславу Владимировичу – главному специалисту-эксперту (по автоматизации), председателю первичной профсоюзной организации Государственного учреждения – Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Колпашевском районе Томской области (межрайонное)

Семиколеновой Ольге Юрьевне – главному специалисту-бухгалтеру финансового отдела, заместителю председателя первичной профсоюзной организации Законодательной Думы Томской области

Шапшукову Сергею Анатольевичу – заместителю начальника отдела по работе с территориями, председателю первичной профсоюзной организации Администрации Кировского района муниципального образования «Город Томск»

Козак Татьяне Николаевне – главному специалисту бюджетно-финансового отдела Законодательной Думы Томской области, заместителю председателя первичной профсоюзной организации по культурно- массовой работе и работе с пенсионерами

Гомонец Оксане Владимировне – заместителю главы Местной администрации внутригородского муниципального образования города Севастополя «Гагаринский муниципальный округ», члену контрольно-ревизионной комиссии Севастопольской региональной организации Профсоюза

Агаевой Елене Владимировне – члену Профсоюза, управляющему Государственным учреждением – Тульское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации

Бирюлину Алексею Алексеевичу – члену Профсоюза, главе Администрации муниципального образования г. Новомосковск, Тульская область

Денисовой Ольге Ивановне – члену Профсоюза, директору Государственного учреждения Тульской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних № 5»

Кузнецовой Татьяне Юрьевне – члену Профсоюза, директору Государственного учреждения Тульской области «Управление социальной защиты населения Тульской области»

Соколовой Александре Николаевне – члену Профсоюза, руководителю аппарата Администрации муниципального образования г. Новомосковск, Тульская область

Шевниной Татьяне Анатольевне – члену Профсоюза, директору Государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

Родионовой Наталье Всеволодовне – заведующей отделением, председателю первичной профсоюзной организации Государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

Симонян Елене Вячеславовне – начальнику отдела организационной и кадровой работы, члену комитета первичной профсоюзной организации Местной администрации города Инкермана, внутригородского муниципального образования города Севастополя

Андрееву Сергею Геннадьевичу – заместителю управляющего, члену первичной профсоюзной организации Отделения по Иркутской области Сибирского главного управления Центрального банка Российской Федерации

Онучину Сергею Аркадьевичу – начальнику 29-й пожарно-спасательной части 4-го отряда Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы Главного управления МЧС России по Республике Марий Эл, члену комитета Объединенной отраслевой территориальной профсоюзной организации Главного управления МЧС России по Республике Марий Эл

Капник Эдуарду Ильичу – ведущему экономисту сектора материально-технического обеспечения хозяйственно-эксплуатационного отдела, члену первичной профсоюзной организации Отделения по Иркутской области Сибирского главного управления Центрального банка Российской Федерации

Штеренберг Инне Гершевне – главному юрисконсульту юридического отдела, члену первичной профсоюзной организации Отделения по Иркутской области Сибирского главного управления Центрального банка Российской Федерации

Ершовой Анне Викторовне – экономисту 1-й категории отдела финансового мониторинга и валютного контроля, чле-

ну комитета первичной профсоюзной организации Отделения по Иркутской области Сибирского главного управления Центрального банка Российской Федерации

Чепего Татьяне Валентиновне – повару, члену первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Братский дом-интернат для престарелых и инвалидов», Иркутская область

Федоровой Жанне Владимировне – психологу бюро, члену первичной профсоюзной организации Федерального казенного учреждения «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Иркутской области» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Шарацкой Инне Александровне – оператору технологических установок 6-го разряда, члену комитета первичной профсоюзной организации ООО «Ангара-Реактив», Иркутская область

Малининой Наталье Витальевне – младшей медицинской сестре по уходу за больными, члену первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Братский дом-интернат для престарелых и инвалидов», Иркутская область

Ортюковой Татьяне Михайловне – младшей медицинской сестре по уходу за больными, члену первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Братский дом-интернат для престарелых и инвалидов», Иркутская область

Сафонову Вадиму Леонидовичу – главному инженеру отдела безопасности, члену первичной профсоюзной организации Отделения по Иркутской области Сибирского главного управления Центрального банка Российской Федерации

ВЫРАЖЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА:

Первичной профсоюзной организации Департамента труда и занятости населения Томской области, начальник Департамента – Грузных Светлана Николаевна, председатель – Мацедон Екатерина Владимировна

Первичной профсоюзной организации Департамента социальной защиты населения Томской области, начальник Департамента – Киняйкина Марина Александровна, председатель – Куракина Ирина Анатольевна

Первичной профсоюзной организации Муниципального образования «Городской округ Стрежевой» Томской области, мэр городского округа Стрежевой – Харахорин Валерий Михайлович, председатель – Бондаренко Ирина Анатольевна

Первичной профсоюзной организации Томского областного многофункционального центра по предоставлению государственных и муниципальных услуг, директор – Култаев Игорь Александрович, председатель – Лунина Елена Вячеславовна

**НАГРАДИТЬ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ
ЦК ПРОФСОЮЗА:**

Хиалеева Эдуарда Даниловича – члена Профсоюза, начальника Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Татарстан

Ибятова Мухарряма Мансуровича – члена Профсоюза, заместителя министра юстиции Республики Татарстан

Тимурханова Фердинанта Мазитовича – члена Профсоюза, начальника Управления гражданской защиты Исполнительного комитета муниципального образования Казани, Республика Татарстан

Котенок Веру Григорьевну – ведущего специалиста Администрации Суражского района Брянской области, председателя территориальной организации Профсоюза Суражского района

Юсупова Диниса Радисовича – советника отдела по работе с органами местного самоуправления Управления Главы Республики Башкортостан по взаимодействию с муниципальными образованиями, председателя первичной профсоюзной организации Администрации Главы Республики Башкортостан, члена президиума Башкортостанской республиканской организации Профсоюза

Сидоренко Павла Павловича – начальника пресс-центра, члена комитета первичной профсоюзной организации Администрации города Бийска Алтайского края

Бурулову Нину Владимировну – диспетчера ПСЧ № 6, ФПС ГПС ГУ МЧС России по Республике Калмыкия, председателя первичной профсоюзной организации

Бюрчиеву Айсу Батаевну – старшего государственного налогового инспектора отдела камеральных проверок № 1, референта государственной гражданской службы Российской Федерации 1-го класса, председателя первичной профсоюзной организации Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 2 по Республике Калмыкия

Котенову Ольгу Борисовну – начальника отдела, члена комитета первичной профсоюзной организации Управления Федеральной налоговой службы по Республике Калмыкия

Манджиеву Байрту Эренценовну – заместителя начальника отдела назначения, перерасчета, выплаты пенсий и оценки пенсионных прав застрахованных лиц, председателя первичной профсоюзной организации Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в Лаганском районе Республики Калмыкия

Салынову Татьяну Ивановну – медицинскую сестру, председателя первичной профсоюзной организации Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть Министерства внутренних дел Российской Федерации по Республике Калмыкия»

Янышеву Любовь Витальевну – заместителя председателя первичной профсоюзной организации ФГУП «Охрана» Росгвардии по Иркутской области

Букину Елену Дмитриевну – руководителя бюро, врача по медицинско-социальной экспертизе, члена первичной профсоюзной организации Федерального казенного учреждения «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Иркутской области» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Пономареву Людмилу Николаевну – оператора технологических установок 6-го разряда, заместителя председателя первичной профсоюзной организации ООО «Ангара-Реактив», Иркутская область

Денисову Зою Глебовну – врача по медицинско-социальной экспертизе, члена первичной профсоюзной организации Федерального казенного учреждения «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Иркутской области» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Евдокимову Людмилу Александровну – младшую медицинскую сестру по уходу за больными, председателя первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Братский дом-интернат для престарелых и инвалидов», председателя Братской городской организации Профсоюза, Иркутская область

Филоненко Виктора Иосиповича – специалиста по охране труда, заместителя председателя первичной профсоюзной организации Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Нижнеудинского района», Иркутская область

Матушкина Евгения Алексеевича – члена Профсоюза, председателя Тамбовской областной Думы

**НАГРАДИТЬ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ
ЦК ПРОФСОЮЗА:**

Ясненскую районную организацию Профсоюза, Оренбургская область, председатель – Нижник Инна Михайловна

Первичную профсоюзную организацию органов местного самоуправления и муниципальных учреждений г. Медногорска, Оренбургская область, председатель – Сидоркина Ольга Николаевна

Первичную профсоюзную организацию Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, председатель – Светлейшая Наталья Михайловна

Первичную профсоюзную организацию Администрации муниципального образования «Новоорский район» Оренбургской области, председатель – Дениженко Сергей Александрович

Дюртюлинскую районную территориальную организацию Профсоюза, Республика Башкортостан, председатель – Шайхутдинова Файруза Фагимовна

Туймазинскую городскую территориальную организацию Профсоюза, Республика Башкортостан, председатель – Газизов Хафиз Султанович

Первичную профсоюзную организацию Государственного бюджетного учреждения Республики Башкортостан для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию «Курай», председатель – Бускунова Альбина Ильшатовна

Первичную профсоюзную организацию Бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Малодербетовский дом-интернат для престарелых и инвалидов», председатель – Гахаева Раиса Коваевна

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ-СОВЕЩАНИЯ
ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА В 2021 ГОДУ
С ПОВЕСТКОЙ ДНЯ: «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
И КАДРОВОЕ УКРЕПЛЕНИЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

Тамбовская областная организация Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ стала принимающей стороной на семинаре профсоюзных кадров и актива Центрального федерального округа.

С 31 мая по 2 июня на базе региональной организации Профсоюза прошел семинар, темой которого стало организационное и кадровое укрепление. Семинар собрал 120 профсоюзных активистов из семнадцати регионов страны.

Презентационный ролик, рассказывающий о деятельности Тамбовской областной организации Профсоюза, задал темп дальнейшему ходу семинара.

Модерировала работу мероприятия председатель Совета председателей организаций Профсоюза Центрального федерального округа, председатель Московской областной организации Профсоюза Валентина Бушуева. Она открыла семинар, пожелав всем плодотворной работы.

С приветственным словом к участникам семинара обратились заместитель Председателя Профсоюза Ольга Шелобанова и заместитель председателя Регионального союза «Тамбовское областное объединение организаций профсо-



юзов» Антон Долгов. Они отметили актуальность тематики семинара и необходимость дальнейшего развития организационного обеспечения и сопровождения профсоюзной деятельности.

Ольга Шелобанова стала одним из спикеров семинара и в своем выступлении подробно осветила работу по организационному укреплению как основе повышения эффективности деятельности Профсоюза.

Актуальные направления организационного укрепления региональных организаций Центрального федерального округа обозначила в ходе семинара и Валентина Бушуева.

О трансформации принципов организационного строения региональной организации в контексте повышения их эффективности рассказала председатель Тамбовской областной организации Профсоюза Ирина Титкова. В рамках своего выступления Ирина Васильевна подробно остановилась на социологическом исследовании по оценке текущего

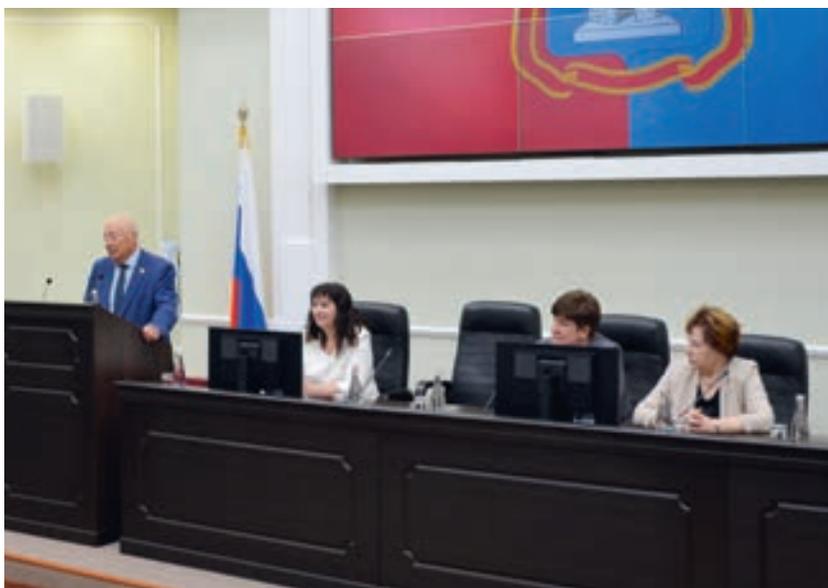
состояния профсоюзной работы и перспектив развития профсоюзного движения в целом, которое было проведено областной организацией в минувшем году.

Работу профсоюзной организации в период пандемии обобщила председатель объединенной отраслевой профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения Тамбовской области Елена Сахарова.

В свою очередь деятельность территориальной организации Профсоюза по организационному и кадровому укреплению на примере Чеховской территориальной организации Профсоюза Московской области подробно осветил ее председатель Владимир Хоменков.

Отдельный блок семинара был посвящен опыту работы региональных Профсоюзов по их организационному и кадровому укреплению. В своих выступлениях информацией по этому вопросу поделились: председатель Владимирской областной организации Профсоюза Анатолий Ковенский, председатель Ярославской областной организации Профсоюза Галина Попова, председатель Брянской областной организации Профсоюза Наталья Павлюченко, председатель Костромской областной организации Профсоюза Юрий Сидоров.

В рамках программы семинара его участники посетили Тамбовскую областную Думу. В ходе визита с профсоюзными работниками и активистами встретился первый и.о. председателя Тамбовской областной Думы Владимир Карев, который в своем приветственном слове рассказал об основных вехах истории Тамбовщины, основных направлениях деятельности регионального парламента, и в частности о взаимодействии с профсоюзами. Особое внимание Владимир Карев обратил на право законодательной инициативы, которым обладают тамбовские профсоюзы и используют его в своей деятельности. Как отметил и.о. председателя Тамбовской областной



Думы, именно по инициативе профсоюзов в прошлом году на законодательном уровне был установлен День профсоюзного работника и профсоюзного активиста Тамбовской области. На память о встрече всем участникам семинара Владимир Карев вручил сувениры Тамбовской областной Думы и Тамбовскую энциклопедию. В ходе визита к областным законодателям участники семинара ознакомились с работой «первички» областной Думы, членство в которой составляет почти 100%. О том, как строится деятельность профсоюзной организации, поведал недавно избранный председатель профорганизации Константин Федюшин.

Участники семинара не только эффективно работали, но и хорошо отдыхали. Организаторы подготовили масштабную экскурсионную программу с посещением лучших уголков Тамбовской земли – историко-культурного музейного комплекса «Усадьба Асеева», музея-заповедника С.В. Рахманинова «Ивановка». В ходе визита в Ивановку делегации

регионов ЦФО ознакомились с работой территориальной организации Профсоюза. Глава Администрации Уваровского района Александр Бочаров поприветствовал участников семинара на Уваровской земле, рассказал о тесном взаимодействии и продуктивной совместной работе с лидером Профсоюза района Надеждой Мешковой. Именно при подобном взаимопонимании достигаются значительные результаты.

В ходе обзорной экскурсии по областному центру гости были удивлены и впечатлены Тамбовом.

Руководитель Тамбовской областной организации Профсоюза Ирина Титкова получила высокую оценку как организатор окружного семинара. Подводя итоги, все участники единодушно отметили высокий уровень прошедшего мероприятия и выразили уверенность в том, что новые знания станут залогом дальнейшего организационного и кадрового укрепления Профсоюза.



ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЙ УЧАСТНИКОВ СЕМИНАРА

**Заместитель председателя Регионального союза
«Тамбовское областное объединение
организаций профсоюзов»
Долгов Антон Алексеевич**

Уважаемые участники семинара!

Я приветствую вас в замечательном крае, на Тамбовской земле. Думаю, что вы уже успели ознакомиться с некоторыми историческими объектами; насколько мне известно, у вас еще будут экскурсии по нашему замечательному городу, и вы вполне сможете оценить все достоинства и достопримечательности Тамбовской земли.

Тамбовская областная организация Общероссийского профсоюза работников госучреждений является одной из самых крупных организаций в нашем объединении. По численности членов Профсоюза она находится в тройке лидеров.

Представители Профсоюза входят в состав региональных профобъединений, председатель областной организации Титкова Ирина Васильевна является членом Президиума профобъединения и входит в Совет профобъединения. Кроме того, в тридцати городах и районах области работают координационные советы профобъединения и трехсторонние комиссии. И представительство ваших организаций в этих координационных советах и трехсторонних комиссиях тоже широко – 65% – представлено Профсоюзом работников госучреждений.

Мы сотрудничаем по разным направлениям. Это и работа областной трехсторонней комиссии, где мы отстаиваем

основные профсоюзные вопросы (заработная плата, социальное обеспечение). Благодаря конструктивному взаимодействию с органами государственной власти Тамбовской области и на местах с муниципалитетами удастся найти общий язык и прийти к общему знаменателю. Взаимодействие налажено, организация сильная, есть чему поучиться.

Очень серьезное взаимодействие с Молодежным советом Тамбовской областной организации госучреждений. Активные, часто проводят мероприятия, решают вопросы, помогают в работе областной организации Профсоюза.

Спасибо за внимание и хорошего, продуктивного настроения.

**АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО УКРЕПЛЕНИЯ
РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЦЕНТРАЛЬНОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

**Председатель Совета председателей Центрального
региона России, председатель Московской областной
организации Профсоюза
Бушуева Валентина Михайловна**

Уважаемые коллеги!

Вчера мы провели первое организационное заседание Совета Центрального региона, избрали заместителей председателя Совета Центрального региона, рассмотрели ряд насущных вопросов, определили направления нашей работы.



Если говорить о «Программе действий Профсоюза», то здесь необходимо использовать все наши 5 направлений как мотивационные моменты для выполнения главной цели результатов нашей работы – защиты членов Профсоюза.

Сегодня очень много проблем, с которыми сталкиваются территории, потому что идет реорганизация федеральных структур. Мы уже с ними столкнулись, а если мы берем по численности, я думаю, что у всех присутствующих региональных организаций располагается наша численность так: 1/3 – федералы, 1/3 – регионалы и 1/3 – муниципалы. И в связи с этим наша задача – необходимо привести в порядок структуру наших организаций. Она нуждается в реорганизации.

В Самарской областной организации Профсоюза 400 первичных профорганизаций выходят напрямую на областную организацию. Примерно так же в Московской городской организации, в которой ППО непосредственно выходят на горком Профсоюза. У нас, в Московской областной организации, другая структура. У нас 47 территориальных организаций, из них 30 находятся в штате и выходят на обком Профсоюза.

Поэтому можно говорить о том, что есть возможность так работать, но сегодня уже есть проблемы, которые необходимо решать. Мы приступили к совершенствованию организационной и финансовой структуры.

Если говорить в организационном плане, то в связи с реорганизацией непосредственно административных органов внутри Московской области небольшие городские профсоюзные организации необходимо привести в соответствие городским округам. У нас сегодня в области нет сельских, поселковых Советов, нет районов, есть городские округа, которые объединяют район, город и т.п.

К примеру: в один городской округ после выборов объединят Волоколамск, Лотошино, Шаховскую. То же самое

сделаем в Коломне. Будут объединены Озера, Луховицы, Зарайск, Коломна, и будет Коломенский городской округ. Финансы уже объединены.

Естественно, мы потеряем численность членов Профсоюза в бывших горкомах, райкомах Профсоюза, если заранее этим не заниматься. Потому что сокращаются работники администраций, процентов на 10–40. Например, в Люберцах создан городской округ, прошло сокращение на 400 человек.

Поэтому нам надо работать, чтобы пополнять членство в Профсоюзе за счет других источников.

И второе. Я бы сказала, что организационное и финансовое направления – это два направления, тесно друг с другом связанные.

Еще есть ряд моментов. Раньше мы делегировали своих представителей в вышестоящие профсоюзные органы. Сейчас этого делать нельзя. В результате наши выборные органы теряют свои полномочия.

Очень сложно выстраивать взаимоотношения Профсоюза с руководителями. Если смотреть на министерства, то не менее 2–3 раз в течение года меняется их состав. К примеру, у нас Министерство инноваций за год сменилось 4 раза. Ну как нам выстраивать взаимоотношения? Поэтому работы много. У нас должны быть четкие партнерские взаимоотношения.

Вчера на нашем Совете говорили об информационной работе. Говорили, что желательно, чтобы люди знали о работе Профсоюза. Надо отметить, что представители профсоюзов стали чаще выступать по телевидению. Вот недавно на телевидении выступал А.В. Шершуков – заместитель Председателя ФНПР, выступал альтернативный председатель и студенческий председатель профсоюзов по теме: «Что такое профсоюз?». Было интересно, задавали много вопросов. И я считаю, что такая площадка необходима. Думаю, что надо работать над этими проблемами и наша

с вами задача, главное – все должно быть поставлено на конечный результат.

К сожалению, очень сложно расти по численности нашим первичным профорганизациям в силу той реорганизации, которая проходит везде. И, наверно, надо понимать, в каких условиях работают наши отраслевые профсоюзы, например бюджетники – культура, образование, здравоохранение. Все остальные министерства входят в наш Профсоюз.

Я думаю, что сейчас надо больше обращать внимание на решение внутренних проблем и, может быть, надо больше получать информации в этом направлении от ЦК Профсоюза.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРОЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**Председатель Тамбовской областной
организации Профсоюза
Титкова Ирина Васильевна**

Уважаемые коллеги! Мы рады приветствовать вас на Тамбовской земле! Впервые профсоюз Тамбовщины принимает такую представительную делегацию.

Тамбовская областная организация была образована 8 января 1938 года на учредительной конференции. И сейчас организации 83 года.



В мае 2018 года председателем Тамбовской областной организации Профсоюза стала Ирина Титкова. Председатель региональной организации принимает самое активное участие в общественной жизни области, является членом Президиума и Совета областного Профобъединения, членом областной Трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, членом Общественных советов управления Федеральной налоговой службы по Тамбовской области, Управления Федеральной службы судебных приставов по Тамбовской области, соучредителем конкурса «Лучший муниципальный служащий области», Ассоциации «Совет муниципальных образований Тамбовской области» и постоянным членом этой комиссии.

На протяжении всего периода своей деятельности Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ ставил приоритетом потребности человека труда, представлял его законные интересы, целенаправленно отстаивал и защищал социально-трудовые права.

Учитывая основную тему нашего семинара, начать хочу с деятельности по организационному и кадровому укреплению. Данному направлению работы областной комитет Профсоюза постоянно уделяет самое пристальное внимание. Тамбовская область выглядит очень достойно и занимает пятое место в ЦФО по численности членов Профсоюза после Москвы, Московской, Воронежской и Белгородской областей.

На 1 января 2021 года в областной организации действовало 27 городских и районных (сейчас их 28), 3 объединенные профсоюзные организации, 369 первичных профсоюзных организаций, из них 36 – непосредственного обслуживания Тамбовским областным комитетом Профсоюза. Всего на профучете в региональной организации Профсоюза состоят

11 265 человек из 15 564 работающих. Профсоюзное членство составляет 72,4%.

В этом году увеличилось количество молодых членов Профсоюза (на 152 человека), процент приближается к 90 (от всей работающей молодежи в организациях), что составляет 2818 человек от общей численности членов Профсоюза.

Областная организация объединяет работников 22 министерств и ведомств. Наиболее крупными организациями по количеству членов Профсоюза являются: учреждения социальной защиты населения области – 3037 членов Профсоюза, Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Тамбовской области – 1197 членов Профсоюза; налоговая служба области – 1136 членов Профсоюза, муниципальные служащие – 2787 членов Профсоюза.

Список организаций с самым высоким процентным соотношением работающих и членов Профсоюза вы можете увидеть на слайде.

В связи с реорганизацией федеральных служб судебных приставов и МЧС на территории области, реструктуризацией и оптимизацией структуры государственной и муниципальной власти сократилась общая численность работающих на 307 человек. Численность членов Профсоюза за 2020 год уменьшилась на 356 человек, что составило 3,2%.

Тамбовской областной организации Профсоюза удалось не допустить массового сокращения численности членов Профсоюза в связи с вышеуказанными реорганизациями федеральных служб. Тем не менее мы потеряли 155 человек – в УФСПП и 89 – в МЧС.

Несмотря на сокращение общей численности работников и снижение численности членов Профсоюза, вновь были созданы 7 первичных профсоюзных организаций.

К сожалению, 16 организаций имеют численность ниже 50%, что затрудняет возможность ведения коллективных

переговоров с работодателем. Так что нам есть еще над чем работать.

Областная организация Профсоюза постоянно чувствует поддержку со стороны главы Администрации области Александра Валерьевича Никитина, председателя Тамбовской областной Думы Евгения Алексеевича Матушкина, глав городов и районов, которые являются членами нашего Профсоюза. У нас установились деловые, партнерские отношения с руководителями большинства территориальных управлений федеральных органов власти. Особенно хочется отметить высокий уровень социального партнерства с руководством налоговой службы, территориального органа Федеральной службы госстатистики, Управления Росреестра, Пенсионного фонда Российской Федерации по Тамбовской области.

К сожалению, оставляет желать лучшего ситуация с управлениями ФСИН и МЧС по Тамбовской области, и, несмотря на совместную работу в региональной трехсторонней комиссии, не удастся найти взаимопонимание с Управлением труда и занятости области, численность членов Профсоюза в котором неуклонно снижается и составляет менее 10 человек.

В приоритете у региональной организации стоит совершенствование структуры профсоюзных организаций, увеличение численности членов Профсоюза, мотивация профсоюзного членства, организационное и кадровое укрепление. С целью ее успешного функционирования выстроена единая система деятельности региональной организации Профсоюза.

1. На заседаниях коллегиальных органов, семинарах-совещаниях с профсоюзным активом рассматриваются вопросы совершенствования профсоюзной деятельности, проводится индивидуальная работа с каждой территориальной, первичной профсоюзной организацией, направленная на мотивацию профчленства, кадровую политику профсоюзов.

2. Создан и утвержден на комитете областной организации резерв кадров профсоюзных организаций всех уровней: от первичной до региональной.

3. В практике работы совместные видеоконференции с главами муниципальных образований и председателями территориальных профсоюзных организаций, постоянные встречи с трудовыми коллективами и руководителями. В ходе рабочих поездок в районы и города председатель встречалась практически со всеми главами городов и районов. Все встречи проходили конструктивно, имеющиеся вопросы профсоюзной работы решались оперативно.

4. Особое внимание региональная организация уделяет обучению профсоюзных кадров и актива. В минувшем году обучение проходило в основном в формате видеоконференц-связи или индивидуально в аппарате организации. Обучение в формате зум-конференций продолжилось и в текущем году: в январе и апреле были проведены семинары по статистической отчетности и коллективно-договорной кампании. Участниками каждого обучающего семинара стали порядка 60 председателей профсоюзных организаций разных уровней.

5. В ходе отчетов и выборов сменилось 12 председателей районных и городских организаций Профсоюза из 27, что составляет 44%. В первичных организациях непосредственного обслуживания сменилось 9 из 34 председателей. Среди председателей первичных профсоюзных организаций сменяемость составила 15,2%.

Наша задача – и мы это понимаем – организовать обучение и постоянное необходимое сопровождение вновь избранных профсоюзных лидеров. Для этого принято положение о наставничестве, наши опытные председатели закреплены за вновь избранными председателями «первичек» и оказывают им методическую и практическую помощь. Совет старейшин при региональном Профсоюзе – особая форма

работы с теми председателями, которые уже не возглавляют профсоюзные организации, но тем не менее имеют огромный опыт работы и колоссальное желание помогать своему Профсоюзу. Старейшины делятся своим опытом не только с теми, кто сменил их на посту председателей, часты их встречи с Молодежным советом, рядовыми членами Профсоюза. Многие из них, несмотря на солидный возраст, активны и полны энергии.

6. Периодически издается вестник «Правовые новости», в минувшем году были подготовлены методические материалы, давались юридические разъяснения по отдельным вопросам (например, организация и проведение диспансеризации, работа в удаленном режиме и др.). А в 2019 году было подготовлено 9 методических материалов по охране труда, работе с молодежью, организации делопроизводства, бухучету и работе ревизионных комиссий, правовым вопросам, информационной работе.

7. В целях более эффективной реализации «Программы действий Профсоюза, мотивации профсоюзного членства и стимулирования более эффективной работы председателей профсоюзных организаций и профактива в декабре 2020 года была разработана Программа дополнительной социальной защиты и материальной поддержки членов Тамбовской областной организации Профсоюза, включающая в себя комплекс мероприятий по расширению мер поддержки, дополнительной мотивации и стимулирования членов Профсоюза. Программа содержит Положения о шести фондах – Фонде обучения и информационного обеспечения, Фонде поддержки молодежи, Фонде солидарности, Фонде поощрения, Фонде оздоровления, Резервном фонде. На реализацию данной Программы ежегодно планируется направлять до 20% средств, переданных в оперативное управление областного комитета Профсоюза. В этом году впервые были подведены итоги

выполнения профсоюзными организациями направлений вышеназванной программы и на весеннем заседании комитета областной организации Профсоюза премированы председатели лучших из них.

8. 2020 год – особый год не только для нашего региона, но и для всей страны, всей планеты, и связано это с пандемией Covid-19. Самое пристальное внимание в минувшем году уделялось противокоронавирусным мероприятиям.

В областной организации в период весенней пандемии работала «горячая линия», на официальном сайте организации размещалась информация о работе линии с номерами телефонов, ссылки на организации и ведомства, координирующие работу по борьбе с Covid-19, официальные документы федеральных органов власти, Администрации Тамбовской области, в очном и заочном виде давались консультации по вопросам, связанным с работой в условиях распространения Covid-19, а также по вопросам профилактики, диагностики и лечения коронавирусной инфекции. Обеспечивался контроль соблюдения трудовых прав и техники безопасности членов Профсоюза при введении противокоронавирусных мероприятий. Проводился регулярный мониторинг заболеваемости среди членов Профсоюза с еженедельными отчетами в ЦК Профсоюза. Стоит отметить, что аппарат областной организации в 2020 году находился на удаленной работе всего первые две недели, все остальное время осуществлялась работа в обычном режиме.

Во многих организациях была введена удаленная форма работы или установлен гибкий график дежурств.

На основании ходатайств профорганизаций областная организация Профсоюза оказывала материальную помощь членам Профсоюза, заболевшим Covid-19 и проходившим стационарное лечение. Всего материальную помощь получили 104 члена Профсоюза и 6 семей на сумму свыше 300,0 тыс.

рублей, было оказано дополнительное финансирование из средств областной организации, в том числе ППО ФГУЗ «МСЧ УВД по Тамбовской области».

Для обеспечения безопасных условий труда вносились изменения в сметы доходов и расходов на 2020 год, и финансовые потоки перенаправлялись на приобретение средств индивидуальной защиты (масок, перчаток, антисептиков) и другие изделия для контроля и борьбы с инфекцией. Так, в объединенной отраслевой профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения Тамбовской области на сумму 55 000 рублей были закуплены средства для дезинфекции рук и дозаторы; в Администрации области было закуплено 1000 масок и 6 кварцевателей для членов Профсоюза на сумму 45 000 рублей; в первичной профсоюзной организации Контрольно-счетной палаты Тамбовской области приобретались маски и перчатки. Активно проводилась работа в ТОГБУ «Государственный архив Тамбовской области», Тамбовстате, Финансовом управлении Тамбовской области, Управлении судебных приставов.

9. Областная организация Профсоюза, городские, районные, объединенные, первичные профсоюзные организации проводили большую работу по организации отдыха и оздоровления членов Профсоюза и их семей.

В постоянной практике проведение летних Спартакиад, Дней лыжника, Дней здоровья для членов Профсоюза и членов их семей. Очень активно проходили шахматные и теннисные турниры, большой популярностью пользуются ежегодные соревнования по боулингу. В текущем году было организовано массовое катание на катке «Державинский».

Традиционными являются экскурсионные поездки членов Профсоюза. Так, многие территориальные и первичные профсоюзные организации ежегодно организуют туристические поездки членов Профсоюза и их семей по городам России.

Профсоюзные комитеты организуют культпоходы в театры, на концерты, проводят чествования юбиляров, ветеранов труда, поздравляют членов Профсоюза с днем рождения, свадьбой, с рождением ребенка. Профкомы приобретают новогодние подарки для членов Профсоюза и их детей, организуют детские утренники и новогодние огоньки, приобретают билеты на новогодние спектакли, утренники и «Кремлевскую елку». Организуют празднования и поздравления членов Профсоюза в дни государственных и профессиональных праздников. Это традиционные формы работы, не буду их перечислять.

Члены Профсоюза – муниципальные служащие являются организаторами и активными участниками фестивалей и праздников в муниципалитетах. Таких, как «Лысогорские санки» в Тамбовском районе, «Вишневарово» в Уварово, «Праздник русского сарафана» в Мичуринском районе, «Гомзяковская ромашка» в Никифоровском, «Русские спасы» в Уметском, «Птичий двор» в Токаревском, «Праздник Русского чая» в Гавриловском, «Бондарская карусель», «Моршанск – город купецкий» и других; международный уровень приобрели «Покровская ярмарка» в городе Тамбове и «Атамановские кулачки» в Сосновском районе.

К сожалению, 2020 год стал исключением, но мы надеемся, что в ближайшее время традиционные экскурсионные поездки, походы в театры и на концерты вновь вернутся в жизнь членов Профсоюза.

10. Неизменно большим спросом пользуются оздоровительные путевки. Члены нашего Профсоюза пользуются 50-процентными льготными путевками в здравницы ОАО «Тамбовкурорт» и 20-процентными льготными путевками в здравницы ФНПР АО «Профкурорт».

Ключевым механизмом, обеспечивающим реализацию важнейшего направления деятельности – защиту прав

и представительство интересов членов Профсоюза, является для нас социальное партнерство.

В Тамбовской областной организации Профсоюза в 2020 году коллективные договоры были заключены или пролонгированы в 329 из 369 организаций, что составляет 89,1%. Коллективными договорами охвачено 92,3% работающих и 92,2% членов Профсоюза.

В 2020 году действовало 10 региональных отраслевых соглашений и одно территориальное отраслевое соглашение.

На особом контроле в 2020 году была ситуация с подписанием коллективного договора в Тамбовском филиале ФГУП «Московское протезно-ортопедическое предприятие». И хотя новый колдоговор московской стороной пока не подписан, но многие льготы для работников предприятия удалось отстоять, в связи с чем на 33% увеличилось профсоюзное членство.

Продолжается работа в рамках Соглашения о сотрудничестве между Межрегиональной Крымской республиканской и г. Севастополя территориальной организацией Профсоюза и Тамбовской областной организацией Профсоюза. (Первое соглашение заключено в 2011 году, когда Крымская организация Профсоюза еще входила в состав Профсоюзов Украины.)

В 2020 году правовым инспектором труда Профсоюза была оказана помощь в подготовке исковых заявлений и представлении интересов в суде двум членам Профсоюза по назначению досрочных пенсий.

Информация об одном очень сложном судебном решении и позиции Профсоюза была размещена на сайтах областной организации, Тамбовского профобъединения, ЦК Профсоюза и сайте газеты «Солидарность».

Одним из важных аспектов деятельности областной организации является информационная работа.

В настоящее время создан и успешно действует новый сайт областной организации, на котором актуализирована основная информация о деятельности областной организации, размещаются новости. Новостная лента обновляется оперативно. Помимо этого, активно продвигается в Фейсбуке страница «Тамбовский профсоюз госучреждений», в социальной сети ВКонтакте действует группа Молодежного совета организации. Кроме этого, информация о деятельности региональной организации Профсоюза постоянно публикуется на сайте ЦК Профсоюза, в «Информационном бюллетене Профсоюза», на сайте ТОООП, в газете «Тамбовская жизнь», других электронных и печатных изданиях.

Давайте мы с вами сейчас немного поработаем. Я прошу вас взять в руки телефоны и разместить фотографии, которые вы будете делать в ходе работы нашего семинара в ваших аккаунтах различных социальных сетей с теми тегами, которые вы видите на экране (#ПрофсоюзПРГУ #Тамбовская организация профсоюза госучреждений #СеминарЦФО).

Одной из инновационных форм работы Профсоюза стало проведение социологического исследования. Думаю, что подобной практики у вас не было, поэтому остановлюсь подробнее. В опросе приняли участие 330 человек. Недавно были подведены его итоги, с которыми я вас сейчас познакомлю.

ОЦЕНКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В ЦЕЛОМ (по данным социологического исследования)

Проведенное исследование позволило получить оценочный ряд относительно проводимой профсоюзными организациями отрасли работы, выявить проблемы, требующие

активизации участия профсоюзов, а также сформулировать ряд условий, необходимых, по мнению респондентов, для успешного развития профсоюзного движения.

1. Результаты исследования позволили нарисовать социальный портрет среднестатистического члена нашего Профсоюза. Это женщина, в возрасте от 45 до 54 лет, имеющая высшее образование, являющаяся по роду деятельности государственным или муниципальным служащим, имеющая 12-летний стаж службы.

2. Абсолютное большинство участников (62%) исследования отметили высокую роль современных российских профсоюзов в защите прав работников, и это, несомненно, можно считать показателем актуальности профсоюзного движения среди работников нашей отрасли. Более того, Профсоюз способствует улучшению качества трудовой жизни – так считает большинство респондентов (68,8%).

Характерно, что высокие оценки профсоюзная практика получает преимущественно в возрастной группе от 18 до 34 лет, что позволяет надеяться, что при соответствующей организации работы молодежь сможет стать локомотивом профсоюзов. Тем не менее наиболее многочисленная возрастная группа у нас – от 45 до 54 (более 26%). Данные исследования фиксируют популярность профсоюзного движения во всех возрастных когортах практически в равной степени, что также внушает оптимизм.

3. Говоря о значимости профсоюзов, доминирующее большинство опрошенных полагают, что позиции профсоюзов в организациях или на предприятиях весомы. Более 44% информантов считают, что руководители организаций, предприятий в отношениях с работниками «скорее учитывают точку зрения профсоюзов», более 41% абсолютно в этом уверены. В то же время практически каждый десятый участник исследования выбирал вариант «скорее не учитывают»,

а около 5% опрошенных затруднились с ответом на этот вопрос.

4. В совокупности более 90% хотели бы быть в центре событий профсоюзной жизни и иметь максимум информации о его деятельности. Вполне закономерно, что респонденты, имеющие высокую заинтересованность в жизни Профсоюза, наиболее осведомлены о его работе.

5. Продолжая самую широко востребованную в среде респондентов традицию культурно-массовых и спортивных мероприятий (ее отметили более 46% опрошенных), необходимо активно развивать такие направления деятельности, как обеспечение контроля за соблюдением законодательства в сфере труда (отметили 39%), оказание помощи в сложных жизненных ситуациях (отметили более 38%).

6. Результаты исследования показывают «прохладную» оценку таких направлений, как содействие повышению оплаты труда, выплате денежных компенсаций и т. п. (4%), инспекция рабочих мест и содействие улучшению условий труда (3%), информирование и юридические консультации (3%). Очевидно, что именно эти направления нашей деятельности могут и должны стать триггерами нашего развития.

7. Оптимистичным можно считать и такой факт, что в совокупности большинство информантов порекомендуют своим коллегам, знакомым вступить в профсоюзное движение – 76,6% (из которых твердое «да» сказали 43,9%). Отвечая на вопрос: «Каким бы вы хотели видеть профсоюз будущего?», участники акцентировали такие характеристики, как активность, работоспособность, весомость/влиятельность, масштабность (численность), финансовая состоятельность. Среди немногочисленных предложений звучали как достаточно общие формулировки – активизировать работу, больше информации, популяризации деятельности, публичности, так и вполне конкретные предложения активнее рассматри-

вать вопросы оплаты труда, больше информации о здравницах, о санаторно-курортных поездках/выделение санаторных путевок, больше льгот, больше мероприятий с разъяснением трудового законодательства и т.д.

Таким образом, результаты исследования делают очевидной при общем позитивном отношении к профсоюзу потребность активизации консультационно-информационной составляющей нашей работы, повышение эффективности мер по защите трудовых прав работников, их социальных гарантий. В сложных социально-экономических условиях сегодняшней действительности именно этого ждут от профсоюза в трудовых коллективах. И только обеспечив эти потребности, профсоюз может стать частью корпоративной культуры любого предприятия или учреждения.

В последние годы активизирована работа Молодежного совета областной организации.

Но лучше всего о деятельности Молодежного совета расскажут они сами, поэтому в завершение своего выступления я предлагаю вам видеопрезентацию о деятельности Молодежного совета Тамбовской региональной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

РАБОТА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

**Председатель Объединенной отраслевой профсоюзной
организации учреждений социальной защиты населения
Тамбовской области
Сахарова Елена Владимировна**

Уважаемые коллеги!

Объединенная отраслевая профсоюзная организация учреждений социальной защиты области – самая крупная в Тамбовской областной организации Профсоюза и самая молодая, так как создана только в 2015 году.

В настоящее время на профсоюзном учете в объединенной организации состоит 3037 человек – это 75% от общего числа работников сферы социальной защиты (4044 работающих). Объединенная отраслевая профсоюзная организация учреждений социальной защиты области включает в себя 39 первичных профсоюзных организаций, в том числе:

- 11 первичных профсоюзных организаций стационарных учреждений социальной защиты;
- 24 первичные профсоюзные организации центров социальных услуг для населения городов и районов области;
- «Центр координации и развития социальной защиты»;
- профсоюзные первичные организации двух некоммерческих организаций – «Центр социальной помощи «Надежда» и «Центр социального обслуживания «Забота в каждый дом»;
- первичную профсоюзную организацию Управления социальной защиты и семейной политики Тамбовской области.

На отчетно-выборной профсоюзной конференции 21 февраля 2020 года я была избрана председателем Объединенной отраслевой профсоюзной организации учреждений

социальной защиты области. А в конце марта 2020 года страна столкнулась с серьезным вызовом в виде коронавирусной инфекции.

Несмотря на тотальный карантин в стране, органы социальной защиты не прекращали свою деятельность. В новых реалиях в крайне сжатые сроки была организована работа стационарных учреждений в «закрытом режиме».

Оставляя собственные семьи, работники социальной защиты заботились и продолжают заботиться о подопечных, проживая вместе с ними 24 часа в сутки, проявляя небывалую сплоченность, взаимную поддержку и профессионализм. 9 стационарных учреждений работают в «закрытом режиме» второй год. 1300 социальных работников продолжают оказывать услуги на дому, рискуя своим здоровьем!

По поручению Президента РФ в первые дни введения ограничительных мер была организована работа специалистов по бесконтактному назначению и продлению всех видов социальных выплат. В отчетном году 162 тысячи человек, а это почти каждый второй льготник, получили социальные выплаты в автоматическом режиме.

Стоимость «пакета социальных выплат» в 2020 году составила 7 миллиардов 300 миллионов рублей.

Фактически ключевой задачей профсоюзной организации в сложившихся условиях стала поддержка сотрудников, испытывающих колоссальное физическое и моральное напряжение, связанное с профессиональной деятельностью.

Совершенно не случайно работа сотрудников домов-интернатов и социальных работников была приравнена Президентом нашей страны к работе медицинских работников.

В сложившейся ситуации на первое место для меня вышла индивидуальная работа с каждой первичной профсоюзной организацией. Дистанционно, по телефону, выяснялось текущее положение дел в организации, психологическое

состояние людей. До каждого руководителя первичной организации было донесено, что самым важным является забота о каждом члене Профсоюза, особенно тех, кто столкнулся с заболеванием, смертью родных, знакомых, подопечных.

Как я уже сказала, наши работники, члены Профсоюза, оказались на переднем фронте в борьбе с коронавирусом, и, конечно, не удалось избежать заражений. Люди должны были почувствовать, что они не один на один со своими проблемами. Чтобы поддержать наших членов Профсоюза и материально, и морально, было принято решение оказывать материальную помощь всем заболевшим коронавирусной инфекцией. К определению размера материальной помощи подходили индивидуально с учетом тяжести заболевания. Участие в оказании материальной помощи членам Профсоюза, оказавшимся на больничной койке, принимал обкома Профсоюза. Всего материальная помощь была оказана 700 членам Профсоюза на сумму 924 тысячи рублей.

Конечно, пандемия изменила нашу жизнь, но не остановила реализацию наших планов.

Организация и участие в досуговых мероприятиях сплачивает членов Профсоюза, порождает творческие инициативы, делает нашу жизнь более содержательной, интересной, вдохновляет на плодотворную профессиональную деятельность. А в условиях пандемии позволяет отвлечься и снять напряжение, осознать, что жизнь не остановилась.

Как решить эту задачу в карантине? Проводить мероприятия в онлайн-режиме.

Сначала решили вовлечь сотрудников всех учреждений в фотоконкурс, посвященный 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, Дню семьи, Дню социального работника. Всего на конкурс было прислано 99 фотоснимков по четырём номинациям: «Никто не забыт», «Правнуки Победы», «Призвание делать добро», «Семейные традиции».

Впервые самый любимый праздник отмечался в нашей стране в таком формате. Естественно, больше всего участниками конкурса было уделено внимание номинациям «Никто не забыт» и «Правнуки Победы».

Все фотоработы были размещены на нашем сайте. Победители получили дипломы и ценные подарки.

Дети сотрудников учреждений социальной защиты приняли активное участие в конкурсе рисунков «Мирное небо-2020», который был объявлен областной организацией Профсоюза. 60 наших детей приняли участие в этом конкурсе. 6 детей стали победителями в трех возрастных категориях и в интернет-голосовании. Всем ребятам были вручены дипломы участника, а победители получили замечательные призы.

Все остались довольны. И в конкурсе детского рисунка, посвященного 60-летию полета человека в космос, который сейчас проходит по инициативе областного союза профсоюзов, принимают участие уже 150 детей членов Профсоюза.

Чтобы скрасить монотонность жизни в условиях карантина, было решено не отказываться от традиций и провести смотр художественной самодеятельности дистанционно. Подготовиться было сложно, но это дало реальную возможность людям погрузиться в другие заботы, заняться совместным творчеством. Четыре номинации: «Вокал», «Вокальная группа», «Танцевальный жанр» и «Оригинальный жанр» дали простор фантазии. Смотри был посвящен 75-летию Победы.

Члены первичных профсоюзных организаций стремились и своим подопечным, гражданам, проживающим в стационарных учреждениях, дать возможность реализовать себя. Проявить творческие способности, организуя их досуг в замкнутом пространстве, чтобы скрасить однообразие. Так появилась идея провести творческий конкурс для сотрудни-

ков и подопечных стационарных учреждений «Зимние песни о главном».

Ослабление карантинного режима осенью 2020 года позволило очно провести ежегодный спортивно-досуговый праздник – Благотворительный турнир по лазертагу «Большая игра во имя добра». Объединенную отраслевую профсоюзную организацию учреждений социальной защиты населения Тамбовской области представляли две команды.

Профсоюзные активисты Управления социальной защиты и семейной политики выступали в команде «Соцзащита» с девизом – «Не забудьте о добре, помогайте всем в беде. Будьте добрыми всегда! Соцзащита – дом добра!». Профактив Центра координации и развития социальной защиты представил команду «СОБР» («Социальный отряд быстрого реагирования») с девизом – «В СОБР – не рвись, попал – гордись, не попал – радуйся!».

В турнире приняли участие 9 команд из разных уголков области. Команда «СОБР» Центра координации в тяжелой соревновательной борьбе заняла призовое 3-е место.

Отмечены на турнире были и великолепные группы поддержки наших команд. Всего в мероприятии приняли участие 40 членов Профсоюза, большая часть – члены Молодежного совета.

Вместе с тем решалась и основная задача – организационное укрепление профсоюзной организации. Поскольку в ходе проведения отчетно-выборных собраний в первичных профсоюзных организациях обновилось 34% состава председателей, было важно провести обучение по основным направлениям деятельности профсоюзных организаций. Работа с вновь избранными председателями проводилась в формате видеоселекторов и индивидуальных собеседований.

Для председателей первичных профсоюзных организаций 16 сентября состоялся семинар, на котором были рассмотрены вопросы:

- организации профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства по оценке условий труда;
- изменений трудового законодательства и обеспечения правовой грамотности председателей первичных профсоюзных организаций;
- особенностей финансовой работы в первичных профсоюзных организациях;
- изменений пенсионного законодательства.

Это позволило расставить приоритеты в деятельности председателей первичек и организованно и спокойно пройти период представления отчетности.

С целью распространения опыта развития форм социального партнерства в организациях по инициативе Профсоюза в 2020 году ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения Знаменского района» и ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения города Моршанска и Моршанского района» приняли активное участие в региональном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». В номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы» Центр социальных услуг для населения Знаменского района занял 1-е место, что позволило учреждению принять участие в данном конкурсе уже на всероссийском уровне.

Центр социальных услуг для населения города Моршанска и Моршанского района занял 2-е место в номинации «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы».

Таким образом, проявляя внимание к проблемам членов Профсоюза, поддерживая их в непростых жизненных усло-

виях, заботясь об их самореализации, мотивируя к активному участию в жизни профсоюзной организации, обеспечивая надлежащие условия труда, удалось увеличить численность профсоюзной организации, укрепить ее единство и поднять значимость профсоюзной солидарности.

ОПЫТ РАБОТЫ ЧЕХОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА (МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА)

**Председатель Чеховской территориальной
организации Профсоюза**

Хоменков Владимир Николаевич

Добрый день, уважаемые коллеги!

В настоящее время довольно сложно совмещать работу и решать задачи профсоюзной направленности в масштабе городского округа (г.о.). Но в этом есть и свои преимущества, т.к. не понаслышке, а в режиме реального времени, на примере организации, где мне посчастливилось трудиться, – МКУ ЕДДС ощущаются все процессы оптимизации, связанные с изменением штатного расписания, ротацией кадров, ликвидацией структурных подразделений и созданием новых, как правило, объединенных структур. Эти процессы происходят по сей день. Все это негативно сказывается на психологическом состоянии работников коллективов, т.к. нет уверенности в завтрашнем дне, а рынок труда зачастую не позволяет найти профессию по специальности.

В нашем г.о. более года назад полностью (!) поменялся руководящий состав ОМСУ и на 60% – работников организаций, входящих в наш Профсоюз. На смену ветеранам приходит молодежь, которая имеет очень туманное представление о целях и задачах профсоюзного движения. Не секрет, что основным барьером является сумма фискального вычета из заработной платы работника. Это одна из сторон «общества потребления», которое укоренилось в сознании людей. Мало кто хочет «что-то отдать», пре-

жде чем пользоваться преференциями, которые дает профсоюзное членство. Это реальность настоящего времени. Поэтому основное направление по его укреплению – это административный ресурс, подразумевающий тесное взаимодействие с руководителями ОМСУ.

Каких-то шаблонов и стандартных решений по наращиванию нашего потенциала в настоящее время не существует. Законодательная база держит устойчивый нейтралитет, и показатели количественного состава профсоюзной организации не входят в перечень вопросов, которые могут попасть в так называемую «красную зону», за которые могут спросить на областном уровне. Основной утвержденный документ – это коллективный договор.

Приходится констатировать, что на сегодняшний день огромную роль играет «человеческий фактор», умение общаться, владение навыками убеждения в поиске единомышленников. Именно работа в МКУ ЕДДС, которое непосредственно подчиняется Администрации г.о. Чехов, помогла наладить контакт с руководством нашего г.о. Решая вопросы по работе, как правило, мной затрагивается тематика профсоюзной работы, ненавязчиво, без конкретных обязательств со стороны собеседника, т.к. стиль «ты мне должен или вы обязаны», сразу отторгается и приводит не только к отрицательному результату, но и сводит к нулю перспективы дальнейшего общения.

Решая эти задачи в контексте диалога, в период процессов реструктуризации удалось найти понимание с первым заместителем Главы Администрации. По его указанию были собраны руководители структурных подразделений, а также работники Администрации, где мной была представлена презентация и даны ответы на все заданные вопросы.

В начале 2020 года, пока проходили процессы реформирования административных структур, было налажено тесное взаимодействие с начальником Управления социальной защиты населения, организации которого также входят в наш Профсоюз. В результате проведенной работы удалось не только стабилизировать ситуацию, но и увеличить количество членов Профсоюза. Это получилось только благодаря личному общению и пониманию данным конкретным руководителем, той пользы, которую дает наличие ППО в ее подчиненных учреждениях.

Приведу небольшой пример отношения разнопланового по возрасту коллектива МФЦ к созданию ППО после беседы с руководителем МФЦ, который выбрал нейтральную позицию, сославшись на решение коллектива, которому он подчинится. Позиция руководителя очень важна, но в данном случае он не стал союзником. Мне было выделено 7 минут на технологическом перерыве в рабочее время. Иначе собрать коллектив практически невозможно. Без презентаций и конспекта доклада мною были изложены все положительные моменты, которые может дать наличие ППО их коллективу. Что меня удивило – это реакция молодых сотрудников, до 30 лет! Они готовы были организовать ППО, но большинство, более старшего возраста, опираясь на свое мировоззрение, не позволили этого сделать на данном этапе. Получился просчет с моей стороны, т.к. в моем кратком выступлении был сделан акцент на более старшее поколение, а реально союзником оказалась совершенно другая часть коллектива – молодежь! Только опыт живого общения может дать практический результат, пусть и не всегда положительный. Но работа по данному направлению продолжается и должна завершиться искомым результатом.

В коллективе, где я работаю, 100% работников являются членами ППО. При приеме на работу они автоматически вступают в нашу ППО, таково решение директора.

Очень надеюсь распространить этот опыт на охваченные и перспективные для работы организации нашего г.о. Желаю всем удачи в решении возникающих вопросов, творчества в их решении и в конечном итоге свершения всего задуманного на пользу трудовых коллективов!

Спасибо за внимание.

СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

С 10 июня по 13 июня на базе региональной организации Профсоюза прошел семинар, основной темой которого стало организационное и кадровое укрепление. Семинар собрал 62 профсоюзных активиста из десяти регионов Сибири.

Красноярская краевая организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ стала принимающей стороной на семинаре профсоюзных кадров и актива Сибирского федерального округа.

Модерировали работу мероприятия заместитель Председателя Профсоюза Татьяна Шестакова и председатель Совета председателей организаций Профсоюза Сибирского федерального округа, председатель Томской областной организации Профсоюза Михаил Дмитриев. Михаил Сергеевич открыл семинар, пожелав всем плодотворной работы.

С приветственным словом к участникам семинара обратились заместитель Председателя Профсоюза Татьяна Шестакова, председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов. Они отметили актуальность тематики семинара и необходимость дальнейшего развития организационного обеспечения и сопровождения профсоюзной деятельности.

Татьяна Шестакова в своем выступлении подробно осветила работу по организационному и кадровому укреплению как основе повышения эффективности деятельности Профсоюза.

Актуальные направления организационного укрепления профсоюзных организаций Красноярского края обозначил в ходе семинара председатель краевой организации Александр Юронин, который подробно остановился на вопросах развития социального партнерства и охраны труда.

О поиске новых форм и принципов организационного построения региональной организации в контексте повышения эффективности работы по организационному укреплению рассказал председатель Совета председателей организаций Профсоюза Сибирского федерального округа, председатель Томской областной организации Профсоюза Михаил Дмитриев. В рамках своего выступления Михаил Сергеевич подробно остановился на социологическом исследовании по оценке текущего состояния профсоюзной работы и перспектив развития профсоюзного движения в целом.

Работу своей профсоюзной организации в период пандемии осветила председатель Кемеровской областной организации Профсоюза Людмила Суркова.

С докладом на тему «Развитие социального партнерства – основа организационного укрепления Профсоюза на примере Объединенной организации УФСИН России по Омской области» выступила председатель объединенной организации Лариса Петрова.

На семинаре также обсуждались вопросы: «Состояние информационной работы в профсоюзах и мерах по ее совершенствованию», с которым выступил заведующий информационно-редакционным отделом ФПКК Валерий Хоботков, «Реализацию молодежной политики в Красноярском крае» осветил ведущий специалист ФПКК Андрей Коваленко.

В рамках программы заместитель Председателя Профсоюза Татьяна Шестакова и председатель Красноярской краевой организации Профсоюза Александр Юронин посетили Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по Красноярскому краю. В ходе визита состоялась встреча с начальником Управления Сергеем Дружниковым, с которым прошло обсуждение проводимой работы по взаимодействию с профсоюзами.

Участники семинара не только плодотворно работали, но и хорошо отдыхали. Организаторы подготовили масштабную экскурсионную программу по городу Красноярску с поездкой в Фан-парк «Бобровый лог», в г. Дивногорск, на Красноярскую ГЭС. В ходе обзорной экскурсии по краевому центру гости были удивлены и впечатлены Красноярском.

За организацию работы семинара-совещания Красноярская краевая организация Профсоюза получила хорошую оценку участников семинара. Подводя итоги, все участники единодушно отметили высокий уровень прошедшего мероприятия и выразили уверенность в том, что новые знания станут залогом дальнейшего организационного и кадрового укрепления Профсоюза.



НА ОТКРЫТИИ СЕМИНАРА

С приветственным словом выступила заместитель
Председателя Профсоюза Т.В. Шестакова:

Уважаемые участники семинара, коллеги!

Разрешите всех вас поприветствовать и поздравить с открытием семинара-совещания профсоюзных кадров и актива региональных организаций Профсоюза Сибирского федерального округа «Организационное и кадровое укрепление Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» и поблагодарить за предоставленную возможность поучаствовать в работе данного семинара.

В последние годы профсоюзы все чаще сталкиваются с проблемами, которых раньше не знала отечественная практика, поэтому, для того чтобы отвечать современным требованиям, профсоюзный лидер должен обладать организационно-управленческой компетентностью, знаниями основ социальной психологии, конфликтологии, права, политологии, экономики, организации производства, финансовой политики и многим другим.

Добиться успеха в работе невозможно без постоянного самосовершенствования, систематического повышения общеобразовательного и культурного уровня, для чего необходимо овладеть приемами и методами социальных технологий, самоорганизации и самомаркетинга.

Кроме этого, следует учитывать, что профсоюзная работа имеет свои особенности, традиции и правила, без знания которых невозможно эффективно организовать систему со-

циальной защиты работников, решать текущие задачи и двигаться к достижению перспективных целей.

В 2020 году нашему российскому Профсоюзу исполнилось 30 лет. За 30 лет своего существования Профсоюз ни разу не отступал от своих главных целей, что позволяет Профсоюзу выдерживать натиски и нападки.

Причем цели, которые стоят перед профсоюзным движением, остались неизменными. Главное – это рабочие места, достойный труд каждого члена Профсоюза на своем рабочем месте, охрана труда и техника безопасности, которые сохраняются благодаря исключительно нашим с вами требованиям и усилиям – социальные гарантии работающих, являющиеся частью социально-трудовых отношений.

В своем выступлении мне хотелось бы остановиться на основных моментах деятельности Профсоюза в 2020 году.

Эпидемия коронавируса внесла большие изменения в повседневную жизнь, расставила новые приоритеты, затронула все сферы жизни без исключения. Как и другим категориям населения, профсоюзам пришлось подстраиваться под новые обстоятельства на фоне пандемии COVID-19 и разрабатывать новые варианты своей деятельности.

Несмотря на вызовы, с которыми пришлось столкнуться всем без исключения, Профсоюз по-прежнему оставался приверженным основной задаче – обеспечению защиты служебных и трудовых прав государственных служащих и работников. И когда люди оказались в сложной ситуации пандемии, профсоюзное движение не осталось в стороне.

Уже в марте 2020 года на уровне ФНПР начал работу оперативный штаб по борьбе с угрозой распространения коронавирусной инфекции: планировались, координировались и отслеживались различные инициативы членских организаций профцентра. Профсоюзная кампания под лозунгом «Солидарность сильнее заразы!» объединила тысячи волонтеров,

которые доставляли продукты и оказывали помощь пожилым коллегам и просто людям, попавшим в сложные жизненные обстоятельства.

Молодежные советы профсоюзных организаций и региональные организации Профсоюза активно принимали участие в реализации всероссийской акции «Мы вместе», которая была направлена на помощь людям старшего поколения в период пандемии. Оказывалась помощь по доставке продуктов, товаров первой необходимости, лекарств пожилым людям и иным категориям граждан, которым рекомендовано соблюдать режим самоизоляции.

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 18 марта 2020 г. готовился еженедельный отчет о действиях профсоюзов в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции. Ежемесячно собиралась информация по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации.

Один из основных ударов пандемия нанесла по рынку труда. Речь идет не столько даже о существенном росте безработицы, сколько об изменении структуры занятости. Из-за карантинных мер миллионы людей вынуждены были перейти на дистанционную работу. В связи с этим многим работодателям приходилось действовать на свой страх и риск, что нередко сопровождалось нарушением прав работников. В ответ профсоюзы призывали к закрытию существующих регуляторных лазеек, чтобы работники чувствовали себя в безопасности.

Это потребовало внесения оперативных изменений в законодательство, доработки Трудового кодекса с учетом новых обстоятельств. В этой связи представители профсоюзов, Федерация Независимых Профсоюзов России при поддержке депутатов Государственной думы РФ, избранных при поддержке ФНПР, активно включились в процесс доработки трудового законодательства.

В итоге уже с 1 января 2021 года вступил в силу закон об удаленной работе, дополняющий и детализирующий положения главы 49.1 Трудового кодекса.

В рамках работы Российской трехсторонней комиссии регулярно проводились консультации по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации. Сложно назвать даже примерное количество нормативных актов, которые были приняты органами исполнительной власти Российской Федерации за отчетный год и коснулись в той или иной мере как работодателей, так и работников. Кроме этого, изучался международный опыт в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, в рамках Комиссии проводились консультации по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

В 2020 году Государственная дума РФ приняла закон о молодежной политике, который долгие годы и в разных вариациях обсуждался, корректировался, дополнялся, но никак не принимался парламентом. Закон на федеральном уровне определяет такие понятия, как «молодежь», «молодая семья», «молодежная политика», «молодежные общественные объединения». По закону, к молодежи относятся россияне в возрасте от 14 до 35 лет включительно. Законом определены субъекты, действующие в сфере молодежной политики, а также ее цели, принципы и основные направления. В число субъектов такой политики включены профсоюзы и их объединения. В тексте законопроекта ко второму чтению была учтена значительная часть предложений профсоюзов. Он был дополнен на основе профсоюзных предложений такими понятиями, как «молодой специалист» и «специалист по работе с молодежью». В документ вошел и ряд положений, связанных с трудоустройством молодежи.

Начиная с 2018 года Профсоюзом велась работа по внесению изменений в статью 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» в части уточнения круга лиц (муниципальных служащих), в отношении которых установлен запрет представлять интересы муниципальных служащих в выборном профсоюзе данного органа.

Результатом проведенной работы стало принятие Федерального закона от 27.10.2020 № 347-ФЗ «О внесении изменения в статью 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации». Это позволило скорректировать круг лиц, которые в период замещения ими должностей муниципальной службы не могут представлять интересы муниципальных служащих в выборном профсоюзном органе местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципалитета. К ним относятся руководители органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования и их заместители.

В рамках реализации Федерального закона от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», вступившего в силу с 1 января 2020 года, при поддержке депутата Госдумы Кабановой В.В., Профсоюзом инициирован и подготовлен законопроект по внесению изменений в Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах».

Нами предложено дополнить статью 4 Федерального закона словами «сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации». 26 мая 2021 года законопроект рассмотрен Государственной думой в первом чтении, и началась подготовка к его рассмотрению во втором.

Приведенные выше примеры – это далеко не полный перечень направлений деятельности Профсоюза за 2020 год.

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

Спасибо за внимание!

Председатель Красноярской краевой организации
Профсоюза А.П. Юронин:

Добрый день, уважаемые коллеги!

С большой радостью и удовольствием приветствую всех вас на Красноярской земле в центре России!

Красноярский край – один из крупнейших регионов страны. Его площадь составляет около 10 процентов территории нашей Родины. Разнообразны его природные условия. Горы и степи, таежные дали и тундровые просторы, могучие реки, впадающие в Северный Ледовитый океан.

История края насыщена бурными событиями. Она сложна и интересна. На протяжении многих веков создавалась самобытная культура населявших его коренных народов. Много подвигов совершили русские люди при освоении малообжитых суровых пространств, строительстве острогов, в борьбе с социальной несправедливостью, угнетателями.

Здесь были в ссылке декабристы, революционеры-демократы, народники, видные деятели большевистской партии. Красноярские рабочие являлись активными участниками трех русских революций.

На территории Красноярского края можно разместить 4 Франции или четверть США, край протянулся по меридиану более чем на 3 тысячи километров. И если в июле на юге, в Минусинске, пробуют первую вишню, то на Диксоне можно наблюдать ледяные торосы северных морей.

Край настолько велик, что до сих пор в нем существуют такие уголки, где не ступала нога человека. Эта земля хранит в себе столько древних загадок, что ответы на них можно искать столетиями: тайна Тунгусского метеорита, истории древних захоронений и многие другие.

С юга на север несет свои волны самая многоводная река России – могучий Енисей. Именно его воды заставляют вращаться турбины двух самых мощных гидроэлектростанций страны – Красноярской и Саяно-Шушенской.

На берегах Енисея в свое время побывали Антон Чехов, Александр Радищев, Николай II, норвежский путешественник Фритьоф Нансен и многие другие известные всему миру писатели, ученые, политики и дипломаты.

Столица края Красноярск – один из красивейших городов Сибири. Город сильных и талантливых людей. Это родина великих русских художников Василия Сурикова, Андрея Поздеева, писателя Виктора Астафьева, баритона Дмитрия Хворостовского, основателя Государственного ансамбля танца Сибири Михаила Годенко.

Являясь столицей Красноярского края, а за Уралом – важнейшим промышленным, транспортным, научным и культурным центром Сибири, Красноярск продолжает успешно развиваться и интегрироваться в систему международных отношений.

И сегодня мы можем сказать, что Красноярский край обращен в будущее: это и освоение богатств земли сибирской, это Арктика, это Космос, культура и достойная жизнь людей на Красноярской земле.

Сердечно приветствую всех участников семинара-совещания и поздравляю с открытием столь представительного форума.

Примечательно, что первый официальный семинар Сибирского федерального округа проходит в г. Красноярске.

Красноярская краевая организация приложила все силы, чтобы первый семинар не прошел «комом».

Настоящий семинар-совещание профсоюзных кадров и актива региональных организаций Профсоюза Сибирского федерального округа рассмотрит актуальный вопрос: «Организационное и кадровое укрепление Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ». Участники семинара смогут плодотворно поработать и обсудить важнейшие аспекты организационного и кадрового укрепления Профсоюза, выработать предложения, реализация которых будет способствовать сохранению и устойчивой тенденции роста численности нашего Профсоюза.

Я желаю всем нам плодотворной, творческой, эффективной работы не только сегодня, в рамках этого мероприятия, но и каждый день вашей профессиональной жизни.

Желаю всем участникам семинара-совещания найти новых друзей, интересных дискуссий, взвешенных оценок, успехов в решении наших общих задач!

Всем крепкого сибирского здоровья и благополучия!

Председатель Томской областной организации
Профсоюза М.С. Дмитриев:

Уважаемые участники семинара, коллеги, друзья!

Я с большим удовольствием всех вас приветствую и поздравляю с открытием семинара-совещания профсоюзных кадров и актива региональных организаций Профсоюза Сибирского федерального округа «Организационное и кадровое укрепление Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации».

Сегодня у профсоюзных организаций проблем несколько. Главная – это снижение численности членов Профсоюза: где-то более существенная, где-то менее. Понятно, что 2020 год был тяжелым как для работодателей, так и для работников. Многие находились на удаленной и на частично удаленной работе. Люди теряли в заработной плате.

Конечно, в этом смысле необходима работа по вовлечению в профсоюзы, привлечение молодых работников. Сегодня более активные председатели, которые посещают первички и постоянно общаются с коллективами, не испытывают таких больших проблем с численностью. Здесь Профсоюз на слуху.

Со всей искренностью хочу поблагодарить каждого, кто нашел время и возможность принять участие в семинаре и пожелать вам делового настроения, оптимизма, плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия, а также успехов в выработке конкретных задач на предстоящий период.

Надеюсь, что полученные знания будут полезны всем участникам семинара и найдут свое применение в практической деятельности по сохранению и увеличению численности членов Профсоюза.

Вы все профессионалы своего дела; я абсолютно уверен, что в Профсоюзе трудятся самые активные, позитивные и талантливые люди!

От всей души желаю всем членам нашего Профсоюза здоровья, процветания и новых свершений на благо Российской Федерации, во благо Профсоюза!

Спасибо за внимание.

ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЙ УЧАСТНИКОВ СЕМИНАРА

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

**Заместитель председателя Профсоюза
Шестакова Татьяна Владимировна**

Уважаемые коллеги!

Несмотря на трудный период для всей страны в целом, связанный с пандемией, в 2020 году нам удалось провести очередной, XI Съезд Профсоюза в два этапа. Мы надеялись, что к декабрю снимут все ограничения и что делегаты и приглашенные приедут в Москву для очного участия в заседании Съезда, но, к сожалению, наши ожидания не оправдались и нам пришлось оба этапа проводить в режиме ВКС. Съездом единогласно был избран Председателем Профсоюза Н.А. Водянов. На XI Съезде Профсоюза были приняты документы, которые определяют дальнейшую стратегию развития Профсоюза на ближайшие 5 лет. Основные задачи и цели Профсоюза определены Программой действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020–2025 годы.

С развитием социального партнерства связано и расширение полномочий профсоюзных организаций: в определении гарантий их деятельности, участии в коллегиальных органах организаций, рассмотрении вопросов увольнения работников и совместного (с работодателем) рассмотрения обращений членов Профсоюза.

Несмотря на тяжелое время для всей страны в целом, Профсоюз в 2020 году тесно работал с социальными партне-

рами по заключению отраслевых соглашений в сфере труда, в течение года были пролонгированы соглашения, у которых заканчивался срок действия, а также осуществлялся контроль по их выполнению.

Ввиду сложности проведения очных заседаний Отраслевых комиссий с целью подготовки и рассмотрения проектов отраслевых соглашений на новый период Профсоюзом совместно с социальными партнерами было принято решение продлить срок действия соглашений и Коллективного договора с ФГУП «Охрана» Росгвардии, у которых в 2020 году заканчивался срок их действия.

В течение года подписаны следующие соглашения федерального уровня:

- о продлении срока действия на 2020–2023 годы Отраслевого соглашения по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

- между ФГУП «Московское протезно-ортопедическое предприятие» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2020–2023 годы;

- о продлении срока действия на 2021–2023 годы Отраслевого соглашения по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики;

- о продлении срока действия на 2021–2023 годы Отраслевого соглашения между МВД России и Профсоюзом;

- о продлении срока действия на 2021–2023 годы и внесении изменений в Отраслевое соглашение между Росгвардией и Профсоюзом, а также продлен срок действия Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии на 2020 и 2021 годы.

Кроме этого, по обращению председателя первичной профсоюзной организации центрального аппарата ФТС России и при активной поддержке Управления государствен-

ной службы и кадров ФТС России были внесены изменения в действующее Отраслевое соглашение между Федеральной таможенной службой и Профсоюзом, в раздел «Социальные гарантии, льготы и компенсации» в части обеспечения федеральных государственных гражданских служащих и отдельных категорий работников таможенных органов и учреждений путевками в лечебно-оздоровительные учреждения ФТС России за плату в размере полной стоимости путевки, установленной для сотрудников таможенных органов.

К сожалению, в связи с большой сменой руководителей организаций и приходом молодых управленцев их восприятие социального партнерства бывает не совсем правильным. Эта ситуация требует особого внимания на уровне региональных профсоюзных организаций.

При подведении итогов профсоюзной работы за отчетный период нужно объективно оценить, какие факторы и почему оказывали негативное влияние на работу.

Хочу обратить ваше внимание, что ежегодное подведение итогов как отраслевого соглашения, так и коллективного договора – удобный случай еще раз напомнить о себе, рассказать, что сделано Профсоюзом в целом и выборными профсоюзными органами за отчетный период для работников того или иного ведомства.

Зачастую мы получаем информацию только о том, что сделано со стороны работодателя, и совсем нет информации, что сделано профсоюзными организациями. И вся работа, которую вы проводили на местах, остается невидимой. Поэтому у работодателей все больше складывается впечатление, что Профсоюз проводит только культурно-массовую работу.

Недостаточный уровень информационного обмена и координации работы по вопросам социального партнерства во многих случаях снижает уровень эффективности работы профсоюзных организаций всех уровней.

Кроме этого, отсутствие информации о подведении итогов затрудняет проведение анализа уровня социальных гарантий для государственных служащих и работников по регионам России и объективной оценки эффективности работы министерств, ведомств и ЦК Профсоюза по заключению и реализации Отраслевых соглашений на всех уровнях.

Вам самим необходимо понять важность аналитической деятельности при подготовке материалов для подведения итогов. Поэтому убедительно прошу отнестись очень серьезно к подведению итогов выполнения отраслевых соглашений. Не надо стесняться показывать свою работу, необходимо собирать информацию по выполнению отраслевого соглашения, начиная с первичных, объединенных профсоюзных организаций и заканчивая региональной организацией.

Работодатель должен видеть важность и нужность Профсоюза в своих организациях, видеть нашу с вами работу и помощь. Обязательно доводите потом эти сведения до работников, пусть также знают о проводимой профсоюзной работе.

Работа по реализации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, в отчетном периоде проходила в сложных условиях пандемии, что создало определенные трудности и отразилось на их выполнении. Несмотря на это, все разделы отраслевых соглашений находились в поле зрения социальных партнеров. Профсоюзом совместно с социальными партнерами осуществлялся постоянный контроль по их выполнению.

Особое внимание Профсоюз в 2020 году уделял вопросам соблюдения прав и законных интересов членов Профсоюза в условиях применения законодательных изменений и мер, направленных на противодействие распространению новой коронавирусной инфекции. В частности увольнение в период пандемии, вопросы, касающиеся оплаты труда и отпуска (в том числе оплаты нерабочих дней с сохранением заработ-

ной платы), перевода на дистанционную (удаленную) работу.

В отчетном периоде на основании положений отраслевых соглашений и коллективного договора по ФГУП «Охрана» Росгвардии рассматривались проекты нормативных правовых, локальных нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, других федеральных органов и ФГУП «Охрана» Росгвардии на предмет их соответствия трудовому законодательству, всего был рассмотрен и согласован 21 ведомственный нормативный документ.

В рамках социального партнерства для защиты социально-трудовых прав работников Профсоюз направлял обращения в советующие органы, проводил консультации с ведомствами для выработки совместных подходов к решению проблем.

Например, в адрес Профсоюза поступали обращения от работников медико-санитарных частей МВД России по вопросу выплаты надбавок медицинскому персоналу, которые занимаются выявлением и лечением COVID-19.

В связи с тем, что на законодательном уровне не были решены вопросы установления выплат стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета работникам медико-санитарных частей МВД России, осуществляющим свою профессиональную деятельность в условиях эпидемии COVID-19, Профсоюз обращался к министру внутренних дел В.А. Колокольцеву и ФЭД МВД России с предложением урегулировать данную проблему.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2020 г. № 1896 на период с 01.11.2020 по 31.12.2021 была установлена специальная социальная выплата медицинским и иным работникам, сотрудникам органов внутренних дел, оказывающим и обеспечивающим медицинскую помощь (участвующим в оказании медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной

инфекции, медицинским работникам, контактирующим с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции. Во исполнение вышеуказанного постановления издан приказ МВД России от 30 ноября 2020 г. № 821, утвердивший Порядок и условия осуществления специальной социальной выплаты медицинским работникам и сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации. А также доведены дополнительные лимиты бюджетных обязательств, выделенные Правительством Российской Федерации из резервного фонда на осуществление выплат стимулирующего характера медицинским работникам МВД России. Указанные выплаты осуществлялись за период начиная с 1 апреля 2020 года, но не ранее даты регистрации на территории субъекта Российской Федерации подтвержденного случая новой коронавирусной инфекции, за фактически отработанное время.

Также было направлено обращение Председателю Правительства Российской Федерации Мишустину М.В. по вопросу включения социальных работников комплексных центров социального обслуживания населения, оказывающих социальные услуги гражданам в форме социального обслуживания на дому, в число работников, которым постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2020 года № 681 предусмотрены выплаты стимулирующего характера из федерального бюджета за особые условия труда и дополнительную нагрузку в период обстановки, связанной с коронавирусной инфекцией.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлен ответ, что в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации вправе самостоятельно устанавливать меры поддержки работникам организаций социального обслуживания.

С учетом распространения новой коронавирусной инфекции и введенных в стране ограничений в текущем году региональные организации Профсоюза были вынуждены отменить большинство традиционных массовых мероприятий. Сэкономленные средства Профсоюз направил на адресную поддержку своих членов.

Поддержка осуществлялась по нескольким направлениям.

За счет Профсоюза выделялась материальная помощь членам Профсоюза, переболевшим COVID-19 или двусторонней пневмонией.

Особое внимание уделялось профилактике распространения COVID-19. Для членов Профсоюза и профсоюзного актива закупались дезинфицирующие средства, бактерицидные лампы для обработки помещения, диспенсеры для обработки рук, средства индивидуальной защиты.

Оказывалась помощь членам Профсоюза в получении выплат на детей в период пандемии коронавирусной инфекции, предусмотренные Указом Президента Российской Федерации от 07.04.2020 № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей».

Организовывалась информационно-разъяснительная работа среди членов Профсоюза, консультирование по правовым вопросам.

Проводилась работа по дополнительному страхованию членов Профсоюза.

Частично компенсировалась стоимость путевок членам Профсоюза в лечебно-оздоровительные организации, санаторно-курортные учреждения, дома отдыха, в детские оздоровительные учреждения.

Все мероприятия проводились с учетом мер по противодействию распространения на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции, в соответствии

с распорядительными документами регионов и ситуации в конкретных субъектах Российской Федерации.

Правозащитная работа Профсоюза занимает важную роль, особенно сейчас, в условиях неблагоприятной внешне-политической ситуации, сложностей финансово-экономического характера, которые, к сожалению, в первую очередь негативно отражаются на членах Профсоюза и часто приводят к увеличению числа случаев нарушения норм трудового законодательства. Основная задача Профсоюза в данной ситуации – не допустить снижения уровня защиты трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза и постараться продолжить укрепление правозащитной деятельности.

Правовыми инспекторами труда, специалистами аппаратов комитетов региональных (межрегиональных) организаций и работниками профорганизаций различного уровня ежегодно проводятся проверки соблюдения работодателями норм и требований трудового законодательства, также осуществлялась защита от необоснованного увольнения по инициативе работодателя, бесплатное представительство законных прав и интересов в судах и комиссиях по трудовым и служебным спорам.

Особое внимание в 2020 году уделялось вопросам соблюдения прав и законных интересов членов Профсоюза в условиях применения законодательных изменений и мер, направленных на противодействие распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в частности: увольнение в период пандемии, вопросы, касающиеся оплаты труда и отпуска (в том числе оплаты нерабочих дней с сохранением заработной платы), перевода на дистанционную (удаленную) работу.

Вместе с тем есть и проблемы в нашем Профсоюзе, которые требуют решения.

Одной из главных проблем, отличающейся затяжным характером и влияющей на общее развитие профсоюзных организаций – стало наличие первичных профсоюзных организаций, не отвечающих вызовам времени, в течение многих лет не способных (или не стремящихся?) переломить негативную тенденцию сокращения численности.

Это является не просто ухудшением статистических показателей, это свидетельство бездеятельности организации, ее лидера и потери ее авторитета.

Ответить на вопрос, почему люди уходят из этих первичек, в общем, не сложно. Они не верят в свой Профсоюз. Каковы же причины? Можно с легкостью нарисовать портрет такой первичной профсоюзной организации:

- слабый, невовлеченный и не способный вовлечь других лидер, занимающий этот пост не один десяток лет;
- формальный, а на деле бездеятельный профком;
- формальный, неконтролируемый, на бумаге существующий Коллективный договор;
- отсутствие информации о своей работе, отсутствие обратной связи;
- неумение и нежелание использовать возможности общих программ, информационные технологии, новые механизмы;
- отсутствие актива и резерва.

К этому еще можно добавить частую поддержку «удобного» председателя со стороны администрации. Не вмешивается – и ладно.

На ближайшую пятилетку работу необходимо направлять на повышение эффективности деятельности первичного звена Профсоюза.

Нам необходимо изменить отношение работников к профсоюзным организациям – как к первичным организациям, так и к Профсоюзу в целом, исключив потребительское отношение.

Нужно донести до работников, что основная задача Профсоюза – это не раздача благ (в виде подарков и материальной помощи), что основная цель Профсоюза – создать работникам безопасные условия труда, правовую защиту и чтобы труд их достойно оценивался.

Нашей общей важнейшей задачей на следующий пятилетний период является развитие механизмов и использование новых инструментов повышения эффективности работы всех первичных профсоюзных организаций, прежде всего в мотивации профсоюзного членства. Каждый новый присоединившийся к нам человек – это наша победа, каждый покинувший нас – это поражение.

И наша основная цель в новом пятилетнем периоде не просто очевидна, она обжигает своей насущностью: не дать ослабить, развалить профсоюзные организации, обеспечить положительную динамику их развития.

Но самая главная проблема, особенно в последнее время, – это исполнительская дисциплина в Профсоюзе. Эта проблема поднималась 7 апреля 2021 года на заседаниях Президиума и Центрального комитета Профсоюза.

Исполнительская дисциплина – это ключевой показатель работы любой организации, в том числе и Профсоюза.

Вместе с тем все итоговые и информационные документы являются своеобразной визитной карточкой, дополнительной рекламой, составной частью имиджа каждой организации.

Уважаемые коллеги!

От всей души хочу поблагодарить каждого, кто нашел время и возможность принять участие в семинаре, и пожелать вам делового настроения, оптимизма, плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия,

а также успехов в выработке конкретных задач на предстоящий период.

Надеюсь, что полученные знания будут полезны всем участникам семинара и найдут свое применение в практической деятельности по сохранению и увеличению численности членов Профсоюза.

Уважаемые коллеги!

В заключение своего выступления хочется пожелать большей сплоченности. Вы все – профессионалы своего дела, а еще, я абсолютно уверена, что в Профсоюзе трудятся самые активные, позитивные и талантливые люди!

От всей души желаю всем членам нашего Профсоюза здоровья, процветания и новых свершений на благо Российской Федерации, во благо Профсоюза!

Спасибо за внимание.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**Председатель Федерации профсоюзов
Красноярского края
Исянов Олег Халильевич**

Уважаемые участники семинара!

В настоящее время основной задачей профсоюзов стала необходимость максимально защитить интересы членов профсоюзов всеми законными мерами. На всех уровнях взаимодействия профсоюзы последовательно отстаивали право работников на достойную заработную плату, эффективные рабочие места, полную занятость, соблюдение законодательства.

По инициативе профсоюзов вопросы социально-экономического развития края, его отдельных отраслей становились предметом обсуждения Совета Федерации профсоюзов Красноярского края, вносились на рассмотрение краевой Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Мы реально оцениваем вызовы и угрозы на пути к достижению достойного труда. Мы готовы открыто говорить о них и знаем, как с ними бороться. Для этого у нас есть все – знания, опыт, солидарность и готовность к их применению.

Используя инструмент социального партнерства, представители ФПКК участвовали в работе комиссий, созданных Правительством Красноярского края: межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных граждан; межведомственной комиссии по осуществлению государственной политики в области оплаты труда;

Координационном комитете содействия занятости населения Красноярского края; Краевом межведомственном координационном совете по охране труда. Представители ФПКК входят в состав межведомственной рабочей группы по борьбе с нарушениями законодательства о труде, созданной при Прокуратуре Красноярского края.

На протяжении многих лет профсоюзы проводили работу по установлению нижней планки вознаграждения за труд – МРОТ на уровне прожиточного минимума. Совместными усилиями и при поддержке Президента Российской Федерации профсоюзы добились этого. Очередным этапом в установлении достойной зарплаты стали положительные сдвиги по исключению из минимальной заработной платы компенсационных, стимулирующих и иных выплат. В этом позицию профсоюзов поддержал Конституционный Суд России.

Следующим шагом должно стать установление минимального размера оплаты труда на уровне не ниже величины минимального потребительского (восстановительного) бюджета.

Закрепление этих базовых составляющих открывает новые возможности в диалоге с социальными партнерами о степени и уровне защищенности работников.

Лозунг «За достойную заработную плату!» обоснованно занимает первое место среди основных требований профсоюзов.

Достойная заработная плата – это такая заработная плата, которая не только способствует воспроизводству рабочей силы, но и обеспечивает экономическую свободу и духовное развитие работающему человеку.

В результате значительного увеличения МРОТ возник ряд вопросов, связанных с отсутствием дифференциации заработной платы между неквалифицированным и частью квалифицированного персонала, получающими доплаты до

МРОТ. В целях сокращения диспропорции в оплате труда работников, сложившейся в результате повышения заработной платы отдельным категориям работников, с 1 октября 2019 года увеличены фонды оплаты труда некоторым категориям работников бюджетных учреждений, которые не были предусмотрены Указом Президента Российской Федерации.

Проведены переговоры с органами исполнительной власти по применению в полном объеме Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда для работников бюджетной сферы в части увеличения ее постоянной (тарифной) части в общем объеме.

В результате системы оплаты труда работников были пересмотрены и часть стимулирующих выплат, относящихся к гарантированной части заработной платы, перераспределена в оклады работников.

В 2019 году Правительство Российской Федерации запустило механизм «регуляторной гильотины», который приведет к ущемлению прав работников и лишению ряда прав и гарантий.

Задача профсоюзов в предстоящий период – обеспечить защиту прав, жизни и здоровья членов профсоюзов в условиях меняющегося правового поля.

Целый ряд проблем в экономике и социальной сфере можно решить, объединив усилия работников, бизнеса и власти. Эффективным механизмом взаимодействия является социальное партнерство в сфере труда, а основным инструментом – Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Для привлечения внимания руководителей органов местного самоуправления и работодателей к решению социально-трудовых вопросов, развития и совершенствования системы социального партнерства в крае ежегодно проводится смотр-конкурс «За высокую социальную эффективность и развитие

социального партнерства» среди муниципальных образований и организаций Красноярского края. Количество организаций, участвующих в конкурсе, ежегодно увеличивается (в 2015 году их было 103; в 2019 году – 142).

В целом в крае, по состоянию на 01.01.2020, действуют 132 соглашения, из них 37 – территориальные трехсторонние соглашения, 12 – краевые отраслевые, 62 – городские и районные отраслевые соглашения и 20 – иные соглашения по взаимодействию с разными структурами по вопросам социально-трудовых отношений.

В крае заключены и действуют:

– Соглашение о сотрудничестве Законодательного Собрания Красноярского края и Федерации профсоюзов Красноярского края;

– Соглашение о взаимодействии Прокуратуры Красноярского края, Государственной инспекции труда в Красноярском крае и Федерации профсоюзов Красноярского края;

– Соглашение о взаимодействии Отделения Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю и Федерации профсоюзов Красноярского края;

– Соглашение об информационном взаимодействии между управлением Пенсионного фонда Российской Федерации и Федерацией профсоюзов Красноярского края;

– Соглашение с Главным следственным управлением Следственного комитета Российской Федерации по Красноярскому краю;

– Соглашение о межведомственном взаимодействии в рамках реализации проекта «Трудоустройство пострадавших на производстве» между Государственным учреждением – Красноярского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, Агентством труда и занятости населения Красноярского края, ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Краснояр-

скому краю» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федерацией профсоюзов Красноярского края, Красноярской региональной организацией Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов», Союзом промышленников и предпринимателей Красноярского края;

– Соглашение между Главным управлением Министерства внутренних дел Российской Федерации по Красноярскому краю и Федерацией профсоюзов Красноярского края;

– Соглашение об информационном взаимодействии с Управлением Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Хакасии и Республике Тыва.

По инициативе ФПКК в 2015, 2016 и 2017 годах в крае заключалось Региональное трехстороннее соглашение по установлению минимальной заработной платы в Красноярском крае.

Одна из важнейших задач профсоюзов – контроль за охраной и условиями труда работников. Несмотря на совершенствование технологий, даже в крупных и высокотехнологичных отраслях количество несчастных случаев существенно не снижается – из-за того, что работодатели жалеют средства на охрану труда и прибегают к услугам аутсорсинговых компаний, где контроль за охраной труда зачастую отсутствует.

Федерация профсоюзов Красноярского края совместно с членскими организациями боролись за качество СОУТ и недопущение отмены гарантий работникам, занятым во вредных условиях труда. Специальная оценка условий труда из-за несовершенства своей методики привела к тому, что у представителей ряда отраслей класс «вредности» после ее проведения снизился, но условия труда не улучшились. При этом работники потеряли льготы и гарантии. Профсоюзами будет продолжена работа по недопущению подобной ситуации.

Инспекторы труда в судах добиваются восстановления в

праве на работу незаконно уволенных, выплаты заработной платы в полном объеме; защищают пенсионные права членов профсоюзов.

Продолжалось сотрудничество Федерации профсоюзов Красноярского края с контрольно-надзорными органами (Государственной инспекцией труда в Красноярском крае, Прокуратурой Красноярского края).

Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы за отчетный период составила порядка 15,4 миллиарда рублей.

На эффективную работу и достижение высоких результатов можно рассчитывать, если профсоюзные кадры обучены и всесторонне подготовлены к практической деятельности.

В отчетном периоде всеми формами обучения охвачено более 78 тыс. человек. Ежегодно на всех уровнях профсоюзных структур, в учебных заведениях профсоюзов проходят профессиональную подготовку, переподготовку, повышают свою квалификацию около 15 тыс. человек. Увеличилось число школ профсоюзного актива до 490 штук.

Работа Восточно-Сибирского регионального учебного центра профсоюзов направлена на повышение уровня профессионализма, формирование навыков профсоюзных кадров и актива для успешного решения современных задач, поставленных Федерацией профсоюзов Красноярского края. Проведена большая работа по совершенствованию материально-технической базы. В 2017 году Восточно-Сибирский региональный учебный центр профсоюзов успешно прошел проверку организации учебной деятельности на соответствие требованиям Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Координирующая роль Молодежного совета ФПКК позволяет выстраивать работу в едином ключе, формировать и укреплять молодежные советы и комиссии, повышать уро-

вень профсоюзных знаний молодых активистов, укреплять статус профсоюзов, вовлекать в профсоюзную деятельность молодежь Красноярья.

За прошедшие пять лет молодежные структуры созданы в большинстве членских организаций ФПКК. Это позволило вести работу по всем направлениям деятельности профсоюзов.

Профсоюзная молодежь активно проводит информационно-агитационные акции ко всем главным профсоюзным событиям.

Молодежный совет ФПКК является инициатором ряда акций, направленных на внимание к здоровью работников и учащихся, безопасным условиям труда: «Профсоюзный витамин», «Профсоюз, здоровье, труд все проблемы перетрут!», «Профсоюзный календарь», «Профсоюз 3D: Движение! Действие! Долголетие!».

С целью формирования позитивного имиджа профсоюзов, создания условий самореализации и становления профактива Федерация профсоюзов Красноярского края в отчетный период провела ряд творческих конкурсов и фестивалей: «Профсоюзный голос», «Профсоюзный экран», «Профсоюзная звезда», Конкурс агитбригад. Все творческие проекты были нацелены на поднятие престижа рабочей профессии, укрепление трудовых традиций, воспитание патриотизма и усиление идеологической основы профсоюзов.

На протяжении последних лет Федерация профсоюзов Красноярского края уделяла внимание привлечению трудящихся в коллективах к занятиям физической культурой. Во многих профсоюзных организациях проводилась работа по активизации физкультурно-массовой работы, пропаганде здорового образа жизни. В коллективах работают спортивные секции, группы здоровья, проводятся соревнования. По поручению совета Федерации профсоюзов Красноярско-

го края спортивным обществом профсоюзов «Россия» проводилась Спартакиада трудящихся края среди команд отраслей. Спартакиада является важным фактором в развитии физкультурно-массовой работы в трудовых коллективах как одна из профилактических мер по предупреждению заболеваемости, привлечению трудящихся к активным занятиям физической культурой.

Сегодня первейшей обязанностью профсоюзных информационных структур является распространение информации о конкретных делах профсоюзов и оперативное доведение информации до рядовых членов профсоюзов. Только такая информация, доступная и понятная членам профсоюзов, воспринятая ими, станет реальной силой и действенной поддержкой профсоюзной работы.

Один из ключевых информационных ресурсов Федерации профсоюзов Красноярского края – газета «Солидарность. Красноярский выпуск». Федерация профсоюзов Красноярского края является единственной членской организацией ФНПР, которая выполняет резолюцию IX съезда в части подписки на газету «Солидарность» и где есть федерально-региональный формат профсоюзной газеты. Считаем, что это оптимальный и эффективный вариант сотрудничества, способствующий формированию и укреплению единого информационного пространства профсоюзов России.

Современный веб-сайт Федерации профсоюзов Красноярского края ежедневно в режиме реального времени информирует пользователей о деятельности красноярских профсоюзов и является одним из основных и доступных информационных ресурсов профсоюзов края. Сайт содержит около трех тысяч материалов на профсоюзную тему. Новостная колонка сайта обновлялась практически ежедневно. За последние 5 лет сайт Федерации профсоюзов Красноярского края посетили более 150 тысяч человек. Свои сайты

имеют восемь членских организаций ФПКК.

ФПКК и ее членские организации стремятся присутствовать на разных информационных площадках в Интернете и используют свои аккаунты в социальных сетях.

Профсоюзы Красноярского края располагают необходимыми правами и механизмами для успешной реализации своих функций. Задача – научиться, действуя в правовом поле, умело, эффективно и грамотно использовать их, совершенствовать и развивать социальное партнерство, обеспечить через него защиту прав и интересов всех членов Профсоюза.

В этом вам поможет сегодняшний обмен опытом работы, к которому приглашаются все присутствующие на данном семинаре.

Благодарю всех за внимание!

О РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

**Председатель Томской областной
организации Профсоюза
Дмитриев Михаил Сергеевич**

Уважаемые товарищи, коллеги!

На рубеже XIX–XX веков исследования проблем формирования социально-трудовых отношений приняли характер противостояния двух основных непримиримых направлений: сторонники одного выступали за революционное переустройство капиталистического общества; представители другого обосновывали возможность капитализма к саморазвитию и выступали за эволюционные преобразования путем реформирования и достижения компромисса.

Чем закончилось то противостояние в России, нам хорошо известно.

Далее виток истории в известные 90-е годы вернул в страну капитализм и неизбежное столкновение направлений.

В этот раз предпочтение было отдано другому пути. На те же «грабли» наступать не стали. Инициатором новых отношений выступили профсоюзы на всех уровнях.

В этих целях 19 июля 1990 года III Пленум Совета ФНПР предложил заключить Соглашение Совета ФНПР с Правительством Российской Федерации на 1991 год, регулирующее социально-трудовые отношения, которое вскоре было подписано.

14 февраля 91-го по инициативе профсоюзов заключается соглашение о социально-экономических гарантиях для трудящихся области между облисполкомом и облсовпрофом. Получается, ему в этом году 30 лет.

Двухсторонние отношения уже через год переросли в трехсторонние – присоединились работодатели, и 24 марта 1992 года была создана областная Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, что положило начало социальному партнерству в Томской области. 20 июля 1993 года представители сторон скрепили своими подписями первое трехстороннее соглашение. Всего с того времени их было заключено 15. Плюс два первых двухсторонних.

Таким образом, теория социального партнерства, цивилизованного регулирования общественных отношений, а также противоречий между трудом и капиталом, формирующаяся в течение нескольких столетий, получила реальное воплощение в качестве важнейшего компонента социально-экономического и духовного развития.

Надо сразу сказать, что спустя время все остается очень хрупким. Прежде всего – социальный мир. Поэтому важно сохранять и укреплять наше общее достижение, постоянно помнить, что над каждой стороной висит «дамоклов меч» истории. Мы же с вами остаемся той необходимой движущей силой, которая не допускает ее повторения в части революций и гражданских войн.

Социальное партнерство в России, как и в других индустриально развитых странах, базируется на единых принципах, сформулированных Международной организацией труда, ее конвенциях и рекомендациях. Так, в Конвенции № 98 указывается на принятие всех мер для «поощрения и способствования полному развитию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями и их организациями с одной стороны и объединениями трудящихся – с другой с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров».

Приоритет международных норм пока в системе российского трудового права сохраняется, что предусмотрено в ст.10 Трудового кодекса. Хотя он может быть пересмотрен после принятия поправок в Конституцию РФ.

Законодательная основа в России укрепляется. Последние изменения в Конституции подтвердили понимание важности социального диалога. Новая статья 75.1 предусматривает: «В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность».

Большинство граждан в стране поддержало новые нормы. То, чего добивались профсоюзы, обрело форму высшего закона и стало весомым аргументом в нашем коллективном диалоге.

В Томской области есть от чего оттолкнуться для движения вперед. Создана крепкая основа социального партнерства, которое постоянно развивается.

В прошедшем периоде совершенствовалась нормативная база. Улучшалось содержание областного Закона о социальном партнерстве и других правовых актов. Например, наше областное Трехстороннее соглашение в 2020 году 15 раз упоминалось в итоговой информации ФНПР в качестве положительного примера.

В числе того, на что обратили внимание: возможность участия профсоюзов в формировании бюджетной политики региона, на критерии заработной платы – предусмотрено соотношение заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организаций и 10% низкооплачиваемых

работников не выше шести раз, установление заработной платы основных профессиональных квалификационных групп работников по видам экономической деятельности, в том числе профильных профессий, на уровне 3–5 прожиточных минимумов трудоспособного населения Томской области и другие.

Ставилось в пример обязательство сторон соглашения о величине допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отраслях экономики Томской области, в которых такой показатель не установлен государством, не более 10%.

Отмечено, что в каждом разделе нашего регионального Трехстороннего соглашения присутствуют критерии оценки выполнения обязательств. Например, по группе обязательств о социальном партнерстве приняты следующие критерии: прирост количества заключенных коллективных договоров, доля работников, охваченных коллективными договорами, в общей численности работающих по полному кругу организаций Томской области, рост вновь созданных первичных профсоюзных организаций. Было выделено как новое в работе создание и ведение Реестра социально ответственных работодателей области.

Следует отметить, что при разработке названного правового акта Федерация профсоюзных организаций области ориентировалась на требования Стандартов достойного труда, утвержденные ФНПР.

Напомню: предыдущее соглашение удостоилось двенадцати упоминаний. Это заслуга всех сторон социального партнерства области.

В 2020 году соглашений всех уровней было 56 и к предыдущему периоду возросло на 2.

Двенадцать видов экономической деятельности охвачены этими правовыми актами. Впервые за долгий период

отсутствия заключены они в лесных отраслях, связи, в организациях энергетики.

Ведутся переговоры об их подписании по организациям автотранспорта, жизнеобеспечения, науки. По поручению областной Трехсторонней комиссии на очереди ремесленники и фармацевты. Но здесь сначала создадим профсоюзы.

В ряде названных отраслей подобных соглашений никогда не было. Поэтому иногда коллективные переговоры идут сложно – как будто работодатели впервые слышат о них. Таким приходится разъяснять все о требованиях закона к ним.

Коллективные договоры приняты везде, где позволила ситуация. Уровень их заключения близок к 100%.

Сохранить созданное, как показало время, непросто. Экономические спады, реорганизации и оптимизации, а теперь и пандемия продолжают расшатывать систему партнерских отношений. Это приводит и к количественным потерям, и к качественным.

Коснулись они и локального уровня. Второй год подряд становится меньше коллективных договоров. В 2020-м – еще на 13. Число организаций, в которых их нет, достигло 47. Необходимо помнить, что прежде всего за цифрами целые трудовые коллективы, имеющие право на заключение договоров. И оно пока не реализовано.

Не всем удастся выдержать наступление работодателей на завоеванное большим трудом. Они продавливают сокращение гарантий работникам, ссылаясь на финансовые трудности. В этих случаях задавайте им вопрос, уважаемые профсоюзные лидеры: «Покажите, пожалуйста, финансовый расклад, господин руководитель (директор). Предлагаем посмотреть вместе, как сократить расходы без ущерба для работников».

Напомню: трудовое законодательство предусматривает подобное участие профсоюзов. Гарантии не должны сокращаться.

Сегодня, опираясь на систему социального партнерства, профсоюзами поднимаются разные и актуальные для работников проблемы. Переговорные площадки областной трехсторонней – 20 территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – способствуют их решению.

На региональном уровне обеспечивается плановый режим деятельности комиссии. На каждом из ее заседаний рассматриваются важные для работников вопросы, согласовываются, как правило, по два или три проекта документов, разрабатываемых органами власти по оплате труда, занятости, социальному партнерству, и другое. В период введенных государством эпидемиологических ограничений удалось в основном сохранить результативность работы, преимущественно за счет дистанционного формата.

В то же время известные ограничения снизили темпы работы сторон в муниципальных образованиях, сократилось число заседаний некоторых территориальных комиссий и соответственно количество рассмотренных вопросов, касающихся социально-трудовых проблем. Необходимо было осваивать дистанционную форму общения, по итогам которого принимались своевременные решения. Это позволило происходящее в сфере труда держать под контролем, а также не допустить наряду с государственными мерами существенного роста напряженности в коллективах организаций районов и городов.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений всех уровней по своему основному предназначению также разрабатывают соглашения, колдоговоры и контролируют их выполнение. Тем самым профсоюзы имеют возможность действовать в интересах работников по всем важным направлениям деятельности, в том числе предусмотренным в подписанных совместных договоренностях. Благодаря

партнерским отношениям это взаимодействие становится реальным.

Отдельное внимание областной орган соцпартнерства уделяет развитию системы регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях области. Комиссия держит на контроле реализацию национальных проектов «Производительность труда и поддержка занятости», «Здравоохранение», «Образование», «Культура», «Цифровая экономика». По нашей инициативе на ее заседании рассматривался вопрос «О ходе реализации в Томской области пилотного проекта, направленного на достижение до 2024 года национальных целей по повышению реальных доходов граждан, снижению уровня бедности в два раза». Сегодня сроки реализации зачастую передвигаются, но тем не менее мы этот проект держим под пристальным вниманием.

Профсоюзы области многие годы участвуют в работе над бюджетом региона, добиваясь выполнения принятых сторонами обязательств. Например, по результатам совместных консультаций сохранен на 2021 год уровень расходов на социальную сферу. Обеспечено достижение целевых показателей заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, определенных указами Президента Российской Федерации. С учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией возросла доля выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников организаций бюджетной сферы. По требованию профсоюзов Администрация Томской области провела ряд мероприятий, направленных на увеличение окладов. Выполнено это за счет перераспределения выплат негарантированного характера.

Действует региональное Соглашение о минимальной заработной плате. В Томской области принимается ежегодно с 2009 года и в 2021 году заключено в 13-й раз. В нем предусмотрено начисление районного коэффициента и северных надбавок, доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу на федеральный МРОТ. В настоящее время его величина – 12 792 рубля.

Хотелось бы напомнить, что уже первые два соглашения (2009 и 2010 годов) предусматривали более высокий показатель, чем федеральный МРОТ. Наши социальные партнеры в те сложные для страны годы поддержали профсоюзы и согласились на минимальную зарплату в региональном Соглашении не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Также по инициативе профсоюзов области еще в 2011 году по договоренности сторон районный коэффициент и северные надбавки были исключены из состава федерального МРОТ. И была установлена соответствующая норма в региональном Соглашении. Тогда как в России это важное условие, как вы все помните, до сих пор содержится только в известных постановлениях Конституционного Суда (38-П от 07.12.2017; 26-П от 28.06.2018; 17-П от 11.04.2019; 40-П от 16.12.2019).

Что важно. Конституционные требования 2017-го и последующих годов об обеспечении минимального размера оплаты труда мы дополнили обязательствами регионально-го Соглашения. Это, безусловно, облегчило жизнь членам профсоюзов и профлидерам. Часто в ходе рабочих поездок Федерации в районы области нас просят заключать такое соглашение ежегодно. Кстати, стороны соцпартнерства сделали соответствующую запись в областном Трехстороннем соглашении, и принятое обязательство выполняется.

В настоящее время диапазон минимальной заработной платы от южных до северных районов региона достиг пока-

зателей соответственно от 16 630 рублей до 28 142 рубля, без учета «ночных», «праздничных» и «сверхурочных». К предыдущему году рост составил 5,5%. Если брать последние пять лет, то ее величина возросла на 70% (например, в южных районах, включая город Томск, в 2016 году она составляла 9750 рублей).

Последние наблюдения и результаты нашей работы в вопросах зарплаты показывают, что региональное Соглашение о минимальной зарплате в Томской области фактически выполняет функции порядка индексации зарплаты.

Требования профсоюзов о росте минимального показателя привели к тому, что его уровень своим увеличением вынуждает работодателя повышать зарплату всему персоналу или его части.

В настоящее время фактически сравнилась зарплата вспомогательных работников и специалистов. В частности в бюджетных учреждениях вахтер, сторож на одном уровне с бухгалтером, экономистом, программистом. Это заставляет работодателей изыскивать средства, чтобы обеспечить необходимую дифференциацию. Уже озвучена сумма для решения проблемы в бюджетной сфере региона – 1,2 миллиарда рублей. Осталось только ее найти.

Благодаря позиции социальных партнеров практически ликвидированы долги по зарплате.

Важной частью работы является обеспечение роста профсоюзных рядов. В основном мы это делаем, опираясь на систему социального партнерства.

Часто на рекомендации активнее работать и убеждать работников руководители отвечают, что это бесполезно и ничем никого не заинтересовать. Самое тревожное то, что далее ничего не следует. Отсутствуют даже попытки найти новые подходы в работе.

И все происходит после слов Президента России на съезде ФНПР о необходимости поддерживать профсоюзы и серьезной ответственности в случае если кто-то будет мешать их деятельности.

Уже и работодатели «вздрыгнули», услышав это, а мы по-прежнему чего-то ждем, в большинстве своем «почиваем на лаврах». Только эти «лавры» уже подзавяли как-то. Нам всем есть над чем задуматься.

Выход – в многовекторности и мобильности. Федерация профсоюзных организаций области, используя возможности социального партнерства, действует везде и ситуативно. На разных уровнях взаимодействия сторон создана база для роста профсоюзных рядов, в том числе законодательная. Приведу в качестве примера следующее: внесены изменения в областной Закон о соцпартнерстве в части установления критерия для социально ответственных организаций о необходимом наличии профсоюзной организации на предприятии или в учреждении. И в других правовых актах содержатся подобные нормы. Как говорится в таких случаях, законы хорошие, осталось только их применять.

Уже сегодня мы работаем с нашими партнерами в организации собраний работников. Нам практически везде открыты двери. Это пример прямой поддержки. Добиться такого было сложнее.

Благодаря профессионализму и настойчивости наших специалистов и руководителей членских организаций Федерации удалось добиться норм, зачастую не только рекомендующих, но и обязывающих стороны взаимодействовать с профсоюзами и содействовать их деятельности. В то же время не все удается самим выполнить.

К сожалению, «буксует» тема создания института профсоюзных агитаторов как направления деятельности. Что предусматривает и подготовку конкретных людей, и соответ-

ствующую информационную работу на уровне Федерации профсоюзных организаций области и в отраслевых областных профорганизациях. Мы столкнулись с проблемой, когда некому идти в организации к людям, такой большой фронт работы.

В настоящее время остается слабым профсоюзный контроль за выполнением совместных договоренностей. Вместе с тем его реальное наличие и меры по обеспечению обязательств меняют в важную для профсоюзов сторону наших партнеров – работодателей и власть. Они тогда начинают видеть в нас весомых оппонентов. И здесь актуально следующее: согласился руководитель, не важно отдельной организации, областного департамента или объединения работодателей, на поддержку профсоюзов и установил соцгарантии работникам – все, не отставай, регулярно спрашивай с него об их реализации. К неисполнительным работодателям можно и меры административной ответственности применить. Настойчивость – признак уверенности и заинтересованности в решении вопросов. К сильным отношение другое. Мы должны быть такими, чтобы нас уважали, и к нам прислушивались. Пока же наш контроль в большинстве организаций происходит тогда, когда заключают новый коллективный договор, то есть раз в три года.

Кроме профсоюзного и законодательного «кнута» работодателям внедряется и необходимый «пряник». Закончилось формирование и прошло обкатку нововведение о социально ответственных работодателях, предложенное несколько лет назад Федерацией профорганизаций Томской области и включенное в Закон о социальном партнерстве Томской области, и другие правовые акты.

Надеемся, что как следствие в дальнейшем большее количество работодателей станут участниками областного Соглашения, будут созданы новые профорганизации. То есть

осуществится то, что мы хотели, когда инициировали этот процесс.

Уже появились первые желающие присоединиться к областному правовому акту в сфере труда. Но пока нет порядка, как это сделать. Федерацией профсоюзных организаций области инициирован вопрос разработки соответствующего механизма.

Также в этих же профсоюзных целях совместно с социальными партнерами реализуется проект – «Электронная Доска почета социально ответственных работодателей города Томска». Она по решению сторон размещена на официальном сайте Федерации. Определены первые десять обладателей права называться социально ответственными. Можно ознакомиться с ними на нашем интернет-портале.

Профсоюзами области совместно с Администрацией региона разрабатываются необходимые дополнительные меры стимулирования к участию в названных проектах.

Наши ближайшие ориентиры ясны. Профсоюзы выступают за расширение социального партнерства. Но не только в плане охвата работников. Здесь профсоюзная сторона добилась защиты правовыми актами практически всех. В частности, например, существующий механизм распространения действия федеральных соглашений о соцпартнерстве позволил это обеспечить.

Плюс, по сведениям членских организаций Федерации, наше региональное Трехстороннее соглашение, которое, повышая гарантии работников, вовлекло в себя 70 тысяч человек. Кроме того, территориальными соглашениями в муниципальных образованиях охвачены 27 тысяч работников. Итого заключенные в области соглашения действуют в отношении 97 тысяч человек. Дополнительно они и другие трудящиеся области обеспечены обязательствами работодателей, предусмотренными в коллективных договорах. В частности

по организациям, где действуют профсоюзы – 124,6 тысячи человек, в том числе 70 тысяч членов профсоюзов. В целом же по области 144 тысячи работников охвачены коллективными договорами.

Поэтому, возвращаясь к уже прозвучавшему в настоящем выступлении послы, что история может повторяться, хочется обратиться к ним: «Не повторяйте ошибок, господа! Лучше ознакомьтесь лично с Трудовым кодексом и послушайте своих социально ответственных коллег. Они у нас уже есть. Правда, пока только четыре на уровне области. И, надеюсь, вы прочувствуете роль коллективного договора, и в целом социального партнерства, которому в Томской области в следующем году исполнится 30 лет». Напомню к слову, что практика подписания коллективных договоров была начата в ходе революции 1905–1907 годов.

Следует активнее знакомить работников с тем, какие возможности они имеют благодаря сложившейся системе, включая участие через своих представителей в лице профсоюзных лидеров в коллективных переговорах, и обеспечивать получение ими свежих новостей. В этих целях работают специалисты нашего информационного центра, еженедельно выходит профсоюзная газета «Действие», созданы интернет-страницы Федерации и во многих членских профорганизациях.

Развивающаяся в последние годы информационная работа получила поддержку в направлении дистанционного взаимодействия в силу известных введенных в прошлом году ограничений. В этом мы приобрели определенные плюсы. На примере проведенных массовых интернет-мероприятий – Первой и профсоюзная акция «За достойный труд!» – можно отметить мобильность и большую массовость наших членов профсоюзов в плане участия в них. Например, за требования, выдвинутые профсоюзами в рамках наших дей-

ствий 7 октября 2020 года, проголосовали 37 тысяч интернет-пользователей.

Уважаемые товарищи! Социальное партнерство многократно проходило проверку испытанием на прочность в периоды тяжелых кризисов, роста инфляции, массовой безработицы. И всегда в экстремальных ситуациях система партнерских отношений убедительно подтверждала свою эффективность в достижении экономической и политической стабильности.

Тем не менее успокаиваться рано. Сегодня мы сталкиваемся с новыми реалиями – к ранее существовавшим внутренним социально-экономическим проблемам в стране добавились санкции Запада и другие потрясения. Коронавирус также дает о себе знать. Все это в первую очередь отражается на простых гражданах, на их благосостоянии.

Необходимо понимать, что, пока многие из нас «почивают на лаврах», работодатели почивают на нашем спокойствии. Конечно, наиболее пассионарная их часть (в плане личного настроения на укрепление государства и уважения к человеку труда) реально занимается решением социально-трудовых проблем в своих организациях. В определенной мере мы можем назвать такими предприятия и учреждения области, где есть профсоюзные организации. Но, сравнивая с официальной статистикой, видишь, что их доля невелика – порядка 4% от общего количества хозяйствующих субъектов области. В основном это бюджетные учреждения и крупный и средний бизнес. И там профчленство продолжает снижаться ниже критического пятидесятипроцентного уровня. Ограниченные законом и жесткой позицией профсоюзов о важности развития профдвижения современные работодатели, несмотря на достигнутые на уровне области договоренности об «открытых» дверях и «проходных» учреждений и предприятий, заняли во многих организациях глухую оборону

при участии подготовленных юристов. Не допуская даже мыслей работников о профсоюзах и договорных отношениях, они одновременно, как удав, постепенно сжимают своими действиями профсоюзное движение.

Что мы можем противопоставить, чтобы выстоять в сложившихся условиях. О большей активности сказано было. Кроме того, не до конца использован профсоюзный арсенал информационной работы. Считаю, что современные методы ее ведения могут органично вливаться в традиционные формы нашей деятельности. Вопрос требует большего внимания.

Пока не в полной мере задействованы возможности нашей молодежи. Здесь есть потенциал для укрепления профсоюзов и социального партнерства.

Но прежде хочется спросить: «Все ли мы сделали, чтобы профсоюзная молодежь стала реально профсоюзной?» Нам важно обратить отдельное внимание на студентов и учащихся. Они должны, выходя из стен учебных заведений, знать о профсоюзах работников, стремиться вступить в члены профсоюза, начав свою трудовую деятельность.

Уважаемые товарищи! Нашими общими усилиями система социального партнерства в области приближается к тридцатилетнему рубежу, слегка потрепанная действиями российского и международного капитала, но по-прежнему демонстрирующая устойчивость и способность держать удары. Хочется всем пожелать здоровыми достойно встретить следующий знаковый для нас год, вместе с социальными партнерами.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ И КАДРОВОЕ УКРЕПЛЕНИЕ КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

**Председатель Красноярской краевой
организации Профсоюза
Юронин Александр Петрович**

Уважаемые коллеги!

Существует прямая зависимость между актуальностью какой-либо проблемы и эффективностью усилий, предпринимаемых для ее решения. Если проблема снижения численности профчленства до сих пор актуальна и приоритетна среди прочих, значит, то, что мы делаем для мотивации профсоюзного членства, или недостаточно, или в принципе неверно.

Разумеется, сложная социально-экономическая ситуация в стране во многом предопределяет остроту положения. Но списывать все на внешний фактор неразумно. Очень важен и внутренний фактор, а это – сама профсоюзная организация и ее способность адаптироваться к любым изменениям внешней среды.

Организационное и кадровое укрепление Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации прежде всего включает аспекты мотивационной деятельности, работы по вовлечению работников в Профсоюз.

Мотивация профсоюзного членства

Раньше:

- Практически не имела никакого значения, т.к. прирост численности осуществлялся автоматически.

- Прирост профсоюзных рядов шел за счет свободно-принудительного вступления. У человека, написавшего заявление о приеме в члены профсоюза, не возникало вопроса: «А зачем это нужно лично мне?» Было другое – ощущение «я – как все».

- При огромной численности главными функциями профсоюза были объединительная и распорядительная.

Теперь:

- Это главный стратегический ресурс развития, т.к. прирост численности определяет работу профсоюзной организации.

- У работника появился выбор: вступать в профсоюз или нет.

- Основная функция профсоюза – защитная, профсоюзы должны концентрироваться на одном – защищать.

Недостаточно просто мотивировать. Мы часто видим, что профсоюзы во всем мире затрачивают огромные усилия на привлечение новых членов. Но, приходя в профсоюз, эти самые новые члены оказываются очень недовольны, т.к. организация не отвечает их ожиданиям.

Значит, необходимо изменить сам подход к мотивации профсоюзного членства.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Причина падения численности профсоюзных организаций – это ряд факторов, оказывающих негативное влияние на ситуацию с профсоюзным членством:

- 1) Изменение форм собственности;
- 2) Глобализация экономики в качестве фактора, позволяющего использовать опыт транснациональных компаний по уничтожению профсоюзных организаций;
- 3) Потери профсоюзов:

- уход социальной сферы;
- снижение авторитета в обществе;

4) Недостаточная компетентность профкадров.

1.2. Факторы результативности мотивации профсоюзного членства. Помимо объективных условий повышения численности трудящихся в профсоюзных организациях существует и ряд немаловажных субъективных факторов. От чего же зависит сегодня мотивация профсоюзного членства?

– От отношения власти и работодателей к деятельности профсоюзов.

– От информированности коллектива.

– От реальных дел по укреплению социального партнерства.

– От реальной защиты работников профсоюзной организацией.

– От привлечения работников к активному участию в профсоюзной работе (возможность самореализации).

– От опоры на молодежь.

– От качества подготовки и проведения мероприятий.

– От деловитости профсоюзного лидера.

– От создания постоянной и эффективной системы обучения как профсоюзного актива, так и рядовых членов профсоюза.

На сегодняшний день есть проблема – отсутствие профсоюзной коллективистской идеологии. За годы «рыночной экономики» профсоюзы практически ушли от одной из основных своих функций – воспитательной.

1.3. Приоритеты профсоюзной работы в рыночных отношениях. Вопросы приоритетности в контексте мотивационной работы очень важны.

Условно деятельность профсоюзов можно разбить на 3 блока:

традиционный – включает социальную поддержку членов профсоюзов, материальную помощь, корпоративные мероприятия, путевки и т.д.;

основной – это зарплата, занятость, условия труда, юридическая защита;

организационно-финансовый – определяет дееспособность профсоюза как организации и включает: структуру, организационные принципы, членскую базу, финансовый источник.

Политика государства: социальная помощь для слабых и невозможность заработать для сильных. В этом принципе есть логика, особенно если он будет реализован не на словах, а на деле путем реального роста оплаты труда и внедрения эффективных адресных методов социальной защиты.

Часто приводимые примеры о преимуществах у членов профсоюза по сравнению с работниками неубедительны. Такого преимущества сегодня у членов Профсоюза нет, его и не может быть. Материальная помощь в 100 руб., оказанная первичками, хорошее отраслевое соглашение в регионе или дополнительные услуги, предоставляемые членам Профсоюза санаторно-курортным объединением ФНПР «Профкурорт», объединенным профсоюзным негосударственным пенсионным фондом – это отвлеченные понятия для рядовых граждан и неубедительные аргументы для членов Профсоюза. Такая формулировка будит в людях потребительское отношение к профсоюзам, которое не угасло с перестроечных времен. А если учесть менталитет, то слово «преимущество» – это завышенное ожидание, это обязательно много и сразу, но все равно мало.

Сегодня профсоюзы «преимущество членов профсоюза» не могут обеспечить, профсоюзы перешли в разряд самого рискованного вида бизнеса. Мы продаем товар, который

в России никогда не был в цене, идею за профсоюзные взносы. На фоне экономических катаклизмов идет их заведомо убыточное перераспределение.

На местах с согласия членов Профсоюза взносы распыляются на материальную помощь, культурно-массовые мероприятия. А на крохи, которые поступают в вышестоящий профорган, надо решить минимум три задачи – создать и сохранить организацию, обеспечить ее финансовую устойчивость, гарантировать представительство и эффективную защиту прав и интересов членов Профсоюза. Западная модель возможна при отсутствии первичек.

Значит, и идею, которую мы продаем, надо соответствующим образом украсить, материализовать, сделать привлекательной. Уместно говорить не о преимуществах у членов Профсоюза, а о преимуществах объединения в Профсоюз для защиты своих интересов.

Причины падения профсоюзного членства.

1. Внутриорганизационные:

– отрыв бюрократического аппарата руководящих профсоюзных органов от рядовых членов профсоюза;

– абсурдная финансовая политика профсоюзов в целом (когда в некоторых профсоюзах до 80% профвзносов остается в первичке, но если забрать взносы из первички, то что им дать взамен?);

– неумение и нежелание членов Профсоюза и их лидеров популяризировать деятельность профсоюзов.

2. Правовые:

– закрепление Конституцией РФ свободы организации профсоюзов (а следовательно, и выхода), целью профсоюзов является защита интересов своих членов;

– Закон «Об общественных объединениях» – ФЗ 1995 г. закрепил общие правила организации общественных объеди-

нений, создал условия для создания большого числа правозащитных организаций;

– Закон «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности» – ФЗ 1996 г. закрепил плюрализм и основы возникновения и развития альтернативных профсоюзов;

– Трудовой кодекс РФ разрушил монополию профсоюзов на представление интересов работников, изменения юридических форм, участие профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений, снижение гарантий профсоюзной деятельности;

– лишение профсоюзов права законодательной инициативы на федеральном уровне;

– изъятие из-под управления профсоюзов социального страхования, правовых инспекций труда, ликвидация прав профсоюзов по разрешению трудовых споров на предприятиях.

3. Политические.

– появление реальных свобод личности, политический плюрализм (больше – нигилистический);

– так называемое «становление» гражданского общества (разрушены все старые институты, но не созданы новые – ни «западные», ни другие).

4. Экономические.

– широкомасштабный экономический кризис;

– структурные изменения в экономике России (ликвидация и реструктуризация организаций);

– приватизация;

– безработица;

– появление в стране иммиграции, удешевление рабочей силы;

– появление организаций со смешанным и иностранным капиталом;

– глобализация.

5. Влияние административных структур:

- давление государственных чиновников с целью уменьшения влияния профсоюзов либо их ликвидация;
- давление работодателей;
- дискредитация профсоюзных руководителей и профсоюзов в целом.

Экскурс в историю

К началу 1895 года резко увеличилось число стачек, на которых рабочие выдвигали политические требования. Зубатов (Сергей Зубатов, начальник Московского охранного отделения – тайной политической полиции) нашел блистательное решение, позволяющее отвлечь рабочий класс от желания уничтожить существующий государственный строй. В 1901 году в Москве была создана первая такая организация «Общество взаимного вспомоществования рабочих в механическом производстве». Потом были созданы: Совет рабочих механического производства г. Москвы, Общество взаимной помощи текстильщиков, Независимая еврейская партия и др.

К 1902 году была создана громадная сеть легальных рабочих организаций по всей Российской империи с ключевыми их центрами в Москве, Петербурге, Киеве, Харькове, Екатеринославе, Николаеве, Перми, Минске, Одессе. Общества взаимного вспомоществования, созданные в ходе реализации проекта, и стали основой дореволюционного профсоюзного движения в России, образцом для создания профсоюзов после 1903–1905 годов.

В дальнейшем профсоюзы, созданные большевиками после 1905 года, строились по образу и подобию «зубатовских».

В 1934 году коллективные договоры в СССР вообще были отменены, какое-либо организованное противоборство с руководством категорически запрещалось. Запрет распространялся, конечно, и на типичную форму борьбы за права

трудящихся – забастовки: их организация грозила тюрьмой и даже массовым расстрелом.

Новая распределительная структура сохранила старое название – профсоюз. Но по схеме организации своей деятельности она была не протестной, а бюрократической (с разветвленной структурой, приказной системой и отчетностью), ориентированной на проведение в массы трудящихся идеологии правящей партии. Занимаясь соцобеспечением и распределением, профсоюзы являлись частью государственного аппарата – единой системой с четкой вертикальной иерархией. Им в собственность была передана почти вся социальная сфера страны: дома отдыха, пансионаты, санатории, детские сады и др. Они распределяли квартиры, машины и прочие дефицитные товары.

Считается, например, что профсоюзы в России могут трансформироваться сами по себе, изнутри, в соответствии с требованиями современности. Такой сценарий крайне сомнителен. Если профсоюзы в России и трансформировались, то исключительно в результате целенаправленного государственного проекта. Так было и в момент их образования во времена Российской империи, и в период построения «государства развитого социализма» – СССР. И сколько бы власть ни пыталась убедить профсоюзных руководителей, что им надо меняться, создавать современные профсоюзы, – все напрасно. Они просто не понимают, о чем речь, потому что сформировались в условиях СССР.

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

- Конституция Российской Федерации,
- Трудовой кодекс Российской Федерации,

- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»,
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»,
- Нормы международного законодательства:
 - Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (09.07.1948);
 - Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (08.06.1949);
 - Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (02.06.1971);
- Устав Профсоюза.
- Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов (ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 30, 35.1 ТК РФ).
- Право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров, контроль за их

выполнением (статьи 13, 29, 30, 37 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- Право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями законодательства о труде, в том числе об охране труда (статьи 2, 370 Трудового кодекса РФ; статьи 19, 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- Право профсоюзов на содействие занятости. Полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы могут осуществляться только после предварительного уведомления профсоюзной организации и проведения с представителями профсоюза переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (статья 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьи 74, 82 ТК РФ, статья 22 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

- Право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, – КТС или суд (статья 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- Право на участие в подготовке и дополнительном профессиональном образовании. Профсоюзы вправе создавать образовательные организации и научные организации, осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование профсоюзных работников и членов профсоюза (статья 18 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- Право профсоюзов на информацию. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам (статьи 37, 53 Трудового кодекса РФ, статья 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

- Гарантии имущественных прав (статья 24 Закона о профсоюзах). Профсоюзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, необходимыми для выполнения своих уставных целей и задач. Гарантируются признание, неприкосновенность и защита прав собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами независимо от форм собственности.

- Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профорганизаций и не освобожденным от основной работы (статья 25 Закона о профсоюзах, статья 374 ТК РФ):

- при увольнении по п.п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодателю необходимо получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ);

- увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 5 ст. 374 ТК РФ);

- при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

- Гарантии освобожденным профработникам (ст. 26 Закона о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ). Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

- Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профоргана (ст. 27 Закона о профсоюзах, ст. 376 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

- Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профкома (ст. 28 Закона о профсоюзах, ст. 377 ТК РФ). Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

ПОЧЕМУ РАБОТОДАТЕЛЮ ВЫГОДЕН ПРОФСОЮЗ?

Социальное партнерство, взаимодействие с трудовым коллективом через его представителя – профсоюзную организацию – является показателем дальновидности руководителя и демократизма его управления.

Через организованный профсоюз и с его помощью точнее и лучше реализуются социальные программы, выявляются и решаются социальные проблемы как коллектива в целом, так и каждого работника в отдельности.

С участием профкома в коллективе создается хороший морально-психологический климат, исключающий или снижающий возможность возникновения трудовых конфликтов, что непосредственным образом отражается на росте авторитета руководителя.

Высокоорганизованная профсоюзная работа во многом определяет имидж предприятия, учреждения, воспитывает чувство сопричастности сотрудников к общему результату, формирует корпоративный стиль.

Способствуя созданию профсоюзной организации, развитию и совершенствованию ее работы, администрация вносит свой вклад в укрепление общественной стабильности.

Зачем профсоюз работодателю?

Имея в учреждении профсоюз, работодатель:

- имеет представительный орган работников (профком) для обеспечения выполнения законодательства о труде: заключения коллективного договора и соглашений по охране труда, учета мнения коллектива при принятии локальных нормативных актов;
- разделяет ответственность с профсоюзом при принятии решений;
- способствует профилактике новых и законному разрешению возникших трудовых споров и конфликтов;

- организует справедливое распределение доплат и надбавок, премий;
 - имеет в учреждении налаженную культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу;
 - совместно с профсоюзом поощряет работников, юбиляров и ветеранов;
 - может выявить потребности и личные качества работников, чтобы учитывать их при принятии управленческих решений;
 - способствует формированию партнерских, доброжелательных отношений в коллективе, его сплочению.
- Если работодатель – член профсоюза, он имеет право:
- на оперативное получение информации по изменениям в трудовом законодательстве;
 - на юридические консультации и методическую помощь по применению трудового законодательства;
 - использовать макеты коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора с работником, положений и других документов, разработанных профсоюзом;
 - на защиту своих прав через вышестоящие профсоюзные организации.

ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны социального партнерства.

1.1. Представители работников в социальном партнерстве.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Необходимо различать стороны социального партнерства и их представителей.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

На практике полномочия обычно передаются путем обращения в соответствующий профсоюзный орган с заявлением о представлении интересов конкретного работника. Передача полномочий на представительство может осуществляться и путем проведения в организации собрания (конференции) трудового коллектива.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Деятельность и права иного представителя (представительного органа) в трудовом законодательстве не прописана.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (статья 31 ТК РФ).

1.2. Представители работодателей в социальном партнерстве.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В том случае, когда в организации одновременно функционируют единоличный и коллегиальный исполнительные органы, следует опираться на положения устава, определяющие компетенцию органов управления. Если упоминания о представительстве в коллективных трудовых отношениях нет (а на практике чаще всего так и бывает), представителем работодателя выступает лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа.

Надо учитывать возможность передачи полномочий исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему.

Управляющая организация или управляющий (индивидуальный предприниматель) будут действовать от имени об-

щества, в т.ч. и при осуществлении социального партнерства, если иное не предусмотрено уставом.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином структурном подразделении представительство интересов работодателя может осуществляться по доверенности (в соответствии с приказом или уставом организации) руководителем структурного подразделения.

Руководитель организации от имени работодателя имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор. Это не исключает возможности делегирования им части полномочий другим лицам, привлечения к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений и т.п.

Делегирование полномочий или поручение отдельных действий должно быть надлежащим образом оформлено. Целесообразно в этом случае издать приказ или распоряжение с точным указанием передаваемых прав или поручаемых действий.

2. Подготовка к переговорам.

2.1. Определение целей переговоров.

2.2. Подготовка письменных материалов.

2.3. Определение стратегии на переговорах.

Определение целей переговоров – первостепенная задача, которую должен поставить профсоюзный комитет до начала коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора в организации.

При определении целей переговоров необходимо: составить перечень тем переговоров, продумать максимальные и минимальные цели, возможные компромиссы, записать собственные аргументы.

В ходе подготовки к переговорам необходимо определить, какие преимущества получают работники и работода-

тель при заключении коллективного договора, меры давления на руководителя и их реализации.

Подготовка письменных материалов является важным этапом при подготовке к коллективным переговорам.

Подготовка проекта коллективного договора дает возможность профкому определить направление переговоров, расширить круг вопросов для обсуждения на переговорах и заложить в текст договора возможные пункты компромисса при переговорах.

Подготовленный текст коллективного договора позволит работать, «по предложенному вами сценарию».

В подготовку письменных материалов должны войти проекты приложений к коллективному договору (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, соглашение по охране труда и др.).

При подготовке к коллективным переговорам необходимо подготовить материалы Федеральных законов, законодательных актов о труде и других документов, которые будут необходимы в ходе переговоров.

Определение стратегии на переговорах является одним из главных слагаемых успеха переговоров.

Определение стратегии на переговорах складывается из анализа исходного положения социально-экономического положения и возможностей организации, состояния трудовых отношений в организации, из оценки возможных целей работодателя и стратегических задач, которые необходимо решить профкому в ходе переговоров.

3. Начало и ведение переговоров.

3.1. Порядок уведомления о начале переговоров.

3.2. Создание комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

3.3. Порядок ведения коллективных переговоров (положение, регламент и план работы комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений).

3.4. Содержание и структура коллективного договора.

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Профсоюзный комитет направляет работодателю письменное уведомление или выписку из решения профсоюзного комитета с предложением начать переговоры по подготовке, заключению коллективного договора.

Такое уведомление может быть составлено в произвольной форме. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, указать место их проведения, предложения по составу комиссии.

Обязательные документы:

– правомочность деятельности председателя и профкома первичной профорганизации (постановление о выборах или подтверждение полномочий),

– решение собрания с предложением к работодателю начать переговоры по подготовке, заключению коллективного договора.

Работодатель, получив уведомление, должен в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры, т.е. руководитель организации по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию по ведению коллективных переговоров, уточняет дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров (по регулированию социально-трудовых отношений), издает приказ о начале переговоров по

подготовке и заключению коллективного договора, в котором утверждается состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ее полномочия и гарантии деятельности, сроки проведения переговоров и порядок предоставления необходимой информации для ведения коллективных переговоров.

(Статьи 36, 37, 39 ТК РФ)

В случае, если в течение 7 календарных дней работодатель не вступает в переговоры и не издает приказ о начале переговоров или письменно извещает профсоюзный комитет об отказе вступить в переговоры по подготовке, заключению коллективного договора, то профсоюзный комитет вправе обратиться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру или народный суд о привлечении к ответственности работодателя за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора.

(Статьи 54, 356, 357 ТК РФ)

4. Заключение коллективного договора.

4.1. Подписание коллективного договора и протокола разногласий.

4.2. Сроки действия коллективного договора и порядок его распространения.

4.3. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений формируется на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На первом заседании комиссии:

– избираются 2 сопредседателя или координатора – от работодателя и работников,

– устанавливаются сроки работы комиссии, частота ее заседаний, место проведения и повестка проведения,

– устанавливаются сроки предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров (информация должна предоставляться другой стороне не позднее двух недель, со дня получения соответствующего запроса),

– определяется порядок проведения консультаций по ведению коллективных переговоров, приглашение экспертов, специалистов и посредников,

– утверждаются гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Создание комиссии целесообразно оформить приказом руководителя или совместным решением сторон, поскольку с момента ее создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии.

(Статьи 36, 39 ТК РФ)

Порядок ведения коллективных переговоров целесообразнее оформить локальным документом организации: Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.
2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

3. Урегулирование разногласий.

3.1. Неурегулированные разногласия, которые оформлены протоколом разногласий, могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в со-

ответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

4. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

5. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.

Примечание:

Настоящее Положение утверждается приказом (распоряжением) руководителя после согласования с профкомом организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами переговоров на заседании комиссии.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

(Статья 41 ТК РФ)

При ведении переговоров необходимо придерживаться выбранной тактики и соблюдать ряд правил и положений:

- определить акцент на общность взглядов в развитии социального партнерства при переговорах,
- обязательно обсуждать разногласия, прояснять возникающие проблемы,
- завладеть инициативой, занять четкие позиции, не позволяющие вас отвлечь,
- использовать конкретные выражения по избранной теме,
- точно продумывать компромиссы, не принимать их поспешно,
- фиксировать результаты во всех подробностях в письменной форме,

- иметь наготове письменные материалы,
- не позволять раздражать вас и не раздражать партнера,
- добиваться ясных заявлений и соглашений.

Переговоры необходимо оградить от помех, нервозности, небрежности, создать атмосферу заинтересованности, общительности, дружелюбия.

При ведении переговоров будьте готовы к психологическому воздействию и манипуляциям и мерам по предотвращению их.

4. Заключение коллективного договора.

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

Заключение (подписание) коллективного договора и протокола разногласий на уровне организации возложено на комиссию по социально-трудовым отношениям (сопредседателей комиссии). Подписание коллективного договора может производиться как по окончании переговоров, так и на общем собрании (конференции) работников организации.

Коллективный договор в течение 7 дней со дня заключения подлежит уведомительной регистрации в территориальных органах по труду.

Регистрация носит уведомительный характер, т.е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор вступает в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на его юридическую силу.

Уведомительная регистрация проводится для выявления в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

(Статьи 35, 50 ТК РФ)

Сроки действия коллективного договора и порядок его распространения

Коллективный договор является актом срочного действия; по усмотрению сторон он может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет.

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации) за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

- а) самим фактом подписания договора;
- б) наступлением определенной календарной даты;
- в) наступлением определенного события.

Сторонам предоставлено право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон. Продление срока возможно неоднократно, но каждый раз не более чем на 3 года.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

(Статья 43 ТК РФ)

Одним из основополагающих направлений деятельности Красноярской краевой организации Профсоюза является социальное партнерство, в рамках которого сегодня заключены региональные отраслевые соглашения с:

– Главным управлением МВД России по Красноярскому краю;

– Главным управлением ФСИН России по Красноярскому краю;

– Министерством социальной политики Красноярского края;

– Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва;

– Управлением Федеральной службы судебных приставов по Красноярскому краю на 2018–2020 годы.

Все действующие региональные соглашения разработаны на основании и с учетом соглашений, заключенных ЦК Профсоюза с соответствующими министерствами и федеральными службами Российской Федерации.

Необходимо назвать еще ряд соглашений, которые определяют социально-трудовые отношения на территории Красноярского края и его муниципальных образований. Это:

- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей;
- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;
- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей;
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Красноярском крае.

За 2020 год краевой комитет Профсоюза принял участие в проведении экспертизы 15 (документально подтвержденных, за 5 лет – 53) проектов законов и иных нормативных правовых актов Красноярского края в составе совместных комиссий Федерации профсоюзов Красноярского края и Правительства Красноярского края и непосредственно в работе с министерствами Правительства края. Это прежде всего:

- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2018–2021 годы;
- постановления Правительства Красноярского края «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений»;
- внесение изменений в примерные Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерствам Правительства Красноярского края;

- предложения по критериям оценки деятельности работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерствам Правительства Красноярского края;
- «О внесении изменений в постановления Правительства Красноярского края о примерном Положении об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Красноярского края»;
- «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;
- «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной политики Красноярского края».

Уважаемые коллеги!

Крайком Профсоюза планомерно и постоянно занимается вопросами подготовки проектов и заключения коллективных договоров первичными профсоюзными организациями с работодателями. Ежегодно Президиум крайкома Профсоюза рассматривает итоги колдоговорной кампании в профсоюзных организациях.

Крайком Профсоюза ежегодно проводит семинары по обучению профактива по вопросам разработки, порядка ведения переговоров и заключения коллективного договора. Краевым комитетом ежегодно готовятся методические материалы, макеты коллективных договоров, которые доводятся до всех профорганизаций края.

В практике работы краевого комитета Профсоюза есть такая форма, как оказание практической помощи первичным профорганизациям в разработке, ведении переговоров и заключении коллективных договоров.

В крае процент организаций, где заключаются коллективные договоры, к общему количеству профсоюзных организаций вырос с 83,3% в 2015 г. до 88,2% в 2020 г.

Коллективные договоры, заключенные первичными профсоюзными организациями, содержат все разделы в соответствии с законодательством. Значительное внимание в коллективных договорах уделено вопросам занятости, повышения квалификации, трудоустройства, оплаты и стимулирования труда, охране труда работников, прав и гарантий членов Профсоюза, удержанию и перечислению членских профсоюзных взносов.

Необходимо и дальше уходить от формализма и декларативности в коллективных договорах: до настоящего времени в договорах нет подсчета экономической выгоды от реализации принятых обязательств (что иногда и трудно сделать).

Практика показывает, что даже при жестком бюджетном финансировании можно внести в коллективный договор пункты по предоставлению работникам гарантий, льгот и компенсаций, и не всегда они требуют финансовых затрат.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

(Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения)

1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют прежде всего представители социальных партнеров.

2. Для контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д.

Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять органы и исполнительной власти, и местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения.

3. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют также органы по труду. Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений. Однако правовые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Очевидно, соответствующий орган по труду извещает представителей сторон о допущенных нарушениях. Возможность каких-либо иных действий органа по труду в связи с невыполнением договорных актов нормативными актами не предусматривается.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

На первое место среди предоставляемых в данной сфере прав законодатель ставит учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором.

Трудовой кодекс прямо закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения

представительного органа работников. Так, статья 8 предусматривает, что в определенных законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором случаях работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения представительного органа работников в зависимость от двух условий. Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, должны содержать нормы трудового права, то есть создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, подзаконными нормативными актами, локальными актами организации или коллективным договором.

Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа не является обязательным.

В соответствии с Кодексом учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:

– об отмене режима неполного рабочего времени (статья 73);

– о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 99 (статья 99);

– о разделении рабочего времени на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Та-

кое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (статья 105);

– о привлечении работников к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 (статья 113);

– об утверждении графика отпусков (статья 123);

– о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135);

– об утверждении формы расчетного листка (статья 136);

– об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (статья 144);

– об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147);

– об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (статья 154);

– о введении и применении систем нормирования труда (статья 159);

– о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162);

– о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (статья 180);

– об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (статья 190);

– об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196);

– об утверждении инструкций по охране труда для работников (статья 212);

– об увеличении продолжительности вахты до трех месяцев (статья 299);

– об утверждении графика работы на вахте (статья 301).

Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их соответствие действующему законодательству и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений.

Последнее особенно актуально в отношении локальных нормативных актов организации, так как нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию их недействительными или отмене в судебном порядке (например, актов, принятых общим собранием акционеров).

Рекомендация МОТ о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия, в которой предусматривается, что должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.

Следующей формой участия работников в управлении организацией Трудовой кодекс называет проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Поскольку законодатель наделяет работодателя достаточно широкими правами по принятию локальных нормативных актов, которые могут затрагивать существенные права и интересы работников, представительные органы работников, и прежде всего

профессиональные союзы, должны очень внимательно и скрупулезно подходить к проведению подобных консультаций. Прежде всего необходимо тщательно следить за тем, чтобы в таких актах не содержалось норм, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими законодательными актами. Кроме того, вновь принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с аналогичными актами, действовавшими ранее. В том случае, если такие нормы включены в локальный нормативный акт, а работодатель настаивает на его принятии в данной редакции, то представителю органу необходимо тщательно выяснить мотивы и экономические обоснования принимаемых решений.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1. КоАП (с 1 июля 2002 г.) предусмотрена ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28).

Такие действия влекут наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

2. Статья 5.30 КоАП предусматривает ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Такая ответственность также предусмотрена лишь для работодателя или лица, его представляющего. Размер административного штрафа составляет от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

3. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.29 КоАП).

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.31 КоАП). Ответственность для представителей работников законодательством об административных правонарушениях не предусмотрена.

Профсоюз располагает необходимыми правами и механизмами для развития социального партнерства. Задача – научиться, действуя в правовом поле, умело, эффективно и грамотно использовать их, совершенствовать и развивать социальное партнерство, обеспечить через него защиту прав и интересов всех членов Профсоюза.

В этом, мы уверены, поможет сегодняшний обмен опытом работы, к которому приглашаются все присутствующие на данном семинаре.

Благодарю всех за внимание!

ПРАКТИКА РАБОТЫ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Председатель Кемеровской областной организации Профсоюза Суркова Людмила Ивановна

На начало года в структуре Кемеровской областной организации:

1 – территориальная организация Профсоюза,

5 – городских организаций Профсоюза,

3 – объединенные организации Профсоюза,

146 – первичных профсоюзных организаций (39 – в составе объединенных комитетов, 67 – в городских и территориальной организации и 40 ППО выходят непосредственно на обком).

На начало года произошло сокращение количества первичных организаций по сравнению с 2019 г. – на 14.

Численность составляет 7472 члена Профсоюза (в том числе 102 пенсионера), по сравнению с 2019 годом численность снизилась на 10%. Прошедший год позволил внести изменения в структуру организации, что конечно же не обошлось без падения численности.

Годовой финансовый отчет за 2019 год показал огромные банковские затраты, что подтолкнуло к ликвидации Анжеро-Судженской городской организации как юридического лица, 10 первичных организаций перешли на централизованное финансовое обслуживание в областную организацию, а у председателя городской организации появилась возможность реализовывать новые профсоюзные программы; такая же ситуация сложилась в объединенном комитете МВД России по Кемеровской области и в ППО Администрации Правительства Кузбасса.

Централизация денежных средств позволяет усилить контроль за целевым расходованием средств и экономить их, а председателям расширить выполнение уставной деятельности благодаря изменению должностных обязанностей (в аппарате горкомов финансовой деятельностью занимается председатель).

Отчетно-выборная конференция Кемеровской городской организации приняла решение о закрытии организации и постановке на учет оставшихся организаций в областную организацию; по вине председателя горкома потеряно 7 организаций и более 350 членов Профсоюза. Переговоры по телефону с руководством и бывшими председателями профкомов не помогли восстановить организации, а собрания провести не удалось в связи с объявленными в регионе мерами по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

С приходом нового руководителя Тисульского управления социальной защиты населения вышли из состава областной организации три учреждения со 100-процентной профсоюзной численностью (220 человек), собрания провести также не удалось в связи с введенным режимом повышенной готовности на территории Кемеровской области – Кузбасса.

В результате реорганизации муниципальных многофункциональных центров (создание единого Управления МФЦ субъектового подчинения) – потеря двух организаций численностью 150 человек. Провести собрание также не удалось.

В результате перехода Службы судебных приставов в иную систему и требования руководства повторного написания заявлений в бухгалтерию на удержание профсоюзных взносов не подтвердили свое членство в Профсоюзе 69 человек.

В остальных организациях ситуация стабильная.

Аппараты организаций, входящих в состав Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, по распоряжению

Губернатора работали в обычном режиме весь год. Ограничения в общении с коллективами заставили нас работать по-новому: активизировалась работа в социальных сетях, созданы наши сообщества ВКонтакте, Instagram, WhatsApp.

Вся информация рассылается в обязательном порядке по электронной почте, но не всегда и не все имеют возможность быстро просмотреть ее, а телефоны, как правило, всегда с собой и голосовые сообщения в WhatsApp в основном прослушиваются сразу же по мере их поступления. Об этом хочется сказать особо: группа в WhatsApp объединяет практически всех председателей профсоюзных организаций, входящих в структуру областной организации, а также заместителя Председателя Профсоюза О.В. Шелобанову, председателя ФПОК и главного специалиста информационно-аналитического отдела Федерации. Председатели практически ежедневно отчитываются о своей работе фотоматериалом с описанием проводимых мероприятий, делятся опытом своей работы, что активизирует работу остальных организаций, а главный специалист ФПОК и ответственный областной организации за информационную работу размещают информацию в пресс-релизах, в «Газете ПрофсоюзА» и социальных сетях. У председателя обкома появилась возможность оперативно передавать информацию, отвечать на вопросы, делать объявления, то есть создано живое общение. А вышестоящее руководство слышит и видит, что наша организация работает. Очень интересный метод работы, главное – не требует ни материальных затрат, ни много времени.

Ежегодно активно проводимое обучение в 2020 году свелось к минимуму.

Обучение проводится на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзных организаций Кузбасса, но во втором полугодии проводилось в основном в системе ZOOM.

Вновь избранные председатели прошли индивидуальное обучение по вопросам делопроизводства, организационной и финансовой работе в Профсоюзе по телефону или по скайпу.

Большую часть расходов на обучение берет на себя Федерация профсоюзных организаций Кузбасса. Это – оплата преподавателей, частичная подготовка методической литературы, аренда помещений.

В 2020 году проведены семинары по темам:

– «Переход на электронные цифровые книжки. Пошаговые процедуры и образцы документов»;

– «Закредитованность работающего населения Кузбасса: основные принципы и роль отраслевых профсоюзов в ее снижении»;

– «Оказание первой доврачебной помощи» – выездные семинары в учреждения соцзащиты;

– «Изменения в трудовом законодательстве. Тренды, которые нельзя пропустить в 2020 году. О профессиональных стандартах, индексации заработной платы, отпусках, персональных данных, электронном документообороте, порядке прохождения и оформления диспансеризации работников, особенностях учета рабочего времени водителей»;

– «О подготовке к проверке Государственной инспекции труда»;

– «Трудовое законодательство-2020. Важные новости для кадровых работников, изменения законодательства и актуальные вопросы – все самое главное. Новые обязанности работодателя по профилактике коронавируса. Минимальная зарплата без риска подвергнуться штрафу. Порядок оформления диспансеризации и удаленной работы. Организация дистанционной работы с 1 января 2021 года».

К каждой программе готовится методический материал на бумажных и электронных носителях. Доля финансовых средств, израсходованных областной организацией на обуче-

ние кадров и актива, – 1,8%, снизились затраты по сравнению с прошлым годом в связи с тем, что большинство семинаров проведено в онлайн-режиме.

Вся информация рассылается по электронной почте во все организации председателям и руководителям учреждений. В каждом пресс-релизе и «Газете ПрофсоюзА», выпускаемых ФПОК, размещена информация о деятельности наших организаций, которая размещается в «Профсоюзных уголках».

Из общей численности членов Кемеровской областной организации Профсоюза молодежь составляет 23%. Для обучения, повышения статуса и информирования о задачах и работе Профсоюза молодежный актив привлекается к работе комиссий в учреждениях, к проведению мероприятий, направленных на мотивацию членства.

Профсоюзная молодежь областной организации Профсоюза принимает активное участие во всех мероприятиях, а именно:

– участие в первомайских мероприятиях: в голосовании за Резолюцию первомайской профсоюзной акции «Солидарность сильнее заразы», в фотофлешмобе, разместив фото с первомайскими лозунгами в социальных сетях, на странице нашего сообщества, в велопробегах, посвященных Празднику труда.

В канун Дня Победы профсоюзные активисты участвовали в поэтической эстафете «Стихи_Победы», в региональном конкурсе «Окна Победы», в конкурсе областной организации детских рисунков «Спасибо ПРАдеду за Победу!», в котором приняли участие 111 детей членов Профсоюза. Все победители и участники конкурсов получили денежные премии и подарки.

В конкурсе Федерации профсоюзных организаций Кузбасса на лучшее освещение профсоюзной деятельности в со-

циальных сетях, посвященном 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, областная организация заняла третье место.

Члены Профсоюза Управления социальной защиты Краснобродского городского округа и Управления социальной защиты и Центра социального обслуживания города Мариинска стали участниками Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» по благоустройству памятных мест и захоронений участников Великой Отечественной войны. Председатель областной организации вместе с молодежью участвовала в региональном автопробеге в рамках акции «Эстафета Памяти «Кузбасс – фронту!».

В творческом челлендже «Мой мир», приуроченном к Дню защиты детей приняли участие около тридцати детей членов Профсоюза разных возрастов.

Членские ППО в рамках мероприятий, посвященных Дню России, организовали велопробеги, оформили окна с символикой России, совместно со своими детьми читали стихи, посвященные Родине, коллективами исполнили гимн.

В рамках Всероссийской акции ФНПР, посвященной Всемирному дню действий «За достойный труд!», представители областной организации приняли участие в работе расширенного заседания областной Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в формате видеоконференц-связи. Дети членов Профсоюза участвовали в конкурсе детского рисунка «Человек труда», посвященном данной акции.

Несмотря на все ограничительные меры, наши члены Профсоюза активизировали свою деятельность, продолжается эта работа и в текущем году.

Из областного профбюджета выделено 370 000 рублей на оказание помощи первичным организациям в приобретении дезинфицирующих средств, средств индивидуальной защи-

ты, рециркуляторов воздуха; 15 первичным профсоюзным организациям, заступившим в обсервацию в новогоднюю ночь, была оказана материальная помощь для новогоднего стола.

Материальную помощь на сумму более трех миллионов рублей получили 2 тысяч 300 членов Профсоюза, оказавшихся в сложной жизненной ситуации (длительная болезнь, похороны, пожар и пр.).

По договору, заключенному областной организацией со страховой компанией на льготных условиях, застраховано от несчастных случаев около 1000 членов Профсоюза. По программе страхования «Антиклещ» застраховано 3000 членов Профсоюза и их семей.

В 2020 году для членов Профсоюза приобретено 400 карт «Профдисконт»; в этом году работа в этом направлении продолжается, и на сегодняшний день их получили еще 200 человек.

В 2020 году работа по оздоровлению работников по путевкам с 20-процентной скидкой в профсоюзных санаториях продолжилась, но в связи со сложившейся ситуацией успели оздоровиться только 19 человек.

В прошедшем году профсоюзными наградами награждены 158 членов Профсоюза и социальных партнеров и 50 профсоюзных организаций.

В конце июля – начале августа проводится ежегодная областная летняя спартакиада «Мы – за здоровый образ жизни!» среди членских профсоюзных организаций, в которой принимают участие более 120 членов Профсоюза в 12–14 командах. Это очень интересное спортивное мероприятие, которое заканчивается презентацией команд, дискотекой, дружеским общением.

Ежегодно сборная команда областной организации участвует в областных летней и зимней молодежных спарта-

киадах ФПОК, но прошлый год внес свои коррективы, и от проведения данных мероприятий мы вынуждены были отказаться. Также пришлось отложить и проведение конкурса профсоюзных агитбригад, посвященного 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, но в конце мая этого года мы наверстаем упущенное, тем более что добавились еще знаменательные даты – 300-летие Кузбасса и 30-летие социальной службы России.

В канун Первомая ФПОК провела ночную молодежную дискотеку, в которой приняли участие 600 человек, 100 из которых была молодежь областной организации.

Благодарю за внимание.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ РАБОТЫ В ПРОФСОЮЗЕ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

**Председатель Объединенной отраслевой профсоюзной
организации ГУ – Отделения Пенсионного фонда
Российской Федерации по Омской области
Дудкова Лада Васильевна**

Уважаемые коллеги!

Одна из задач объединенного профкома ПФР по Омской области – это организация общественных мероприятий в коллективе, которые помогают укреплению корпоративной культуры и командного духа сотрудников. Мы находим понимание у нашего руководства в необходимости проведения общественных мероприятий.

Как и обычно, у объединенного профсоюзного комитета на 2020 год были большие планы по организации массовых мероприятий для всех сотрудников, но пандемия наложила на них запрет. Тем не менее большинство планов все же удалось воплотить в жизнь, изменив форму работы с учетом требуемых санитарных норм.

Так, в 2020 году были организованы:

- выставка рисунков «Хорошо на свете без войны», в которой приняли участие 300 детей и внуков сотрудников;
- интересная идея фотовыставки «Лучший папа года» познакомила нас со многими семьями работников системы ПФР. Около двухсот семей мы увидели на фотографиях в номинациях «Папа на работе», «Папа и дети», «Папа и спорт»;
- был организован конкурс юмористических рассказов, основанных на реальных событиях «Однажды у нас в ПФР». Каждая первичная профсоюзная организация представила рассказ о событии в своем управлении;

– раскрытию талантов взрослых и детей способствовала выставка произведений художественного творчества и поделок под названием «Навстречу 30-летию Пенсионного фонда», в которой приняли участие более двухсот сотрудников и членов их семей;

– другим интересным событием нашей общественной жизни стал конкурс видеофильмов, слайдов на тему «30 лет вместе»;

– накануне Нового года для членов Профсоюза был организован конкурс фотографий «Удачный кадр», который собрал 550 участников. В конкурсе представлялись 4 номинации: «Самая красивая страна», «Макромир», «Эти забавные животные», «Мир людей».

В преддверии 8 Марта этого года объединенный профком организовал выставку детского рисунка «Моя любимая мама, бабушка». На выставку принимались рисунки детей, внуков с изображением своих мам или бабушек, работающих в ПФР. А также к рисунку прилагались фотография мамы (бабушки) для сравнения и узнаваемости.

В мае 2021 года впервые был организован шахматный турнир. Мероприятие прошло на ура. Мы намерены и в дальнейшем проводить шахматные турниры между нашими сотрудниками.

Все участники мероприятий награждались недорогими подарками и дипломами за подписью нашего управляющего.

Хочу сказать, что чем креативнее мероприятия, тем больше желающих в них участвовать.

Спасибо за внимание!

О РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ГУФСИН РОССИИ ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ

**Председатель объединенной отраслевой профсоюзной
организации работников ГУФСИН России
по Красноярскому краю
Павленко Людмила Николаевна**

Уважаемые коллеги!

Основным направлением деятельности нашей Объединенной профсоюзной организации ГУФСИН России по Красноярскому краю является защита индивидуальных и коллективных прав и интересов членов Профсоюза. В условиях становления капиталистического общества, перехода к договорному регулированию трудовых отношений социальное партнерство профсоюзов, работодателей и органов власти все больше становится гарантией стабильного развития человеческого потенциала страны, способности институтов гражданского общества адекватно ответить на вызовы времени и защитить интересы работников.

Определение понятия «социальное партнерство в сфере труда» дано в статье 23 Трудового кодекса РФ. Применительно к существующей практике социальное партнерство – это метод компромиссов. Но любой компромисс возможен только при взаимном уважении сторон, при желании учесть все интересы и способности идти на диалог. При этом значима и последующая работа по выполнению достигнутых соглашений.

В настоящее время действует отраслевое соглашение, заключенное нашим ЦК Профсоюза с ФСИН России.

Более 20 лет объединенная профсоюзная организация ГУФСИН по Красноярскому краю заключает отраслевое соглашение по учреждениям и предприятиям Главного Управ-

ления Федеральной службы исполнения наказаний России по Красноярскому краю. Данное соглашение охватывает 3187 работающих, из них 389 – члены Профсоюза. В 8 учреждениях края образованы первичные профсоюзные организации, и во всех заключены коллективные договоры.

В течение последних трех лет происходит уменьшение численности членов Профсоюза, в том числе и из-за проводимых реформ в системе исполнения наказаний. Происходящая реорганизация особенно больно сказывается на учреждениях, которые существовали в отдаленных лесных поселках; часть из них сейчас закрыта, часть реорганизована, и им присвоен другой статус.

Большая часть вольнонаемных работников работала в ГУПах при учреждениях, которые в настоящее время ликвидированы. Лесные учреждения практически все являются градообразующими, и все реорганизации (особенно сокращения штата), проводимые в учреждениях, болезненно сказываются на людях. На нет снижен уровень достигнутых договоренностей о льготах и гарантиях в коллективных договорах.

С 2009 года началось масштабное реформирование Уголовно-исполнительной системы России. В настоящее время практически все учреждения края стали казенными учреждениями, т.е. получают только бюджетное финансирование. В бюджетных организациях, не имеющих внебюджетных источников, профсоюзные органы и работодатели ограничены в установлении льгот. Причем ограничены не только объемом средств, но и классификацией их расходования. Отсюда заниженная оценка роли коллективного договора у заключающих его сторон. С начала этого года несвоевременно и не в полном объеме осуществляются выплаты стимулирующего характера.

С 2015 года происходит значительное уменьшение численности в объединенной профсоюзной организации с 1100 до 400. Бесконечные реорганизации, реформирования не прошли просто так, к тому же стали увольняться работники, являющиеся председателями первичек, пришли молодые начальники учреждений, которым «не нужен профсоюз». Можно назвать разные причины уменьшения численности Профсоюза, одна из них «просто не хотим, и все тут». В 2013–2014 годах, в соответствии с Указом Президента № 276, была создана МСЧ-24, объединяющая в своих рядах всех медиков края, штатная численность 1200 человек, но они разбросаны по всему краю по 2–5 человек от Минусинска до Норильска. Заработная плата медицинских работников выросла, и они массово стали выходить из Профсоюза, в итоге численность членов Профсоюза составляет 50 человек, и то только в г. Красноярске.

Основными причинами отказа в создании профорганизаций являются отсутствие инициативной группы и желающих вступить в данную организацию, необходимость оплаты ежемесячных профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы.

В течение второго полугодия 2019 года были проведены собрания коллективов в учреждениях по созданию, увеличению численности членов Профсоюза. Во всех собраниях принимали участие председатель Красноярской краевой организации Профсоюза, председатель объединенной профсоюзной организации работников ГУФСИН России по краю и инспекторы отдела по воспитательной работе ГУФСИН России по краю, согласно докладной записке врио директора ФСИН России. Собрания были проведены в учреждениях: ИК-22, УпК, УЦИК-17, ИК-31, Сизо-6, ЛИУ-37, ИК-42, КП-19, ЖКУ (собрания проведены в 11 учреждениях).

Только один начальник учреждения присутствовал на таком собрании, это ИК-42, где сразу было дано поручение кадрам провести работу с работниками. Итогом стало написание заявлений и вступление сразу 70 человек. А на всех остальных собраниях у начальников возникли «неотложные дела» – и соответствующий отрицательный результат. Это, конечно, мое мнение, но очень многое зависит от желания начальника иметь профсоюзную организацию. Работу по созданию профорганизаций мы продолжим и дальше.

За отчетный период члены объединенного профсоюзного комитета принимали участие в работе межрегионального семинара профсоюзных работников в г. Иркутске и г. Улан-Удэ.

Один раз в год в учреждениях проводятся собрания коллектива, где подводятся итоги работы по исполнению пунктов коллективного договора и утверждается план работы профсоюзного комитета на следующий год. На оперативном совещании ГУФСИН края также один раз в год, как правило в феврале-марте, подводятся итоги работы по заключенному отраслевому соглашению.

Высокий уровень реализации принципов социального партнерства достигнут в учреждениях: Краевая туберкулезная больница № 1 (председатель Чурак И.С., начальник учреждения Стыка О.Ю.), ИК-42 (председатель Свенторжицкая Т.П., начальник Каверзин Р.Н.). Наибольший охват работников коллективными договорами осуществляется в учреждениях ИК-42; здесь на профсоюзном учете состоят 110 членов Профсоюза. По численности это самая большая первичная профсоюзная организация.

Через систему социального партнерства в названных и некоторых других организациях устанавливаются дополнительные льготы, прописанные в коллективных договорах: оплачиваемые отпуска в связи с трудовой деятельностью и семейными обстоятельствами; создаются условия работникам,

обучающимся без отрыва от производства. Обеспечивается медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, оздоровление детей. Проводится культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа. Находят здесь и возможности оказывать материальную поддержку нуждающимся членам трудового коллектива. Характерно и другое – здесь колдоговор является живым документом, реагирующим своими изменениями на динамику жизни.

Так, коллективным договором учреждения ИК-42, п. Октябрьский (председатель Свенторжицкая Т.П.), предусмотрены краткосрочные оплачиваемые отпуска, выделение транспортных средств для хозяйственно-бытовых нужд, приобретение санаторно-курортных путевок за счет прибыли организации. Здесь выплачивается материальная помощь за счет внебюджетных средств, создаются благоприятные условия для занятий физической культурой и спортом. Профком учреждения при поддержке администрации несколько лет выпускает праздничные буклеты с поздравлениями к Дню работников леса и информацией о старейших работниках учреждения.

В учреждении КТБ-1 за счет средств работодателя отремонтированы не только кабинеты, но и подсобные помещения, по условиям колдоговора функционирует столовая, где цены существенно снижены. По себестоимости реализуется сельскохозяйственная продукция, выращенная в подсобном хозяйстве, работникам учреждения. Рабочие места оснащены современной безопасной компьютерной и офисной техникой, мебелью. Установлены видеонаблюдение и пожарная сигнализация. Выделено и отремонтировано помещение под тренажерный зал, совместно с профкомом приобретены современные тренажеры.

Согласитесь, в этих документах материализованы правильные взаимоотношения. По-настоящему партнерские.

Коллективный договор представляет собой важный источник права, устанавливаемый заинтересованными сторонами трудовых отношений. Это обстоятельство придает ему гибкость, позволяет учитывать различные обстоятельства, вносить коррективы.

В учреждениях с бюджетным финансированием отсутствует прибыль и, следовательно, ограничена возможность предложить работникам существенные меры социальной поддержки, в первую очередь материальные. Но важно понять самим и донести до работодателя простую мысль – практикуемые в других коллективах меры поддержки, как мы видим, это не поправки работникам, не милость работодателя.

Есть над чем работать и тем организациям, в которых уровень достигнутых договоренностей достаточно высок. Но весь перечень льгот, установленных отраслевым соглашением и коллективными договорами, еще не используется.

Это говорит о том, что, несмотря на имеющиеся положительные примеры, поле для работы по совершенствованию партнерских отношений велико. Слабое место здесь – понимание своих прав и умение их реализовать, этому необходимо уделять больше внимания.

Я как председатель объединенной профсоюзной организации ГУФСИН края участвую в работе жилищно-бытовой, конфликтной комиссий, комиссии по распределению санаторно-курортных путевок, аттестационной комиссии.

Многое уже делается. Объединенный профком и первичные профсоюзные комитеты, основываясь на сложившейся системе социального партнерства, руководствуясь ТК РФ, отраслевым соглашением, развивают конструктивное взаимодействие в интересах социального развития коллективов, проводят определенную работу по внесению изменений в коллективные договоры.

Краевым комитетом Профсоюза, объединенным профкомом организуется не только обучение профсоюзного актива умению вести переговоры с работодателем по вопросам подготовки проектов договоров и их заключению, но и уделяется внимание обмену опытом работы с профсоюзами других регионов.

Кроме перечисленных, существует еще достаточно много причин, препятствующих реализации принципов социального партнерства. Среди них малочисленность организаций, пассивность профсоюзных комитетов, наше неумение вести переговоры с работодателем, робость расширить перечень льгот в коллективном договоре при ограниченном бюджетном финансировании.

Практически все перечисленные проблемы в разной степени разрешаются. Но есть одна, которая отбивает желание у профлидеров конфликтовать с работодателем по поводу коллективных договоров. Это то, что профлидер представляет интересы только своей ячейки, а блага договора распространяются на всех работников. Этот минус существенно снижает наши возможности по организационному укреплению профсоюзных рядов, но это же является и нашим плюсом, т.к. ТК РФ определяет профсоюзные комитеты единственным законным представителем работников в переговорах с работодателем.

Для повышения заинтересованности работников во вступлении в профсоюзную организацию рекомендуется в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ при разработке коллективного договора в его тексте делать следующую оговорку:

«Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице руководителя организации;
- работники организации, являющиеся членами профсоюза, а также работники, не являющиеся членами профсо-

юза, но уплачивающие профсоюзной организации денежные средства по их письменному заявлению в размере, установленном для уплаты членских взносов в лице их представителя – профсоюзного комитета».

При этом основными получателями льгот колдоговора будут члены профсоюза.

К другим причинам, снижающим эффективность социального партнерства, относятся строгая регламентация бюджетных расходов по статьям, которая не позволяет при разработке колдоговоров выйти за их пределы, и не урегулированные законом права работодателя на перечисление средств профоргану на осуществление культурно-массовой работы.

В связи с этим мы рекомендуем профсоюзам максимально включать в коллективные договоры льготы членам Профсоюза, не требующие финансирования. Это, кроме ранее перечисленных, дополнительные свободные дни для матерей, имеющих детей дошкольного возраста, отпуск для работников на дни свадьбы, похорон, смену места жительства, по другим, не менее значимым событиям бытового и личного характера, в т.ч. связанным с сохранением здоровья, повышением профмастерства, получением вторых и смежных специальностей, творческой и наставнической деятельностью.

Авторитет профсоюзных организаций возрастает, когда коллективные договоры не только заключаются во всех организациях, но и когда в них подробно регламентируются обязанности работодателя по всем направлениям деятельности трудового коллектива, закрепляются его гарантии по дополнительным социально-трудовым льготам работников.

В настоящее время требует особого внимания также строгая регламентация обязанностей работника, особенно в части не только режима труда, но и непосредственно объема труда каждого, времени отдыха, состояния рабочего места и условий труда.

Это становится значимым потому, что постоянные реорганизации с целью оптимизации уже привели к многократному превышению всех мыслимых пределов ранее установленных норм труда. Однако конца курсу на повышение нагрузки нет.

Уверена, что даже среди присутствующих, обладающих высокой профессиональной подготовкой и социальной компетентностью профсоюзных активистов в трудовых договорах раздел обязанностей заполнен чрезмерно лаконично – выполнять возложенные функции.

Вот нам их и возлагают без конца и без меры, за те же невеликие деньги с обещанием возможной индексации при наличии средств. Чтобы этого не происходило и далее, необходимо в раздел «Оплата труда» прямо записывать условие, увязывающее рост нагрузки на работника с адекватным повышением его заработной платы.

Да и сами трудовые договоры назрела необходимость приводить к западным формам, где они больше похожи на фотографию рабочего дня, расписывая рабочее время по минутам с учетом регламентов и нормативов.

Конечно, при таком подходе ничего не делать не получится, но и одному работать за двоих не придется.

Сегодня же отказать в поручении работодателя исполнить чужую работу оснований нет, нет и оплаты за дополнительный труд. Причем фактов такой «благотворительности» работников в пользу работодателя становится все больше, а адекватной щедрости другой стороны часто не наблюдается вовсе.

Поднятая проблема имеет не только меркантильную составляющую. Нам нельзя забывать об ответственности каждого за результаты работы, об ответственности за жизнь и здоровье работника, исполняющего не свою работу, даже если кажется, что ничего случиться не может. Не зря говорят: хотели как лучше, а получилось...

Остается неудовлетворительным и качество разделов «Охрана труда».

Работодатели не принимают в полном объеме меры по выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин, санитарно-бытовому обеспечению работников, соблюдению температурного и питьевого режима. В 2019 году произошел несчастный случай в ИК-42 с тяжелыми последствиями. В результате ДТП пострадал водитель грузового автомобиля, итогом которого явилась ампутация обеих ног. ЦК Профсоюза выплатил страховую премию в размере 35 000 рублей. ОПО оказало материальную помощь в размере 20 000 руб. и первичная профсоюзная организация – в размере 20 000 рублей.

Ненадлежащим образом организуется или не организуется вовсе общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ. Зачастую работники не обеспечиваются сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

В последнее время начали проявляться трудности и иного порядка. Речь идет об аттестациях рабочих мест, которые проводятся лишь по ряду вредных факторов и позволяют снизить учитываемую вредность или избежать ее. Это возможно из-за прорех в законодательстве и нашего неумения через колдоговор обеспечить свое участие в процессе аттестации и контроль за ее результатами.

Следует обратить внимание и на скудость в коллективных договорах раздела «Гарантии деятельности профсоюзной организации». Отсутствие этого раздела или мнимая скромность и нетребовательность в обеспечении положенных законодательством прав может повлечь за собой проблемы в деятельности профсоюзных организаций.

Идя этим путем, вместо помещения легко можно получить только стол в переполненной комнате, а вместо офисной

техники – параллельный телефон, который никогда не бывает свободен.

В этом случае возможны и трения по вопросу хранения профсоюзных документов, отвлечению активистов для их учебы или работы в составе выборных органов.

По этой же причине забыты премии и доплаты председателю профкома и активистам за счет средств работодателя. Практически до 2013 г. этот пункт существовал в большей части коллективных договоров наших первичек. Это тоже не мелочи, и они должны быть отражены в коллективном договоре.

Как реалист, я понимаю, что работодателю профсоюзные дела – лишняя забота. Дивиденды от нее только в благодарности людей. А этот капитал сегодня непопулярен и неконвертируем.

Значит, надо идти дальше, работать глубже и тоньше. Работать на уровне души, понимая свою лидерскую роль в формировании коллективного настроения на солидарность и взаимовыручку.

В заключение следует сказать, что система социального партнерства приносит успех только в комплексе: лишь высокий процент охвата членов Профсоюза, их защищенность региональными, территориальными соглашениями и КД обеспечивает сохранение численности организации и ее рост.

Профсоюз располагает необходимыми правами и механизмами для успешной реализации своих функций. Задача – научиться, действуя в правовом поле, умело, эффективно и грамотно использовать их, совершенствовать и развивать социальное партнерство, обеспечить через него защиту прав и интересов всех членов Профсоюза.

В этом, мы уверены, поможет сегодняшний обмен опытом работы, к которому приглашаются все присутствующие на данном семинаре.

Благодарю всех за внимание.

О СОСТОЯНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРОФСОЮЗАХ И МЕРАХ ПО ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

**Заведующий информационно-редакционным отделом
Федерации профсоюзов Красноярского края
Хоботков Валерий Владимирович**

Уважаемые коллеги!

Практически каждый профсоюзный лидер, заинтересованный в развитии своей организации, задумывается над тем, что может способствовать повышению эффективности информационной работы в первичке. Естественно, возникают вопросы: традиционные или современные технологии? Полноценное финансирование? Привлечение профессиональных пиарщиков или обучение своих профактивистов? Список подобных вопросов можно продолжать и дальше.

Анализ показывает, что ответы на них профсоюзные организации находят. У каждой они свои. Кто-то выпускает печатную продукцию, кому-то удалось выстроить коммуникации, используя интернет-ресурсы, у кого-то высокий уровень подписки на «Солидарность. Красноярский выпуск», а где-то отдают предпочтение, что называется, общению «вживую».

Нередко информация имеет практическую пользу для профсоюзной деятельности. Вот только несколько примеров. Созданный в первичке Гидрометеослужбы (Средне-Сибирское управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды) видеоролик о низком уровне зарплаты в их организации вызвал общественный резонанс, в ситуацию вмешался Следственный комитет края. Публикации в красноярском выпуске «Солидарности» и на сайте Федерации профсоюзов Красноярского края frkk.ru позиции крайкома проф-

союза автомобильного транспорта по вопросу возможной передачи двух госпредприятий в частные руки также внесли свою лепту в решение проблемы. Тема привлекла внимание красноярских СМИ. А в первичке Радиосвязи постоянное информирование о деятельности профсоюзной организации и привлечение работников к профсоюзным мероприятиям в совокупности с торжественным приемом в члены профсоюза способствует вступлению в профсоюз. Только на одной из последних церемоний в профсоюз вступили 150 работников.

Без преувеличения, в каждой членской организации Федерации профсоюзов Красноярского края есть движение вперед. С разной скоростью, с разной степенью результативности, но есть. Тем не менее нерешенных задач в информационной деятельности профсоюзов еще хватает. В этой связи хочу обратить внимание лишь на некоторые моменты.

Первый. Сейчас в крае около 50 профсоюзных источников информации: сайты, печатные и электронные периодические издания, страницы в социальных сетях. Добавим к этому и все другие каналы информирования – стенды, электронную почту, мессенджеры, собрания, семинары и т.д. Получается немало. Но практика показывает, что осведомленность членов профсоюзов о деятельности профсоюзных структур – от профкома до ФНПР – минимальная. Так как тиражи профсоюзных изданий, посещаемость сайтов, количество участников групп в соцсетях невелики. А информация, распространяемая по профсоюзной структуре с использованием других инструментов, имеет свойство «тормозиться» и даже «застывать» на разных уровнях.

При этом мы знаем, что профсоюзные организации работают эффективно, и тому есть много примеров. Получается, что профсоюзные информационные ресурсы не предлагают в достаточном количестве информации об этом, не действуют в едином ключе, не формируют профсоюзную «повестку

дня» в информационном пространстве, не могут обеспечить поддержку любых профсоюзных действий и кампаний общероссийского масштаба.

Причины такой ситуации разные. Одна из них – многие просто не знают о существовании профсоюзных информационных ресурсов. Поэтому необходимо их пропагандировать. Нужны сведения об источниках профсоюзной информации: что читать, смотреть и слушать члену профсоюза; где и как, на каких информационных ресурсах он может общаться с коллегами, выражать свое мнение и позицию; как найти эти источники и площадки информации, и т.д.

Поэтому мы разработали информационный паспорт ФПКК, включающий в себя базу данных информационных ресурсов профсоюзов края. Паспорт поможет ознакомиться с информационным полем профсоюзов региона, сориентироваться в потоках профсоюзной информации, выбрать нужное «течение», связаться с конкретными людьми, которые отвечают за информационную работу, узнать, как стать не только получателем профсоюзной информации, но и ее источником.

На его основе можно делать аналогичные документы в масштабе краевой и первичной организаций. Причем в такую базу, например, в первичке включать все – от стенда организации до ресурсов ФНПР и ФПКК, своего отраслевого профсоюза и краевой организации. И распространить эту информацию в организации, довести до каждого члена профсоюза. Уже только такие действия могут существенно увеличить аудиторию получателей профсоюзной информации.

Второй. Очевидно, что если мы позаботимся об узнаваемости профсоюзных ресурсов, то и на содержание информации, размещаемой на них, надо обратить самое пристальное внимание. Иначе эта аудитория как увеличилась, так может и уменьшиться.

Надо давать больше информации, отражающей основные направления деятельности – о переговорах и коллективных договорах, зарплате и правовой помощи, условиях и охране труда, профсоюзных акциях и кампаниях солидарности, примерах конкретной помощи членам профсоюза и т.д. Информация должна быть актуальной (например, то, что сейчас на слуху в профорганизации) и регулярной (то есть постоянно обновляться). Пока такие подходы к содержанию и размещению информации далеко не всегда присутствуют в профсоюзных организациях.

Сейчас в профсоюзах все активно призывают применять современные технологии, создавать сайты, использовать соцсети и другие коммуникации. Сегодня создать практически любой источник информации несложно. Но толку от такой «современности» будет мало, если по этим профсоюзным каналам будет продолжать циркулировать информация, не способствующая мотивации профчленства, не оказывающая практической помощи в деятельности профсоюзных организаций, не соответствующая интересам членов профсоюзов и работников.

Третий. Наверняка не ошибусь, если скажу, что разных документов для ведения информационной работы более чем достаточно. Практически на любом уровне – от первичек до ФНПР – есть ВСЕ: от концепций и программ до планов и постановлений. И, конечно, их реализация способствует развитию информационной деятельности профсоюзов края. Например, Рекомендации ФНПР по информационному взаимодействию профсоюзных организаций позволяют систематизировать работу. По сути, они – готовая инструкция к действиям. Тем не менее принятие решений не всегда идет рука об руку с их выполнением. Поэтому одно дело документ «в чистом виде» и другое дело – в формате, побуждающем к его выполнению. Например, раздел Рекомендаций для первички

мы оформили в виде книжки-шаблона «Составь свой план действий». Используя ее на наших семинарах, обратили внимание, что профактивисты с интересом начинают заполнять. А это уже шаг и к выполнению.

Четвертый. Поговорили о содержании профсоюзной информации и посредством чего ее распространять. Теперь о не менее важном. А может, и главном – о кадрах. Приведу два примера. Первый – отрывок из выступления одного профсоюзного руководителя на тему информационной работы. «Сегодня невозможно решать задачи реализации информационной политики профсоюзов, если ответственные за информационную работу в профсоюзных организациях не знают, как проводить PR-мероприятия и PR-кампании, не владеют IT-технологиями, не знают, что такое брендбук и как получить эффект коммуникации, каковы основные требования к созданию, например, рекламы...». Ну и так далее. Мое мнение – такого никогда не будет, по крайней мере в подавляющем большинстве организаций. Надо реально смотреть на вещи.

99% председателей первичек – не освобожденные от основной работы. И у них много задач по другим направлениям профсоюзной деятельности. Поэтому ожидать, что информационная работа в первичке будет вестись специалистами с соответствующим образованием, не стоит.

Второй пример из жизни. Сейчас практически все так или иначе создают и обмениваются информацией, пишут, звонят, отправляют сообщения, фото, видео. Вся информация постепенно из соцсетей уходит в мессенджеры. Те же WhatsApp и Viber широко используются как разными организациями, так и в личном общении. Нужно использовать эти навыки людей в профсоюзной деятельности.

На самом деле желающих и способных заниматься информационной работой в профсоюзах не так и мало. Это

показывает наша практика. Необходимо выявлять таких профактивистов. В первичке это можно сделать, например, с помощью анкетирования. Создать команду и равномерно распределить нагрузку между ними. Систематически их обучать. Можно, конечно, «заговаривать» всех красивыми и непонятными терминами о высоких современных технологиях, но лучше практические и конкретные шаги, пусть небольшие – но шаги.

И в завершение. Федерация профсоюзов края никогда не отказывает в помощи профсоюзным организациям по вопросам ведения информационной работы. Причем в любых ее проявлениях, от устных консультаций до содействия в написании и верстке материалов, от фото- и видеосъемки до создания и заказов в рекламных компаниях информационной продукции, помощи в организации работы сайтов, информационного сопровождения мероприятий, содействия в работе со СМИ и многое другое. Обращаются и крайкомы, и первичные профсоюзные организации, и профактивисты.

Сотрудники информационно-редакционного отдела проводят обучающие семинары. Мы создаем разные информационные продукты, постоянно публикуем в газете материалы обучающего и мотивирующего характера. Кстати, нередко слышим о том, что профактивисты используют материалы газеты «Солидарность. Красноярский выпуск» в своей работе.

Убежден, что именно такой подход, основанный на понимании всеми уровнями профсоюзной структуры пользы и объективной необходимости информационной деятельности, обеспечивает развитие.

Работа в первичных профсоюзных организациях – как на передовой: самая трудная, самая ответственная. И без информационной поддержки здесь не обойтись. И не важно при этом, какие использовать инструменты – суперсовременные или традиционные, для достижения результата все хорошо.

Тем более большинство знает, и что делать, и как делать. А вот мотивация информационной деятельности в нашей профсоюзной действительности как раз нередко отсутствует.

Если мы убеждены, имеем волю и желание сделать так, чтобы члены профсоюзов и общественность имели постоянный доступ к объективной информации о реальной деятельности профсоюзных организаций – остальное, как говорится, дело техники. И выбора приоритетов.

Спасибо за внимание!

РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ПРОФСОЮЗАХ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**Ведущий специалист Федерации профсоюзов
Красноярского края, председатель Молодежного совета
Коваленко Андрей Васильевич**

Уважаемые коллеги!

Федерация профсоюзов Красноярского края считает одним из приоритетных направлений своей деятельности реализацию молодежной политики. С мая 2015 по май 2020 года деятельность Молодежного совета ФПКК строилась на основе программных документов, основных направлениях деятельности ФПКК, принятых на VII конференции ФПКК.

21 мая 2020 года VIII конференция ФПКК определила новые направления деятельности на последующую пятилетку. Делегаты отметили, что важный вектор развития молодежной политики профсоюзов – это кадровое и организационное укрепление профсоюзного движения. Профсоюзам края важно иметь в кадровом арсенале грамотную молодежь, вовлеченную в структуру сильной профорганизации. Это приведет к усилению роли и влияния профсоюзов, а также к созданию современного имиджа профсоюзов в Красноярском крае.

Совет ФПКК в сентябре 2020 г. принял План практических действий по реализации решений VIII конференции ФПКК, где отражены конкретные шаги работы с молодежью, также принято новое Положение о МС ФПКК с учетом всех современных тенденций и изменений.

Сегодня Молодежный совет ФПКК является координатором работы практически всех молодежных структур профорганизаций. Это позволяет выстраивать работу в едином ключе, формировать и укреплять молодежные советы и ко-

миссии, повышать уровень профзнаний молодых активистов, формировать осознанное членство среди молодежи, повышать статус профсоюзов.

По данным ФПКК за 2019 год, профсоюзы края насчитывают 88 368 человек до 35 лет, что составляет 35% от общего количества членов профсоюзов края.

На сегодняшний день в состав МС ФПКК входят 14 представителей краевых, первичных организаций. Молодые профлидеры являются главными инициаторами проводимой работы с молодежью в отраслевых профсоюзах. Именно проведение внутренних мероприятий в последнее время стало основной задачей молодежных структур. Это способствует формированию работоспособной команды, выявлению новых лиц, осуществлению кадровой работы.

2020 год внес свои жесткие коррективы в деятельность всех профсоюзных организаций края; все, что было запланировано и настроено на воплощение, пришлось изменять, корректировать или переносить на неопределенный срок.

Все запланированные мероприятия Молодежного совета ФПКК также были переформатированы в новые формы и форматы проведения.

Обучение профсоюзной молодежи

В феврале 2020 года успешно стартовал наиболее эффективный проект по обучению молодых профлидеров «Школа молодого профсоюзного лидера» (ШМПЛ) «Факультет работающей молодежи». Главная задача Школы – это подготовка молодежи к активной деятельности в профорганизации. В условиях пандемии организаторам пришлось сделать перерыв в обучении, ввести новые формы и правила, ряд лекций провести в online-формате, а также принять решение о продолжении обучения в 2021 году.

Федерация Независимых Профсоюзов России в целях укрепления и дальнейшей реализации единой молодежной политики ФНПР, а также модернизации профсоюзного движения, формирования устойчивой сети молодежных советов и комиссий членских организаций ФНПР в 2020 году организовала Всероссийский профсоюзный молодежный форум ФНПР «Стратегический резерв – 2020».

Форум состоял из нескольких этапов: региональный, окружной, федеральный. Главными организаторами регионального этапа выступили ФПКК и МС ФПКК. Было принято решение провести Форум на площадке ВСРУЦП.

Концепция регионального этапа Форума включала три формы проведения: очная (29.08.2020), дистанционная (01–15.09.2020), online (19.09.2020). В программу Форума организаторы включили актуальные темы профдвижения с решением задач, тестов и ситуаций. По итогам обучения участникам были выданы сертификаты установленного образца.

Всем участникам регионального этапа Форума было необходимо выполнить задания от МС ФНПР и пройти тестирование по основам профсоюзной работы на сайте МС ФНПР. Участники, успешно прошедшие тестирование и задания, были приглашены на следующие этапы Всероссийского профсоюзного молодежного форума «Стратегический резерв – 2020».

В региональном этапе Форума приняли участие 23 представителя профсоюзной молодежи края из 10 отраслевых организаций края. Отметим, что первый уровень тестирования успешно прошли 16 человек, далее они были направлены на отбор в окружной этап Форума.

Организатором окружного этапа Форума выступило представительство ФНПР в СФО. После выполнения заданий и тестов приглашение на окружной этап Форума получили 6 представителей красноярской молодежи.

Наше представительство стало самым массовым в Сибирском федеральном округе. В рамках окружного этапа Форума участники прошли дистанционное обучение по программам Института профсоюзного движения АТиСО.

Федеральный этап Форума «Стратегический резерв – 2020» состоялся в Сочи с 8 по 11 декабря 2020 г. Участники представили свои проекты и наработки, встретились с профсоюзными лидерами России, прошли обучение по актуальным темам профдвижения.

В октябре 2020 года был отменен ежегодный модуль по молодежной политике «Молодежный совет – правила работы». Главной причиной отмены стала невозможность освободить и направить на обучение молодых профактивистов, так как во многих организациях введены запреты на участие в культурно-деловых мероприятиях.

Совместная работа МС ФПКК и Красноярского филиала ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» приносит положительные результаты по обучению профактивистов и закладывает традиции по развитию профсоюзного движения в регионе. На сегодняшний день в Красноярском филиале АТиСО по квоте ФНПР обучаются четверо студентов из числа молодежи, являющиеся членами молодежных структур краевых профорганизаций. Совместно с руководством Академии реализуются программы льготного обучения для профактивистов и членов их семей.

В online-формате прошли две научно-практические конференции: XI Региональная научно-практическая конференция «Профсоюзы: реалии и перспективы» (21.02.2020), Международная научно-практическая конференция (24.04.2020). Работы участников положительно оценены и опубликованы в сборнике Издательского дома АТиСО и распространены во всех филиалах Академии.

Ежегодно в начале учебного года в стенах Академии проходит Неделя профсоюзов. Основным форматом проведения Недели профсоюзов в 2020 стал online, а главной темой – 115-летие профсоюзного движения России и 30-летие ФНПР и ФПКК. В период с 21 по 26 сентября при активном использовании интернет-ресурсов можно было ознакомиться с деятельностью профсоюзного движения края и результатами защиты социально-экономических интересов трудящихся, историческими фактами и событиями.

«Профсоюзный урок» – это просветительский и информационный проект МС ФПКК, направленный на взаимодействие между работающей молодежью отраслевого Профсоюза с будущими молодыми специалистами и работниками предприятий.

Успешно удалось воплотить уроки только в сентябре и октябре текущего года. Требования Роспотребнадзора и внутренние регламенты учебных заведений не позволили провести уроки в должном объеме. Участниками проекта «Профурок» стали порядка 150 человек.

Информационно-агитационная деятельность

МС ФПКК и молодежные структуры профорганизаций края проводят разноплановую информационно-агитационную работу, что является хорошим ресурсом по доведению позиции профсоюзов до жителей края. Все информационные мероприятия были приурочены к крупным профсоюзным акциям России.

В начале 2020 года молодые профактивисты провели контактную акцию «Профсоюзный календарь». Информационно-редакционный отдел ФПКК разработал яркий агитационный календарь в удобном «карманном» формате. Молодежные советы и комиссии профорганизаций проявили изобретательность и находчивость по распространению профкалендаря среди работников своих предприятий. Были проведены информточки на проходных, наполнены инфор-

мационные стенды, календари вручали лично и коллективно, делали селфи. Акция сопровождалась вручением профсоюзной атрибутики, проводилась фотосъемка, информация выставлялась в соцсети профсоюзных групп.

Газета «Солидарность. Красноярский выпуск» является источником освещения профсоюзных мероприятий. В 2020 г. в газете было опубликовано более 25 материалов, касающихся молодежной политики профсоюзов. Авторами статей стали молодые профсоюзные активисты. В феврале 2020 г. ШМПЛ отметила свое 10-летие. На страницах газеты опубликованы короткие интервью с выпускниками Школы прошлых лет: как изменилась их жизнь, какую профсоюзную работу они ведут, как развивается их профессиональная деятельность.

ONLINE-ФОРМАТ

С апреля 2020 года основной площадкой проведения активной информационной работы стало интернет-пространство, большое внимание уделяется работе в социальных сетях Интернета. Использование соцсетей помогает расширить контакты, повысить мобильность, обсуждать профсоюзные вопросы, проводить дискуссии, вовлекать в деятельность и информировать людей о работе профорганизаций, анонсировать мероприятия и публиковать события из профсоюзной жизни, делать репосты и т.д.

Сегодня необходимо понимать: если не развивать профсоюзные группы, не выкладывать и не пополнять новостную ленту, не проявлять творческих находок, то интернет-сообщество считает профсоюзную группу неинтересной и малоподвижной, в итоге группа становится малопосещаемой и непопулярной. Здесь выход один – системная, плановая работа.

Первомайские молодежные акции в этом году прошли под единым лозунгом «ПервоМайOnLine». В канун 1 Мая молодежные советы и комиссии профсоюзных организаций

провели различные акции. Место действия – профсоюзные сайты и группы в социальных сетях.

Одна из главных акций – #ПервоМай работаем OnLine. Именно с таким хештегом была создана фотовыставка в социальных сетях с рабочих мест. Темы: рассказ о своей профессии, демонстрация профсоюзной и отраслевой атрибутики, а также авторские плакаты, рисунки на первомайскую и профсоюзную тематику, например, «Солидарность сильнее заразы».

Молодые профактивисты разработали актуальные и злободневные лозунги, посты, речовки. Все это было принято профсоюзным сообществом в социальных сетях. Впервые ФПКК использовала форму выступления как «Первомайская online-трибуна».

1 мая 2020 г. Молодежный совет ФПКК впервые провел интерактивную интеллектуальную игру «Первомайский умник» по профсоюзной первомайской тематике. Игра вызвала широкий интерес и активное участие пользователей Интернета, а все победители получили памятные призы от ФПКК и МС ФПКК.

Участниками ШМПЛ-2020 был создан спецролик «Первомайская эстафета», ролик набрал 687 просмотров.

1–2 мая 2020 г. МС ФПКК провел Домашний акустический концерт «Маевка», где все желающие могли исполнить всенародно любимые и патриотические песни, выступить с поэтическим и танцевальным номером. Концерт «Маевка» набрал 12 889 просмотров. Основной площадкой проведения всех первомайских событий профсоюзной молодежи края являлась группа во ВКонтакте «Профсоюз 14/35» и в Instagramme. А информация размещалась на сайте fppk.ru.

Всемирный день коллективных действий профсоюзов «За достойный труд!» в 2020 г. также прошел в режиме online. МС ФПКК совместно с молодежными структурами профорганизаций разработал свои мероприятия и провел их в интерактивном формате в интернет-пространстве.

Силами молодежи осуществлялась рассылка электронной версии специального выпуска газеты «Солидарность. Красноярский выпуск», проводилось активное информирование по организации голосования за Резолюцию ФНПР.

7 октября 2020 г. силами МС ФПКК была проведена интеллектуальная online-игра «Профсоюзная логика». Игра собрала 2187 просмотров. Победители игры получили дипломы от МС ФПКК и подарочные сертификаты «СпортМастер».

Вся информация, фото- и видеофакты, информационные посты, опросы и т.д. размещались с широким применением хештегов #ЗаДостойныйТруд #ФПКК #МСФПКК #ЗаРабочиеМеста #НетБезработице.

COVID-19

С приходом пандемии молодые профсоюзные активисты не остались в стороне. В марте-апреле 2020 года была проведена работа по информированию о мерах профилактики коронавирусной инфекции на рабочих местах. Всеми возможными способами распространялись брошюры, листовки, постеры, памятки о правилах и соблюдении мер, проводилось информирование «Что надо знать о коронавирусе» (его симптомы и действия человека при признаках заболевания).

Молодежный совет ФПКК провел ряд видеолекций о правилах ношения медицинских масок, соблюдения гигиены рук, «медмаска своими руками» и т.д.

Молодежные советы и комиссии профсоюзных организаций создавали свои дружины и группы по оказанию помощи сотрудникам, работающим пенсионерам, ветеранам организаций. Проводились мероприятия по доставке продуктов, лекарств, оплате коммунальных услуг и т.д.

Многие профсоюзные активисты стали участниками национальных проектов «Я – волонтер», «Добровольцы России».

9 мая – 75-летие Великой Победы

2020 год – это 75-летие Великой Победы. Молодежный совет ФПКК совместно с молодежными структурами проф-организаций края провели ряд мероприятий и акций, приуроченных к великой дате: «Георгиевская ленточка» – на рабочих местах в предприятиях города и края, «Вахта памяти» – у мемориалов на предприятиях города и края, интернет-акция «Свеча памяти», «Вспомним всех поименно».

В интернет-пространстве была организована трансляция видеороликов о ветеранах и тружениках тыла «Они сражались за Родину», «Все для фронта! Все для победы!». Проведен патриотический интернет-флешмоб «Я помню! Я горжусь!».

Организована трансляция интернет-концерта «Спасибо деду за Победу!» в группе ВКонтакте «Профсоюз 14/35» с исполнением военных и патриотических песен, стихотворений, прозы, творческих номеров.

Активисты ППО «Горэлектротранс» оформили стилизованный к Дню Победы трамвай, кондуктор и водитель работали в военных гимнастерках и пилотках.

Молодежный совет профсоюза строителей организовал поздравления и помощь ветеранам и бывшим работникам пожилого возраста строительной отрасли.

Молодежный совет авиаработников провел интернет-выставку детского рисунка «Поклонимся великим тем годам».

Совет молодых педагогов Профсоюза работников народного образования и науки запустил в Сети интернет-проект литературных чтений о войне (проза, поэзия) «Читаем о войне».

Молодежная комиссия профсоюза работников здравоохранения провела исторический online-проект о фронтовиках и тружениках тыла здравоохранения «Лента памяти».

Молодежный совет «Всероссийского Электропрофсоюза» организовал демонстрацию документального фильма

«Вклад в Победу», интернет-выставку фотоматериалов, архивных исторических материалов о ветеранах-энергетиках.

Молодежная комиссия ППО «РУСАЛ Красноярск» провела интернет-трансляцию с поздравлениями от детей «РУСАЛ Красноярск» – «Дети – ветеранам».

Молодежная комиссия ППО АО «НПП «Радиосвязь» организовала трансляцию патриотического фильма «О Великой Победе», на предприятии созданы экспозиции, инсталляции, фотозоны о ветеранах и тружениках завода «Радиосвязь».

9 мая 2020 г. молодые профактивисты, молодежные структуры профорганизаций приняли участие во Всероссийской патриотической акции «Бессмертный полк online»

Мероприятия по реализации молодежной политики организаций профсоюзов Красноярского края

Сложившаяся ситуация в стране и мире не позволила многим профсоюзным организациям воплотить задуманные проекты и события, работа с молодежью тоже подверглась жесткой корректировке, но тем не менее работа строилась и проводилась.

2020-й объявлен Годом цифровизации в Профсоюзе, и многие мероприятия были направлены на реализацию главной стратегии года.

С 1 по 5 февраля 2020 г. сборная команда КГПУ им. В.П. Астафьева принимала участие в молодежном фестивале «Всероссийский студенческий марафон» в г. Сочи. Всероссийский студенческий марафон – это масштабная площадка для студенческой молодежи, которая традиционно сочетает в себе творческую, спортивную и интеллектуальную программы, мастер-классы и встречи с известными людьми.

17–20 сентября 2020 г. красноярские представители приняли участие во Всероссийском форуме лидеров студенческих инициатив педагогических вузов. Цель форума – обмен

лучшими практиками работы студенческих объединений, развитие потенциала будущих педагогических работников, формирование единства и непрерывности воспитательного процесса. Форум состоялся в смешанном формате, сочетающем очные мероприятия и онлайн-режим.

В 2020 году был сделан упор на информационную работу, особенно в социальных сетях.

Важную роль в реализации молодежной политики профсоюзов края играет активная деятельность молодых профлидеров и активистов. Главными задачами являются: подготовка молодых профсоюзных кадров и актива к эффективной деятельности, приверженность профсоюзным ценностям и традициям, воспитание ответственности и дисциплины.

В 2020 году все профсоюзы столкнулись с новыми проблемами в социально-трудовой сфере, изменились многие подходы и принципы работы.

Сегодня идет перенастройка прежних форм и методов. Необходимо проводить формирование новых принципов работы, переход в цифровое поле и интернет-пространство стал не будущим, а настоящим.

Не стоит забывать о главных и фундаментальных основах профсоюзного движения. В первую очередь это человек, его возможности, внутренний потенциал, отношение к делу и желание работать. Сегодня необходимо быть востребованным, компетентным и образованным, уметь отстаивать свои интересы, защищать свои права, быть мобильным и идейным, уметь работать в команде и заниматься любимым делом. Профсоюзы способны стать площадкой для развития и реализации молодых граждан и эффективно строить работу с молодежью.

Эффективная молодежная политика – современные профсоюзы!

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА – ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИОННОГО УКРЕПЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗА

**Председатель объединенной отраслевой профсоюзной
организации УФСИН России по Омской области
Петрова Лариса Николаевна**

Практика работы по организационному укреплению

Не секрет, что каждая профсоюзная организация стремится к увеличению своей численности, поскольку это укрепляет ее авторитет, придает весомость, способствует эффективности в осуществлении целей и задач.

На настоящий момент в состав ООП УФСИН России по Омской области входит 16 первичных профсоюзных организаций. Лично для меня численность профсоюзной организации – это лакмусовая бумажка, которая показывает отношение руководства к своему трудовому коллективу, так как активность профсоюзной работы очень зависит от отношения работодателя к Профсоюзу в целом.

Поэтому необходимо планомерно доносить до руководителей, что им с нами надо жить дружно, так как решение проблемных вопросов с Профсоюзом проходит проще, а в коллективе меньше склок и интрижек.

Мотивация профсоюзного членства сегодня зависит:

- от информированности коллектива;
- от реальной защиты работников профорганизацией;
- от реальных дел по укреплению социального партнерства.

Все мы прекрасно знаем, что социальное партнерство находит свое отражение в коллективных договорах. И мы не покладая рук постоянно ведем работу по их совершенствованию, своевременному перезаключению, пролонгированию, внесению изменений и дополнений.

Так, в течение 2020 года мы заключили 6 колдоговоров и 2 пролонгировали, в настоящее время у нас проводится работа по перезаключению 3 колдоговоров.

В декабре 2020 года было подписано Соглашение между УФСИН и объединенной отраслевой организацией Профсоюза. Мы его полностью переработали и постарались включить туда не обтекаемые формулировки, а конкретные пункты:

- до заключения трудового договора потенциальный кандидат на работу должен обязательно пройти собеседование с представителем первичной профсоюзной организации;

- все приказы руководителей, затрагивающие интересы работников (выплата стимулирующих надбавок, премий, материальной помощи), согласовываются с выборным профсоюзным органом;

- работодатели поощряют морально и материально председателей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- цены на заказы за наличный расчет для работников – членов Профсоюза определять согласно Инструкции при планировании и калькулировании себестоимости (п.82, п.83), действующему налоговому законодательству. Накладные расходы определять в размере 50% от уровня, сложившегося на момент реализации;

- работникам – членам Профсоюза за активное участие в решении социально-экономических и производственных задач к отпуску предоставляется 2 дополнительных дня отдыха;

- для работников – членов Профсоюза продолжительность дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 2 часа;

- время, определенное для занятий физической культурой и спортом, распространяется на всех работников УФСИН России по Омской области. Для членов Профсоюза – каждая пят-

ница с 15.00 до 16.30. Все члены Профсоюза имеют возможность бесплатного прохождения профилактического лечения в Центре медицинской и социальной реабилитации УФСИН и посещения бассейна.

Работодатели предоставляют право работникам на участие в управлении организаций системы УФСИН России по Омской области путем включения представителей выборных профсоюзных органов в составы коллегиальных органов управления организацией, аттестационных комиссий, комиссий по распределению жилья, путевок на санаторно-курортное лечение, по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

В 2020 году для усиления работы по проведению проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, руководство УФСИН по Омской области пошло нам навстречу и было принято решение о включении председателя объединенной отраслевой организации Профсоюза в состав комиссий всех проводимых проверок, включая комплексные, инспекторские, контрольные.

В этом году уже проверено 4 подразделения. Все выявленные недостатки в результате этих проверок оформлены справками, направлены в подразделения и организационно-аналитический отдел управления для устранения выявленных недостатков с конкретными сроками.

Одной из ведомственных наград Федеральной службы исполнения наказаний, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», является медаль «За отличие в труде».

Не остаются без внимания ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными наградами (приказ ФСИН России от 27 сентября 2019 года № 871).

В течение 2020 года ведомственными наградами за успехи в трудовой деятельности поощрено: 10 человек – медалью «За отличие в труде»; 3 человека – Почетной грамотой ФСИН; 5 человек – Благодарностью ФСИН.

В 2021 году к Дню УИС 12 марта 11 членов Профсоюза награждены медалью «За отличие в труде». Кроме того, у нас есть негласное соглашение с отделом по работе с личным составом, что без резолюции профорганизации ходатайства на награждение медалью «За отличие в труде» не принимаются.

Остаются проблемными вопросами: п.27 приказа Минюста РФ от 12.06.2006 № 358 «Инструкция о порядке санаторно-курортного обеспечения в уголовно-исполнительной системе», оплата путевок рабочими и служащими учреждений и органов УИС и членами их семей производится по ценам, установленным здравницами.

В целях обеспечения социальных гарантий работников УИС мы неоднократно направляли обращения во ФСИН России и в ЦК Профсоюза о том, что в связи с введением минимального размера оплаты труда потеряла свою актуальность выплата процентной надбавки за стаж непрерывной работы. Работник, проработавший 25 лет и имеющий право на доплату к должностному окладу 40%, и вновь принятый работник получают одинаково, так как последним просто механически ежемесячно за счет надбавки за сложность, напряженность дотягивают до МРОТ. Необходимо, чтобы в расчет МРОТ не входила выплата процентной надбавки за стаж непрерывной работы в системе ФСИН России.

Должностные оклады работников УФСИН в структуре заработной платы остаются низкими и составляют не более 30–35%. Необходимо добиваться включения в ОС обязательств по увеличению окладов и доведения гарантированной части в структуре зарплаты не ниже 60%.

Спасибо за внимание! Здоровья вам и вашим близким!

ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТЕ «ДИСКОНТНАЯ КАРТА В ПРОФСОЮЗЕ»

**Заместитель руководителя федеральной программы
«Дисконтная карта в Профсоюзе»
Климов Андрей Борисович**

Дисконтная карта члена профсоюза Красноярского края

«Профсоюзный дисконт», или «Дисконтная карта члена профсоюза», представляет собой универсальную дисконтную карту, предоставляющую возможность льготного приобретения товаров и услуг. Карта является индивидуальной, именной и выдается строго конкретному лицу – члену профсоюза. Информация по картам, скидкам и акциям партнеров доводится членам профсоюза по внутренней электронной почте. Для внешнего контакта с членами профсоюзов созданы официальные странички в социальных сетях и сайт программы.



Целями проекта «Профсоюзная дисконтная программа» являются:

- социальная поддержка членов профсоюзов;
- сохранение общественной стабильности;
- снижение социальной напряженности в условиях роста цен;
- экономия денежных средств у членов профсоюзов;
- сохранение мотивации профсоюзного членства.

Дисконтная программа работает с 2015 года. За это время она выросла до межрегиональной и сейчас действует в 28 регионах. За 6 лет дисконтную карту члена профсоюза получили более 700 000 членов профсоюзов.

С момента подписания соглашения о реализации проекта «Профсоюзная дисконтная программа» в Красноярском крае было подписано более 250 договоров сотрудничества с представителями местного бизнеса, и ежемесячно данный список расширяется. На сегодняшний день выдано более 6000 дисконтных карт среди 11 территориальных отраслевых профсоюзных организаций Красноярского края.

Дисконтная карта именная, на лицевой стороне содержит ФИО члена профсоюза, индивидуальный номер и отраслевой логотип профсоюза.



ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

ФРАНЦИЯ

Всеобщая конфедерация труда

Государственные службы.

Да – вакцинации! Нет – копам и социальному регрессу!

Уже более года весь мир потрясен пандемией Covid-19. Этот кризис имеет множество последствий, в первую очередь для здравоохранения, но также и для экономических и социальных вопросов и для уровня демократии.

Она подчеркнула пределы и катастрофические последствия десятилетий либеральной политики, проводимой исключительно в капиталистических интересах. В очередной раз мы измеряем упорство, предпринимаемое для изобретения новых ограничений и новых отвлекающих маневров, чтобы скрыть последовательные неудачи перед лицом управления пандемией. Последнее: продление медицинского паспорта и обязательная вакцинация. Хотя в ноябре прошлого года министр труда заявила, что барьерные меры были достаточными для защиты сотрудников, теперь она вводит в отношении них пропуск под угрозой санкций.

Дельта-штамм вызывает опасения новой волны эпидемии во Франции и в других странах мира, его не следует уменьшать: цифры новых ежедневных случаев есть.

Мы подтверждаем позицию CGT в отношении вакцинации, здоровья и социального прогресса во всем мире. Вакцина должна быть бесплатной для всех. Однако вакцинацию нельзя проводить при любых условиях и любой ценой. Мы прекрасно понимаем, что есть сомнения по поводу вакцин. Их можно преодолеть с помощью информации, образования и дискуссий. Уж точно не угрозами и принуждением.

Глобальная болезнь требует глобального ответа и координации. Однако мы далеки от этого: только 1% населения вакцинировано введен в бедных странах. Страны, способные производить вакцины, не могут этого делать, потому что у них нет патентов... Мы подтверждаем необходимость отмены частной собственности на патенты, которая препятствует распространению вакцин в мире, но является недопустимым источником прибыли.

Мы напоминаем о классовых последствиях этой эпидемии: люди, наиболее склонные к развитию тяжелой формы вируса, находятся среди обездоленных слоев населения. Затем идут те, кто живет в неблагоприятных жилищных условиях с площадью менее 18 м² на человека, риски серьезного Covid удваиваются, затем люди, подвергающиеся значительному загрязнению окружающей среды (городскому или промышленному). Это районы, в которых проживают самые богатые группы населения с самыми высокими показателями вакцинации.

Решительно подтверждая нашу позицию относительно необходимости вакцинации, мы выступаем против любых обязательств, а также против любых антиобщественных мер. Перед лицом нынешних дебатов давайте будем за педагогику и здравый смысл. Мы не должны попасть в ловушку, которую расставили для нас разделения между рабочими, потому что другими проблемами этого периода являются следующие объявления президента Республики: реформа страхования от безработицы, приостановленная Государственным советом месяц назад, которую вполне можно было бы снова положить на стол с начала учебного года, и пенсионная реформа, которая будет начата, «как только будут соблюдены санитарные условия».

То есть обязательно после президентских выборов. Это именно то, что рекомендовал президент Медеф Жоффруа Ру

де Безье, который недавно заявил, что пенсионный возраст должен быть повышен до 64 лет против 62 лет, но что реформа должна быть проведена после президентских выборов. Для него реформа страхования от безработицы более актуальна, чем реформа пенсий.

Недопустимо, чтобы этот кризис здравоохранения служил поводом для нового социального и демократического раскола. Недопустимо, чтобы работодатели могли следить за состоянием здоровья сотрудников и в одностороннем порядке приостанавливать действие их трудового договора на единственной презумпции болезни без консультации врача-терапевта. Недопустимо, чтобы они могли расторгнуть срочные трудовые договоры и временные трудовые договоры до истечения срока их действия. В конце концов закон еще больше ослабляет трудовой договор и ухудшает отношения между работодателем и работником, усиливая власть работодателей.

Хотя эти вопросы связаны с профилактикой и политической общественным здравоохранения, правительство по-прежнему полагается исключительно на людей для сдерживания пандемии.

Давайте положим конец этому вирусу, унесшему слишком много жертв. Давайте продолжим полную мобилизацию для защиты и укрепления общественных служб, для создания рабочих мест в государственных больницах, перемещения стратегических медицинских производств, для получения минимальной заработной платы в 2000 евро, выхода на пенсию в 60 лет, равной оплаты труда женщины и мужчины.

500 крупнейших состояний во Франции снова взорвали свой рекорд: теперь они владеют общим состоянием в 1000 миллиардов евро, потому что извлекли выгоду из пандемии, и их состояние увеличилось на 30% по сравнению с прошлым годом!

АВСТРИЯ

Федерация профсоюзов Австрии (ÖGB)

Долой рабочее время! Больше времени на жизнь!

Производитель экологически чистой электроэнергии в Верхней Австрии запускает пилотный проект на 4-дневную неделю.

Работа четыре дня, три выходных – то, о чем мечтают миллионы рабочих по всей Австрии, теперь становится реальностью в Верхней Австрии.

Поставщик энергии Kraftwerk Glatzing (KWG) в районе Vöcklabruck хочет начать пилотный проект в августе, который будет предлагать своим сотрудникам больше свободного времени и, таким образом, больше времени для семьи, друзей и жизни.

Четырехдневная неделя первоначально будет проверяться в течение трех месяцев.

Доступны три модели: с рабочим временем в 38,5 часа в неделю – сотрудники могут разделить свое рабочее время на четыре дня (с одинаковой заработной платой) или они могут сократить свое рабочее время на 3,5 часа или на пять часов – в этих случаях, однако, произойдет уменьшение заработной платы или окладов.

Региональный секретарь ÖGB Фредерик Шмидсбергер описывает пилотный проект как «суперпроект» и убежден, что компании, предлагающие похожие вещи, «станутся более привлекательными и, следовательно, легче находят квалифицированных рабочих». Беспроигрышная ситуация для обеих сторон.

И это правда: всем выгодна более короткая продолжительность рабочего дня. «Хорошо отдохнувшие сотрудники более продуктивны и реже попадают в отпуск по болезни. Экономика также выигрывает от улучшения здоровья за

счет сокращения рабочего времени. Болезни влекут за собой огромные расходы», – подчеркивает эксперт по трудовому праву ÖGB Мартин Мюллер.

Кроме того, более короткий рабочий день также гарантирует, что больше людей найдут работу – особенно во времена высокой безработицы, новое перераспределение работы неизбежно, как показывают исследования Венского университета.

Пришло время для следующего, установленного законом сокращения рабочего времени. Последний был 45 лет назад. ÖGB всегда выступал за сокращение рабочего времени с полной заработной платой и компенсацией персоналу и приветствует все формы сокращения рабочего времени, такие как четырехдневная рабочая неделя, шестая неделя отпуска или сокращение рабочих часов в неделю.

Внутренний рынок труда в настоящее время испытывает большее давление, чем когда-либо прежде. Сейчас борьба с безработицей должна стать главным приоритетом. Чтобы сохранить рабочие места и создать новые, ученые также призвали к сокращению рабочего времени. Один из них – социолог Йорг Флеккер из Венского университета. В интервью Федерации профсоюзов Австрии он объясняет преимущества сокращения рабочего времени и почему паника в экономике по поводу этой темы далека от действительности.

Федерация: Каковы преимущества сокращения рабочего времени?

Йорг Флеккер: Во времена чрезвычайно высокой безработицы, как это происходит сейчас, другое распределение оплачиваемой работы является важным преимуществом. Есть несколько других предложений о том, как эффективно снизить безработицу в ближайшие несколько лет. В то же время сокращение рабочего времени может помочь в дости-

жении других важных социальных целей: улучшения здоровья за счет сокращения рабочего времени и уменьшения безработицы – потому что безработица также вызывает болезни.

Однако сокращение рабочего времени еще приводит и к гендерному равенству, увеличению времени на образование и снижению загрязнения окружающей среды. Ситуация на рынке труда и другие проблемы показывают, что общество не может больше откладывать дальнейшее сокращение рабочего времени.

Ф.: Когда говорят о сокращении рабочего времени, экономиста рефлексивно говорит, что это либо «невыполнимо», либо «недоступно». Верно?

Й.Ф.: Шаги, предпринятые для сокращения рабочего времени в XX веке, ясно показали, что это экономически возможно. Еще в XIX веке, когда продолжительность рабочего дня составляла 15 часов, предприниматели утверждали, что сокращение рабочего времени их погубит. Вы должны ясно видеть, что сокращение рабочего времени всегда применялось профсоюзами против работодателей и их групп интересов. Вы не можете ожидать консенсуса по этому поводу.

Ф.: Противники сокращения рабочего времени говорят, что вам придется выполнять такой же объем работы за меньшее время.

Й.Ф.: Этот страх небезоснователен. Есть много работ, на которых время менее важно, чем достижение цели, а рабочее время фактически не регистрируется. Возникают вопросы: как ограничить объем работы и как привлечь дополнительных работников? Проблема, заключающаяся в том, что ограничение рабочего времени практически не работает, существует только в небольшом количестве рабочих мест. Согласно имеющимся исследованиям, для большинства из них можно ожидать, что сокращение рабочего времени фактически означает меньше работы.

Ф.: В настоящее время экономика находится под огромным давлением. Приведет ли сокращение рабочего времени к еще большему бедствию?

И.Ф.: Вам следует взглянуть более дифференцированно. У одних компаний серьезные экономические проблемы, у других небольшие убытки, а некоторые извлекают выгоду из сложившейся ситуации. И именно те, что попадают в затруднительное положение, могут сохранить своих квалифицированных и хорошо обученных сотрудников и избежать увольнений за счет субсидированного сокращения рабочего времени.

Также существует потребность в балансе между компаниями: многие промышленные компании уже имеют сокращенный рабочий день, а затраты на заработную плату составляют лишь небольшую часть их общих затрат. Таким образом, они вряд ли заметят общее сокращение рабочего времени при прежней заработной плате.

Другие трудоемкие, с высокой долей затрат на заработную плату. Экономически они очень сильно ощутят сокращение рабочего времени при той же заработной плате. Здесь было бы важно создать баланс, например, преобразовав отчисления на социальное страхование в налог на добавленную стоимость. Многие промышленные компании вряд ли заметят общее сокращение рабочего времени при прежней заработной плате.

Ф.: Оппоненты часто указывают на то, что международные примеры, такие как Франция, не выдержали практического испытания.

И.Ф.: Франция – плохой аргумент для оппонентов. Сокращение рабочего времени определенно создало там рабочие места. В целом было бы лучше, если бы сокращение рабочего времени координировалось на европейском уровне. Страны с высокой производительностью, а также страны со сравнительно большой продолжительностью рабочего дня,

такие как Австрия, могли позволить себе идти вперед. Эти изменения также будут давать преимущества для экономического равновесия в зоне евро.

Ф.: Достаточно ли просто изменить продолжительность рабочего времени или нужны особые меры предосторожности, чтобы обеспечить соблюдение сокращенного рабочего времени?

Й.Ф.: Было бы очень важно не только сократить установленные законом и коллективно согласованные рабочие часы, но и лучше обеспечить соблюдение правил рабочего времени. На данный момент это не гарантируется. Трудно обеспечить соблюдение согласованного рабочего времени.

Кстати, Австрия находится на втором месте в ЕС в печальном рейтинге – в среднем в этой стране работают 42,4 часа в неделю. Только Греция достигла более высокого значения – 43,9 часа, в среднем по ЕС – 40,9 часа.

ÖGB всегда выступал за сокращение рабочего времени с полной заработной платой и компенсацией персонала и приветствует все формы сокращения рабочего времени, такие как четырехдневная рабочая неделя, шестая неделя отпуска и сокращение рабочих часов в неделю.

ФИНЛЯНДИЯ

Профсоюз работников банковского сектора и сектора социального страхования Финляндии (Unio)

«Вы можете быть счастливы на работе», – говорит Илкка Коппеломяки, коуч по самореализации. Ключ в том, чтобы понять то, что делает вашу работу значимой.

Финляндия и многие другие западные страны живут в исторически уникальное время в сфере труда. Если раньше большинству людей хватало постоянной работы в своей сфе-

ре и зарплаты, которая приходила на счет один раз в месяц, то в настоящее время от работы ожидается все больше и больше получения полезных навыков и даже удовольствия.

Илкка Коппеломяки, чья книга «Получите то, что вы хотите», руководство по самостоятельной жизни, побуждает вас реализовывать свои собственные мечты. По словам Коппеломяки, в последние годы особенно сильно изменилось мышление молодых людей.

– Им уже недостаточно добраться до каких-то высот в карьере. «Мы хотим, чтобы эта работа имела какой-то смысл», – говорит Коппеломяки.

Однако из-за того, что люди разные, нет единого верного рецепта счастья. Для тех, кто любит уединение, работа на дому может быть благом, в то время как другие не могут жить без рабочего сообщества вокруг них. По словам Коппеломяки, на рабочем месте необходим индивидуальный подход и нужно изучать личные предпочтения сотрудников.

– Для кого-то, может быть, важно иметь возможность принимать решения. Другой любит следовать четким формулам в работе и не брать на себя ответственность. Однако для всех уровень удовлетворения на работе увеличивается из-за того, что работа считается важной, – говорит Коппеломяки.

Нейрохирургу или пожарному не нужно искать ощущения релевантности, но, по словам Коппеломяки, его можно найти и в любой другой работе.

– Кассир может думать о выполнении важной работы, так как он обеспечивает семьи, которые получают продукты, в результате чего люди могут наслаждаться совместным ужином. С другой стороны, фабричный рабочий в небольшом населенном пункте может искать смысл в своей работе, рассматривая, куда в конечном итоге попадают продукты, произведенные на фабрике, – описывает Коппеломяки.

Человек сам приобретает опыт

По словам Илкка Коппеломяки, и релевантность, и счастье – это эмоции, которые можно научиться испытывать. Само рабочее место никого не радует.

– Я утверждаю, что любая работа может приносить удовольствие. «Я сама пробовала это делать, выполняя различные виды работ, к которым у меня не было никакого интереса», – говорит Коппеломяки.

Повышение заработной платы может на какое-то время повысить уровень счастья, особенно при низком уровне доходов. Однако не для всех деньги имеют одинаковое значение.

Коппеломяки, говорит о том, что сотрудник не может быть всегда счастлив на своем рабочем месте. Есть рабочие места, где условия для достижения удовлетворения более благоприятны, чем на других.

– Например, если сотрудник устал и перегружен работой, он не сможет быть счастливым. Помимо обеспечения общего благополучия и стабильности, работодатель может внести свой вклад в улучшение климата на рабочем месте, спрашивая своих сотрудников, как можно улучшить условия работы.

Сам сотрудник может увеличить удовлетворение от своей работы, если активно искать мотивацию. Если вы хотите постоянно узнавать что-то новое, но работодатель не предлагает для этого достаточно ресурсов, вы можете искать сами возможности для саморазвития.

– Есть вакансии, где созданы хорошие условия для работников. Но я думаю, что на такой работе тоже есть люди, которые хотят что-то изменить. По словам Коппеломяки, это не обязательно связано с работой, а с тем, что человек достиг определенного уровня и ищет что-то новое.

Ищу свой собственный путь

По словам Илкка Коппеломяки, не обязательно останавливаться на пути, который вы выбрали однажды в своей карьере, перемены возможны в любом возрасте. Если вы не уверены, что хотите заниматься именно этим, возможно, вам стоит прислушаться к своим чувствам.

– Вам следует подумать о том, чем вы хотите заниматься прямо сейчас, и делать это до тех пор, пока вам это нравится. Многие даже не пробуют что-то новое, опасаясь, что не захотят заниматься этим всю оставшуюся жизнь. Но где говорится, что это на всю оставшуюся жизнь?

Коппеломяки напоминает, что старые профессии исчезают, и, возможно, через десять лет она больше не сможет заниматься работой своей мечты. Но в то же время могут открыться новые возможности.

Поиск собственного пути может быть затруднен ожиданиями близких людей, которые будут вступать в противоречие с собственными желаниями. Однако когда человек находит работу, которую он любит или о которой мечтает, она может стать сильным фактором повышения благополучия в жизни.

– С другой стороны, вы также можете устать, даже работая в рамках любимой профессии, если будете слишком много заниматься любимым делом, – говорит Коппеломяки.

Самые счастливые работники в мире

В этом году Финляндия в очередной раз была признана самой счастливой страной в мире. Однако, по словам Илкка Коппеломяки, общенациональное исследование не подтверждает этого.

– У нас по-прежнему много одиноких и несчастных людей и людей, которые совершают самоубийства. На каждом рабочем месте нужен индивидуальный подход, и в соответствии с этим необходимо принимать все возможные меры.

По сравнению с другими странами в трудовой жизни финнов все хорошо и статус работника защищен. Однако, по словам Коппеломяки, это не увеличивает уровень счастья сотрудников автоматически.

– Возникают вопросы, понимают ли это люди и влияет ли это на уровень счастья каждого человека?

Коппеломяки не считает счастье просто абсолютной ценностью, потому что обеспеченный сотрудник добивается большего. С другой стороны, на эффективность работы также могут влиять многие вещи вне работы, например, отношения в семье.

Ты должен быть позитивным?

Бессмысленно ожидать от любой работы постоянного ощущения счастья. Как и в жизни, на работе бывают плохие и хорошие дни.

– Не стоит слишком на этом заикливаться. «Можно подумать, что сегодня прошло так, а завтра будет лучше», – говорит Илкка Коппеломяки.

На некоторых людей постоянные разговоры об актуальности или радости работы могут оказывать давление. Беспокойство может быть сильным, если ваша собственная работа не соответствует ожиданиям или вы не знаете, чем бы хотели заниматься в своей жизни. В современном обществе работа – это не просто работа, а большая составляющая личности и жизни. Поэтому безработица может вызвать серьезный кризис идентичности и стресс, даже если безработица не вызывает острых финансовых проблем.

Однако, по словам Коппеломяки, каждый может сам решить, какое значение он придает работе в своей жизни.

– Я знаю людей, которые, например, полгода очень много работают, а потом полгода занимаются серфингом. Для них работа – это просто способ добиться чего-то еще в жизни.

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Разъяснение Минтруда России и Минздрава России

В Федерацию Независимых Профсоюзов России поступило разъяснение Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации о порядке применения вступивших в силу с 1 апреля 2021 года совместного приказа Минтруда России № 988н, Минздрава России №1420н от 31 декабря 2020 года «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и приказа Минздрава России от 28 января 2021 года №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические осмотры».

Органы исполнительной власти
по труду субъектов
Российской Федерации
(по списку)

Федеральная служба по труду
и занятости

Российский союз
промышленников
и предпринимателей

Федерация независимых
профсоюзов России

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Министерством здравоохранения Российской Федерации в связи с вступлением в силу с 1 апреля 2021 г. совместного приказа Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31 декабря 2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (далее – Приказ № 988н/1420н) и приказа Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (далее – Приказ № 29н), разъясняет следующее.

Приказы № 988н/1420н и № 29н разработаны в рамках реализации механизма «регуляторной гильотины» взамен приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации определены категория работников, которые проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры за счет собственных средств работодателя. Медицинские осмотры проводятся для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

К таким категориям относятся работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.

Основаниями включения работников в список работодателя для прохождения обязательных медицинских осмотров являются:

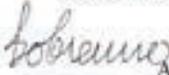
1) вредные условия труда (3 класс), то есть условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени), подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени), подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени), подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени), которые определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

2) наличие на рабочем месте отдельных химических веществ, а именно аллергенов, химических веществ, опасных для репродуктивного здоровья человека и химических веществ, обладающих остроагрессивным действием, а также канцерогенов любой природы, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия, которые обладают специфическими эффектами и не могут быть описаны в пределах стандартных процедур нормирования и защита от которых не может быть в полной мере реализована через установление уровней предельно-допустимых концентраций (наличие указанных веществ определяется в рамках проведения специальной оценки условий труда по результатам идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов или в рамках производственного контроля);

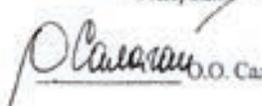
3) выполнение работ вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте, перечисленных в разделе VI Приказа № 988н/1420н, а также работ, при выполнении которых осуществляется непосредственный контакт с пищевыми

продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации, работ на водопроводных сооружениях, имеющих непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, работ в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, работ в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения и работ в медицинских организациях, перечисленных в пунктах 23-27 приложения к Приказу № 29н и требующих проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических обязательных медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Первый заместитель Министра
труда и социальной защиты
Российской Федерации


А.В. Вовченко

Заместитель Министра
здравоохранения Российской
Федерации


О.О. Салагай

Минтруд России
17-011/2021
16.07.2021



№28-002-10074 от 16.07.2021

Новая редакция X раздела Трудового кодекса Российской Федерации вступает в силу с 1 марта 2022 года

2 июля 2021 года Президентом России подписан и зарегистрирован в Минюсте РФ Федеральный закон №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым с 1 марта 2022 года вводится в действие ряд изменений, в том числе новая редакция X раздела Трудового кодекса Российской Федерации.

Информация ФНПР о работе над проектом Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» направлена в членские организации для использования в работе и информирования членов профсоюза.

Информационная справка

Подготовка проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – проект) велась совместно со сторонами социального партнерства более 5 лет. Федерацией Независимых Профсоюзов России были подготовлены концептуальные предложения и обоснования для перехода охраны труда от доктрины «абсолютной безопасности» к доктрине «приемлемого риска». В частности ФНПР было предложено включить в основные направления государственной политики новеллу о необходимости формирования основ для оценки и управления профессиональными рисками, а также новеллу о формировании основных принципов обеспечения безопасности труда. Таким образом, предложения ФНПР позволят сформировать необходимые инструменты для управления профессиональными рисками.

Важным этапом рассмотрения проекта стало его обсуждение в Комитете Государственной Думы ФС РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов. Созданная в рамках Комитета рабочая группа более 3 месяцев рассматривала по-

правки депутатов Госдумы к проекту Федерального закона при участии представителей ФНПР. Более 200 поправок поступило в Комитет ГД, и 143 из них были одобрены рабочей группой Комитета.

ФНПР были подготовлены 17 предложений к тексту проекта, которые были поданы в Комитет в качестве поправок депутатом Госдумы Кабановой В.В., девять из них были одобрены и вошли в данный Федеральный закон. Также ФНПР были поддержаны поправки к проекту, внесенные депутатами Госдумы Тарасенко М.В., Бессараб С.В. Ветлужских А.Л., Сапрыкиной Т.В.

Ключевые изменения X раздела Трудового кодекса РФ коснулись понятийного аппарата. Так, базовый термин «Безопасные условия труда» предлагался в редакции, которая позволила бы работодателям, выдавая средства индивидуальной защиты работнику, признавать его условия труда безопасными. ФНПР выступила против такого определения, и вопрос был вынесен на заседание Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов. Акция «Почти как в офисе» Горно-металлургического профсоюза Челябинской области помогла донести мнение работников по этому вопросу и показала, насколько критичны такие изменения для каждого рабочего человека. В связи с этим депутатами принято решение определение «Безопасные условия труда» оставить в прежней редакции.

Также в новых редакциях представлены понятия «средства индивидуальной защиты», «средства коллективной защиты», «опасность» и ряд других.

Кроме того, в проекте предусматривалась возможность увольнения работника за грубое нарушение требований охраны труда по заключению не только комиссии по охране труда, но и комиссии по расследованию несчастного случая. Такие изменения могли стать основанием для увольнения постра-

давшего на производстве на основании записи в акте Н-1. По предложению ФНПР эта новелла из проекта была исключена.

В проекте статьи «Основные направления государственной политики в области охраны труда» была изъята государственная экспертиза условий труда. ФНПР предложила сохранить госэкспертизу в качестве одного из основных направлений госполитики. Рабочая группа поддержала позицию ФНПР. Кроме того, ФНПР поддержала предложение о проведении государственной экспертизы условий труда на основании обращений комиссий по расследованию несчастных случаев.

Проектом планировалось возложить на работника обязанность немедленно предпринимать меры по устранению выявленных неисправностей используемого оборудования и инструментов, нарушений применяемой технологии, несоответствий используемых сырья и материалов в соответствии со своими должностными (профессиональными) обязанностями. ФНПР предложила изменить редакцию данной нормы.

По итогам обсуждения на рабочей группе депутаты Госдумы и представители Минтруда России согласились с мнением ФНПР и в итоге в обязанности работника записана необходимость соблюдения требований охраны труда, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции, а также незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

ФНПР также настояла на предложении о включении в обязанности работодателя принятия мер по результатам рассмотрения представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Кроме того, планировались изменения ряда положений порядка расследования несчастных случаев на производстве. Так, ФНПР не поддержала установления срока расследования с календарных дней на рабочие, что могло привести к увеличению и затягиванию сроков расследования с учетом выходных и праздничных дней.

Попытка Минтруда России раскрыть понятие «грубая неосторожность пострадавшего» и определить ее как «осознанное нарушение застрахованным требований охраны труда» не была поддержана ФНПР. В Федеральный закон фраза «осознанное нарушение застрахованным требований охраны труда» не вошла.

Одним из нововведений X раздела Трудового кодекса РФ стала статья 226 «Микроповреждения (микротравмы)». Исходя из предложенного определения, «под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности (далее – микроповреждения (микротравмы) работников)».

В связи с этим необходимо информировать работников, что оформление микротравмы при наличии листка нетрудоспособности является сокрытием несчастного случая на производстве, что недопустимо и может привести к нежелательным последствиям для здоровья самого работника.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ СПОРОВ

Обращения профсоюзных организаций в Юридическую консультацию ФНПР демонстрируют актуальность запросов на обоснование мнения профкома при рассмотрении проектов локальных нормативных актов работодателя, затрагивающих трудовые права работников, а также применение различных механизмов защиты членов профсоюзов и профсоюзных организаций. Для использования в практической работе профсоюзной организации предлагается следующая правоприменительная практика.

1. Трудовые отношения

1.1. Часть 3 статьи 19.1, статьи 3121 и 3122 Трудового кодекса РФ

Юридическое оформление отношений между работодателем и гражданином не является приоритетом при установлении факта трудовых отношений. Необходимо устанавливать имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключённый гражданско-правовой договор, признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, с учётом особенностей регулирования труда дистанционных работников. Не было ли со стороны работодателя злоупотреблений при заключении гражданско-правового договора возмездного оказания услуг вопреки намерению работника, как экономически более слабой стороны, заключить трудовой договор.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 № 75-КГ19-5 по кассационной жалобе Л. на решение Кемского городского суда Республики Карелия от 09.08.2018 и апелляционное опреде-

ление судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26.10.2018.

1.2. Статья 67 Трудового кодекса РФ

Неисполнение работодателем обязанности по оформлению трудового договора, изданию приказов о принятии на работу и увольнении, отсутствие записей в трудовой книжке не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений

Допуск к работе работника с ведома и по поручению работодателя подтверждает заключение трудового договора.

При разрешении вопроса о наличии трудовых отношений, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством (п. 18 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»), в том числе фотоматериалы с указанием даты фотосъемок.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 02.12.2020 по делу 33-8020/2020 (2-849-20) по апелляционной жалобе на решение Ленинского районного суда г. Барнаула.

1.3. Абзац 7 части 1 статьи 76. Трудового кодекса РФ, статья 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», пункт 1 статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», пункт 3.8 санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

Работодатель не может отстранить работника от работы при отсутствии согласия на медицинское тестирование (COVID-19) и оснований считать его носителем возбудителем инфекционных заболеваний.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 8 июля 2021 г. по делу № 33-4130.

1.4. Статья 1, пункт 3 части 1 статьи 77, часть 4 статьи 80 Трудового кодекса РФ

Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание) допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении является добровольным его волеизъявлением.

Психологическое давление с целью принуждения к написанию заявления об увольнении по собственному желанию (отключение учётной записи, возложение обязанности пройти внеочередную аттестацию, угрозы со стороны непосредственного руководителя и др.) может привести к восстановлению работника на работе.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 апреля 2021 г. по делу №5-КГПР20-165-К2

1.5. Статьи 81, 84.1, 180, 3121 и 3125 Трудового кодекса РФ

Выполнение определенной трудовой функции по должности вне места нахождения работодателя путем взаимодействия с работником посредством использования сети Интернет и других информационных и телекоммуникационных технологий, а также по электронной почте, соответствует дистанционному характеру работы.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 по делу №№ 8Г-15398/2020[88-16364/2020].

1.6. Пункт 7 части 1 статьи 77, статьи 74 и 3121 Трудового кодекса РФ

Возникновение необходимости присутствия работника в офисе на стационарном рабочем месте в результате реорганизационных мероприятий работодатель должен обосновать в случае, если трудовой договор изначально является договором о дистанционной работе, и осуществляемая работником трудовая функция не требует его присутствия в офисе работодателя,

Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2019 г. по делу № 33-14969/2019 на решение Останкинского районного суда г. Москвы.

1.7. Пункт 6 части 1 статьи 81, часть 1 статьи 3121 и 3124 Трудового кодекса РФ

Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о месте работы. В качестве дополнительного в трудовом договоре может содержаться условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте. ТК РФ предусматривает возможность выполнения работником определённой трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места. При этом режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если трудовым договором о дистанционной работе (условием трудового договора) не установлено иное.

Исходя из содержания норм Трудового кодекса РФ, правовой позиции Конституционного Суда РФ при рассмотрении спора о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ обязательно установление обстоятельств и причин (уважительные

или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

Работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в пункте б части 1 статьи 81 ТК РФ.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 по делу № 5-КГ19-106.

1.8. Статьи 261, 282, 288 Трудового кодекса РФ

Расторжение трудового договора с работником, работающим по совместительству, является расторжением трудового договора по инициативе работодателя и к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса РФ о гарантиях работникам, в том числе о гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями.

Для проверки законности приказа об увольнении по статье 288 ТК РФ необходимо обратить внимание на значимые обстоятельства: когда, в какой форме и в отношении какого лица работодателем было принято решение о приёме на работу, которую выполнял работник по совместительству, для которого эта работа будет основной; когда этот совместитель приступил к исполнению своих трудовых обязанностей по основному месту работы, исполнял ли совместитель свои трудовые обязанности по основному месту; было ли рассмотрено работодателем заявление совместителя о приёме на работу как на основное место работы; какое решение по этому заявлению было принято работодателем; выяснялись ли работодателем при принятии решения об увольнении обстоятельства, связанные с семейным положением совместителя.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2021 по делу № 33-КГ20-7-КЗ.

1.9. Статья 3121 Трудового кодекса РФ

По смыслу положений части 1 статьи 67 и статьи 72 ТК РФ соглашение об изменении определенных условий трудового договора считается заключенным, если работник приступил к работе в таких измененных условиях, независимо от его оформления в письменной форме.

Неисполнение работодателем обязанности по оформлению в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора и переводе работника на дистанционную работу в нарушение статей 56, 57, 61, 72 ТК РФ не свидетельствует об отсутствии достигнутого в установленном законом порядке соглашения между работником и работодателем о дистанционной работе.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26.10.2020 по делу № 33-413019/2020.

1.10. Статья 372 Трудового кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Возможность обращения профсоюзной организации в суд с иском для обжалования локальных нормативных актов, принятых без учета мнения профсоюза прямо предусмотрена законодательством – статьей 372 Трудового кодекса РФ, статьей 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Причем возможность такого обращения не обусловлена подачей каждым конкретным работником в первичную профсоюзную организацию заявления о защите своих прав, либо необходимостью выдачи работниками доверенности на право представления их интересов в суде.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 22 июля 2015 г. по делу № 33-1903

1.11. Статья 370 и 372 Трудового кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Профсоюзная организация имеет право на представительство интересов всех работников применительно к имеющемуся спору об определении размеров компенсаций по результатам аттестации рабочих мест с определенным классом условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса, несмотря на то, что численность указанной профсоюзной организации не составляет большинства работников организации.

Поскольку трудовые правоотношения являются длящимися и неблагоприятное воздействие выявленных по результатам аттестации рабочих мест факторов продолжается, профсоюзная организация не ограничена в правах на заявление исков об установлении размеров компенсаций на будущее время.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 21 августа 2013 г. № 33-3211/2013.

2. Охрана здоровья граждан на рабочих местах

2.1. Статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», статья 11 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» (постановление Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825)

Граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на отказ от профилактических прививок. Профилактические прививки проводятся при наличии информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство гражданина. Работодатель не наделен полномочиями обязать своих работников сделать профилактические прививки. Иммунопрофилактика граждан является добровольной.

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 2 июня 2021 г. № 17АП-4570/21 по делу № А60-55623/2020.

3. Профсоюзные взносы

3.1. Пункт 3 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьи 134 Федерального закона от 26.10.200 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»

По своей правовой природе профсоюзные взносы не являются средствами должника и подлежат удержанию из заработной платы работников при наличии их волеизъявления на это. Внешний управляющий не вправе препятствовать деятельности профсоюзной организации, участию работников в профсоюзной организации.

Поскольку профсоюзные взносы удерживаются из заработной платы работников при ее выплате, и, по сути, являются частью заработной платы работников, то не может быть установлено никакого приоритета для выплат непосредственно работникам перед отчислением соответствующих сумм на счет профсоюзной организации.

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 23 декабря 2019 г. № 07АП-10540/19

4. Политика информационной безопасности (корпоративные почтовые адреса)

4.1. Статья 2 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ

Если обладатель информации принял все необходимые меры против несанкционированного доступа к соответствующей информации третьих лиц, включая прямой запрет на ее отправку на личный адрес электронной почты допускаемого к ней лица (о чем это лицо было поставлено в известность), т.е. действовал разумно и осмотрительно, то отправка гражданином информации на свой (личный) адрес электронной почты, как явно совершенная вопреки предпринятым обладателем информации разумным мерам, может рассматриваться в качестве нарушения – в смысле законодательства об информации, информационных технологиях и о защите информации – его прав и законных интересов именно этим действием, безотносительно к тому, имело ли место разглашение (распространение) данной информации третьему лицу (третьим лицам).

Постановления Конституционного Суда РФ от 26 октября 2017 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в связи с жалобой гражданина А.И. Сушкова».

Правовой департамент Аппарата ФНПР