

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

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА
№ 1 (178)**

ИТОГИ 2021 ГОДА

**Москва
2022 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) 938-77-44
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 27,5 печ. л.
ООО «Экспо-Медиа-Пресс»
115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

СОДЕРЖАНИЕ

Заседания Президиума и ЦК Профсоюза	8
--	----------

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА от 6 апреля 2022 года

Об основных статистических показателях проведения организационной работы Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (№ 12-2)	12
Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2021 год (№ 12-3)	57
Об итогах правозащитной работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в 2021 году (№ 12-4)	85
Об итогах работы комитетов Профсоюза по охране труда в 2021 году (№ 12-5)	122
Об итогах работы по реализации финансовой политики Профсоюза в 2021 году (№ 12-6)	171
О международной деятельности организаций Профсоюза в 2021 году и плане международной работы на 2022 год (№ 12-7)	189
О стипендиях Профсоюза студентам и учащимся ведомственных образовательных учреждений по итогам зимней экзаменационной сессии (№ 12-8)	196
О награждении Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом» (№12-9)	206

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА
ПРОФСОЮЗА от 6 апреля 2022 года**

О внесении в Книгу Почета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Ульянова В.А. (№ VII-4)	208
Об изменениях в составе Молодежного совета Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (№ VII-5)	211
О Плане проведения Года информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в 2022 году (№ VII-8)	213
О Концепции информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (№ VII-9)	223

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ-СОВЕЩАНИЯ
ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА В 2022 ГОДУ
«ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, МЕТОДОВ
ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ПРОФСОЮЗ
И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
В ПРОФСОЮЗЕ»**

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ Семинар в Ставрополе	239
---	------------

Встреча Председателя Профсоюза Н.А. Водянова и Председателя Думы Ставропольского края Н.Т. Великдана	242
---	-----

Программа семинара	243
--------------------------	-----

Обмен опытом: Практика работы по организационному укреплению Профсоюза и применения новых технологий мотивации профсоюзного членства:

А.Г. Булатов , председатель Дагестанской республиканской организации Профсоюза	249
---	-----

А.В. Анферова , председатель Нальчикской городской организации Профсоюза (Кабардино-Балкарская республиканская территориальная организация Профсоюза)	254
--	-----

Н.А. Канаева , председатель Майской районной организации Профсоюза (Кабардино-Балкарская республиканская территориальная организация Профсоюза)	259
--	-----

М.Т. Гуссалова , эксперт по организационной работе Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза	267
---	-----

Обмен опытом: Практика работы по организационному укреплению Профсоюза и применения новых технологий при реализации информационной политики Профсоюза:

Р.З. Мадиев , председатель Чеченской республиканской организации Профсоюза	274
---	-----

С.А. Бестов , председатель Карачаево-Черкесской республиканской организации Профсоюза	278
--	-----

Е.А. Прохоренко , представитель Ставропольской краевой организации Профсоюза в Георгиевском городском округе	285
---	-----

А.В. Михеев, руководитель проекта «Дисконтная карта члена Профсоюза» Северо-Кавказский федеральный округ 289

В РАМКАХ ГОДА ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРОФСОЮЗА

И.И. Яковлев. Информационные ресурсы как средство повышения эффективности работы по мотивации профсоюзного членства 293

И.И. Яковлев. Современное законодательство. Информация и особенности ее предоставления в сети Интернет. Государственные и муниципальные информационные системы 307

Панельная дискуссия: Работа в социальных сетях.

Социальные сети как средство распространения информации и предоставления информации:

Е.А. Галюткин. Опыт и перспективы применения цифровых технологий в деятельности Ставропольской краевой организации Профсоюза 322

О.А. Демчук. Проект разработки и продвижения веб-приложения для первичной профсоюзной организации администрации Георгиевского городского округа 327

Т.В. Богословская. Продвижение имиджа профсоюзов среди молодежи через социальные сети 333

ОТМЕЧЕНЫ ПРОФСОЮЗНЫМИ НАГРАДАМИ

с 1 декабря 2021 года по март 2022 года 337

ОПЫТ И ПРАКТИКА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

И. Гилева. На благо людей 347

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

АРМЕНИЯ. Профсоюз государственных служащих Армении	352
ТАИЛАНД. Конфедерации по связям с работниками государственных предприятий (SERC)	371

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Обращение Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России к Президенту Российской Федерации В.В. Путину	377
Доклад Председателя ФНПР М.В. Шмакова на заседании Генерального Совета ФНПР 20 апреля 2022 года	379
Аналитический доклад «Лучшие практики членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодежи через коллективные договоры»	395

ЗАСЕДАНИЯ ПРЕЗИДИУМА И ЦК ПРОФСОЮЗА 6 АПРЕЛЯ 2022 ГОДА

6 апреля 2022 года, в Москве, во Дворце Труда Профсоюзов, состоялось заседание Президиума Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Заседание прошло под председательством Н.А. Водянова.

В заседании приняли участие 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 общественной организации Профсоюза; Двинская Ольга Александровна; Дмитриев Михаил Сергеевич – председатель Томской областной организации Профсоюза; Игнатова Светлана Михайловна – председатель Курганской областной организации Профсоюза; Кузнецова Тамара Михайловна – председатель Воронежской областной организации Профсоюза; Логуа Наталия Федоровна; Сазонов Виктор Викторович – председатель Межрегиональной Крымской республиканской и г. Севастополя организации Профсоюза; Трофимов Василий Александрович – председатель Оренбургской областной организации Профсоюза; Шарухина Лидия Михайловна – председатель Сахалинской областной организации Профсоюза. А также заместители Председателя Профсоюза с правом голоса: Шелобанова Ольга Викторовна, Шестакова Татьяна Владимировна.

В заседании приняла участие Щербаченко Татьяна Владимировна – председатель Центральной ревизионной комиссии Профсоюза, председатель Ростовской областной территориальной организации Профсоюза.

В качестве приглашенных присутствовали: Баринов Сергей Юрьевич – председатель Московской городской организации Профсоюза, Ларионов Александр Иванович – председатель Самарской областной территориальной организации Профсоюза.

По основному вопросу повестки дня «Об основных статистических показателях деятельности организаций Профсоюза за 2021 год» выступили: Г.И. Данилова – заведующая отделом организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза; Ю.В. Сажнева – заведующая отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза; Ю.В. Рудь – заведующий юридическим отделом ЦК Профсоюза – главный правовой инспектор труда Профсоюза; А.И. Лебедев – заведующий отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза – главный технический инспектор труда Профсоюза; Т.Ю. Дерганова – заведующая финансовым отделом ЦК Профсоюза – главный бухгалтер ЦК Профсоюза.

Президиум Профсоюза также рассмотрел вопросы:

– О международной деятельности организаций Профсоюза в 2021 году и плане международной работы на 2022 год;

– О стипендиях Профсоюза студентам и учащимся ведомственных образовательных учреждений по итогам зимней экзаменационной сессии;

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

– Об участии организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в первомайской акции профсоюзов в 2022 году

и другие.

В тот же день состоялось заседание Центрального комитета Профсоюза. Открыл заседание Председатель Профсо-

юза Н.А. Водянов. Николай Анатольевич рассказал о совещании с руководителями общероссийских межрегиональных профсоюзов, входящих в состав Федерации Независимых Профсоюзов России, которое прошло 5 апреля в Москве.

Рассмотрены вопросы:

– О внесении в Книгу Почета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации В.А. Ульянова;

– Об изменениях в составе Молодежного совета Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– О Плана проведения Года информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в 2022 году;

– О Концепции информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

и другие.

Заседание прошло в формате видеоконференции. В онлайн-формате члены Центрального комитета в регионах проголосовали по вопросам финансовой политики Профсоюза.

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 6 апреля 2022 года

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-2

**Об основных статистических показателях проведения
организационной работы Общероссийского
профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации за 2021 год**

Заслушав и обсудив информацию об основных статистических показателях проведения организационной работы Профсоюза за 2021 год, Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Принять к сведению информацию отдела организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза об основных статистических показателях проведения организационной работы Профсоюза за 2021 год, подготовленную

на основе представленных в ЦК Профсоюза комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза отчетов по формам № 7 и № 11 (приложение № 1).

2. Утвердить отчеты по форме № 7 «Сводный статистический отчет общероссийских, межрегиональных профсоюзов за 2021 год» и форме № 11 «Сводный статистический отчет за 2021 год Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» (приложения № 2 и № 3).

3. Утвердить следующую организационную структуру Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (приложение № 4):

- 79 – региональных организаций Профсоюза;
- 2 – межрегиональные организации Профсоюза;
- 836 – территориальных организаций Профсоюза;
- 15 732 – первичные профсоюзные организации.

4. За достижение лучших результатов по организационному укреплению Профсоюза в части увеличения численности членов Профсоюза в 2021 году комитетам Кабардино-Балкарской (Бакова Ф.О.), Ростовской (Щербаченко Т.В.), Ставропольской (Волков Г.В.), Татарстанской (Калашникова О.А.) и Тувинской (Седип-оол Ч.К.) региональных организаций Профсоюза объявить Благодарность Президиума Профсоюза и премировать председателей вышеперечисленных организаций Профсоюза по 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей каждого за счет членских профсоюзных взносов.

5. Указать председателям, допустившим наибольшее снижение численности членов Профсоюза, на необходимость активизации работы по мотивации профсоюзного членства:

– более чем на 1000 человек: Краснодарской (Корнилова Е.В.), Межрегиональной Крымской республиканской

и г. Севастополя (Сазонов В.В.), Московской городской (Баринов С.Ю.), Пермской (Ишимова О.И.), Самарской (Ларионов А.И.), Саратовской (Ковшов С.А.) и Свердловской (Анисимов В.Ф.) региональных организаций Профсоюза;

– более чем на 30%: Самарской (Ларионов А.И.), Тверской (Грицюк Е.П.) и Рязанской (Полякова Е.Н.) региональных организаций Профсоюза.

В срок до 16 мая 2022 года вышеуказанным организациям Профсоюза представить в ЦК Профсоюза программу развития организации.

Председателям региональных организаций Профсоюза Ларионову А.И., Грицюк Е.П., Поляковой Е.Н. ежемесячно в течение 2022 года направлять в ЦК Профсоюза отчеты о проделанной работе по организационному укреплению, увеличению численности членов Профсоюза с последующим обсуждением по ВКС с ответственным за исполнение данного постановления.

Вопрос о ходе выполнения поступивших в ЦК Профсоюза программ рассмотреть на заседании комиссии по организационной работе, кадровой политике и работе с молодежью ЦК Профсоюза в 2022 году.

6. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза продолжить:

– реализацию практических мер по сохранению и увеличению численности членов Профсоюза, созданию новых первичных профсоюзных организаций;

– системное обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива по вопросам мотивации профсоюзного членства на базе учебно-методических центров и филиалов образовательных учреждений профсоюзов с использованием инновационных методов.

7. Указать председателям Ингушской (и.о. председателя Арчаков И.Р.) и Магаданской (Яровенко А.В.) региональных

организаций Профсоюза на необходимость соблюдения сроков представления сводных статистических отчетов в Центральный комитет Профсоюза.

8. Настоящее постановление с приложениями направить региональным (межрегиональным) комитетам организаций Профсоюза для использования в работе, отчет по форме № 7 «Сводный статистический отчет общероссийских, межрегиональных профсоюзов за 2021 год» с пояснительной запиской направить в Департамент организационной работы Аппарата ФНПР, Международную федерацию профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания – для сведения.

9. Опубликовать настоящее постановление в «Информационном бюллетене Профсоюза» (с приложениями) и разместить на сайте Профсоюза (без приложений).

10. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Шелобанову О.В.

11. Снять с контроля постановление Президиума Профсоюза от 7 апреля 2021 г. № 6-1-1.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение №1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 6 апреля 2022 г. № 12-2*

ИНФОРМАЦИЯ об основных статистических показателях проведения организационной работы Профсоюза за 2021 год

I. Численный состав Профсоюза. Структура Профсоюза (форма № 7, приложения № 1, № 2)

В Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по состоянию на 1 января 2022 года входит 81 организация.

Из них 79 – региональные, 2 – межрегиональные, 836 – территориальные и 15 732 – первичные организации, в их числе 46 – профорганизации студентов и учащихся учебных заведений.

Профсоюз объединяет 823 756 членов Профсоюза, без учета статистических данных Удмуртской республиканской организации Профсоюза.

На учете в Профсоюзе состоят 776 542 (93,9% к 2020 г.) работающих, 28 818 (на 1,4% больше, чем в 2020 г.) студентов и учащихся учебных заведений, 15 571 (на 2,2% больше, чем в 2020 г.) неработающий пенсионер и 2825 (на 9,5% больше, чем в 2020 г.) временно не работающих.

Среди работающих членов Профсоюза 84 582 (10,3%) – федеральные государственные гражданские служащие, 71 082 (8,6%) – муниципальные служащие, 26 920 (3,3%) – сотрудники со специальными званиями, 246 145 (29,9%) – члены Профсоюза моложе 35 лет, 560 851 (68,1%) – женщины.

В 2021 году численность членов Профсоюза снизилась на 49 806 человек (на 5,7% к 2020 г.) в 46 региональных организациях Профсоюза (64 – в 2020 г.).

Тем не менее в 2021 году комитеты 35 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза сохранили и увеличили численность членов Профсоюза (16 – в 2020 г.).

Наиболее успешно в этом направлении работали и добились увеличения численности членов Профсоюза:

- Тувинская республиканская (на 1557 чел.);
- Ростовская областная (на 1059 чел.) организации Профсоюза.

В 2021 году в члены Профсоюза приняты 44 884 работающих (на 1,23% меньше, чем в 2020 году) и 7281 студент и учащийся учебных заведений (на 5% больше, чем в 2020 году).

В 4 (5 – в 2020 г.) региональных организациях Профсоюза приняты в члены Профсоюза более 2000 работающих.

В 2021 году вышли из Профсоюза по собственному желанию 13 272 чел. (в 2020 г. – 17 936 чел.), исключены из Профсоюза – 23 чел. (в 2020 г. – 105 чел.).

В 2021 году произошли изменения в организационной структуре Профсоюза: вновь создано 314 (329 – в 2020 г.) первичных профсоюзных организаций, в том числе 2 первичные организации в профессиональных образовательных учреждениях.

В 23 (20 – в 2020 г.) региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза число первичных профсоюзных организаций увеличилось или осталось без изменения.

Наибольшее число вновь созданных первичных профсоюзных организаций – в Татарстанской республиканской организации Профсоюза (33 организации).

Профорганами 27 региональных организаций Профсоюза за год не создано ни одной первичной профсоюзной орга-

низации: Амурской, Алтайской республиканской, Еврейской, Ивановской, Ингушской, Калининградской, Калмыцкой, Кемеровской, Кировской, Коми, Костромской, Красноярской, Курской, Липецкой, Магаданской, Марийской, Мордовской, Рязанской, Северо-Осетинской, Тверской, Томской, Удмуртской, Ульяновской, Хакасской, Ханты-Мансийской, Чеченской, Ярославской.

Наиболее высокие показатели охвата профсоюзным членством среди работающих и студентов в 2021 году – в Северо-Кавказском (82,8%) и Южном (68,1) федеральных округах Российской Федерации.

II. Профсоюзное членство

(форма № 7 таблица II, приложение № 3)

Процент охвата профсоюзным членством работающих, студентов и учащихся учебных заведений снизился на 7,7% и составляет 56,8%.

Наиболее низкие показатели профсоюзного членства в:

– Калининградской областной (10,92%);

– Коми республиканской (13,45%);

– Камчатской краевой (17,76%);

– Мурманской областной (17,86%) организациях Профсоюза.

Охват профсоюзным членством работающих, студентов и учащихся свыше 50% – в 49 региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза.

Наиболее высокий процент охвата профсоюзным членством среди работающих – в Кабардино-Балкарской (99,9%), Северо-Осетинской (96,7%), Белгородской (88,56%), Мордовской (91,8%), Татарстанской (90,56%) региональных организациях Профсоюза.

III. Профессиональный состав членов Профсоюза (форма № 11, приложение № 4)

Общее число работающих членов Профсоюза составило 776 542 чел.

84 582 чел. – государственные гражданские служащие (количество уменьшилось на 5665 чел.);

71 082 чел. – муниципальные служащие (количество уменьшилось на 3 746 чел.);

26 920 чел. – сотрудники со специальными званиями (количество увеличилось на 3474 чел.).

Наибольшее число работающих членов Профсоюза в:

– Министерстве внутренних дел Российской Федерации – 33 003 чел.;

– Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий – 20 659 чел.;

– Федеральной налоговой службе – 34 645 чел.;

– Федеральной службе исполнения наказаний – 27 869 чел.;

– Пенсионном фонде Российской Федерации – 30 909 чел.;

– органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации – 298 779 чел., в том числе:

– Министерстве труда и социальной защиты субъектов Российской Федерации – 225 964 чел.;

– органах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий субъектов Российской Федерации – 29 351 чел.;

– администрациях местного самоуправления муниципальных образований субъектов Российской Федерации – 168 730 чел.

IV. Профсоюзные кадры и актив (форма № 7 таблица III)

Существенных кадровых изменений в составе профсоюзных органов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза не произошло.

Из 15 732 председателей первичных профсоюзных организаций 23 человека – штатные работники, 3159 человек (20,1%) – представители молодежи до 35 лет и 12 431 (79%) – женщины.

Из 836 председателей (женщины – 637 человек (76,2%), молодежь до 35 лет – 30 человек (3,6%), территориальных организаций Профсоюза – 124 штатных работника.

Специалистов аппаратов территориальных организаций Профсоюза – 213 человек (женщины – 144 (67,6%), молодежь до 35 лет – 8 (3,8%), из них штатных – 79 человек.

Из 81 председателя республиканских, краевых, областных, окружных организаций Профсоюза 76 человек – штатных, 46 (56,8%) – женщины, 3 (3,71%) – моложе 35 лет.

Специалистов аппаратов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза – 270 человек, из них штатных работников – 268 человек, в том числе молодежи – 33 человека, женщин – 197 человек.

Женщин на выборных профсоюзных должностях – 143 894 человека.

Молодежи на выборных профсоюзных должностях – 45 922 человека.

Председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации – 1 человек, заместителей Председателя – 2 человека, штатных работников – специалистов аппарата ЦК Профсоюза – 20 человек, профорганизаторов – 2 человека (Республика Алтай и Тверская область).

V. Подготовка и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива (форма № 7 таблица IV, приложения № 5, № 6)

В 2021 году всеми формами профсоюзного обучения было охвачено 47 538 членов Профсоюза (в 2020 году – 31 589 членов Профсоюза).

Повысили квалификацию и прошли переподготовку 424 освобожденных (штатных) и 42 075 неосвобожденных профсоюзных активистов организаций Профсоюза.

В 57 школах профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций, их количество выросло на 4, обучено 5039 человек (в 2020 г. – 3650 человек).

При организации обучения профсоюзных кадров и актива наиболее востребованными являлись краткосрочные семинары и курсы; так, из общего количества обученных их прошли 23 220 человек (55,2%).

Доля средств профсоюзного бюджета, направляемая комитетами территориальных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на обучение профсоюзного актива по целевой статье выросла по сравнению с предыдущим отчетным периодом и составляет в среднем по Профсоюзу 3,3%.

Увеличение расходов комитетами территориальных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на обучение профсоюзного актива обусловлено снижением ограничительных мер, введенных в период пандемии COVID-19 (в 2020 году), и проведением обучающих мероприятий с использованием возможностей сети Интернет (дистанционное обучение) и в очном формате.

VI. Заключение

В 2021 году Профсоюзу не удалось добиться стабилизации и роста численности Профсоюза. Произошло снижение на 49 806 человек.

Основными причинами, влияющими на сокращение численности членов Профсоюза, являются:

– продолжающаяся административная реформа органов исполнительной власти Российской Федерации, субъектов и органов местного самоуправления (объединение и укрупнение);

– кадровые перестановки (ротация), смена руководителей всех уровней власти;

– текучесть кадров в связи с низкой заработной платой;

– последствия пандемии COVID-19.

Задачи организационного укрепления организаций выполнили 35 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, что на 118,8% больше, чем в 2020 году.

6 апреля 2022 года

Отдел организационной работы

и кадровой политики ЦК Профсоюза

Приложение №2
к Информации об основных статистических
показателях Профсоюза от 06.04.2022

Создание первичных профсоюзных организаций и прием в члены Профсоюза

№ п/п	Наименование организации	За 2020 год				За 2021 год					
		Всего ППО	из них вновь создано	Вновь приняты в члены Профсоюза		Всего ППО	из них вновь создано	Общее количество членов Профсоюза			
				работавших	участившихся			работавших	участившихся		
Северо-Западный											
1	Архангельская	50	2	1213	145	0	48	1	1063	31	0
2	Вологодская	60	0	2622	173	0	57	1	2280	211	0
3	Калининградская	12	0	730	128	0	11	0	735	145	0
4	Карельская	59	2	1930	372	0	60	5	1940	330	0
5	Коми	32	0	912	52	0	30	0	923	78	0
6	СПб и Ленинградской обл.	339	4	32746	1285	586	334	1	31918	1286	578
7	Мурманская	39	1	1094	84	0	37	1	1020	101	0
8	Новгородская	92	6	5045	387	0	83	1	5061	256	0
9	Псковская	111	2	2481	12	0	109	4	2257	30	0
Итого по региону		794	17	48773	2638	586	769	14	47197	2468	578
Центральный											
10	Администрация Президента	1	0	4026	0	0	1	0	3805	0	0

Информационный бюллетень Профсоюза

11	Белгородская	256	16	16550	50	0	258	2	16050	366	0
12	Брянская	204	5	6203	327	0	203	4	6407	791	0
13	Владимирская	192	2	6780	30	108	191	1	6663	47	117
14	Воронежская	659	8	19271	886	0	647	9	18876	647	0
15	Ивановская	59	1	1703	28	0	48	0	1540	77	0
16	Калужская	177	2	6808	605	0	176	3	6477	595	0
17	Костромская	88	0	2260	0	0	87	0	2265	0	0
18	Курская	123	0	5232	110	0	123	0	5235	71	0
19	Липецкая	120	2	4188	78	0	122	0	3960	63	0
20	Московская город.	426	11	87041	5605	172	416	2	66814	3614	262
21	Московская област.	750	31	41028	5418	230	647	29	40137	5757	230
22	Орловская	76	1	2622	0	0	65	2	2687	0	0
23	Рязанская	89	5	2916	157	0	73	0	1942	62	0
24	Смоленская	81	1	2642	274	0	80	3	2495	92	0
25	Тамбовская	369	7	11265	527	0	363	7	11267	812	0
26	Тверская	33	0	636	0	0	22	0	397	9	0
27	Тульская	75	1	5170	458	0	73	1	5320	510	0
28	Ярославская	154	0	7384	306	0	152	0	6893	306	0
Итого по региону		3932	93	233725	14859	510	3747	63	209230	13819	609
Приволжский											
29	Башкортостанская	642	39	28458	422	400	636	25	28462	735	671
30	Кировская	111	1	4181	91	0	101	0	4183	186	0

31	Марийская	52	0	3098	11	0	48	0	3051	13	0
32	Мордовская	222	1	10303	194	0	220	0	10300	58	0
33	Нижегородская	364	1	20817	931	34	313	5	20286	660	32
34	Оренбургская	329	0	19647	1443	479	313	2	19289	1427	572
35	Пензенская	134	5	6314	324	0	125	3	6061	432	0
36	Пермская	195	0	12010	0	110	182	4	10965	0	110
37	Самарская	316	10	25656	2536	0	262	3	13528	1007	0
38	Саратовская	396	6	26627	637	200	309	2	22909	1579	200
39	Татарстанская	845	32	38641	1263	0	857	33	40095	1604	142
40	Ульяновская	178	0	6347	224	0	178	0	6350	208	0
41	Удмуртская	50	0	2592	144	0	0	0	0	0	0
42	Чувашская	126	3	8595	610	1054	120	7	8708	1331	501
Итого по региону		3960	98	213286	8830	2277	3664	84	194187	9240	2228
Южный											
43	Адыгейская	68	0	3421	156	0	71	3	3334	194	0
44	Астраханская	68	1	4150	144	0	67	4	3868	243	0
45	Волгоградская	154	3	9014	631	0	127	3	8629	421	0
46	Калмыцкая	48	1	2305	66	0	35	0	2066	54	0
47	Краснодарская	1104	12	66158	5469	405	1087	26	63167	4314	204
48	Крымская и г. Севастополя	237	3	15746	1153	0	207	4	14349	1746	0
49	Севастопольская	30	2	1412	423	0	33	3	1578	68	0
50	Ростовская	702	33	33452	3281	731	710	23	34511	3600	1272
Итого по региону		2411	55	135658	11323	1136	2337	66	131502	10640	1476

Северо-Кавказский											
51	Дагестанская	435	0	14567	54	169	437	2	14516	54	169
52	Ингульская	22	1	1030	0	0	22	0	1030	0	0
53	Кабардино-Балкарская	645	10	28372	546	0	651	6	28752	510	0
54	Карачаево-Черкесская	82	0	3320	20	0	76	1	3238	96	0
55	Северо-Осетинская	165	11	13542	249	450	165	0	13548	0	450
56	Ставропольская	347	5	26433	357	277	356	9	26848	592	283
57	Чеченская	419	1	14848	18	0	418	0	14838	0	0
Итого по региону		2115	28	102112	1244	896	2125	18	102770	1252	902
Уральский											
58	Курганская	202	5	8335	610	0	192	5	8416	735	0
59	Свердловская	244	2	10081	718	0	230	3	8940	912	0
60	Тюменская	231	7	9694	696	0	217	4	9702	674	0
61	ХМАО	69	0	6031	232	0	67	0	5894	370	0
62	Челябинская	140	0	5263	156	0	124	2	4670	368	0
Итого по региону		886	14	39404	2412	0	830	14	37622	3059	0
Сибирский											
63	Алтайская крайная	272	4	20544	350	1100	270	3	20557	285	1050
64	Алтайская республ.	14	2	485	142	0	12	0	475	14	0
65	Иркутская	84	2	4386	32	0	85	1	4406	20	0
66	Кемеровская	146	0	7472	215	0	141	0	7202	432	0

67	Красноярская	77	0	2174	78	0	77	0	2228	92	0
68	Новосибирская	87	1	4635	368	0	81	1	3799	306	0
69	Омская	122	0	9703	734	0	122	2	9724	835	0
70	Томская	72	1	3319	183	0	64	0	3232	90	0
71	Тувинская	42	0	2382	0	0	59	17	3939	0	0
72	Хакасская	29	0	919	0	0	29	0	905	0	0
Итого по региону		945	10	56019	2102	1100	940	24	56467	2074	1050
Дальневосточный регион											
73	Амурская	47	0	2896	136	230	43	0	2843	41	230
74	Бурятская	297	0	8567	417	127	301	5	8619	539	129
75	Еврейская	23	0	865	18	0	23	0	870	16	0
76	Забайкальская	94	2	7790	155	58	95	3	7790	81	58
77	Камчатская	37	2	901	72	0	37	1	1269	367	0
78	Магаданская	11	0	403	89	0	12	0	491	91	0
79	Приморская	101	1	4390	35	0	95	1	4390	35	0
80	Сахалинская	56	1	2113	141	0	51	1	2107	113	0
81	Саха (Якутская)	583	7	14453	870	16	580	14	14571	888	21
82	Хабаровская	91	1	2207	102	0	83	6	1831	161	0
Итого по региону		1340	14	44585	2035	431	1320	31	44781	2332	438
Итого по Профсоюзу		16383	329	873562	45443	6936	15732	314	823756	44884	7281

**Профсоюзное членство среди работающих в региональных (межрегиональных) организациях
Профсоюза по состоянию на 01.01.2022.**

№ п/п	Наименование организации	Всего работающих	Из них членов Профсоюза	% охвата профсоюзным членством (2022)		Динамика охвата профсоюзным членством (2022-2021),%		Всего работающих и учащихся	Из них членов Профсоюза	% охвата профсоюзным членством (2022)	Динамика охвата профсоюзным членством (2022-2021),%
				Северо-Западный	Южный	Северо-Западный	Южный				
1	Архангельская	5525	1040	18,82	18,82	-2,23	-2,23	5525	1040	18,82	-2,23
2	Вологодская	5806	2215	38,15	38,15	-5,14	-5,14	5806	2215	38,15	-5,14
3	Калининградская	6731	735	10,92	10,92	0,71	0,71	6731	735	10,92	0,71
4	Карельская	9361	1930	20,62	20,62	-0,64	-0,64	9361	1930	20,62	-0,64
5	Коми	6572	884	13,45	13,45	-7,43	-7,43	6572	884	13,45	-7,43
6	СПб и Ленинградской обл.	45998	27461	59,70	59,70	-2,62	-2,62	49919	29072	58,24	-2,39
7	Мурманская	5598	1000	17,86	17,86	-0,39	-0,39	5598	1000	17,86	-0,39
8	Новгородская	6343	5061	79,79	79,79	-1,67	-1,67	6343	5061	79,79	-1,67
9	Псковская	7288	2191	30,06	30,06	-0,61	-0,61	7288	2191	30,06	-0,61
Итого по региону		99222	42517	32,15	32,15	-2,23	-2,23	103143	44128	31,99	-2,20

Центральный											
	Администрация Президента	2155	2155	100,00	0,00	2155	2155	100,00	0,00	2155	100,00
10	Администрация Президента	2155	2155	100,00	0,00	2155	2155	100,00	0,00	2155	100,00
11	Белгородская	18124	16050	88,56	-3,23	18124	16050	88,56	-3,23	16050	88,56
12	Брянская	11521	6404	55,59	-1,14	11521	6404	55,59	-1,14	6404	55,59
13	Владимирская	9551	6209	65,01	-0,84	9945	6577	66,13	-0,87	6577	66,13
14	Воронежская	23908	18876	78,95	-0,85	23908	18876	78,95	-0,85	18876	78,95
15	Ивановская	5815	1519	26,12	-2,80	5815	1519	26,12	-2,80	1519	26,12
16	Калужская	13920	6425	46,16	-0,42	13920	6425	46,16	-0,42	6425	46,16
17	Костромская	3605	2265	62,83	0,31	3605	2265	62,83	0,31	2265	62,83
18	Курская	7643	5235	68,49	0,04	7643	5235	68,49	0,04	5235	68,49
19	Липецкая	8785	3958	45,05	-10,35	8785	3958	45,05	-10,35	3958	45,05
20	Московская город.	198662	62708	31,57	-36,28	238483	63362	26,57	-32,67	63362	26,57
21	Московская област.	58583	39254	67,01	-6,83	59183	39854	67,34	-6,74	39854	67,34
22	Орловская	3103	2687	86,59	-0,60	3103	2687	86,59	-0,60	2687	86,59
23	Рязанская	6363	1935	30,41	-11,95	6363	1935	30,41	-11,95	1935	30,41
24	Смоленская	6641	2492	37,52	-0,34	6641	2492	37,52	-0,34	2492	37,52
25	Тамбовская	14966	11242	75,12	2,93	14966	11242	75,12	2,93	11242	75,12
26	Тверская	2193	371	16,92	-22,17	2193	371	16,92	-22,17	371	16,92
27	Тульская	8943	5300	59,26	3,73	8943	5300	59,26	3,73	5300	59,26
28	Ярославская	15157	6692	44,15	-2,01	15157	6692	44,15	-2,01	6692	44,15
Итого по региону		419638	201777	57,12	-4,89	460453	203399	56,94	-4,69	203399	56,94

Приволжский										
29	Башкортостанская	36681	22620	61,67	-3,72	39154	24839	63,44	-3,50	
30	Кировская	10749	4025	37,45	1,36	10749	4025	37,45	1,36	
31	Марийская	4302	3008	69,92	1,01	4302	3008	69,92	1,01	
32	Мордовская	11296	10300	91,18	0,37	11296	10300	91,18	0,37	
33	Нижегородская	34604	20023	57,86	-0,41	34717	20136	58,00	-0,30	
34	Оренбургская	23245	17318	74,50	-0,80	25738	19206	74,62	-1,36	
35	Пензенская	8216	6061	73,77	-8,07	8216	6061	73,77	-8,07	
36	Пермская	15463	9223	59,65	0,16	16688	10448	62,61	0,47	
37	Самарская	31483	13511	42,92	-32,09	31483	13511	42,92	-32,09	
38	Саратовская	29132	19570	67,18	-23,04	31905	22170	69,49	-21,06	
39	Татарстанская	44023	39913	90,66	0,66	44229	40055	90,56	0,56	
40	Ульяновская	9328	6343	68,00	1,93	9328	6343	68,00	1,93	
41	Удмуртская	0	0	0,00	-41,63	0	0	0,00	-41,63	
42	Чувашская	9798	7045	71,90	1,90	11454	8701	75,96	2,16	
	Итого по региону	268320	178960	61,90	-7,31	279259	188803	62,71	-7,15	
Южный										
43	Адыгейская	5572	3332	59,80	-0,85	5572	3332	59,80	-0,85	
44	Астраханская	9295	3865	41,58	-1,75	9295	3865	41,58	-1,75	
45	Волгоградская	10455	8534	81,63	-2,41	10455	8534	81,63	-2,41	
46	Калмыцкая	2899	2063	71,16	-9,89	2899	2063	71,16	-9,89	
47	Краснодарская	80750	61915	76,67	-0,94	81390	62555	76,86	-1,16	

48	Крымская и г. Севастополя	18259	14349	78,59	1,58	18259	14349	78,59	1,58
49	Севастопольская	3264	1578	48,35	-2,28	3264	1578	48,35	-2,28
50	Ростовская	34999	30263	86,47	0,05	39684	34455	86,82	-0,23
Итого по региону		165493	125899	68,03	-2,06	170818	130731	68,10	-2,12
Северо-Кавказский									
51	Дагестанская	16975	13699	80,70	0,50	18207	14516	79,73	0,46
52	Ингушская	1660	1030	62,05	0,00	1660	1030	62,05	0,00
53	Кабардино-Балкарская	25496	25496	100,00	0,00	28782	28752	99,90	-0,10
54	Карачаево-Черкесская	4583	3238	70,65	0,21	4583	3238	70,65	0,21
55	Северо-Осетинская	12502	12038	96,29	0,04	14012	13548	96,69	0,04
56	Ставропольская	30917	26276	84,99	-1,20	31716	26847	84,65	-1,15
57	Чеченская	17299	14838	85,77	0,07	17299	14838	85,77	0,07
Итого по региону		109432	96615	82,92	-0,05	116259	102769	82,78	-0,07
Уральский									
58	Курганская	10778	7266	67,42	0,10	10778	7266	67,42	0,10
59	Свердловская	35273	8706	24,68	-2,83	35273	8706	24,68	-2,83
60	Тюменская	16097	9572	59,46	-0,12	16097	9572	59,46	-0,12
61	ХМАО	7639	5762	75,43	1,02	7639	5762	75,43	1,02
62	Челябинская	15970	4670	29,24	-2,42	15970	4670	29,24	-2,42
Итого по региону		85757	35976	51,25	-0,85	85757	35976	51,25	-0,85
Сибирский									
63	Алтайская краевая	24953	18170	72,82	0,20	27103	20270	74,79	0,18

64	Алтайская республ.	700	475	67,86	-1,03	700	475	67,86	-1,03
65	Иркутская	14648	3605	24,61	0,10	15352	4309	28,07	0,09
66	Кемеровская	16210	7103	43,82	-6,97	16210	7103	43,82	-6,97
67	Красноярская	11087	2228	20,10	3,63	11087	2228	20,10	3,63
68	Новосибирская	18759	3760	20,04	-1,48	18759	3760	20,04	-0,53
69	Омская	13246	9014	68,05	0,22	13246	9014	68,05	0,22
70	Томская	7398	3232	43,69	1,58	7398	3232	43,69	1,58
71	Тувинская	4495	3939	87,63	11,36	4495	3939	87,63	11,36
72	Хакасская	1921	905	47,11	0,25	1921	905	47,11	0,25
Итого по региону		113417	52431	49,57	0,79	116271	55235	50,12	0,88
Дальневосточный									
73	Амурская	4073	2122	52,10	0,40	4793	2842	59,29	0,54
74	Бурятская	11948	8135	68,09	0,15	12360	8547	69,15	0,18
75	Еврейская	1388	870	62,68	0,72	1388	870	62,68	0,72
76	Забайкальская	11437	7419	64,87	0,07	11581	7563	65,31	0,07
77	Камчатская	7140	1268	17,76	5,18	7140	1268	17,76	5,18
78	Магаданская	1921	489	25,46	5,29	1921	489	25,46	5,29
79	Приморская	11503	4390	38,16	0,00	11503	4390	38,16	0,00
80	Сахалинская	4095	2104	51,38	0,00	4095	2104	51,38	0,00
81	Саха (Якутская)	21116	13748	65,11	-2,69	22536	14424	64,00	-2,19
82	Хабаровская	7736	1822	23,55	-2,14	7736	1822	23,55	-2,14
Итого по региону		82357	42367	46,92	0,70	85053	44319	47,67	0,77
Итого по Профсоюзу		1343636	776542	57,97	0,44	1417013	805360	58,12	1,45

Приложение №5
к Информации об основных статистических
показателях Профсоюза от 06.04.2022

Сведения об организации подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива

№ п/п	Наименование организации	Профсоюзные освобожденные (штатные) работники, всего:					Профсоюзный актив (неосвобожденные), всего:				
		в том числе прошли обучение:					в том числе прошли обучение:				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Северо-Западный											
1	Архангельская	3	3	3	0	0	42	30	35	2	20
2	Вологодская	2	2	2	1	2	40	47	40	39	34
3	Калининградская	3	1	1	0	1	0	8	0	0	0
4	Карельская	0	1	2	0	0	65	0	44	0	0
5	Коми	1	1	1	1	1	27	24	24	15	31
6	СПб и Ленинградской обл.	14	16	13	15	14	692	730	676	356	362
7	Мурманская	2	2	2	2	2	317	73	54	53	49
8	Новгородская	3	3	3	3	3	148	148	72	154	140
9	Псковская	2	3	2	0	3	63	78	55	0	62
	Итого по региону	30	32	29	22	26	1360	1138	1000	619	698
Центральный											
10	Администрация Президента	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Белгородская	11	11	6	2	6	532	532	490	468	59

12	Брянская	2	2	1	0	2	243	305	243	127	218
13	Владимирская	6	5	6	0	4	68	97	127	71	132
14	Воронежская	8	9	10	0	11	531	573	859	66	858
15	Ивановская	2	3	1	1	1	99	35	128	28	59
16	Калужская	3	4	4	0	5	237	289	340	32	90
17	Костромская	1	1	2	0	2	50	50	36	0	2
18	Курская	2	2	2	2	2	195	195	195	195	195
19	Липецкая	2	2	3	4	0	100	1740	19	51	15
20	Московская город.	73	56	52	0	18	1133	3269	977	910	910
21	Московская област.	66	59	64	52	52	3413	2070	2015	2090	1811
22	Орловская	2	2	2	2	2	222	193	181	93	47
23	Рязанская	4	4	4	0	1	177	240	1	0	6
24	Смоленская	3	3	2	2	2	98	78	115	61	145
25	Тамбовская	1	2	1	1	1	82	116	210	158	303
26	Тверская	2	0	1	0	1	70	0	74	0	3
27	Тульская	4	1	1	0	1	104	72	92	13	65
28	Ярославская	2	2	2	2	2	330	337	337	333	329
	Итого по региону	194	168	164	68	113	7684	10191	6439	4696	5247
Приволжский											
29	Башкортостанская	4	4	5	1	2	122	122	132	274	225
30	Кировская	4	3	3	2	0	97	76	59	195	72
31	Марийская	4	3	2	1	0	114	104	100	100	85

32	Мордовская	6	6	6	4	5	351	314	0	195	197
33	Нижегородская	12	10	10	7	7	307	263	189	40	57
34	Оренбургская	4	4	4	6	5	216	214	246	65	40
35	Пензенская	6	5	6	6	1	95	117	106	78	7
36	Пермская	6	8	8	2	2	444	421	440	125	101
37	Самарская	8	5	4	4	7	229	618	569	57	129
38	Саратовская	10	8	6	7	7	417	418	444	114	146
39	Татарстанская	18	9	13	12	10	1016	1377	1401	1253	1282
40	Ульяновская	3	3	3	0	1	240	240	231	45	57
41	Удмуртская	3	3	2	1	0	36	39	56	8	0
42	Чувашская	4	4	1	1	3	203	188	145	132	142
	Итого по региону	92	75	73	54	50	3887	4511	4118	2681	2540
Южный											
43	Адыгейская	2	3	2	2	5	14	104	136	119	125
44	Астраханская	4	4	4	3	3	102	165	141	115	124
45	Волгоградская	6	5	6	4	4	372	374	162	144	112
46	Калмыцкая	2	2	2	1	1	87	303	98	96	70
47	Краснодарская	36	30	22	24	35	1865	1515	1592	1014	884
48	Крымская и г. Севастополя	0	1	4	0	0	0	1172	584	317	292
49	Севастопольская	1	2	2	3	1	16	32	0	31	35
50	Ростовская	18	17	17	19	19	694	680	1243	505	390
	Итого по региону	69	64	59	56	68	3150	4345	3956	2341	2032

Северо-Кавказский												
51	Дагестанская	1	1	1	0	2	147	155	157	0	1	
52	Ингульская	2	2	1	0	0	55	244	55	55	0	
53	Кабардино-Балкарская	7	8	9	0	5	7337	9073	1333	585	1735	
54	Карачаево-Черкесская	4	2	2	1	2	11	9	7	0	22	
55	Северо-Осетинская	9	9	7	0	1	295	623	298	0	329	
56	Ставропольская	5	6	8	3	5	448	675	1308	396	399	
57	Чеченская	9	9	1	0	4	389	270	99	0	261	
	Итого по региону	37	37	30	5	19	8682	11049	3257	1036	2747	
Уральский												
58	Курганская	4	3	1	4	4	85	1125	180	132	140	
59	Свердловская	9	13	4	5	9	232	358	174	43	159	
60	Тюменская	12	12	9	7	8	357	332	278	226	247	
61	ХМАО	0	0	0	3	4	0	0	0	0	134	
62	Челябинская	12	7	7	4	5	321	329	329	15	48	
	Итого по региону	37	35	21	23	30	995	2144	961	416	728	
Сибирский												
63	Алтайская крайная	6	7	7	6	5	545	539	552	560	557	
64	Алтайская республ.	1	1	1	0	1	0	9	16	0	10	
65	Иркутская	1	2	2	2	2	52	119	65	65	61	
66	Кемеровская	11	11	11	10	8	317	330	290	177	173	

67	Красноярская	4	4	1	0	1	161	532	176	0	131
68	Новосибирская	12	12	14	0	14	166	132	31	0	3
69	Омская	4	5	5	4	5	482	438	420	323	316
70	Томская	1	2	1	1	1	68	412	94	93	92
71	Тувинская	0	1	1	0	62	25	47	47	45	0
72	Хакасская	1	1	1	0	0	35	16	17	11	7
	Итого по региону	41	46	44	23	99	1851	2574	1708	1274	1350
Дальневосточный											
73	Амурская	1	1	2	3	1	75	80	64	74	64
74	Бурятская	3	2	3	3	4	374	368	405	176	102
75	Еврейская	1	1	1	1	1	12	51	12	12	12
76	Забайкальская	2	2	2	0	3	107	129	109	91	110
77	Камчатская	1	1	1	1	1	151	33	56	0	0
78	Магаданская	1	1	1	1	1	0	42	29	29	20
79	Приморская	2	2	2	2	2	171	187	171	168	162
80	Сахалинская	2	2	2	0	1	119	119	106	0	23
81	Саха (Якутская)	5	5	3	0	3	300	457	659	340	963
82	Хабаровская	8	3	1	3	2	223	457	174	124	108
	Итого по региону	26	20	18	14	19	1532	1923	1785	1014	1564
	Итого по Профсоюзу	526	477	438	265	424	28919	38097	23224	14077	16906

Приложение №6
к Информации об основных статистических
показателях Профсоюза от 06.04.2022

**Информация по обучению профсоюзных неосвобожденных
работников Профсоюза**

Сведения об организации подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива					
№.№ п/п	Наименование показателей	всего	Прошли обучение		
			в том числе:		
			на краткосрочных семинарах	по дополнительным образовательным программам или программам повышения квалификации объемом более 16 часов	Прошли профессиональную подготовку по дополнительным профессиональным программам объемом свыше 250 часов
1	2	3	4	5	6
1	Профсоюзный актив – неосвобожденные, всего:	25 169	22 929	2 129	111
1.1	Заместители председателей и ответственные за организационную работу	3 312	3 049	231	32
1.2	Ответственные за информационную работу	1 860	1 708	152	–
1.3	Правовые инспектора труда Профсоюза, внештатные правовые инспектора труда	1 250	1 145	105	–
1.4	Технические инспектора труда Профсоюза, внештатные технические инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда	3 794	3 076	717	1
1.5	Главные бухгалтеры, председатели ревизионных комиссий, казначеи	4 304	4 056	227	21
1.6	Специалисты комитетов по социально-экономическим вопросам	674	621	53	–
1.7	Члены всех комиссий	9 522	8 851	614	57
1.8	Профорганизаторы	453	423	30	–

Председатель _____ (Ф. И. О.)
(подпись)

Дата заполнения 6 апреля 2022 г.

М.П.

Приложение №2
к постановлению Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 г. №12-2

Форма № 7

Утверждена постановлением Генерального Совета
ФНПР от 03.04.2017 № 6-2

СВОДНЫЙ СТАТИСТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ общероссийских, межрегиональных профсоюзов за 2021 год

Отчет составляется ежегодно на основании отчетов первичных профсоюзных организаций по форме № 2 и представляется каждой республиканской, краевой, межрегиональной, областной, дорожной, бассейновой, районной, городской организацией Профсоюза, межрегиональной профсоюзной организацией, объединенной профсоюзной организацией или иной аналогичной структурной организацией Профсоюза в вышестоящую организацию Профсоюза и в территориальное объединение организаций профсоюзов не позднее 1 февраля. Общероссийские, межрегиональные профсоюзы и территориальные объединения организаций профсоюзов представляют сводный отчет в ФНПР не позднее 1 марта.

I. Общие сведения

Наименование организации: Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Адрес: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42, корпус 1

Ф.И.О. председателя: Водянов Николай Анатольевич
ФИО, телефон исполнителя: Данилова Г.И. (495) 938-80-60
Факс: (495) 938-82-88, E-mail: org@prgu.ru

II. Профсоюзные организации и профсоюзное членство

№.№ п/п	Наименование показателей	Предприятия, учреждения, организации	Образовательные организации высшего образования	Профессиональные образовательные организации	всего	Общее количество	
						в том числе	
						женщины	молодежь до 35 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Количество первичных профсоюзных организаций	15 611	48	73	15 732	*	*
	в том числе	*	*	*	*	*	*
1.1	первичных профорганизаций численностью менее 50% от общего числа работающих	3 782	20	10	3 812	*	*
1.2	профсоюзных организаций студентов, учащихся	*	15	31	46	*	*
2	Количество вновь созданных первичных профсоюзных организаций	312	-	2	314	*	*
3	Всего работающих	1 321 914	18 183	3 539	1 343 636	901 682	379 281
4	Из них членов Профсоюза	769 271	5 507	1 764	776 542	529 310	215 828
4.1	В том числе впервые принятых в члены Профсоюза	44 380	389	115	44 884	30 259	13 741
5	Всего студентов, учащихся учебных заведений	*	51 071	22 306	73 377	43 743	44 213
6	Из них членов Профсоюза	*	14 118	14 700	28 818	18 737	28 558
6.1	В том числе впервые принятых в члены Профсоюза	*	2 400	4 881	7 281	4 347	7 281
7	Всего работающих, студентов и учащихся	1 321 914	69 254	25 845	1 417 013	945 425	423 494
8	Из них членов Профсоюза	769 271	19 625	16 464	805 360	548 047	244 386
9	Процент охвата профсоюзным членством работающих, студентов и учащихся	58,2	28,3	63,7	56,8	58,0	57,7
10	Членов Профсоюза – неработающих пенсионеров	15 440	128	3	15 571	10 286	*
11	Членов Профсоюза – временно не работающих	2 807	12	6	2 825	2 518	1 759
12	Всего членов Профсоюза	787 518	19 765	16 473	823 756	560 851	246 145
13	Вышли из Профсоюза по собственному желанию	12 816	442	14	13 272	8 937	2 262
14	Исключено из Профсоюза	23	-	-	23	20	1

III. Профсоюзные кадры и актив

№.№ п/п	Наименование показателей	Всего	В том числе:		
			освобожденных (штатных) работников	женщин	молодежи до 35 лет
1	2	3	4	5	6
1	Всего председателей первичных профсоюзных организаций	15 732	23	12 431	3 159
	В том числе:	*	*	*	*
1.1	председателей первичных профсоюзных организаций предприятий, учреждений, организаций	15 686	23	12 401	3 113
1.2	председателей первичных профсоюзных организаций студентов, учащихся	46	-	30	46
1.3	председателей малочисленных (до 15 чел.) первичных профорганизаций	5 560	-	4 492	1 080
2	Членов профкомов (без председателей)	56 491	10	44 059	16 015
3	Членов всех комиссий профкомов	61 286	7	48 109	16 387
4	Членов ревизионных комиссий первичных профорганизаций	34 712	-	27 734	7 753
5	Председателей цеховых комитетов, профбюро	1 504	-	1 208	188
6	Членов цеховых комитетов, профбюро (без председателей)	2 667	-	2 276	430
7	Профгруппов	3 220	-	2 485	832
8	Председателей межрегиональных, объединенных профсоюзных организаций	107	37	60	3
9	Специалистов аппарата межрегиональных, объединенных профсоюзных организаций	34	34	31	-
10	Председателей городских, районных организаций Профсоюза	729	87	577	27

Информационный бюллетень Профсоюза

11	Специалистов аппарата городских, районных организаций Профсоюза	106	45	84	8
12	Председателей республиканских, краевых, областных, дорожных, бассейновых организаций Профсоюза (в том числе гг. Москва, Санкт-Петербург, Севастополь)	81	76	46	3
13	Специалистов аппарата республиканских, краевых, областных, дорожных, бассейновых организаций Профсоюза (в том числе гг. Москва, Санкт-Петербург, Севастополь)	270	268	197	33
14	Председатель общероссийского, межрегионального Профсоюза	1	1	-	-
15	Специалистов аппарата общероссийского, межрегионального Профсоюза	22	22	19	2
16	Уполномоченных представителей (доверенных лиц) общероссийского, межрегионального Профсоюза	2	2	2	-
17	Председатель территориального объединения организаций профсоюзов	-	-	-	-
18	Специалистов аппарата профобъединения	-	-	-	-
19	Председателей координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях	105	8	86	2

IV. Сведения об организации подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива

№.№ п/п	Наименование показателей	Прошли обучение			
		всего	в том числе:		
			на краткосрочных семинарах	по дополнительным образовательным программам или программам повышения квалификации объемом более 16 часов	прошли профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам объемом свыше 250 часов
1	2	3	4	5	6
1	Профсоюзные освобожденные (штатные) работники, всего:	424	291	126	7
1.1	Председатели первичных профсоюзных организаций	64	62	2	-
1.2	Председатели цеховых профсоюзных организаций	3	3	-	-
1.3	Председатели районных, городских организаций Профсоюза	90	78	11	1
1.4	Председатели межрегиональных, объединенных профсоюзных организаций	26	16	8	2
1.5	Председатели республиканских, краевых, областных, дорожных, бассейновых организаций Профсоюза	64	31	31	2
1.6	Специалисты аппаратов профорганов всех уровней	177	101	74	2
2	Профсоюзный актив, всего:	16 906	15 685	1 108	113
2.1	Неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций	9 807	8 990	764	53

Информационный бюллетень Профсоюза

2.2	Председатели ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации	4 796	4 467	269	60
2.3	Председатели цеховых профсоюзных организаций	760	746	14	-
2.4	Профгруппорги	1 489	1 428	61	-
3	Председатели координационных советов организаций Профсоюза в муниципальных образованиях	54	54	-	-

Количество школ профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций	57
в них обучено (чел.)	5 039
Доля финансовых средств, израсходованных на обучение кадров и актива (%)	3,28%

Председатель _____ Водянов Николай Анатольевич _____
(подпись) (Ф. И. О.)

Дата заполнения «6» апреля 2022 г.

М.П.

*Приложение №3
к постановлению Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 №12-2*

Форма №11

Утверждена постановлением Президиума Профсоюза от 3.12.2002 № 1,
внесены изменения: 4.12.2012 № 10-10, 3.12.2015 № 1-12, 13.08.2018 №16-5

**СВОДНЫЙ СТАТИСТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ЗА 2021 ГОД
Общероссийского профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации**

Численность членов Профсоюза, количество организаций и профорганов
по министерствам, ведомствам

Наименование министерств, ведомств	Коды строк	Численность				Количество				
		работников	из них членов Профсоюза	гос. служащих	муницип. служащих	сотрудников со специальными званиями	работников	первичных организаций	из них создано вновь	объед. отраслев. организаций
ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ на федеральном уровне:	1	3855	3205	20	0	0	3185	24	0	0
	2	16355	12469	0	0	0	12469	54	1	1
	2.1	16355	12469	0	0	0	12469	54	1	1
	3	11537	3572	1100	0	902	1570	79	0	0
	4	4142	2807	1298	0	782	727	42	0	1
	5	8632	3396	0	0	0	3396	22	0	0
	6	24	24	17	0	0	7	2	0	0
	7	292	159	159	0	0	0	1	0	0
	8	42	38	38	0	0	0	1	0	0
	9	1146	942	58	32	0	852	13	0	0
ОРГАНЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ на федеральном уровне:										
Государственная Дума Российской Федерации		2310	354	310	0	0	44	1	0	0

Совет Федерации Российской Федерации	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
на уровне субъектов Российской Федерации:																			
Законодательные собрания (парламенты) субъектов Российской Федерации	12	6979	4110	892	1041	89	2263	79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ОРГАНЫ СУДЕБНОЙ ВЛАСТИ																			
на федеральном уровне:																			
Конституционный Суд Российской Федерации	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Верховный Суд Российской Федерации	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Верховные суды республик, краевые, областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов, районные суды, военные и специализированные суды, составляющие систему федеральных судов общей юрисдикции	15	6844	1958	612	0	0	1329	111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Арбитражные суды округов, арбитражные апелляционные суды, арбитражные суды субъектов Российской Федерации и специализированные арбитражные суды, составляющие систему федеральных арбитражных судов	16	1288	373	184	0	0	189	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации (Управление)	17	2492	791	469	0	0	325	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
на уровне субъектов Российской Федерации:																			
Конституционные (уставные) суды субъектов Российской Федерации	18	52	49	9	0	0	40	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Мировые судьи, являющиеся судьями общей юрисдикции субъектов Российской Федерации	19	4277	2810	1914	0	0	896	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Федеральная служба судебных приставов	30	49623	13566	3034	0	5518	5469	146	0	2
Федеральная служба безопасности Российской Федерации (федеральная служба)	31	2152	507	105	0	55	347	11	0	0
Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (федеральная служба)	32	19409	9489	635	0	1879	6980	214	3	5
подведомственные организации Росгвардии	32.1	15878	8147	0	0	1868	6306	163	3	4
ФГУП «Охрана» Росгвардии	33	30314	8347	0	0	0	8222	108	2	4
Федеральная служба охраны Российской Федерации (федеральная служба)	34	1172	258	0	0	0	258	5	0	0
Федеральная служба по финансовому мониторингу	35	31	31	0	0	0	31	1	0	0
Федеральное архивное агентство	36	2055	808	79	0	0	729	18	0	0
Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации (федеральное агентство)	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Министерство здравоохранения Российской Федерации	38	1702	1123	88	0	0	1035	11	0	0
Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения	39	255	255	0	0	0	255	2	0	0
Федеральное медико-биологическое агентство	40	317	155	25	0	0	130	3	0	0
Министерство культуры Российской Федерации	41	1694	1073	0	0	0	1073	24	2	0
Федеральное агентство по туризму	42	744	539	0	0	0	539	11	0	0
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	43	3892	2017	343	0	0	1674	19	0	1
Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации	44	687	266	0	0	0	264	6	0	0
Федеральная служба по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0

46	492	103	18	0	0	85	5	0	0
47	79	62	14	0	0	48	2	0	0
48	146	130	0	0	0	130	2	0	0
49	10	10	0	0	0	10	1	0	0
50	154	83	16	0	0	67	2	0	0
51	46	46	0	0	0	46	1	0	0
52	2486	1174	150	0	0	1024	20	0	0
53	116	112	0	0	0	112	5	1	0
54	1292	835	103	0	0	732	15	3	0
55	234	21	4	0	0	17	3	0	0
56	3440	1365	25	0	0	1340	35	6	0
57	323	198	27	0	0	171	4	0	0
58	1145	331	68	0	0	263	8	0	0
59	216	136	86	0	0	50	2	0	0
60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62	0	0	0	0	0	0	0	0	0
63	0	0	0	0	0	0	0	0	0
64	6793	3706	88	0	0	3175	58	1	0

подведомственные учреждения (бюджетные, казенные)	64.1	5206	3193	71	0	0	0	2847	53	1	0
Федеральная служба по труду и занятости	65	3049	2139	515	0	0	0	1643	164	0	0
ФГУП "Московское протезно-ортопедическое предприятие" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	66	2257	1032	22	0	0	0	1010	31	1	0
Министерство финансов Российской Федерации	67	8856	3267	1126	0	0	0	2141	46	1	0
Федеральная налоговая служба	68	51409	34645	28653	0	0	0	5710	312	2	6
Федеральная таможенная служба	69	23615	7211	3534	0	1415	0	2182	42	1	0
Федеральное казначейство (федеральная служба)	70	649	14	6	0	0	0	8	0	0	0
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации	71	383	121	0	0	0	0	121	2	0	0
Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций	72	81	65	65	0	0	0	0	1	0	0
Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям	73	267	140	0	0	0	0	140	7	0	0
Министерство экономического развития Российской Федерации	74	6236	1054	257	0	0	0	686	14	0	1
Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии	75	13342	5229	3648	0	0	0	1590	47	0	0
Федеральная служба государственной статистики	76	15290	5078	3413	0	0	0	1528	62	0	0
Федеральная служба по интеллектуальной собственности	77	2195	395	8	0	0	0	387	2	0	0
Федеральное агентство по управлению государственным имуществом	78	869	168	65	0	0	0	103	6	1	0
Министерство энергетики Российской Федерации	79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Федеральная антимонопольная служба	80	1094	199	192	0	0	0	7	6	1	0
Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	81	464	400	155	0	0	0	217	7	0	0

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки	82	420	351	351	0	0	0	0	0	1	0	0
Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору	83	390	296	226	0	0	0	70	4	0	0	0
Федеральное агентство по государственным резервам	84	624	384	16	0	0	0	305	5	0	0	0
Федеральное агентство по делам молодежи	85	252	123	0	0	0	0	123	1	0	0	0
на уровне субъектов Российской Федерации:												
аппарат Администрации Правительства субъектов Российской Федерации	86	22249	11905	1365	3013	0	8046	158	0	1		
Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации (всего), в том числе:	87	427242	298779	22516	2348	175	272929	4556	78	19		
Министерство труда и социальной защиты субъектов Российской Федерации (всего), в том числе:	87.1	302749	225964	4626	1491	0	214013	3214	35	10		
органы социальной защиты населения субъектов Российской Федерации	87.1.1	25751	19352	4052	822	0	13753	506	6	2		
учреждения социальной защиты субъектов Российской Федерации	87.1.2	280098	211023	0	263	0	206039	2628	35	3		
Органы по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий субъектов Российской Федерации (всего), в том числе:	87.2	53361	29351	0	48	758	27875	361	13	4		
подведомственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные) субъектов Российской Федерации	87.2.1	34628	19215	0	0	56	17690	247	6	2		
Архивные учреждения субъектов Российской Федерации	87.3	3789	2247	11	141	0	1990	71	1	0		

87.4	12825	6889	0	13	0	6876	155	1	1
88	216151	168730	1152	64648	26	102773	6576	161	5
88.1	89967	68027	0	9445	0	55044	2630	112	1
<p>ИНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ, КОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ:</p>									
89	42465	30909	0	0	0	30911	198	3	10
90	9523	5066	0	0	0	4864	48	0	0
91	3102	1527	0	0	0	1517	98	0	1
92	254	199	0	0	0	199	6	0	0
93	1793	497	0	0	0	473	15	0	0
94	231	172	0	0	0	172	3	0	0
95	246	175	0	0	0	175	5	0	0
96	1395	1257	0	0	0	1257	4	0	0
97	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	20430	238	0	0	0	238	1	0	0
99	6756	2126	0	0	0	2126	18	1	0

Прочие организации (коммерческие, общественные) подробно расшифровать данную строку)	100	46949	22350	0	0	0	21029	523	20	1
ВСЕГО:	101	1343636	776542	84582	71082	26920	587996	15685	312	107

Председатель

Н.А. Волянов

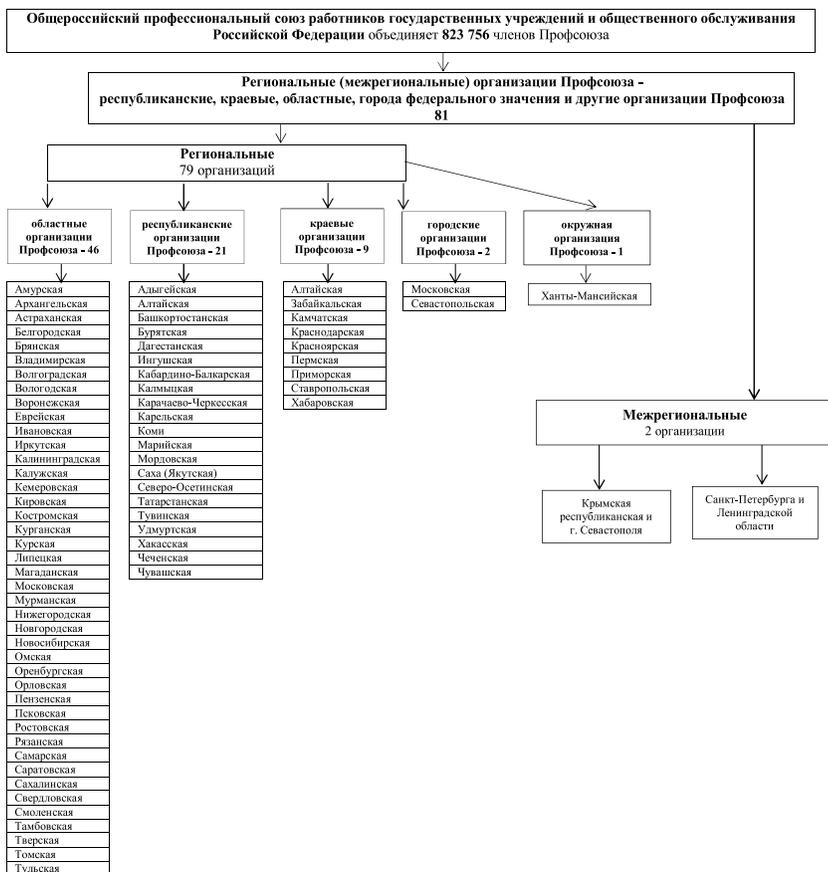
_____ (подпись)

М.П.,

6 апреля 2022 года

Приложение № 4
к постановлению Президиума
Профсоюза от 06.04.2022 №12-2

**Организационная структура
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации**



Информационный бюллетень Профсоюза

Тюменская
Ульяновская
Челябинская
Ярославская

Городские, районные, объединенные отраслевые и приравненные к ним организации Профсоюза - 836 организаций

Первичные профсоюзные организации - 15 732 организации

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-3

**Основные статистические показатели проведения
колдоговорной кампании Профсоюза за 2021 год**

Заслушав и обсудив информацию об итогах коллективно-договорной кампании в Профсоюзе за 2021 год, подготовленную отделом социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза на основании представленных комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза отчетов по форме КДК-2, Президиум Профсоюза отмечает следующее.

Учитывая условия коллективно-договорной кампании 2021 года, связанные с продолжающейся реализацией противозаразительных мероприятий, процессом оптимизации и цифровизации федеральных органов власти, реорганизации в социальной сфере, в целом можно отметить, что действующая система социального партнерства обеспечивала стабильное функционирование системы взаимоотношений Профсоюза с законодательной, исполнительной властью и другими органами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Работа по подведению итогов коллективно-договорной кампании в Профсоюзе за 2021 год осуществлялась профсо-

юзными организациями на всех уровнях структуры с учетом необходимости проведения анализа сложившейся системы социально-партнерского взаимодействия на региональном и локальном уровнях и результатов ее функционирования, а также отражения ситуации в количественных цифровых показателях в статистических формах КДК-2.

Информацию в полном объеме об итогах коллективно-договорной кампании за 2021 год представили 77 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза. Удмуртская республиканская организация отчет не представила, 3 региональные организации (Ингушская республиканская, Магаданская областная и Камчатская краевая) представили отчет не в полном объеме.

Президиум Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Принять к сведению информацию отдела социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2021 год», подготовленную на основе представленных комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза отчетов по форме КДК-2 (приложение № 1).

2. Утвердить отчет по форме КДК-2 «Сведения об итогах коллективно-договорной кампании в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по состоянию на 31 декабря 2021 года» (приложение № 2 с таблицами № 1 и № 2).

3. Комитетам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза:

3.1. Усилить работу:

– по заключению региональных и территориальных со-

глашений в субъектах и муниципальных образованиях Российской Федерации;

– по соблюдению социально-трудовых прав гражданских служащих и работников и сохранению их гарантий в сфере труда при проведении реорганизации, банкротства и ликвидации организаций, органов, учреждений.

3.2. Рассматривать коллективный договор как основной инструмент защиты прав и интересов членов Профсоюза. На заседаниях президиума комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза анализировать причины отказов работодателей и председателей первичных проф-организаций от заключения коллективных договоров.

3.3. Оказывать помощь председателям первичных проф-организаций в проведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров. Осуществлять организационно-методическое и правовое сопровождение коллективно-договорного регулирования на локальном уровне социального партнерства.

3.4. Продолжить обучение представителей сторон социального партнерства, профсоюзных кадров и актива основам регулирования социально-трудовых отношений, социального партнерства в сфере труда при заключении коллективных договоров и соглашений.

3.5. Контролировать своевременное внесение изменений и дополнений в действующие соглашения и коллективные договоры с учетом изменений в действующем законодательстве Российской Федерации.

3.6. Формировать систему оценки эффективности контроля выполнения коллективных договоров. Установить индикаторы выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров, регулярно рассматривать ход выполнения обязательств на основании достижения таких индикаторов.

3.7. Использовать коллективно-договорную кампанию для усиления мотивации профсоюзного членства, регулярно рассматривать ход выполнения обязательств, предусмотренных коллективными договорами.

3.8. Проводить ежемесячный мониторинг ситуации на рынке труда в регионе в рамках определенного вида экономической и/или профессиональной деятельности.

3.9. Проводить информационную и разъяснительную работу по вопросам реализации соглашений, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства, а также коллективных договоров.

3.10. Обеспечить качество, достоверность, полноту и своевременность представления в ЦК Профсоюза сведений по итогам предстоящей коллективно-договорной кампании 2022 года.

4. Отделу социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза рекомендовать продолжить:

- участие в разработке и контроле реализации стратегических документов социально-экономического развития отраслей, организаций (предприятий), направленных на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года и на плановый период до 2030 года;

- ежемесячный мониторинг ситуации на рынке труда в рамках определенного вида экономической и/или профессиональной деятельности;

- изучение практики работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза для выявления и распространения лучшего опыта по заключению и реализации коллективных договоров, региональных и территориальных отраслевых соглашений.

4.1. Организовать и провести обучение по подготовке отчетов по коллективно-договорной кампании.

5. Управлению делами ЦК Профсоюза (М.А. Пантюховой) направить постановление в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза для реализации и исполнения, а также ФНПР и Международную федерацию профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания для сведения.

6. Помощнику Председателя Профсоюза по информационной работе (О.В. Ефимовой) опубликовать настоящее постановление в «Информационном бюллетене Профсоюза» (с приложениями) и разместить на сайте Профсоюза (без приложений).

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

8. Снять с контроля постановление Президиума Профсоюза от 7 апреля 2021 г. № 6-1-2.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение № 1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12*

ОСНОВНЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ КОЛДОГОВОРНОЙ КАМПАНИИ ПРОФСОЮЗА ЗА 2021 ГОД

Коллективно-договорная кампания Профсоюза в 2021 году проводилась в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах.

Коллективно-договорная кампания 2021 года осуществлялась в условиях продолжающихся ограничений в связи с новой коронавирусной инфекцией, процесса цифровой трансформации и оптимизации федеральных органов власти и социальной сферы посредством глубокой реорганизации и реинжиниринга.

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2021 года, в соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 22.06.2021 № 6-2 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2020 года и задачах на предстоящий год» и постановлением Президиума Профсоюза от 7 апреля 2021 г. № 6-1-2 «Основные статистические показатели проведения колдоговорной кампании Профсоюза за 2020 год», проводился Профсоюзом на основе отчетов и аналитических записок, представленных региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза.

В настоящее время система соглашений и коллективных договоров в Профсоюзе включает:

14 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

1 коллективный договор федерального уровня, который распространяется на филиалы ФГУП «Охрана» Росгвардии, расположенные на всей территории Российской Федерации;

459 региональных отраслевых соглашений;

403 территориальных отраслевых соглашений;

555 иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений;

13 946 коллективных договоров.

1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

По состоянию на 31.12.2021 Профсоюз объединяет (без учета профсоюзных организаций учащихся) 15 680 организаций различных форм собственности (из них государственные и муниципальные организации составляют 97%, негосударственные – 3%).

Охват коллективными договорами организаций всех типов, имеющих первичные организации Профсоюза, в целом по Российской Федерации составил 88,4%, (2020 году – 89,7%), в государственных и муниципальных организациях – 89% (в 2020 год – 90,1%) и в негосударственных организациях – 69,8%, (2020 год – 71,2%).

В 35,8% коллективных договоров предусмотрена индексация заработной платы.

В 39,7% коллективных договоров установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

97,2% коллективных договоров прошли уведомительную регистрацию.

Действие коллективных договоров распространялось на 89,9% членов Профсоюза (2020 год – 89,5%).

В 37 региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза показатель охвата первичных профсоюзных организаций коллективными договорами выше, чем по Профсоюзу в целом.

Практически полного охвата первичных профсоюзных организаций коллективными договорами (99,0% и выше) при увеличении или сохранении количества первичных профсоюзных организаций достигли в Белгородской областной (100%), Ставропольской краевой (100%), Северо-Осетинской (100%), Тувинской республиканских (100%), Курской областной (100%) и Кабардино-Балкарской республиканской (99,7%) организациях Профсоюза.

В 40 региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза показатель охвата членов Профсоюза коллективными договорами выше среднего по Профсоюзу.

Самые высокие показатели охвата коллективными договорами членов Профсоюза при увеличении или сохранении численности членов Профсоюза – в Ставропольской краевой, Северо-Осетинской, Тувинской республиканских, Курганской и Курской областных (100%), Кабардино-Балкарской республиканской (99,9%), Забайкальской краевой (99,7%), Калининградской областной (99,6%), Саха (Якутской) республиканской (98,4%), Еврейской областной (98,2%), Алтайской краевой (97,9%), Оренбургской областной (97,2%), Новгородской областной (96,4%), Бурятской республиканской (95,9%), Татарстанской республиканской (95%), Ростовской областной (93,6%), Омской областной (92,4%), Тамбовской областной (92,3%), Ульяновской областной (92,1%),

Красноярской краевой (91,3%) и Тульской областной (90,8%) организациях Профсоюза.

Наименьший показатель (50% и менее) охвата коллективными договорами членов Профсоюза в 2020 году – в Ингушской республиканской (29,1%), Мурманской областной (39,9%), Коми республиканской (41,4%), Магаданской областной (48,9%) и Орловской областной (49,3%) организациях Профсоюза.

Отсутствовали коллективные договоры в 1813 (в 2020 году – 1810) первичных организациях Профсоюза.

Причинами отсутствия заключенных коллективных договоров в организациях, имеющих первичные профсоюзные организации, региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза в большинстве называются такие, как:

оптимизация и реформирование практически всех служб, органов, организаций и учреждений, с которыми взаимодействует Профсоюз;

невозможность существенного расширения системы мер социальной поддержки работников из-за особенностей бюджетного финансирования и недостаточного финансового обеспечения коллективных договоров из доходов от внебюджетной деятельности;

низкий уровень ответственности сторон за выполнение взятых на себя обязательств, недооценка сторонами роли коллективного договора;

разработка новых коллективных договоров в созданных первичных профсоюзных организациях;

малочисленность профсоюзных организаций (менее 50% работающих);

препятствие со стороны социальных партнеров к проведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, затягивание переговорного процесса, нарушение социальными партнерами сроков проведения

коллективно-договорной кампании и др. (авторитарный режим управления в организации, зависимость неосвобожденных председателей от воли руководителя, боязнь выборных профсоюзных органов проявлять инициативу и активную позицию в заключении коллективных договоров).

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ Отраслевой федеральный уровень коллективно-договорного регулирования

Действующее в Профсоюзе социальное партнерство в значительной мере сформировалась и функционирует, как правило, на основании заключенных Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации отраслевых соглашений на федеральном уровне, являющихся основой для заключения региональных отраслевых соглашений, а также регулирования отношений в сфере труда непосредственно в организациях при заключении коллективных договоров.

На федеральном уровне социальное партнерство осуществлялось на основе отраслевых соглашений, 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 2020–2022 гг.);

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

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественно-

го обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018–2020 годы (продлено на 2021–2023 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 годы;

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

между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018–2020 годы (продлено на 2021–2023 гг.);

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

по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018–2020 годы (продлено на 2021–2023 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 годы;

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

по организациям Федерального архивного агентства на 2020–2022 годы;

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 годы (продлено 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 годы;

а также Коллективного договора по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации на 2019 год (продлен до 31.12.2022).

Отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне, распространялись на 342 662 гражданских служащих, сотрудников (ФТС России) и работников, стоящих на учете в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза, в том числе на 132 680, или на 38,9% членов Профсоюза.

Коллективный договор по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации распространялся на 30 741 работника, стоящего на учете в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза, в том числе 8532, или на 27,8% членов Профсоюза (в 2020 году – 9285 членов Профсоюза).

Отраслевой региональный уровень коллективно-договорного регулирования

По состоянию на 31 декабря 2021 г. в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза действовало 459 региональных отраслевых соглашений, которые распространялись на 576 172 работающих в организациях, учреждениях и стоящих на учете в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза, в том числе на 374 164, или 64,9% членов Профсоюза.

Количество отраслевых соглашений, заключенных по итогам 2021 года на региональном уровне, по сравнению с предыдущим годом уменьшилось на 23 (2020 г. – 482).

Комитеты 7 региональных организаций Профсоюза увеличили число региональных отраслевых соглашений по сравнению с 2020 годом.

Двумя комитетами региональных организаций Профсоюза заключено 15 и более региональных отраслевых соглашений (Кабардино-Балкарской республиканской – 30, Самарской областной – 17).

Наименьшее количество региональных отраслевых соглашений (3 и менее) заключено 25 региональными организациями Профсоюза.

В 8 региональных (межрегиональной) организациях Профсоюза: Калининградской, Липецкой, Тверской, Магаданской, Амурской областных, Ингушской республиканской, Межрегиональной Крымской республиканской и г. Севастополя территориальной и Ханты-Мансийской территориальной – региональные отраслевые соглашения отсутствуют.

На территориальном уровне в 2021 году в 32 региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза действовали 403 территориальных отраслевых соглашения, которые распространялись на 142 134 работающих в организациях,

стоящих на учете в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза, в том числе на 113 556, или 79,9% членов Профсоюза (в 2020 году – 423), в 30 организациях – 555 иных соглашений, заключенных территориальными комитетами Профсоюза (в 2020 году – 602).

Итоги реализации отраслевых региональных соглашений рассматриваются на коллегиях региональных органов власти и президиумах региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

Подводя итоги коллективно-договорной кампании в Профсоюзе за 2021 год, можно сделать вывод, что работа профсоюзных организаций по дальнейшему продвижению и улучшению основных характеристик эффективного функционирования системы социального партнерства на основе выполнения конкретных задач, поставленных в этом направлении Программой действия Профсоюза, осуществлялась последовательно и планомерно на всех уровнях. Действующая в Профсоюзе система социального партнерства продолжает сохранять свою структуру, обеспечивая стабильное функционирование системы взаимоотношений Профсоюза и его организаций с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, руководителями органов, организаций, учреждений.

6 апреля 2022 года

Отдел социально-трудовых отношений

и социального партнерства

ЦК Профсоюза

Таблица № 1
Основные показатели проведения колдоговорной кампании
в Профсоюзе в 2021 году (Коллективные договоры)

Регión (межрегиональные) организации Профсоюза	2020												2021												***Динамика (2021 г к 2020 г.)	
	Организаций				Работающих				Членов Профсоюза				Организаций				Работающих				Членов Проф-союза		В орг, закп. КД, %	В орг, закп. КД, %		
	Всего		Закл. КД		Охват КД, %		Всего		В орг, закп. КД		Охват КД, %		Всего		В орг, закп. КД		Охват КД, %		Всего		В орг, закп. КД				Охват КД, %	
	Всего	Закл. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %	Всего	В орг, закп. КД	Охват КД, %		
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ																										
Архангельская	50	23	46,0	5680	2692	47,4	1196	618	51,7	48	23	23	47,9	5525	2684	48,6	1040	616	59,2	960	100,0	0	97,3	99,7	87,0	99,7
Вологодская	60	27	45,0	5939	3696	62,2	2571	1179	45,9	57	28	28	49,1	5806	3609	62,2	2215	1119	50,5	95,0	103,7	1	97,8	97,6	86,2	94,9
Калининградская	12	11	91,7	7151	7148	100,0	730	727	99,6	11	10	10	90,9	6731	6728	100,0	735	732	99,6	91,7	90,9	-1	94,1	94,1	100,7	100,7
Карельская	59	10	16,9	9022	2348	26,0	1918	1090	56,8	60	7	7	11,7	9361	1596	17,0	1930	1134	58,8	101,7	70,0	-3	103,8	68,0	100,6	104,0
Коми	32	8	25,0	4199	1495	35,6	877	310	35,3	30	9	9	30,0	6572	2947	44,8	884	366	41,4	93,8	112,5	1	156,5	197,1	100,8	118,1

Межрег. Санкт-Петербург и Межрег. обл.	334	302	90,4	45357	45688	96,3	28267	27275	96,5	324	292	292	90,1	45998	44162	96,0	27461	25798	93,9	97,0	96,7	-10	101,4	101,1	97,1	94,6	
Мурманская	39	22	56,4	5840	2667	45,7	1066	416	39,0	37	22	22	59,5	5598	2272	40,6	1000	399	39,9	94,9	100,0	0	95,9	85,2	93,8	95,9	
Новгородская	92	88	95,7	6193	5567	89,9	5045	4859	96,3	83	80	80	96,4	6343	5850	92,2	5061	4879	96,4	90,2	90,9	-8	102,4	105,1	100,3	100,4	
Псковская	111	94	84,7	7921	6332	79,9	2430	1933	79,5	109	90	90	82,6	7288	4861	66,7	2191	1579	72,1	98,2	95,7	-4	92,0	76,8	90,2	81,7	
Итого по региону	789	585	74,1	97302	75633	77,7	44100	38407	87,1	759	561	561	73,9	99222	74709	75,3	42517	36622	86,1	96,2	95,9	-24	102,0	98,8	96,4	95,4	
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ																											
Администрация Президента	1	1	100,0	2327	1123	48,3	2327	1123	48,3	1	1	1	100,0	2155	2155	100,0	2155	2155	100,0	0,0	0,0	0	92,6	0,0	92,6	0,0	
Белгородская	256	256	100,0	18031	18031	100,0	16550	16550	100,0	258	258	258	100,0	18124	18124	100,0	16050	16050	100,0	100,8	100,8	2	100,5	100,5	97,0	97,0	
Брянская	204	171	83,8	10930	8677	79,4	6200	5370	86,6	203	173	173	85,2	11521	9455	82,1	6404	5713	89,2	99,5	101,2	2	105,4	109,0	103,3	106,4	
Владимирская	191	169	88,5	9611	8692	90,4	6329	5390	85,2	190	169	169	88,9	9551	8490	88,9	6209	5267	84,8	99,5	100,0	0	99,4	97,7	98,1	97,7	
Воронежская	659	638	96,8	24149	21585	89,4	19271	17204	89,3	647	628	628	97,1	23908	21464	89,8	18876	16896	89,5	98,2	98,4	-10	99,0	99,4	98,0	98,2	
Ивановская*	58	41	72,4	5815	4219	72,6	1682	1143	68,0	47	40	41	87,2	5392	5152	95,5	1519	1436	94,5	81,0	97,6	-1	92,7	122,1	90,3	125,6	
Калужская	177	131	74,0	14498	6794	46,9	6753	4607	68,2	176	148	148	84,1	13920	10368	74,5	6425	5449	84,8	99,4	113,0	17	96,0	152,6	95,1	118,3	
Костромская*	88	48	61,4	3615	2455	67,9	2260	1462	64,7	87	49	55	63,2	3605	2738	76,0	2265	1601	70,7	98,9	102,1	1	99,7	111,5	100,2	109,5	
Курская	123	123	100,0	7643	7643	100,0	5232	5232	100,0	123	123	123	100,0	7643	7643	100,0	5235	5235	100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0	100,1	100,1	
Липецкая	120	115	95,8	7559	7430	98,3	4188	4091	97,7	122	109	109	89,3	8785	8434	96,0	3958	3777	95,4	101,7	94,8	-6	116,2	113,5	94,5	92,3	
Московская гор.**	426	405	95,1	121468	88112	72,5	82412	67793	82,3	416	406	328	78,8	98662	124735	62,8	62708	51127	81,5	97,7	100,2	1	163,6	141,6	76,1	75,4	
Московская обл.	749	667	89,1	54477	49052	90,0	40223	36093	89,7	646	541	541	83,7	58583	48342	82,5	39254	33808	86,1	86,2	81,1	-126	107,5	98,6	97,6	93,7	
Орловская	76	31	40,8	3007	1386	46,1	2622	1025	39,1	65	28	28	43,1	3103	1586	51,1	2687	1324	49,3	85,5	90,3	-3	103,2	114,4	102,5	129,2	
Рязанская	89	33	37,8	6865	5023	73,2	2908	2456	84,5	73	42	42	57,5	6363	2439	38,3	1935	1195	61,8	82,0	127,3	9	92,7	48,6	66,5	48,7	
Смоленская	81	67	82,7	6972	5140	73,7	2640	1995	75,6	80	67	67	83,8	6641	4801	72,3	2492	1872	75,1	98,8	100,0	0	95,3	93,4	94,4	93,8	
Тамбовская	369	329	89,2	15564	14369	92,3	11235	10364	92,2	363	324	324	89,3	14966	13829	92,4	11242	10376	92,3	98,4	98,5	-5	96,2	96,2	100,1	100,1	

Тверская	33	20	60,6	1627	1002	61,6	636	464	73,0	21	9	9	42,9	2193	460	21,0	371	184	49,6	63,6	45,0	-11	134,8	45,9	58,3	39,7	
Тульская	75	63	84,0	9273	8068	87,0	5150	4695	91,2	73	62	62	84,9	8943	7792	87,1	5300	4814	90,8	97,3	98,4	-1	96,4	96,6	102,9	102,5	
Ярославская	154	99	64,3	15471	12586	81,4	7142	5734	80,3	152	97	97	63,8	15157	11644	76,8	6692	5474	81,8	98,7	98,0	-2	98,0	92,5	93,7	95,5	
Итого по региону	3029	3407	87,9	338902	271387	80,1	225760	192791	85,4	3743	3274	3203	85,6	419215	309651	73,9	201777	173753	86,1	95,3	96,1	-133	123,7	114,1	89,4	90,1	
ПРИВОЛЖСКИЙ																											
Башкортостанская	640	612	95,6	36396	30172	82,9	23799	21004	88,3	634	521	521	82,2	36681	29845	81,4	22620	17883	79,1	99,1	85,1	-91	100,8	98,9	95,0	85,1	
Кировская	111	72	64,9	11144	7944	71,3	4021	3062	76,2	101	77	77	76,2	10749	8279	77,0	4025	3608	89,6	91,0	106,9	5	96,5	104,2	100,1	117,8	
Марийская	52	50	96,2	4436	4234	95,4	3057	3026	99,0	48	46	46	95,8	4302	4211	97,9	3008	2977	99,0	92,3	92,0	-4	97,0	99,5	98,4	98,4	
Мордовская	222	199	89,6	11345	11229	99,0	10303	10187	98,9	220	198	198	90,0	11296	11185	99,0	10300	10189	98,9	99,1	99,5	-1	99,6	99,6	100,0	100,0	
Нижегородская	363	332	97,0	35388	33304	94,1	20622	19880	96,4	312	302	302	96,8	34604	32679	94,4	20023	19388	96,8	86,0	85,8	-50	97,8	98,1	97,1	97,5	
Оренбургская	324	316	97,5	22918	22345	97,5	17257	16434	95,2	308	301	301	97,7	23245	22649	97,4	17318	16837	97,2	95,1	95,3	-15	101,4	101,4	100,4	102,5	
Пензенская	134	120	89,6	7715	6006	77,8	6314	5086	80,6	125	114	114	91,2	8216	6581	80,1	6061	4916	81,1	93,3	95,0	-6	106,5	109,6	96,0	96,7	
Пермская	194	144	74,2	17293	12791	74,0	10286	7442	72,4	181	145	145	80,1	15463	12104	78,3	9223	6831	74,1	93,3	100,7	1	89,4	94,6	89,7	91,8	
Самарская	316	298	94,3	34153	32104	94,0	25615	24078	94,0	262	244	244	93,1	31483	30441	96,7	13511	12978	96,1	82,9	81,9	-54	92,2	94,8	52,7	53,9	
Саратовская*	393	375	95,4	26487	25508	96,3	23895	23485	98,3	306	229	266	86,9	29132	25447	87,4	19570	18811	96,1	77,9	61,1	-146	110,0	99,8	81,9	80,1	
Татарстанская	845	782	92,5	42767	38918	91,0	38491	36565	95,0	855	795	795	93,0	44023	40061	91,0	39913	37918	95,0	101,2	101,7	13	102,9	102,9	103,7	103,7	
Удмуртская	50	41	82,0	6227	4905	78,8	2592	1626	62,7	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ульяновская	178	172	96,6	9596	9511	99,1	6340	5917	93,3	178	172	172	96,6	9328	9207	98,7	6343	5845	92,1	100,0	100,0	0	97,2	96,8	100,0	98,8	
Чувашская	123	105	85,4	10067	9421	93,6	7047	6532	92,7	117	106	106	90,6	9798	9353	95,5	7045	6634	94,2	95,1	101,0	1	97,3	99,3	100,0	101,6	
Итого по региону	3945	3638	92,2	275932	248392	90,0	199639	184824	92,3	3647	3250	3287	90,1	268320	242042	90,2	178960	16818	92,1	92,4	89,3	-347	99,5	99,4	90,8	90,2	
ЮЖНЫЙ																											
Алтайская	68	50	73,5	5639	4419	78,4	3420	2940	86,0	71	55	55	77,5	5572	4428	79,5	3332	2887	86,6	104,4	110,0	5	98,8	100,2	97,4	98,2	
Астраханская	68	46	67,6	9569	5855	61,2	4146	3155	76,1	67	42	42	62,7	9295	6042	65,0	3865	3059	79,1	98,5	91,3	-4	97,1	103,2	93,2	97,0	
Волгоградская	154	144	93,5	10613	7778	73,3	8919	6726	75,4	127	108	108	85,0	10455	7385	70,6	8534	6611	77,5	82,5	75,0	-36	98,5	94,9	95,7	98,3	

Калмыцкая	48	45	93,8	2840	2742	96,5	2302	2210	96,0	35	32	32	91,4	2899	2810	96,9	2063	1976	95,8	729	71,1	-13	102,1	102,5	89,6	89,4	
Краснодарская**	1 101	1 129	96,5	82366	70819	86,0	63932	56931	89,0	1 085	1 130	1057	97,4	80750	69551	86,1	61915	55422	89,5	98,5	100,1	1	98,0	98,2	96,8	97,3	
Менее: Крымская республ. и г.Севастополя	237	220	92,8	20 449	18 080	88,4	15 746	14 227	90,4	207	188	188	90,8	18 259	15 256	83,6	14 349	12 347	86,0	87,3	85,5	-32	89,3	84,4	91,1	86,8	
Севастопольская	30	18	60,0	2 789	1 788	64,1	1 412	1 102	78,0	33	20	20	60,6	3264	2661	81,5	1 578	1 290	81,7	110,0	111,1	2	117,0	148,8	111,8	117,1	
Ростовская	695	651	93,7	34663	32379	93,4	29956	28386	94,8	703	655	655	93,2	34999	31862	91,0	30263	28315	93,6	101,2	100,6	4	101,0	98,4	101,0	99,7	
Итого по региону	2401	2303	94,3	168928	143860	85,2	129833	115677	89,1	2328	2230	2157	92,7	165493	139995	84,6	125899	110907	88,9	97,0	96,8	-73	98,0	97,3	97,0	96,7	
СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ																											
Дагестанская	433	407	94,0	17144	16426	95,8	13750	13606	99,0	435	411	411	94,5	16975	16249	95,7	13699	13575	99,1	100,5	101,0	4	99,0	98,9	99,6	99,8	
Ингушская	22	5	22,7	1660	550	33,1	1030	300	29,1	22	5	5	22,7	1660	550	33,1	1030	300	29,1	100,0	100,0	0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Кабардино-Балкарская	643	641	99,7	24986	24961	99,9	24986	24961	99,9	649	647	647	99,7	25496	25463	99,9	25496	25463	99,9	100,9	100,9	6	102,0	102,0	102,0	102,0	
Караево-Черкесская	82	73	89,0	4713	3876	82,2	3320	2699	81,3	76	71	71	93,4	4583	3965	86,5	3238	2823	87,2	92,7	97,3	-2	97,2	102,3	97,5	104,6	
Северо-Осетинская	164	164	100,0	12501	12501	100,0	12032	12032	100,0	164	164	164	100,0	12502	12502	100,0	12038	12038	100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Ставропольская	344	344	100,0	30012	30012	100,0	25866	25866	100,0	353	353	353	100,0	30917	30917	100,0	26276	26276	100,0	102,6	102,6	9	103,0	103,0	101,6	101,6	
Чеченская	419	319	76,1	17324	14232	82,2	14848	12570	84,7	418	337	337	80,6	17299	13400	77,5	14838	12918	87,1	99,8	105,6	18	99,9	94,2	99,9	102,8	
Итого по региону	2107	1953	92,7	108340	102558	94,7	95832	92034	96,0	2117	1988	1988	93,9	109432	103046	94,2	96615	93393	96,7	100,5	101,8	35	101,0	100,5	100,8	101,5	
УРАЛЬСКИЙ																											
Курганская*	202	178	100,0	10674	10674	100,0	7185	7185	100,0	192	168	192	100,0	10778	10778	100,0	7266	7266	100,0	95,0	94,4	-10	101,0	101,0	101,1	101,1	
Свердловская	244	181	74,2	35826	26548	74,1	9857	7648	77,6	230	161	161	70,0	35273	25836	73,2	8706	6460	74,2	94,3	89,0	-20	98,5	97,3	88,3	84,5	
Тюменская	231	129	56,7	16055	7861	49,0	9567	5603	58,6	217	131	131	60,4	16097	9506	59,1	9572	6622	69,2	93,9	101,6	2	100,3	120,9	100,1	118,2	
Хапты-Мангйская окужаыя	69	69	100,0	8049	8049	100,0	5989	5989	100,0	67	67	67	100,0	7639	7639	100,0	5762	5762	100,0	0,0	0,0	-2	0,0	0,0	0,0	0,0	

		СИБИРСКИЙ																								
Челябинская	140	121	86,4	16621	12196	73,4	5263	3830	72,8	124	107	107	86,3	15970	11801	73,9	4670	3404	72,9	88,6	88,4	-14	96,1	96,8	88,7	88,9
Итого по региону	886	678	79,5	87225	65328	74,9	37861	30255	79,9	830	634	658	79,3	85757	65560	76,4	35976	29514	82,0	93,7	93,5	-44	98,3	100,4	95,0	97,6
Алтайская респ.	14	10	71,4	704	614	87,2	485	452	93,2	12	10	10	83,3	700	652	93,1	475	456	96,0	85,7	100,0	0	99,4	106,2	97,9	300,0
Алтайская краевая	271	269	99,3	25001	24571	98,3	18154	17774	97,9	269	267	267	99,3	24953	24523	98,3	18170	17790	97,9	99,3	99,3	-2	99,8	99,8	100,1	100,1
Иркутская	83	61	73,5	14628	9324	63,7	3585	2556	71,3	84	62	62	73,8	14648	9344	63,8	3605	2586	71,7	101,2	101,6	1	100,1	100,2	100,6	101,2
Кемеровская	146	129	88,4	14510	12429	85,7	7370	6890	93,5	141	124	124	87,9	16210	12722	78,5	7103	6557	92,3	96,6	96,1	-5	111,7	102,4	96,4	95,2
Красноярская	77	68	88,3	13201	12171	92,2	2174	1997	91,9	77	67	67	87,0	11087	9871	89,0	2228	2034	91,3	100,0	98,5	-1	84,0	81,1	102,5	101,9
Новосибирская	87	53	71,3	21377	15633	73,1	4602	4078	88,6	81	49	49	60,5	18759	12572	67,0	3760	3415	90,8	93,1	92,5	-4	87,8	80,4	81,7	83,7
Омская	122	113	92,6	13278	12149	91,5	9006	8558	95,0	122	111	111	91,0	13246	11714	88,4	9014	8330	92,4	100,0	98,2	-2	99,8	96,4	100,1	97,3
Томская	72	69	95,8	7883	7581	96,2	3319	3179	95,8	64	61	61	95,3	7398	7048	95,3	3232	3053	94,5	88,9	88,4	-8	93,8	93,0	97,4	96,0
Тувинская	42	42	100,0	3123	3123	100,0	2382	2382	100,0	59	59	59	100,0	4495	4495	100,0	3939	3939	100,0	140,5	140,5	17	143,9	143,9	165,4	165,4
Хакасская	29	15	51,7	1961	796	40,6	919	404	44,0	29	12	12	41,4	1921	979	51,0	905	450	49,7	100,0	80,0	-3	98,0	123,0	98,5	111,4
Итого по региону	943	829	88,9	115666	96391	85,1	51996	48270	92,8	938	822	822	87,6	113417	93920	82,8	52431	48610	92,7	99,5	99,2	-7	98,1	95,5	100,8	100,7
		ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ																								
Амурская	46	40	87,0	4209	3853	91,5	2176	2046	94,0	42	31	31	73,8	4073	3449	84,7	2122	1798	84,7	91,3	77,5	-9	96,8	89,5	97,5	87,9
Бурятская	296	292	98,6	19588	11550	96,6	8124	7783	95,8	301	297	297	98,7	11948	11529	96,5	8135	7804	95,9	101,7	101,7	5	99,9	99,8	100,1	100,3
Еврейская	23	22	95,7	1396	1296	92,8	865	849	98,2	23	22	22	95,7	1388	1296	93,4	870	854	98,2	100,0	100,0	0	99,4	100,0	100,6	100,6
Забайкальская	93	91	97,8	14449	11426	99,8	7419	7396	99,7	95	92	92	96,8	11437	11414	99,8	7419	7396	99,7	102,2	101,1	1	99,9	99,9	100,0	100,0
Камчатская	37	28	75,7	7153	5871	82,1	900	700	77,8	37	28	28	75,7	7153	6046	84,5	906	700	77,3	100,0	100,0	0	100,0	103,0	100,7	100,0
Магаданская	11	6	54,5	1989	1496	75,2	401	286	71,3	12	6	6	50,0	1921	1216	63,3	489	239	48,9	109,1	100,0	0	96,6	81,3	121,9	83,6
Приморская	101	73	72,3	11503	8651	75,2	4390	3208	73,1	95	61	61	64,2	13986	11027	78,8	4390	3245	73,9	94,1	83,6	-12	121,6	127,5	100,0	101,2
Саха (Якутская)	582	567	97,4	20209	19915	98,5	13702	13489	98,4	579	560	560	96,7	21116	20651	97,8	13748	13528	98,4	99,5	98,8	-7	104,5	103,7	100,3	100,3
Сахалинская*	56	42	75,0	4105	3423	83,4	2109	1914	90,8	51	38	42	82,4	4075	3683	90,4	2104	1952	92,8	91,1	90,5	-4	99,3	107,6	99,8	102,0

Хабаровская	91	54	59,3	8563	5138	60,0	2200	1320	60,0	83	52	52	62,7	7736	6049	78,2	1822	1384	76,0	91,2	96,3	-2	90,3	117,7	82,8	104,8
Итого по региону	1336	1215	90,9	82534	72619	88,0	42286	38991	92,2	1318	1187	1191	90,4	84833	76660	90,0	42005	38900	92,6	98,7	97,7	-28	102,8	106,2	99,3	99,8
ВСЕГО по ПРОФСОЮЗУ	16336	14608	89,7	1274829	1078168	84,6	827307	740749	89,5	15600	13946	13867	88,4	134589	105283	82,1	776180	697514	89,9	96,0	95,5	-621	106,1	103,0	94,1	94,4

* В графе "Организаций, заключивших КДТ" – В объединенной отраслевой профсоюзной организации на региональном уровне заключен коллективный договор, который распространяется на всех работников и на всех членов Профсоюза, которые объединены в несколько первичных профсоюзных организаций.

** - В графе "Организаций, заключивших КДТ" – количество коллективных договоров указано с учетом коллективных договоров, заключенных профсоюзными организациями структурных подразделений, действующих в учреждениях, являющихся юридическими лицами

*** Динамика (2021 г. к 2020 г.) по строкам "Итого по региону Приволжский" и "Всего по Профсоюзу" – без учета информации Удмуртской организации Профсоюза за 2020 год

Смоленская	6972	2640	7	3784	54,3	1756	66,5	27	420	6,0	227	8,6	1	6641	2492	7	3712	55,9	1651	66,3	26	2809	42,3	931	37,4	1	0	-1	0		
Тамбовская	15564	11235	10	12503	80,3	8725	77,7	1	143	0,9	128	1,1	0	14966	11242	10	11991	80,1	8857	78,8	2	321	2,1	278	2,5	0	0	1	0		
Тверская	1627	636	1	206	12,7	72	11,3	2	82	5,0	55	8,6	0	2193	371	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	-1	-2	0		
Тульская	9273	5150	5	6470	69,8	3845	74,7	0	0	0,0	0	0,0	25	8943	5300	5	6068	67,9	4003	75,5	0	0	0,0	0	0,0	25	0	0	0		
Ярославская	15471	7142	8	8816	57,0	3838	53,7	1	700	4,5	360	5,0	2	15157	6692	7	8480	55,9	3632	54,3	1	700	4,6	360	5,4	2	-1	0	0		
Итого по региону	338902	225760	87	13873	33,5	74556	33,0	73	52338	15,4	43646	19,3	77	419215	201777	87	114857	27,3	73435	36,8	69	60962	14,5	45619	22,6	74	0	-4	-3		
ПРИВОЛЖСКИЙ																															
Башкортостанская	36396	22799	6	11967	32,9	6025	25,3	0	0	0,0	0	0,0	63	36681	22620	6	13758	37,5	5294	23,4	0	0	0,0	0	0,0	63	0	0	0	0	
Кировская	11144	4021	8	6250	56,1	2481	61,7	0	0	0,0	0	0,0	1	10749	4025	8	5883	54,7	2478	61,6	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	-1	0	
Марийская	4436	3057	12	3463	78,1	2453	80,2	0	0	0,0	0	0,0	1	4302	3008	12	3800	88,3	2803	93,2	0	0	0,0	0	0,0	1	0	0	0	0	
Мордовская	11345	10303	13	8273	72,9	7494	72,7	0	0	0,0	0	0,0	1	11296	10300	13	8225	72,8	7516	73,0	0	0	0,0	0	0,0	1	0	0	0	0	
Нижегородская	35388	20622	13	25423	71,8	15072	73,1	0	0	0,0	0	0,0	0	34604	20023	13	24176	69,9	13833	69,1	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	
Оренбургская	22918	17257	9	11938	52,1	8259	47,9	0	0	0,0	0	0,0	23	23245	17318	9	12487	53,7	8076	46,6	0	0	0,0	0	0,0	23	0	0	0	0	
Пензенская	7715	6314	2	2215	28,7	1966	31,1	10	2089	27,1	1917	30,4	0	8216	6061	2	1903	23,2	1685	27,8	10	1681	20,5	1432	23,6	0	0	0	0	0	
Пермская	17293	10286	6	10164	58,8	6466	62,9	0	0	0,0	0	0,0	0	15463	9223	10	10870	70,3	6486	70,3	0	0	0,0	0	0,0	0	4	0	0	0	
Самарская	34153	25615	18	12460	36,5	7300	28,1	0	0	0,0	0	0,0	32	31483	13511	17	15760	50,1	5610	41,5	24	3836	12,2	1371	10,1	0	-1	24	-32	0	
Саратовская	26487	23895	11	20482	77,3	18015	75,4	21	4823	18,2	4095	17,1	0	29132	19570	6	7737	26,6	5809	29,7	2	174	0,6	110	0,6	0	-5	-19	0	0	
Татарстанская	42767	38491	12	23435	54,8	22124	57,5	46	8672	20,3	8379	21,8	0	44023	39913	12	24693	56,1	23296	58,4	46	8805	20,0	8779	22,0	0	0	0	0	0	
Удмуртская	6227	2592	2	1365	21,9	966	37,3	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	0
Ульяновская	9596	6340	5	1194	12,4	503	7,9	8	1216	12,7	908	14,3	20	9328	6343	5	1193	12,8	495	7,8	8	1174	12,6	887	14,0	20	0	0	0	0	
Чувашская	10067	7047	7	5692	56,5	4264	60,5	0	0	0,0	0	0,0	0	9798	7045	7	5699	58,2	4384	62,2	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	
Итого по региону	275932	190639	124	144321	52,3	103388	51,7	85	16800	6,1	15299	7,7	141	248320	178960	120	136184	50,8	87765	49,0	90	15670	5,8	12579	7,0	108	-2	5	-33		
ЮЖНЫЙ																															
Адыгейская	5639	3420	1	1042	18,5	820	24,0	3	474	8,4	427	12,5	0	5572	3332	1	998	17,9	805	24,2	3	419	7,5	399	12,0	0	0	0	0	0	
Астраханская	9569	4146	4	4275	44,7	2083	50,2	0	0	0,0	0	0,0	0	9295	3865	4	3920	42,2	2125	55,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	

Волгарьская	10613	8919	5	5097	48,0	4366	49,0	3	1993	18,8	2122	23,8	0	10455	8534	5	5064	48,4	4436	52,0	3	2003	19,2	1987	23,3	0	0	0	0	
Калмыцкая	2840	2302	6	2508	88,3	2080	90,4	0	0	0,0	0	0,0	0	2899	2063	6	2531	87,3	1795	87,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	
Краснодарская	82366	63932	11	41741	50,7	35082	54,9	66	6528	7,9	6127	9,6	34	80730	61915	9	40818	50,5	33650	54,3	52	6013	7,4	5467	8,8	19	-2	-14	-15	
Международная Курская republ. и Севастополя	20449	15746	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	18259	14349	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Самарская	2789	1412	1	75	2,7	40	2,8	0	0	0,0	0	0,0	0	3264	1578	2	361	11,1	311	19,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ростовская	34663	29956	14	19627	56,6	16967	56,6	26	15847	45,7	13545	45,2	170	34999	30263	14	19518	55,8	17100	56,5	26	15759	45,0	13487	44,6	170	0	0	0	
Итого по региону	168928	129833	42	74365	44,0	61438	47,3	98	24842	14,7	22221	17,1	204	165993	125899	41	73210	44,2	60222	47,8	84	24194	14,6	21340	17,0	189	-1	-14	-15	

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ

Дагестанская	17144	13750	13	11298	65,9	8188	59,5	24	6712	39,2	5523	40,2	28	16975	13699	11	9988	58,8	7856	57,2	24	6532	38,5	5347	39,0	28	-2	0	0	
Ингушская	1660	1030	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	1660	1030	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Кабардино- Балкарская	24986	24986	29	21222	84,9	21222	84,9	0	0	0,0	0	0,0	0	25496	25496	30	21647	84,9	21647	84,9	12	3613	14,2	3613	14,2	0	1	12	0	
Карачаево- Черкесская	4713	3320	9	2317	49,2	1677	50,5	0	0	0,0	0	0,0	2	4583	3238	8	2410	52,6	1698	49,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Северо-Осетинская	12501	12032	14	8211	65,7	7804	64,9	9	923	7,4	889	7,4	0	12502	12038	14	8214	65,7	7809	64,9	9	923	7,4	889	7,4	0	0	0	0	
Ставропольская	30012	25866	16	19827	66,1	16357	63,2	19	6417	21,4	5816	22,5	0	30917	26276	13	19557	63,3	15901	60,5	21	6442	20,8	6029	22,9	0	-3	2	0	
Чеченская	17324	14848	5	7167	41,4	6737	45,4	17	3199	18,5	3145	21,2	0	17299	14838	3	7101	41,0	6671	45,0	15	3412	19,7	3388	22,8	1	-2	-2	1	
Итого по региону	108340	95832	86	70042	64,7	61985	64,7	92	18211	16,8	16003	16,7	30	109432	96615	79	68917	63,0	61472	63,6	104	21882	20,0	19896	20,6	31	-7	12	1	

УРАЛЬСКИЙ

Курганская	10674	7185	10	6960	65,2	4662	64,9	3	495	4,6	369	5,1	26	10778	7266	9	7163	66,5	4689	64,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Свердловская	35826	9857	12	27080	75,6	7042	71,4	0	0	0,0	0	0,0	0	35273	8706	12	26603	75,4	6511	74,8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Тюменская	16055	9567	13	9195	57,3	3710	38,8	4	2879	17,9	2818	29,5	0	16097	9572	9	9366	58,2	5133	53,6	3	4030	25,0	3085	32,2	0	-4	-1	0	
Ханты-Мансийская округа	8049	5989	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	2	7639	5762	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Челябинская	16621	5263	7	12518	75,3	3311	62,9	0	0	0,0	0	0,0	0	15970	4670	7	12355	77,4	3261	69,8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого по региону	87225	37861	42	55753	63,9	18725	49,5	7	3374	3,9	3187	8,4	28	85757	35976	37	55487	64,7	19594	54,5	3	4030	4,7	3085	8,6	30	-5	-4	2	

СИБИРСКИЙ																																			
Алтайская респ.	704	485	1	318	45,2	198	40,8	0	0	0	0	0	0	0	0	6	700	475	1	318	45,4	198	41,7	0	0	0	0	0	0	2	0	0	-4		
Алтайская краевая	25001	18154	13	17681	70,7	12162	67,0	1	190	0,8	155	0,9	21	24953	18170	13	17633	70,7	12180	67,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	-1	0	
Иркутская	14628	3585	2	516	3,5	90	2,5	0	0	0	0	0	0	14648	3605	2	516	3,5	90	2,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Кемеровская	14510	7370	4	9678	66,7	6053	82,1	1	773	5,3	663	9,0	10	16210	7103	4	11761	72,6	6217	87,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	-1	6	
Красноярская	13201	2174	6	10533	79,8	1944	89,4	0	0	0	0	0	35	11087	2228	6	8345	75,3	1965	88,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	0	0	0	
Новосибирская	21377	4602	2	2909	13,6	610	13,3	1	578	2,7	123	2,7	0	18759	3760	2	2909	15,5	581	15,5	1	388	2,1	47	1,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Омская	13278	9006	5	9172	69,1	6159	68,4	0	0	0	0	0	32	13246	9014	5	9416	71,1	6369	70,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	0	0	0	
Томская	7883	3319	3	1689	21,4	468	14,1	0	0	0	0	0	1	7398	3232	3	1718	23,2	503	15,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
Тувинская	3123	2382	2	1055	33,8	1055	44,3	17	703	22,5	703	29,5	0	4495	3939	2	2041	45,4	2041	51,8	8	1441	32,1	1441	36,6	0	0	0	0	0	0	0	-9	0	
Хакасская	1961	919	2	531	27,1	268	29,2	0	0	0	0	0	0	1921	905	2	500	26,0	266	29,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого по региону	115666	51996	40	54082	46,8	29007	55,8	20	2244	1,9	1644	3,2	105	113417	52431	40	55157	48,6	30410	58,0	9	1829	1,6	1488	2,8	106	0	-11	0	-1	1	1			
ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ																																			
Амурская	4209	2176	1	153	3,6	59	2,7	0	0	0	0	0	0	4073	2122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Бурятская	11958	8124	10	6502	54,4	4305	53,0	10	3232	27,0	2619	32,2	0	11948	8135	8	6172	51,7	4047	49,7	10	3294	27,6	2554	31,4	0	-2	0	0	0	0	0	0	0	
Еврейская	1396	865	1	362	25,9	267	30,9	0	0	0	0	0	0	1388	870	1	349	25,1	279	32,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Забайкальская	11449	7419	4	4617	40,3	3011	40,6	3	403	3,5	289	3,9	0	11437	7419	4	4830	42,2	3035	40,9	3	403	3,5	289	3,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Камчатская	7153	900	1	1250	17,5	168	18,7	0	0	0	0	0	0	7153	906	1	1250	17,5	168	18,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Магаданская	1989	401	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1921	489	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	
Приморская	11503	4390	1	590	5,1	475	10,8	1	292	2,5	134	3,1	0	13986	4390	2	744	5,3	568	12,9	1	292	2,1	134	3,1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Саяна (Якутская)	20209	13702	6	5644	27,9	3920	28,6	29	5954	29,5	5871	42,8	0	21116	13748	7	7158	33,9	4023	29,3	29	5954	28,2	5871	42,7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Сахалинская	4105	2109	3	1924	46,9	1240	58,8	0	0	0	0	0	5	4075	2104	1	1950	47,9	1229	58,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	-2	0	1	1	
Хабаровская	8563	2200	1	734	8,6	102	4,6	0	0	0	0	0	0	7736	1822	1	859	11,1	94	5,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого по региону	82534	42286	28	21776	26,4	13547	32,0	43	9881	12,0	8913	21,1	7	84833	42005	25	23312	27,5	13443	32,0	43	9943	11,7	8848	21,1	8	-3	0	1	8	-3	0	1		
ВСЕГО по ПРОФСОЮЗУ	1274829	827307	482	583598	45,8	391981	47,4	423	138031	10,6	103538	13,7	602	1346689	776180	489	576072	42,8	374164	48,2	403	142134	10,6	113556	14,6	558	-21	-20	47	21	-20	47			

* динамика (2021 г. к 2020 г.) по строкам. "Итого по региону, Приволжский" и "Всего по Профсоюзу" – без учета информации Удмуртской организации Профсоюза за 2020 год.

Приложение № 3
к постановлению Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12-3
Форма КДК-2

ОТЧЕТ
об итогах коллективно-договорной кампании
в Общероссийском профсоюзе (в региональной
(межрегиональной) организации Профсоюза) за 2021 год
(по состоянию на 31 декабря 2021 года)

Общероссийский профессиональный союз работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации
(название профсоюза/территориальной организации профсоюза)

Раздел I

	№ строки	Всего	в том числе на предприятиях (в организациях) по форме собственности	
			государственная / муниципальная	негосударственная
1	2	3	4	5
Количество первичных профсоюзных организаций, входящих в общероссийский Профсоюз	01	15680	15210	470
в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	01.1	82	0	82
Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключен колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров)	02	1813	1671	142

в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	02.1	44	0	44
Количество колдоговоров в общероссийском Профсоюзе, всего (сумма строк 03.1, 03.2, 03.3)	03	13946	13618	328
колдоговоров, заключенных в отчетном году	03.1	3393	3339	54
колдоговоров, заключенных в предыдущие годы	03.2	8708	8457	251
колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продленных на новый срок в отчетном году	03.3	1845	1822	23
Количество колдоговоров, прошедших уведомительную регистрацию	04	13552	13263	289
Количество колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	05	5532	5364	168
Количество колдоговоров, в которых установлен порядок индексации заработной платы в организации	08	4991	4841	150

Раздел II

	№ строки	Всего
Количество соглашений, всего (сумма строк: 07.1-07.3) из них:	07	876
федеральных отраслевых соглашений	07.1	14
отраслевых, заключенных на региональном уровне	07.2	459
отраслевых, заключенных на территориальном уровне	07.3	403

Информационный бюллетень Профсоюза

Количество иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	08	555
Количество организаций, в которых действуют организации Профсоюза и которые не присоединились к федеральному отраслевому соглашению	09	х
Количество организаций, в которых действует соглашение о минимальной заработной плате	10	4 092
Численность работников организаций, в которых действуют организации Профсоюза всего в том числе на которых распространяется действие:	11	1 345 689
колдоговоров	11.1	1 105 283
федеральных отраслевых соглашений	11.2	342 662
отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	11.3	576 172
отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	11.4	142 134
соглашения о региональной минимальной заработной плате	11.5	273 997
Численность работающих членов профсоюза, всего: в том числе на которых распространяется действие:	12	776 180
колдоговоров	12.1	697 514
федеральных отраслевых соглашений	12.2	132 680
отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	12.3	374 164
отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	12.4	113 556
соглашения о региональной минимальной заработной плате	12.5	174 615

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

должность

ФИО

подпись

6 апреля 2022 года
(дата заполнения)

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-4

**Об итогах правозащитной работы региональных
(межрегиональных) организаций Профсоюза в 2021 году**

Заслушав и обсудив информацию юридического отдела ЦК Профсоюза об итогах правозащитной работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в 2021 году Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию юридического отдела ЦК Профсоюза «Итоги правозащитной работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза за 2021 год» принять к сведению (приложение №1).

2. Отчет (форма 4-ПИ) о правозащитной работе Профсоюза за 2021 год утвердить (приложение №2).

3. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:

3.1. Не допускать принятия работодателями (представителями нанимателей) нормативных актов, нарушающих или ущемляющих права работников (служащих), препятствовать необоснованному наложению дисциплинарных взысканий

на членов Профсоюза, добиваться привлечения к ответственности организаций, представителей работодателей, должностных лиц нанимателей и иных лиц, допустивших нарушение трудовых прав работников и членов Профсоюза.

3.2. Не допускать снижения уровня социальной защищенности членов Профсоюза, зафиксированного в коллективных договорах и соглашениях.

4. Управлению делами ЦК Профсоюза настоящее постановление с приложениями опубликовать в «Информационном бюллетене Профсоюза», направить комитетам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза для использования в работе и ФНПР – для сведения.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение № 1
к постановлению
Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12-4*

ИТОГИ ПРАВозащитной РАБОТЫ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА за 2021 год

К установленному сроку (15 февраля 2022 года) отчеты поступили от 73 комитетов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, остальными комитетами отчеты были представлены позднее, 8 комитетов представили отчеты без пояснительных записок (Хакасская республиканская, Волгоградская, Вологодская, Еврейская, Ивановская, Калининградская, Магаданская и Сахалинская областные организации Профсоюза). Алтайская, Ингушская, Удмуртская республиканские и Ханты-Мансийская окружная организации отчеты не представили.

В отчетном году следует отметить высокий уровень правозащитной работы, проводимой Воронежской, Курганской, Московской, Оренбургской, Ростовской областными; Алтайской и Краснодарской краевыми; Башкортостанской и Татарстанской республиканскими, а также Межрегиональной г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области организациями Профсоюза. Эти организации представили наиболее высокие количественные показатели проделанной ими работы по защите прав членов Профсоюза.

Большинством региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза правозащитная работа осуществлялась

в соответствии с требованиями Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах (далее – Программа действий Профсоюза) и во взаимодействии с выборными органами профсоюзных организаций различного уровня. Комитеты ответственно относятся к выполнению своих правозащитных функций, отстаивают интересы членов Профсоюза через совершенствование взаимодействия с работодателями (представителями нанимателей) в рамках социального партнерства, добиваясь установления гарантий, расширяющих трудовые и социальные права работников (служащих), с целью профилактики нарушений трудового законодательства активно действуют при разрешении конфликтных ситуаций, в том числе и в досудебном порядке.

В течение 2021 года в связи с продолжающейся пандемией коронавирусной инфекции COVID-19 организации и учреждения продолжали осуществлять свою деятельность в режиме повышенной готовности. Для работодателей по-прежнему оставалась актуальной обязанность обеспечивать оплату работникам нерабочих дней, организовать их перевод на удаленную работу, а также требовать прохождения вакцинации от тех работников, для которых это требование являлось обязательным.

Именно вопрос обязательной вакцинации в отчетном периоде стал не только наиболее актуальным, но и наиболее болезненным как для работников (служащих), так и для работодателей (нанимателей). С учетом социальной значимости заболевания и необходимости обеспечения непрерывности трудовых процессов в организациях и учреждениях принятые государством профилактические меры были, без сомнения, оправданны. Однако передача части регуляторных функций региональным органам власти хоть и позволила решить ряд вопросов, связанных с оперативностью принимаемых ими

мер, но также способствовала и возникновению немалого количества проблем. Недостаточная ясность вводимых норм, нечеткость формулировок и отсутствие на начальных этапах вакцинации необходимой разъяснительной работы, к сожалению, привели к возникновению опасений и недоверия у граждан. Кроме того, работодатели, зачастую не вдаваясь в нюансы и опасаясь штрафных санкций, восприняли проводимую кампанию как призыв заставить вакцинироваться всех без исключения работников. Их можно понять – когда дело доходит до штрафов, мало кто будет разбираться в тонкостях юридической интерпретации. Все это привело к росту числа фактов давления на работников и количеству жалоб с их стороны.

В сложившихся обстоятельствах особую важность получила проводимая профсоюзными органами разъяснительная работа. Практически всеми региональными (межрегиональными) организациями было зафиксировано большое количество обращений членов Профсоюза за разъяснениями по вопросу вакцинации, также особое внимание в 2021 году по-прежнему уделялось вопросам соблюдения прав и законных интересов членов Профсоюза в условиях применения мер, направленных на противодействие распространению новой коронавирусной инфекции, в частности увольнений в период пандемии, оплаты труда (в том числе оплаты нерабочих дней с сохранением заработной платы), перевода на дистанционную (удаленную) работу.

Помимо этого, профсоюзными организациями в отчетном периоде оказывалась правовая консультационная и практическая помощь членам Профсоюза в ходе проводимых в субъектах Российской Федерации реорганизаций как территориальных органов федеральных органов власти, так и в органах власти самих субъектов, а также в муниципальных органах. В частности проводились организационно-штатные меро-

приятия, связанные с реорганизацией в территориальных органах Федеральной налоговой службы, Пенсионного фонда РФ и других. В ряде регионов в рамках реформы системы органов муниципальной власти проводилась реорганизация в органах местного самоуправления сельских поселений.

Количество штатных правовых инспекторов труда Профсоюза на начало 2022 года составило 40 человек (на начало 2021 года – 41 человек), общая численность внештатных правовых инспекций труда, создаваемых комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в соответствии с п. 2.2.2 Программы действий Профсоюза на конец отчетного года – 710 человек (в конце 2020 года – 758 человек).

В целях реализации положений Программы действий Профсоюза региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза правозащитная работа осуществлялась по следующим основным направлениям:

- проведение проверок (комплексных и тематических) соблюдения работодателями норм трудового законодательства, в том числе совместно с органами государственного контроля и надзора;

- мониторинг соблюдения представителями нанимателей и должностными лицами законодательства, регулирующего прохождение государственной и (или) муниципальной службы; законодательства, регулирующего прохождение государственной и муниципальной службы;

- оказание правовой помощи профсоюзным организациям различного уровня при разработке коллективных договоров и соглашений, участие в договорном регулировании социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства, проведение экспертизы уже заключенных коллективных договоров;

- оказание правовой помощи членам Профсоюза при составлении исковых заявлений и других процессуальных документов в судебные органы, участие правовых инспекторов труда Профсоюза и иных профсоюзных работников в рассмотрении судами исковых заявлений;
- проведение экспертизы проектов законов и иных нормативных правовых актов, в том числе локальных;
- оказание консультативной и практической помощи профсоюзным организациям и членам Профсоюза, рассмотрение жалоб и других обращений членов Профсоюза;
- информационно-методическая работа, проведение обучающих семинаров.

В отчетном году деятельность организаций и учреждений на территории Российской Федерации и ее субъектов продолжала осуществляться в соответствии с требованиями Указа Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», нормативными правовыми актами соответствующих субъектов и указаниями уполномоченных органов. Поэтому в 2021 году ограничения при проведении выездных проверок и оказании практической помощи профсоюзным организациям были тесно связаны с необходимостью соблюдения мер профилактики распространения коронавирусной инфекции, что в свою очередь заключалось в полном исключении или минимизации контактов с работниками, а также в других мерах, в том числе связанных с переводом работников на удаленную работу или самоизоляцию.

В условиях наличия указанных ограничений правозащитная работа многими организациями Профсоюза осуществлялась в рамках консультирования и проведения обучающих

семинаров в режиме видеоконференц-связи, а также в ходе обеспечения работы телефонных «горячих линий».

Организации Профсоюза во многих регионах все же сумели адаптироваться к возникшим условиям и нашли возможность для проведения очных проверок. Кроме того, была продолжена успешная практика проведения документарных проверок и контактов с уполномоченными лицами работодателей (нанимателей) в дистанционном формате с использованием возможностей видеоконференц-связи.

В ходе проверок изучались правоустанавливающие документы организаций, коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, трудовые договоры с работниками, штатные расписания, положения об оплате труда, приказы (распоряжения) по оплате труда, о командировках, перечни работников с вредными условиями труда, должностные инструкции и другие локальные нормативные акты.

Наиболее часто при проведении проверок обнаруживаются следующие нарушения:

– нарушения при заключении и изменении положений трудового договора (трудовые договоры содержат не все обязательные условия, установленные ТК РФ, при изменении существенных условий трудовых договоров не оформляются дополнительные соглашения к ним и др.);

– отсутствует Положение о персональных данных, письменное согласие работников на обработку персональных данных, отсутствует условие о согласии на передачу персональных данных работника третьим лицам, приказом руководителя не назначен ответственный за работу с персональными данными;

– неправильно оформляется выполнение работниками дополнительной работы;

– нарушения при принятии локальных нормативных актов (не проводится ознакомление работников с локальными

нормативными актами под роспись, нарушается процедура согласования локальных нормативных актов с выборным профсоюзным органом);

– нарушения в части своевременного удержания и перечисления в полном объеме членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, членские профсоюзные взносы удерживаются не со всех начисленных работодателем сумм по оплате труда (только с оклада) и др.

В 2021 году по сравнению с предыдущим отчетным годом незначительно увеличилось количество проведенных правовыми инспекторами труда Профсоюза, специалистами аппаратов комитетов региональных (межрегиональных) организаций и работниками профорганизаций различного уровня проверок соблюдения работодателями (представителями нанимателя) норм и требований трудового законодательства, а также законодательства, регулирующего прохождение государственной и муниципальной службы – 3504 (в 2020 году было проведено 3232 проверки, в 2019 году – 5169 проверок).

Наибольшее число проверок проведено Краснодарской краевой (515), Ростовской областной (386), Московской областной (329), Межрегиональной г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области (295), Оренбургской областной (237), Саратовской областной (228) и Башкортостанской республиканской (206) организациями Профсоюза.

При проведении проверок в 2021 году выявлено 3423 нарушения трудового законодательства, 3156 из которых были устранены, что составляет 92% от общего числа выявленных нарушений (в 2020 году выявлено 3311 нарушений трудового законодательства, 3125 из которых были устранены, что составляет 94% от общего числа выявленных нарушений; в 2019 году выявлено 5662 нарушения трудового законода-

тельства, 5359 из которых были устранены, что составило 95% от общего числа выявленных нарушений).

В связи с поступившей жалобой в адрес Кемеровской областной организации Профсоюза от работников ГАУ «Санаторий «Борисовский» на действия директора учреждения, который допускал многочисленные нарушения в своей работе (кадровые, финансовые), председателем областной организации Профсоюза совместно с представителями Министерства социальной защиты населения Кузбасса проведена проверка. По результатам проверки приказом министра директор санатория уволен с занимаемой должности.

На основании Плана совместных проверок Государственной инспекции труда в Свердловской области с юридическими службами ФПСО в 2021 году правовым инспектором труда Свердловской областной организации Профсоюза проведена документальная проверка исполнения трудового законодательства, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов в ГАУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения Кировского района города Екатеринбурга», Министерстве социальной политики Свердловской области.

Установлено, что ряд работников ГАУ СО «КЦСОН Кировского района Екатеринбурга» не знакомлен с приказами по личному составу в отношении их трудовой деятельности. В Министерстве социальной политики Свердловской области форма расчетного листка была утверждена локальным нормативным актом без учета мнения представительного органа работников. Согласно п. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке

условий труда» работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. На официальном сайте Министерства социальной политики Свердловской области и ГАУ СО «КЦСОН Кировского района Екатеринбурга» данная информация отсутствовала. Работодателям были выданы представления об устранении нарушений. Нарушения устранены в срок.

Наибольшее число нарушений в ходе проведенных проверок выявили и устранили следующие организации Профсоюза: Воронежская областная – выявлено 415 нарушений, 397 из которых устранены, что составило 96% от общего числа выявленных нарушений; Межрегиональная г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области – выявлено 274 нарушения, 216 из которых устранены, что составило 79% от общего числа выявленных нарушений; Башкортостанская республиканская – выявлено 253 нарушения, 250 из них устранены, что составило 99% от общего числа выявленных нарушений; Самарская областная – выявлено 243 нарушения, 192 из которых устранены, что составило 79% от общего числа выявленных нарушений; Татарстанская республиканская – 204 нарушения, все устранены; Якутская республиканская – выявлено 189 нарушений, 167 из которых устранены, что составило 88% от общего числа выявленных нарушений; Ростовская областная – выявлено 185 нарушений, 160 из ко-

торых устранены, что составило 86% от общего числа выявленных нарушений.

В Курганскую областную организацию обратились члены Профсоюза, работники Катайского филиала ГБУ «ЦПД №2» по вопросу снижения заработной платы. 13 апреля 2021 года в данном учреждении была проведена проверка правовым инспектором труда областной организации Профсоюза совместно с представителями Главного управления социальной защиты населения Курганской области и председателем первичной профсоюзной организации Катайского филиала ГБУ «ЦПД №2».

По результатам проверки были установлены нарушения требований статей 36, 37, 42, 50, 134 ТК РФ; ч.4 ст. 135 ТК РФ; ч.2, 3, 6 ст. 136 ТК РФ; ст.ст.371, 372 ТК РФ; письма Минтруда от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660.

Для устранения выявленных нарушений и принятия соответствующих мер результаты проверки доведены до сведения начальника ГУ СЗН Курганской области и директора ГБУ «ЦПД №2», которым были выписаны представления об устранении выявленных нарушений в установленный срок.

По истечении установленного срока в областную организацию Профсоюза поступило информационное письмо от начальника ГУ СЗН Курганской области о том, что указанные в представлении нарушения устранены в полном объеме.

Из общего числа проверок соблюдения требований трудового законодательства в 2021 году совместно с органами Государственной инспекции труда проведено 90 проверок (в 2020 г. – 73 проверки, в 2019 г. – 152 проверки), а с органами прокуратуры – 40 проверок (в 2020 г. – 47 проверок, в 2019 г. – 46 проверок).

В органы Государственной инспекции труда в 2021 году направлены материалы о 59 фактах несоблюдения требований трудового законодательства (в 2020 г. – 60; в 2019 г. – 111), по итогам их рассмотрения к административной ответственности привлечен 21 человек.

В Алтайскую краевую организацию Профсоюза в 2021 году поступали обращения о неправильном расчете заработной платы работникам – членам Профсоюза при сменном режиме работы, за работу в праздничные дни. Так, в ФКУЗ «МСЧ-22 ФСИН России» члену Профсоюза за работу в январе 2021 г. были недоначислены денежные средства за работу в ночное время. По итогам изучения предоставленных документов и произведения соответствующих расчетов были выявлены нарушения в выплате заработной платы работнику. Была инициирована проверка работодателя Государственной инспекцией труда, в результате чего работнику были выплачены недоначисленные денежные средства.

По жалобе работника Муниципального казенного учреждения городского поселения город Россошь Россошанского муниципального района Воронежской области «Детский развлекательно-развивающий комплекс» для разрешения конфликтной ситуации правовой инспекции труда областной организации Профсоюза потребовалось обратиться в Государственную инспекцию труда.

Работнику в соответствии с трудовым договором при суммированном учете рабочего времени было установлено конкретное время начала и окончания рабочего дня с 9.00 до 20.00 с предоставлением перерыва для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который не включается в рабо-

чье время. Таким образом, продолжительность рабочего дня работника составляла 10 часов.

Однако работодатель, в нарушение трудового законодательства, устанавливал работнику графиками работы продолжительность рабочего дня от 6 до 9 часов.

Таким образом, в нарушение статьи 72 Трудового кодекса РФ, работодатель в одностороннем порядке изменял условия трудового договора с работником.

В такой ситуации было совершенно непонятно, в какое время должен начинаться рабочий день и когда оканчиваться, чтобы была соблюдена установленная графиком его продолжительность.

Данное нарушение носило систематический характер.

Составляя графики таким образом, работодатель пытался обеспечить при суммированном учете норму рабочего времени за месяц, тогда как учетный период составлял, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, один год.

Кроме того, в нарушение трудового законодательства, работнику, как и другим работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, ни правилами внутреннего трудового распорядка, ни трудовым договором не было установлено конкретное время предоставления перерыва в работе для отдыха и питания.

Фактически перерыв предоставлялся в различное время на усмотрение работодателя.

Правовая инспекция труда Профсоюза предложила работодателю обеспечить работнику режим рабочего времени, установленный трудовым договором, установить правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором время начала и окончания перерыва в работе в соответствии со статьями 100, 108 Трудового кодекса РФ, а также вести суммированный учет рабочего времени в со-

ответствии со статьей 104 Трудового кодекса РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, обеспечивая соблюдение нормы рабочего времени за учетный период – один год, а затем помогла работнику составить жалобу в ГИТ.

Государственной инспекцией труда была проведена внеплановая проверка, по итогам которой выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства, в отношении МКУ г.п.г. Россошь «Детский развлекательно-развивающий комплекс» и директора учреждения составлены протоколы об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В 2021 году восстановлены на работе по требованию профсоюзной правовой инспекции труда 12 работников (в 2020 г. – 14; в 2019 г. – 25). В органы прокуратуры для устранения выявленных нарушений трудового законодательства направлено 41 обращение (в 2020 г. – 61; в 2019 г. – 59). В 36 случаях по этим обращениям были приняты меры прокурорского реагирования. По требованию прокуратуры и при участии профсоюзной правовой инспекции труда в 2021 году привлечено к административной ответственности 9 должностных лиц.

Совместно с прокуратурой Новоорского района Оренбургской области, Государственной инспекцией труда и правовым инспектором труда Оренбургской областной организации Профсоюза проведена проверка нарушения трудовых прав члена Профсоюза – специалиста правового отдела администрации МО Новоорский район. В ходе проверки были выявлены нарушения ст.ст. 129 и 136 ТК РФ, которые заключались в том, что ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу при начислении и выплаты

заработной платы за апрель и май 2021 года были произведены в размере 125% вместо 225%, как это было установлено условиями трудового договора и дополнительных соглашений к нему.

По результатам проверки работодателю было выдано предписание о доначислении и выплате ежемесячной стимулирующей надбавки.

На лиц, виновных в совершении выявленных нарушений, составлен протокол об административном нарушении.

Правовым инспектором труда областной организации члену Профсоюза также была оказана помощь при подготовке искового заявления в суд о возмещении морального вреда. 8 сентября 2021 года Новоорский районный суд Оренбургской области (реш. № 2-506/2021) взыскал с администрации муниципального образования Новоорский район Оренбургской области в пользу истицы компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей.

В 2021 году зафиксировано 4243 случая оказания различного рода правовой помощи членам Профсоюза и профсоюзным организациям, в т.ч. 36 случаев – при оформлении документов в комиссии по трудовым спорам и 363 – при подготовке процессуальных документов и исковых заявлений в судебные органы.

В отчетном году при участии правовых инспекторов труда Профсоюза, иных юристов и профсоюзных работников рассмотрено в судах 183 дела, исковые требования удовлетворены полностью или частично в 145 случаях, что составляет 81% от общего числа рассмотренных исковых заявлений. На прежних рабочих местах восстановлены 24 человека.

Наиболее активно защищали права членов Профсоюза в судебных органах работники Курганской областной (19 заявлений рассмотрено, исковые требования удовлетворены во

всех случаях), Свердловской областной (14 заявлений рассмотрено, исковые требования по 8 из них удовлетворены, 1 работник восстановлен на прежнем рабочем месте), Марийской республиканской (10 заявлений рассмотрено, исковые требования по 8 из них удовлетворены, 2 работника восстановлены на прежних рабочих местах), Алтайской краевой (9 заявлений рассмотрено, исковые требования по 5 из них удовлетворены), Камчатской краевой (9 заявлений рассмотрено, исковые требования по 7 из них удовлетворены, 1 работник восстановлен на прежнем рабочем месте), Саратовской областной (9 заявлений рассмотрено, исковые требования удовлетворены во всех случаях), Смоленской областной (9 заявлений рассмотрено, исковые требования по 8 из них удовлетворены, 1 работник восстановлен на прежнем рабочем месте), Башкортостанской республиканской (8 заявлений рассмотрено, исковые требования удовлетворены во всех случаях), Хакасской республиканской (8 заявлений рассмотрено, исковые требования по 7 из них удовлетворены, 3 работника восстановлены на прежних рабочих местах) и Чувашской республиканской (8 заявлений рассмотрено, исковые требования по 4 из них удовлетворены, 3 работника восстановлены на прежних рабочих местах).

Председателем Амурской областной организации Профсоюза оказана юридическая помощь в качестве представителя истца при обжаловании в судебном порядке приказа ФГБУ «Забайкальский референтный центр Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору».

Председатель ППО учреждения обратился в областную организацию в связи с тем, что не согласен с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение приказа учреждения № 96 от 10.11.2020,

неудовлетворительную организацию работы в части сроков исполнения проведения обследовательских мероприятий по установлению фитосанитарного состояния подкарантинной продукции (объекта) на экспорт, возложенных на начальника фитосанитарного отдела Амурского филиала ФГБУ «Забайкальский референтный центр Россельхознадзора».

Решением Благовещенского городского суда от 04.06.2021 приказ начальника ФГБУ «Забайкальский референтный центр» от 10.12.2020 № 108 о привлечении работника, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, к дисциплинарной ответственности признан незаконным и отменен.

14 декабря 2021 года в Медведевском районном суде Республики Марий Эл состоялось рассмотрение пятого по счету искового заявления против действий директора ГБУ Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола».

Ранее судом уже были рассмотрены иски: о незаконном увольнении двоих работников – членов Профсоюза (восстановлены на основании мирового соглашения), а также о незаконном привлечении двоих работников к дисциплинарной ответственности (приказы решением суда отменены). Всем работникам судом был возмещен моральный вред в размере от трех до пяти тысяч рублей.

Несмотря на положительный исход указанных дел, одного из работников, члена профкома ГБУ Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола», работодатель вновь незаконно привлек к дисциплинарной ответственности. С целью оспорить взыскание специалистами Марийской республиканской организации Профсоюза было подготовлено исковое заявление в суд.

На судебное заседание директор ответчика явился лично и попытался отстаивать свою позицию самостоятельно. Он обвинил работника в неисполнении инструкции по авиационным инцидентам и в том, что тот не затребовал объяснения с экипажа воздушного судна. Кроме того, руководитель заявил, что отказался бы от применения мер дисциплинарного взыскания, если бы работник лично сообщил ему о факте отказа экипажа воздушного судна от дачи объяснений.

Несмотря на заявления ответчика, при квалификации действий работодателя суд принял во внимание только формулировку, изложенную в приказе, поскольку проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном законом порядке.

Кроме этого, суд принял во внимание и показания свидетеля, участвовавшего в авиационном инциденте, отметив в своем решении, что объяснения от экипажа воздушного судна согласно инструкции должен был затребовать присутствовавший во время инцидента в аэропорту директор или лицо, его замещающее.

На основании представленных сторонами спора доказательств суд пришел к выводу о том, что оспариваемый истцом приказ вынесен с нарушением трудового законодательства, при отсутствии к этому оснований, является незаконным и подлежит отмене. Суд также взыскал с ГБУ Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола» в пользу работника компенсацию морального вреда в размере 15 тысяч рублей.

При поддержке правового инспектора труда Смоленской областной организации Профсоюза была восстановлена на работе член Профсоюза И. В период ее нахождения в отпуске по уходу за ребенком с ней был расторгнут трудовой договор в связи с истечением его срока.

Однако после проверки документов правовым инспектором труда были обнаружены ошибки при оформлении увольнения. Было выявлено, что И. была переведена в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет на временную должность, на время исполнения обязанностей другого работника, который на самом деле на тот момент работал в другом отделе работодателя.

Была оказана правовая помощь в составлении искового заявления. Кроме того, оказана помощь в представлении интересов в судебном заседании.

В итоге работодатель заключил мировое соглашение, в соответствии с которым истица была восстановлена на рабочем месте и с ней был заключен бессрочный трудовой договор.

Решениями судов первой и второй инстанций восстановлен член Профсоюза – председатель первичной профсоюзной организации М.М.В., входящий в состав Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения города Москвы, уволенный в связи с сокращением штата.

За защитой своих нарушенных трудовых прав, выразившихся в нарушении процедуры сокращения штата, нарушении процедуры учета мотивированного мнения вышестоящей профсоюзной организации и процедуры получения согласия профкома, поскольку увольнение было в период ведения

коллективных переговоров, М.М.В. обратился в комитет Московской городской организации Профсоюза.

Правовыми инспекторами труда городской организации заявителю была оказана правовая помощь в составлении искового заявления в суд.

В связи с пандемией дело рассматривалось в суде первой инстанции в течение 15 месяцев. По делу состоялось 7 судебных заседаний в связи с затягиванием судебного процесса представителями работодателя. В судебных заседаниях правовую помощь М.М.В. оказывал правовой инспектор труда горкома.

12.03.2021 по гражданскому делу районный суд города Москвы вынес решение, которым удовлетворил требования М.М.В. в полном объеме. М.М.В. был восстановлен на работе в прежней должности, в его пользу была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула с 12.11.2019 по 12.03.2021 с зачетом выходного пособия более 690 тысяч рублей.

Правовыми инспекторами труда и другими работниками организаций Профсоюза в 2021 году оказана правовая помощь в разработке 3844 коллективных договоров и соглашений (в 2020 г. – 3343), а также проведена правовая экспертиза 8865 коллективных договоров и соглашений и иных нормативных актов (в 2020 г. – 5512).

В текущем году профсоюзными организациями активно инициировалось внесение в коллективные договоры и отраслевые соглашения изменений, предусматривающих стимулирование работников, прошедших вакцинацию. Работодателям было предложено рассмотреть возможность закрепления дополнительных гарантий вакцинированным работникам в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха, премирования и других видов стимулирования.

Выборными органами профсоюзных организаций рассмотрены 643 законопроекта, а также проекты иных нормативных правовых актов различного уровня, по которым даны соответствующие заключения (в 2020 г. – 701 н.п.а.).

В 2021 году Курганской областной организацией Профсоюза проведена правовая экспертиза 38 проектов законов и иных нормативных правовых актов, в том числе:

– Закон Курганской области № 77 от 30.06.2021 «О молодежной политике в Курганской области»;

– Закон Курганской области от 29.12.2021 № 165 «Об областном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов»;

– Закон Курганской области от 03.11.2021 № 123 «О внесении изменений в Закон Курганской области «О почетном звании Курганской области, наградах Курганской области, премиях Курганской области и иных видах поощрений»;

– Закон Курганской области от 02.04.2021 № 29 «О внесении изменений в Закон Курганской области «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Курганской области»;

– Закон Курганской области от 26.05.2021 № 68 «О внесении изменений в Закон Курганской области «О государственной гражданской службе Курганской области»;

– Закон Курганской области от 10.12.2021 № 155 «О внесении изменений в Закон Курганской области от 14.02.1995 № 3 от 03.03.2009 № 439 «О противодействии коррупции в Курганской области»;

– Закон Курганской области от 12.05.2021 № 43 «О внесении изменений в Закон Курганской области «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение государственных

должностей Курганской области, и лицами, замещающими государственные должности Курганской области, и соблюдения ограничений лицами, замещающими государственные должности Курганской области»;

– Закон Курганской области от 25.11.2020 № 97 «О внесении изменения в Закон Курганской области «О величине прожиточного минимума пенсионера в Курганской области на 2021 год»;

– Закон Курганской области от 03.11.2021 № 119 «О внесении изменений в Закон Курганской области от 24.12.2015 № 119 «О порядке заключения на конкурсной основе договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в Курганской области между органом местного самоуправления и гражданином»;

– Закон Курганской области от 10.12.2021 № 159 «О внесении изменений в Закон Курганской области «О прожиточном минимуме в Курганской области».

Для обеспечения гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы, закрепленного в статье 134 Трудового кодекса РФ, председатель Тамбовской областной организации Профсоюза дважды обращался к главе Администрации Тамбовской области по вопросу проведения индексации заработной платы государственных гражданских служащих области и работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений. По результатам проведенных встреч главой Администрации области было принято решение об увеличении не менее чем на 4% оплаты труда работников областных государственных учреждений (постановление Администрации Тамбовской области от 02.12.2021 №879). Кроме того, главой Администрации области дано поручение ответственным

должностным лицам рассмотреть вопрос об индексации заработной платы государственных гражданских служащих области при формировании бюджета Тамбовской области на 2022 год.

В феврале 2021 года в ответ на обращение комитета Кировской областной организации Профсоюза и всех первичных организаций органов местного самоуправления, направленное в адрес Губернатора и Председателя Правительства Кировской области, по вопросу о повышении оплаты труда муниципальных служащих была создана рабочая группа по развитию муниципальной службы под руководством заместителя Председателя Правительства Кировской области. В состав рабочей группы вошли 6 представителей профсоюзной стороны: председатель обкома Профсоюза и председатели первичных профсоюзных организаций администраций районов Кировской области.

Первым результатом деятельности рабочей группы стали принятые Правительством региона и представительными органами муниципальных образований решения о повышении нормативов на содержание органов местного самоуправления и увеличении на 10 процентов фонда оплаты труда муниципальных служащих с 01.09.2021. Рабочая группа продолжает работу, сегодня у нее в повестке улучшение пенсионного обеспечения муниципальных служащих. Предложения профсоюзной стороны были сформированы и направлены для рассмотрения. Они поддержаны и приняты рабочей группой за основу. Главное предложение Профсоюза заключается в установлении единого для всех муниципальных образований Порядка начисления пенсий (сегодня он в каждом МО свой) и в переходе на расчет пенсии за выслугу лет в зависимости от величины среднемесячной зар-

платы (денежного содержания) муниципального служащего. Сегодня начисление пенсии рассчитывается от размера должностного оклада. Также предлагается установить минимальный размер такой пенсии в зависимости от МРОТ. Данные предложения потребуют внесения изменений в Закон Кировской области от 02.04.2015 № 521 «О пенсионном обеспечении лиц, замещавших муниципальные должности Кировской области». Поправки в Закон будут рассмотрены рабочей группой после проведения необходимых расчетов.

Особое место в правозащитной деятельности организаций Профсоюза занимает распространение правовых знаний: различные формы обучения профсоюзного актива, проведение семинаров, круглых столов, подготовка информационно-методических материалов, публикации в средствах массовой информации по правовой тематике, создание интернет-сайтов с обязательным включением разделов, содержащих информацию о правозащитной работе. В связи с введенными на территории Российской Федерации и ее субъектов ограничительными мерами большая часть обучающих мероприятий проводилась организациями Профсоюза в дистанционном режиме с использованием видеоконференц-связи и других возможностей информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Наиболее часто в ходе семинаров рассматривались актуальные на данный момент вопросы перевода на дистанционный (удаленный) режим работы, вакцинации, перехода на электронный документооборот, порядка ведения электронных трудовых книжек и предоставления отчетности в ПФР и ФСС, соблюдение требований при работе с персональными данными и другие.

Несмотря на действовавшие ограничения, вопросы правозащитной деятельности продолжали рассматриваться на заседаниях коллегиальных органов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза. Всего в 2021 году зафиксирова-

но 1061 выступление и публикация в СМИ, в т.ч. в интернет-изданиях (в 2020 г. – 940 выступлений и публикаций).

На базе некоммерческого частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Кавказский региональный учебный центр» в 2021 году, за счет средств Краснодарской краевой организации Профсоюза прошли обучение 95 членов профактива по проблемам правового регулирования трудовых отношений, осуществления защиты персональных данных в сфере труда и основам профсоюзного движения.

В Геленджикской ГТО ПРГУ РФ в течение года в различных формах обучения приняли участие 51 человек профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций. Из-за ограничения проведения мероприятий в связи с режимом повышенной готовности, члены Профсоюза приняли участие в двух очных семинарах с соблюдением санитарно-эпидемиологических требований: по подготовке предложений по изменениям в трудовое законодательство РФ (организатор – Дума муниципального образования города-курорта Геленджик) и о предупредительных мерах заражения вирусом COVID-19 (организатор – Администрация муниципального образования города-курорта Геленджик).

В течение 2021 года в Краснодарской ГТО Профсоюза РГУ РФ оказывалась методическая помощь в организации работы по защите трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Проводились семинары в онлайн-формате, в которых приняло участие 109 человек, по вопросам:

– Переход на электронные трудовые книжки (уведомление, отчетность, выдача трудовой книжки на руки, способы подтверждения трудового стажа работника после внедрения электронной трудовой книжки);

- Об изменениях в пенсионном законодательстве;
- Переход Краснодарского края на прямой порядок выплат пособий по обязательному социальному страхованию;
- Проблемы и ошибки, возникающие у страхователей при представлении сведений в территориальный орган Фонда;
- О правах и обязанностях в системе обязательного медицинского страхования.

В отчетный период Межрегиональная Крымская республиканская и г. Севастополя организация Профсоюза, признавая значение информационно-методической работы как одного из основных способов в достижении цели правозащитной работы по профилактике нарушений трудового законодательства через правовое просвещение членов Профсоюза, продолжала, несмотря на существующие ограничения, введенные в связи с распространением коронавирусной инфекции COVID-19, находить возможности по проведению обучающих семинаров и обеспечивать профсоюзный актив методическими материалами по основным направлениям организации деятельности выборных органов профсоюзных организаций.

В рамках этих мероприятий в марте 2021 года Межрегиональная организация Профсоюза провела комплексный обучающий семинар для вновь избранных председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций города Симферополя, а в мае обучающий семинар – для председателей первичных профсоюзных организаций города Ялты.

В 2021 году организациями Профсоюза было рассмотрено 8332 письменных обращения, 7397 из них признаны обоснованными и в этой связи приняты необходимые меры с целью оказания помощи заявителям.

Таким образом, необходимые меры были приняты в 89% случаев.

На личном приеме в профсоюзных организациях в 2021 году было принято 26 049 членов Профсоюза, при этом вопросы заявителей были признаны обоснованными и помощь получили 21 369 человек, что составило 82% от общего числа обратившихся.

На основании поступивших обращений работников психоневрологических интернатов, домов-интернатов для престарелых и инвалидов Башкортостанской республиканской организацией Профсоюза с мест была запрошена информация об уровне заработной платы работников, занимающих должности сиделок, и предоставляемых им гарантий по условиям труда. Информация была представлена по всем стационарным социальным учреждениям (психоневрологические интернаты, дома-интернаты для престарелых и инвалидов (всего 21 учреждение). При изучении поступившей информации был выявлен различный подход в предоставлении гарантий работникам, занимающим должности сиделок (помощников по уходу), по условиям труда в части установления разного класса вредности для данной категории работников, выполняющих идентичные функциональные обязанности и осуществляющих свою трудовую деятельность в соответствии с утвержденным единым профессиональным стандартом. Также была выявлена разница в оплате труда данных категорий работников при одинаковых условиях труда и количестве обслуживаемых. По результатам проведенного мониторинга по инициативе Башкортостанской республиканской организации Профсоюза состоялось совместное с Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан заседание, в рамках

действующего между сторонами Отраслевого соглашения, на котором были рассмотрены результаты проведенного профсоюзной стороной анализа в целях выработки единого решения по возникшим вопросам в интересах работников учреждений сферы стационарного социального обслуживания населения, в том числе по вопросам выплат работникам, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных.

На заседании сторонами было принято решение о включении представителя Баикортостанской республиканской организации Профсоюза в состав отраслевой рабочей подгруппы по приведению окладов (должностных окладов) работников государственных и муниципальных учреждений в соответствие с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 года (протокол № 13) для решения вопросов по заработной плате работников, занимающих должности сиделок. Также Министерству семьи и труда РБ профсоюзная сторона предложила внести изменения в п.11.11 постановления Правительства РБ от 22.10.2008 № 364 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения» в части обязательности установления работникам учреждений, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактом с ними, предусмотрев выплаты в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников. Работа в данном направлении по принятым комиссией решениям ведется сторонами совместно.

Ярославской областной организацией Профсоюза совместно с правовым отделом Объединения организаций профсоюзов Ярославской области на основании обращения работников Шишкинского дома-интерната для престарелых и инвалидов была проведена проверка в связи с предстоящим сокращением. Из дома-интерната вывезли 46 пациентов и распределили их по другим учреждениям. На обслуживании осталось 58 человек, т.к. условия нахождения в интернате не отвечали санитарным требованиям. Дом-интернат находится недалеко от г. Углича, в лесу, и являлся, по сути, единственным предприятием поселка.

Комитет областной организации добился от Департамента труда и социальной поддержки населения, а также от Правительства области выделения необходимых средств для ремонта дома-интерната, а также отмены решения о сокращении работников. После окончания ремонта учреждение продолжит работу.

Благодаря позиции комитета Тульской областной организации Профсоюза в 2021 г. удалось сохранить право работников, занимающих должности сиделки в психоневрологических интернатах, на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью 35 календарных дней.

Организационно-штатные мероприятия, проводившиеся в указанных учреждениях в первой половине 2020 года, целью которых было сокращение должностей младшего медицинского персонала и перевод работников на вновь созданные должности «Сиделка (помощник по уходу)», затронули значительную часть персонала психоневрологических

интернатов.

Перевод на должность «Сиделка (помощник по уходу)» осуществлялся на условиях сохранения за работниками всех ранее установленных условий трудового договора, в том числе в части продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда – 35 календарных дней. Однако в 2021 году ряд руководителей стационарных учреждений стал настаивать на сокращении продолжительности данного вида отпуска, мотивируя это тем, что должность «Сиделка (помощник по уходу)» не относится к медицинским должностям.

Позиция обкома Профсоюза о необходимости сохранения продолжительности данного вида отпуска была обусловлена следующими аргументами: фактически должностные обязанности сиделки во многом тождественны обязанностям младшего медицинского персонала; работники выполняют работу по уходу за лицами, страдающими хроническими психическими заболеваниями, аналогичную работе санитарки. Условия труда после перевода работников на новые должности не изменились и по итогам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й степени. Так же, как и ранее, непосредственное обслуживание лиц, страдающих хроническими психическими заболеваниями, провоцирует стресс работников, связанный с постоянным общением с особым контингентом обслуживаемых; по-прежнему сохраняется угроза жизни и здоровью работников, связанная с возможным совершением в отношении них противоправных действий со стороны обслуживаемых лиц.

Принимая во внимание, что действующее законодательство не ограничивает максимальным пределом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными ус-

ловиями труда, установление работникам такого отпуска продолжительностью 35 календарных дней не противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации.

По инициативе обкома Профсоюза в марте 2021 года было проведено совещание с министром труда и социальной защиты Тульской области, а также директором департамента труда и занятости по данному вопросу. Вопрос сохранения продолжительности дополнительного отпуска данной категории работников был решен положительно на 2021 год. Далее продолжительность дополнительного отпуска будет установлена в соответствии с областным отраслевым соглашением.

В Межрегиональную г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацию Профсоюза обратился работник по вопросам:

- о заработной плате (повышение тарифной часовой ставки оплаты труда);
- предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков.

По факту его обращения была проведена проверка с выездом на место, в ходе которой были установлены нарушения в части оплаты труда и предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (меньшее количество дней, чем по графику отпусков, и меньшее количество дней, положенных работникам-инвалидам). По результатам проверки работодателю вынесено представление, в соответствии с которым нарушения были устранены.

В Межрегиональную организацию обратился работник по вопросам:

- оплаты больничного листа;
- порядка отстранения от работы из-за непрохождения

вакцинации.

В ходе рассмотрения обращения работника были установлены нарушения в части оплаты периодов временной нетрудоспособности и незаконного отстранения от работы.

Работодателю направлены соответствующие требования для устранения выявленных нарушений.

В Межрегиональную организацию неоднократно обращались работники по вопросам порядка отстранения от работы из-за непрохождения вакцинации. По всем обращениям оказывалась юридическая консультативная помощь.

Экономическая эффективность всех форм правозащитной работы, проводимой организациями Профсоюза в 2021 году, составила 702,6 млн руб. (в 2020 г. – 656,1 млн руб.; в 2019 г. – 650,4 млн руб.).

Наиболее полный учет экономической эффективности своей правозащитной работы показали комитеты Татарстанской республиканской (235,5 млн руб.), Кабардино-Балкарской республиканской (122,7 млн руб.), Ростовской областной (98 млн руб.), Забайкальской краевой (36,5 млн руб.), Алтайской краевой (31,2 млн руб.), Оренбургской областной (29,5 млн руб.), Воронежской областной (24,13 млн руб.), Северо-Осетинской республиканской (24,06 млн руб.).

Приложение: Отчетные данные о правозащитной работе региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза за 2021 г.

6 апреля 2022 года

Юридический отдел ЦК Профсоюза

Приложение № 2
к постановлению
Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12-4

Форма № 4-ПИ

Утверждена постановлением
Центрального комитета Профсоюза от
3 декабря 2015 года

ОТЧЕТ О ПРАВООЩИТНОЙ РАБОТЕ ЗА 2021 ГОД

**Общероссийский профессиональный союз работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации**

№.№ п/п	Наименование показателей	2020	2021
1	2	3	4
1	Численность правовых инспекторов труда	41	40
2	Численность иных юристов, работающих в профсоюзных органах	198	225
2.1	в том числе в аппаратах комитетов региональных (межрегиональных) организаций	23	23
3	Численность общественных (внештатных) правовых инспекторов труда	758	710
4	Проведено проверок работодателей (организаций, учреждений и т.д.), всего	3232	3504
4.1	в том числе комплексных (по всем вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе)	834	1318

4.2	в том числе совместно с органами прокуратуры	47	40
4.3	в том числе совместно с Государственной инспекцией труда	73	90
5	Кол-во направленных работодателям (представителям нанимателей) представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе	1010	1121
5.1	количество выявленных нарушений, указанных в представлениях	3311	3423
5.1.1	из них устранено	3125	3156
5.1.2	в том числе восстановлено на работе	14	12
6	Количество материалов, направленных в органы прокуратуры	61	41
6.1	по ним приняты меры прокурорского реагирования	48	36
6.1.1	в том числе возбуждено уголовных дел	-	-
6.1.1.1	осуждено должностных лиц	-	-
6.1.2	привлечено должностных лиц к административной ответственности	9	9
6.1.2.1	в том числе дисквалифицировано	-	1
7	Количество материалов, направленных в Государственную инспекцию труда	60	59
7.1	в том числе по привлечению к административной ответственности	24	32
7.1.1	из них привлечено	19	21

7.1.1.1	в том числе дисквалифицировано	-	-
8	Количество требований о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц (ст. 195 ТК РФ)	3	9
8.1	в том числе привлечено	1	4
8.1.1	из них уволено	-	4
9	Оказана правовая помощь	3778	4243
9.1	в разработке коллективных договоров, соглашений	3343	3844
9.2	при проведении приостановки работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ (количество работодателей/число работников)	-	-
9.3	в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам	74	36
9.4	в оформлении документов в суды	339	363
10	Рассмотрено дел в судах с участием правовых инспекторов труда, иных юристов, профсоюзного актива	163	183
10.1	в том числе иски удовлетворены полностью или частично	126	145
10.2	из них восстановлено на работе	28	24
11	Количество коллективных трудовых споров, рассмотренных с участием правовых инспекторов труда и иных юристов (количество работодателей/число работников)	5	9
11.1	в том числе забастовок (количество работодателей/число работников)	-	-
11.2	требования работников удовлетворены (полностью или частично):	5	9
11.2.1	по коллективным трудовым спорам	5	9
11.2.2	по забастовкам	-	-
12	Проведена экспертиза проектов законов и иных нормативных правовых актов	701	643

13	Проведена экспертиза коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов	5512	8865
14	Рассмотрено жалоб и других обращений	8699	8332
14.1	из них признано обоснованными и приняты меры	7496	7397
15	Принято на личном приеме, включая устные обращения, всего	-	-
15.1	из них признано обоснованными и приняты меры	-	-
16	Количество выступлений и других публикаций в средствах массовой информации	940	1061
17	Зарегистрировано нарушений прав Профсоюза, всего	41	25
	в том числе		
17.1	на контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе	24	14
17.2	на организацию и проведение митингов, шествий, пикетирования и других публичных мероприятий	-	-
17.3	на перечисление членских профсоюзных взносов	17	11
18	Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы, <i>млн руб.</i>	-	-

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-5

**Об итогах работы комитетов Профсоюза
по охране труда в 2021 году**

Заслушав и обсудив информацию отдела охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза, Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию отдела охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза «Об итогах работы комитетов Профсоюза по охране труда в 2021 году» принять к сведению (приложение № 1).

2. Отчет (форма 19-ТИ) о работе региональных (межрегиональных) комитетов Профсоюза по охране труда за 2021 год утвердить (приложение № 2).

3. Отметить работу по охране труда в 2021 году Ставропольской (Волков Г.В.) краевой организации Профсоюза, объявить благодарность Президиума Профсоюза и премировать председателя суммой 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей за счет членских профсоюзных взносов.

4. Настоящее постановление с приложениями опубликовать в «Информационном бюллетене Профсоюза» и разместить на сайте Профсоюза без приложений, направить регио-

нальным (межрегиональным) организациям Профсоюза для использования в работе и в Федерацию Независимых Профсоюзов России для сведения.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заведующего отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза – главного технического инспектора труда Профсоюза Лебедева А.И.

6. Снять с контроля постановление Президиума Профсоюза от 07.04.2021 № 6-1-4.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

Приложение № 1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12-5

ИНФОРМАЦИЯ
об итогах работы комитетов Профсоюза
по охране труда в 2021 году

Основной целью и задачей для всех региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в отчетном периоде являлось претворение в жизнь «Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах».

Профсоюзные органы всех уровней в отчетном периоде продолжали проводить работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением работодателями законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда, созданию для работников здоровых и безопасных условий труда, взаимодействовали с работодателями по вопросам разработки и внедрения в организациях программ «Нулевого травматизма», устанавливающих общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья государственных, муниципальных служащих и работников в процессе их трудовой деятельности.

* * *

В отчетный период отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза проводилась работа по реализации плана ЦК Профсоюза на 2021 год.

Для подготовки материалов на заседание Президиума Профсоюза была изучена практика совместной работы администрации и выборных профсоюзных органов организаций по соблюдению требований охраны труда Ставропольской и Пермской краевых организаций Профсоюза, направленной на исключение смертельного производственного травматизма.

Постановление Президиума с приложениями опубликовано в «Информационном бюллетене Профсоюза» № 4 (175), 2021 г.

В августе – октябре 2021 года была изучена практика работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза и Пензенской областной территориальной организации Профсоюза по осуществлению проверок состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и направленными на исключение смертельного травматизма.

В ходе изучения практики работы указанных выше региональных организаций Профсоюза, заведующий отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза Лебедев А.И. в присутствии председателей региональных организаций Профсоюза, технических инспекторов труда проводил рабочие встречи:

- с руководителем Государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации;

- с председателем или заместителем председателя профобъединения;

- с представителями Администрации и Правительства региона;

- с главами городского округа или их заместителями;

- с профсоюзным активом и руководителями организаций и учреждений;

- со штатными работниками региональной организации Профсоюза.

Был изучен опыт работы 17 первичных профсоюзных организаций.

Так, установлено, что первичными профсоюзными организациями (далее – ППО) постоянно осуществлялся контроль за соблюдением работодателями законодательных и нормативных актов, регулирующих вопросы охраны труда, созданием для членов Профсоюза здоровых и безопасных условий труда.

Например, в первичных профсоюзных организациях Ставропольской краевой организации Профсоюза деятельность ППО была направлена на выполнение работодателем требований законодательства по охране труда и обеспечение гарантий безопасных и здоровых условий труда работников.

На заседаниях совместного комитета (комиссии) по охране труда рассматривались вопросы:

- об утверждении плана работы по охране труда;
- о совместной работе работодателя и первичной профсоюзной организации по обеспечению прав работников на здоровые и безопасные условия труда;
- организация оздоровления членов Профсоюза;
- и другие.

Основные усилия ППО были направлены на:

- информирование членов Профсоюза об изменениях в законодательстве по охране труда;
- обучение профсоюзного актива требованиям безопасности труда;
- консультирование членов Профсоюза по организации работ по охране труда, соблюдению требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда, профилактике профзаболеваний работников;
- повышение эффективности профсоюзного контроля в защите прав членов Профсоюза на безопасные и здоровые условия труда;

– контроль за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами, проведением медицинских осмотров, осуществлением компенсационных выплат работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– организация контроля за выполнением Отраслевого соглашения;

– обучение профсоюзного актива требованиям безопасности труда, применению новых нормативных актов по оценке условий труда.

Как правило, раздел коллективного договора по охране труда между администрацией и ППО выполняется и имеет положительный результат.

Своевременно решаются вопросы охраны труда и безопасности трудового процесса. Работа строится таким образом, чтобы предупредить производственный травматизм и несчастные случаи с работниками и служащими, обеспечить надлежащее функционирование системы управления охраной труда.

Корнилова Е.В. и Кривоzubова Л.В. на заседании Постоянной комиссии ЦК по охране труда и здоровья поделились опытом работы по данному направлению деятельности, который признан положительным.

* * *

В 2021 году сложная эпидемиологическая обстановка в регионах в связи с продолжающимся распространением коронавирусной инфекции (COVID-19) существенно повлияла на количественную и качественную работу профактива по осуществлению профсоюзного контроля состояния условий и охраны труда в организациях и учреждениях.

* * *

Проведение общественного контроля на рабочих местах членов Профсоюза

Согласно ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации профессиональные союзы имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства.

Контроль на рабочих местах членов Профсоюза является важной составляющей системы управления охраны труда в организации (СУОТ) и осуществляется с целью предупреждения и профилактики несчастных случаев на производстве.

Порядок и периодичность проведения контроля на рабочих местах устанавливается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

В организации должны быть разработаны и утверждены работодателем-нанимателем Положение об организации контроля состояния условий труда и график проводимых проверок.

В организации в обязательном порядке приказом руководителя должны быть назначены должностные лица, ответственные за контроль на рабочих местах.

Техническая инспекция труда Профсоюза

26 технических (главных технических) инспекторов труда работают в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (в 2020 г. – 23).

Это в таких региональных (межрегиональной) организациях Профсоюза, как: Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Московской городской, Московской областной, Нижегородской, Волгоградской, Воронежской, Карельской, Кемеровской, Липецкой, Тамбовской, Самарской, Ульяновской, Кабардино-Балкарской, Северо-

Осетинской, Чеченской, Краснодарской, Пермской, Приморской, Ставропольской, Ростовской, Башкирской, Оренбургской, Челябинской, Новосибирской, Тувинской, Якутской.

В остальных организациях вопросами охраны труда занимаются председатели или функции возложены на заместителей председателей и специалистов.

В число приоритетных задач технических инспекторов труда Профсоюза входило обеспечение профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Приоритетными направлениями работы технических инспекторов труда Профсоюза в 2021 году стали:

– вопросы по своевременному выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

– мониторинги предоставления работникам компенсационных мер, соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда при организации и проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также оспаривание ее необъективных результатов;

– профилактика производственного травматизма и активизация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

Работа в этом направлении деятельности осуществлялась в тесном взаимодействии с региональными и муниципальными органами власти в субъектах Российской Федерации, Роспотребнадзором, органами государственного надзора и контроля, прокуратурой.

Техническими инспекторами труда постоянно контролируется осуществление мероприятий по оценке условий труда на рабочих местах, результаты которых в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда могут оказывать влияние на обеспечение работников

компенсационными мерами за работу в условиях неблагоприятного воздействия различного рода факторов.

Основные нарушения при проведении СОУТ, выявленные в ходе проверок техническими инспекторами труда организаций и соответственно влияющие на снижение размеров или непредоставление компенсационных мер:

– отдельные работодатели в одностороннем порядке стремились изменить условия трудового договора. По итогам проведения СОУТ работникам уменьшали размеры доплат к заработной плате, лишали дополнительного отпуска, молока, сокращенной рабочей недели без внесения изменений в коллективный договор;

– при проведении СОУТ эксперты и члены комиссии не учитывали предложения отдельных работников, так как СОУТ проводилась при отсутствии работников на рабочих местах, чем была снижена степень вредности в устанавливаемом классе условий труда;

– работодатели, не ознакомив работников с картами СОУТ и не завершив СОУТ, использовали результаты СОУТ для непредоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда;

– работодатели по итогам СОУТ, при разных подклассах оценки условий труда на рабочих местах, устанавливали одинаковый размер доплат к заработной плате;

– карты СОУТ не доводятся в установленные сроки до сведения работника под роспись;

– отдельные работодатели, используя свой административный ресурс, проводят СОУТ не для установления фактических условий труда на рабочих местах, а для снижения социальных гарантий и компенсаций.

Внештатные технические инспекторы труда в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза осуществляли профсоюзный контроль за состоянием условий

и охраны труда в соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением Президиума Профсоюза от 07.04.2015 № 6-1-4.

Внештатные технические инспекторы труда региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в 2021 году провели – 5,6 тыс. проверок, в которых выявлено 1873 нарушения, выдано 401 представление.

В проведении профсоюзного контроля активно принимают участие работники аппаратов региональных организаций Профсоюза, курирующие вопросы охраны труда, а также комиссии (комитеты) по охране труда, комиссии по охране труда профкомов.

Как показывает многолетняя практика, наиболее активно и результативно работают по решению проблем, связанных с охраной труда, региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, в которых имеются технические инспекторы труда.

Необходимо отметить объективные причины, направленные на борьбу с коронавирусной инфекцией, приведшие к запрету на массовые мероприятия, временные запреты для органов местного самоуправления и организаций на работу с населением, переход на удаленную работу (только в режиме онлайн), которые повлияли и на работу технических инспекторов труда.

Вместе с тем технические инспекторы труда Профсоюза делали все возможное с целью усиления профилактических мер, направленных на контроль за условиями труда на рабочих местах членов Профсоюза.

Для обеспечения контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза по вопросам охраны труда техническими инспекторами труда в 2021 году были проведены проверки в 298 организациях, в ходе которых выявлено и предложено к устранению 720 нарушений.

По результатам проверок техническими инспекторами труда Профсоюза работодателям, как правило, выдавались представления по форме 1-ТИ. В течение отчетного периода проверки осуществлялись профактивом, в том числе уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда. Значительную помощь им в организации безопасных условий труда оказывают сформированные совместно с работодателями комиссии (комитеты) по охране труда (10 397 человек).

Контроль уполномоченным осуществляется непрерывно; участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников, уполномоченный осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий труда, выполнением работниками требований охраны труда и безопасности труда. Это качество выгодно отличает его от всех других форм контроля. Уполномоченные осуществляют свою деятельность во взаимодействии с руководителями и иными должностными лицами организации (структурного подразделения), службой охраны труда и другими службами организации, комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда профсоюзов, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля.

Так, в первичных профсоюзных организациях региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза избрано 11 307 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (в течение 2020 года был избран 11 421 уполномоченный).

Проанализирован опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда, их передовой опыт работы и методы укрепления социального партнерства.

Внештатные технические инспекторы и уполномоченные (доверенные) лица вносят большой вклад в развитие со-

циального партнерства в области организации профсоюзного контроля за созданием безопасных условий труда в организациях:

- ведут плановый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием охраны труда и здоровья членов Профсоюза;

- формируют у работодателей устойчивое стремление к созданию наилучших условий труда на каждом рабочем месте члена Профсоюза;

- контролируют выполнение условий коллективных договоров, соглашений по охране труда;

- участвуют в конкурсах, проводимых региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза.

Эта категория профактива насчитывает 346 внештатных технических инспекторов труда и выполняет на общественных началах важнейшую задачу сохранения жизни и здоровья работников, защищая права и законные интересы членов Профсоюза в сфере трудовой деятельности.

В организациях, где нет штатных специалистов по охране труда, уполномоченные Профсоюза, внештатные технические инспекторы не позволяют вопросам охраны труда выпасть из поля зрения руководителей и добиваются ответственного отношения членов Профсоюза к соблюдению правил безопасного труда.

Основными направлениями в работе технических инспекторов труда в отчетном году являлись:

- проведение проверок состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения условий коллективных договоров и соглашений, в том числе силами внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда;

- рассмотрение обращений членов Профсоюза по вопросам охраны труда;

- оказание практической помощи выборным профсоюзным органам и работодателям при разработке раздела «Охрана труда» коллективных договоров и соглашений, проведение их правовой экспертизы;

- выполнение обязательств Отраслевых соглашений по выплате членам Профсоюза страховых пособий в случае травмы, полученной на производстве, по пути на работу и с работы или тяжелой бытовой;

- оздоровление работающих и их детей, частичная компенсация из средств обкома Профсоюза стоимости санаторно-курортных путевок, родительской доплаты за путевки в детские оздоровительные лагеря для детей членов Профсоюза;

- обучение профсоюзных кадров и актива, в т.ч. уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- проведение информационной и разъяснительной работы о целесообразности использования средств ФСС на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

- повышение роли института уполномоченных и внештатных технических инспекторов через усиление контроля над соблюдением работодателями законодательства об охране труда с предъявлением представлений и предложений.

Так, техническим инспектором труда межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза Шайтор А.А. в 2021 году для обеспечения контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза по вопросам охраны труда были проведены тематические проверки в 36 организациях, в ходе которых выявлено и предложено к устранению 58 нарушений. По результатам проверок работодателям было выдано 16 представлений по форме 1-ТИ. Особое внимание уделялось тематическим проверкам по вопросу выполнения работодателями обяза-

тельств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями. Например, в августе 2021 года техническим инспектором труда Шайтор А.А. проведена проверка в Межрайонных инспекциях ФНС России по Санкт-Петербургу: МИ ФНС России № 20, МИ ФНС России № 2, МИ ФНС России № 27. В ходе работы выявлено одиннадцать нарушений трудового законодательства, работодателям выданы представления. Вопрос о состоянии охраны труда и выполнении Регионального соглашения рассмотрен на заседании Президиума Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза в сентябре 2021 года.

В мае 2021 года техническим инспектором труда Шайтор А.А. проведена проверка устранения выявленных осенью 2020 года нарушений трудового законодательства в ОВО по Петроградскому району, ОВО по Калининскому району; ОВО по Красногвардейскому району г. Санкт-Петербурга – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области».

В ходе работы выявлено, что работодатель нарушения не устранил, а именно: на рабочих местах в филиалах (отделах) вневедомственной охраны войск национальной гвардии РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области не проведена специальная оценка условий труда, не проведены обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование работников. Работники, работающие во вредных и (или) опасных условиях труда или в условиях, связанных с загрязнением, не обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Причиной невыполнения указанных обязательств Регионального соглашения остается отсутствие финансирования мероприятий охраны труда. Вопрос о состоянии охраны

труда и выполнении Регионального соглашения рассмотрен на заседании Президиума Межрегиональной организации Профсоюза в июне 2021 года. По итогам работы Президиума командующему Северо-Западным ордена Красной Звезды округом войск национальной гвардии РФ генерал-полковнику Дашкову П.П. и в ЦК Профсоюза направлены обращения с изложением ситуации по финансированию мероприятий по охране труда в ФГКУ «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области».

Проверки техническим инспектором труда Изгаршевым М.С. Ставропольской краевой организации Профсоюза состояния работы по охране труда в организациях включали в себя в первую очередь анализ деятельности работодателей по реализации в организации системы управления охраной труда.

Проведенный анализ показал, что в большинстве проверенных организаций деятельность в области охраны труда регламентирована в Положении о системе управления охраной труда. Разработаны функциональные обязанности по охране труда руководителей разного уровня, которые утверждены как отдельные документы или включены в соответствующие должностные инструкции. Приказами назначены конкретные должностные лица, ответственные за соблюдение требований охраны труда, на различных уровнях управления.

В то же время отдельные работодатели ограничиваются лишь назначением лиц, ответственных за охрану труда, без обозначения вытекающих из этого их полномочий, ответственности и обязанностей.

Имели место случаи, когда работодатели назначают ответственными за охрану труда лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда в объеме должностных обязанностей.

Продолжает оставаться актуальной проблема назначения ответственными за охрану труда в учреждении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профорганизаций.

В ряде случаев планы мероприятий и соглашений по охране труда коллективных договоров остаются невыполненными в части проведения специальной оценки условий труда рабочих мест, приобретения спецодежды, оборудования и ремонта санитарно-бытовых помещений, оборудования кабинетов и уголков по охране труда, так как работодатели не выделяют на эти цели необходимые финансовые средства.

По данному вопросу существуют серьезные проблемы в администрациях, муниципальных образованиях, а также в ряде территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

Необходимо отметить, что технический инспектор труда, как правило, применяет практику переговоров с работодателями по добровольному устранению выявленных нарушений, а также обсуждает оптимальные формы и способы их устранения. И лишь в случае, когда в добровольном порядке выявленные нарушения не устранялись либо их устранение становилось проблематичным, работодателям направлялись представления. Данная форма проверок имеет достаточно позитивный эффект, поскольку позволяет бесконфликтно исправлять допущенные работодателем нарушения, которые зачастую связаны с недостаточным финансированием учреждений. В ряде случаев после распространения подобной практики работодатели в добровольном порядке просят провести проверки во вверенных им учреждениях для исключения возможности применения санкций со стороны полномочных государственных органов контроля-надзора.

В связи с вступившими в силу с 1 января 2021 года новыми правилами по охране труда для различных сфер

деятельности и в соответствии с планом работы техническим инспектором труда Цариценко М.В. Московской городской организации Профсоюза (далее – МГО) совместно с представителями работодателей, профсоюзных организаций, специалистами по охране труда был осуществлен профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и охраны труда, в 26 учреждениях, где действуют профсоюзные организации, входящие в структуру МГО Профсоюза, в том числе таких, как: ФГУ «Государственная публичная научно-техническая библиотека России», ГУП города Москвы «Спец-предприятие при Правительстве Москвы», АО «Экспоцентр», «Федеральная служба государственной статистики», ГКУ г. Москвы «Система 112», ГБУ «Центра досуга и культуры «Южное Бутово», ГБУ города Москвы «Досуговый центр Богородское», ГБУ города Москвы «Центр досуга и спорта «Новогиреево», ГБУ города Москвы «Центр «Вешняки», Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации, Управление ЗАГС города Москвы, и других.

Техническим инспектором труда Цариценко М.В. при осуществлении контроля давались рекомендации и оказывалась методическая помощь специалистам по охране труда, председателям первичных профсоюзных организаций и представителям работодателей по актуализации комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности, в том числе инструкций по охране труда, программ обучения по охране труда работников, информационных материалов, используемых в целях информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья в объеме новых нормативных правовых актов по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников.

Следует отметить, что не во всех учреждениях актуализирована в соответствии с действующим трудовым законодательством система управления охраной труда. Не во всех учреждениях проведена оценка профессионального риска, которая является неотъемлемой частью процедуры управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда работодателя, что является нарушением ст.ст. 209, 212 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

Техническим инспектором труда МГО Цариценко М.В. оказывалась консультационная и практическая помощь членам Профсоюза, председателям первичных профсоюзных организаций, активу, а также были проведены выездные консультации для членов Профсоюза по вопросам: особенностей организации медицинских осмотров работников в соответствии с новым порядком их проведения; организации и проведения обучения оказанию первой помощи и новой комплектации аптечки для оказания первой помощи пострадавшим; по управлению и оценке рисков (рекомендации по снижению уровней профессиональных рисков; информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты); по оценке эффективности системы управления охраны труда (совокупности процедур и документов, регламентирующих политику и цели охраны труда в организации, а также обязанности должностных лиц, уровни управления) и другие актуальные вопросы охраны труда.

В течение года по различным вопросам трудового законодательства в области охраны труда к техническому инспектору труда МГО Цариценко М.В. обратились 127 чле-

нов Профсоюза, в основном это были онлайн-консультации, в ходе которых затрагивались следующие вопросы: разъяснение порядка прохождения внеочередного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников в связи с введением новых правил по охране труда; предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда; порядок оформления материалов расследования и учета несчастных случаев на производстве; проведение мероприятий профилактики травматизма; разработка профессиональных рисков; проведение специальной оценки условий труда. Например, по обращению председателя первичной профсоюзной организации Департамента ГОЧС и ПБ техническим инспектором труда была оказана методическая помощь в разработке методики проведения освидетельствования и продления сроков носки средств индивидуальной защиты.

Актуальные материалы по вопросам трудового законодательства и охраны труда размещались на сайте горкома и в «личных кабинетах» председателей первичных профсоюзных организаций.

По просьбе председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру МГО Профсоюза, таких как Министерство финансов Российской Федерации, ГБУ города Москвы «Досуговый центр «Богородское», Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации, и других, техническим инспектором труда МГО Цариценко М.В. были разработаны, с учетом новых требований законодательства, образцы инструкций для проведения первичных и повторных инструктажей по охране труда, образцы программ, протоколов, приказов для обучения работников рабочих профессий по охране труда, стажировки на рабочем месте и другие документы для практической организации работ по охране труда. Например, по обращению члена

Профсоюза учреждения Управление административными зданиями ФНПР по вопросу продления срока носки зимних СИЗ техническим инспектором труда были даны конкретные методические рекомендации и предоставлен пакет образцов документов для дальнейшего использования в практической работе учреждения.

Хочется также отметить активную работу по охране труда технических инспекторов труда Московской, Кабардино-Балкарской, Пермской региональных организаций Профсоюза и многих других.

Рассмотрение обращений, заявлений и жалоб членов Профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда

Рассмотрение личных обращений, заявлений, жалоб членов Профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда, проводилось, как правило, в заочном режиме путем представления на проверку соответствующих документов, необходимых для рассмотрения жалобы, по существу или по предварительной записи в установленное время, либо по телефону.

В 2021 году в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза поступило 901 обращение.

Обращения были связаны с несвоевременным обеспечением специальной одеждой, нарушением прав, связанных с рабочим временем и отдыхом, прохождением соответствующих медицинских осмотров, а также предоставления компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и др.

В Смоленскую областную организацию Профсоюза обратилась член Профсоюза, которая информировала, что более 5 лет в организации не проводят специальную оценку условий труда на ее рабочем месте.

Заявительница работает медицинской сестрой психоневрологического интерната. В карте СОУТ рабочего места, проведенной в мае 2016 года, указано, что она работает во вредных условиях и ей положена досрочная пенсия (по Списку).

При обращении в ПФР выяснилось, что на ее рабочем месте необходимо провести СОУТ для подтверждения наличия вредных условий труда.

Проведенной проверкой по представленным документам установлено.

Специальная оценка условий труда в общем случае проводится на рабочем месте не реже одного раза в пять лет (п. 4 ст. 8 закона № 426-ФЗ).

Однако в связи с коронавирусной инфекцией срок действия результатов проведения СОУТ, истекающей в период с апреля 2020 года по февраль 2021 года, продлевается до 1 марта 2021 г. (постановление Правительства РФ от 04.02.2021 №109). После указанного срока работодатель обязан был провести на рабочих местах СОУТ.

О результатах проверки было сообщено работодателю. Работодатель в добровольном порядке согласился провести специальную оценку условий труда в кратчайшее время.

Следует отметить, что в 2021 году 97,3% поставленных в обращения вопросов были решены в пользу членов Профсоюза.

Смотры-конкурсы

В 25 региональных (межрегиональных) организациях проведены смотры-конкурсы по охране труда.

Татарстанская республиканская организация Профсоюза принимает активное участие в республиканских конкурсах и мероприятиях, направленных на популяризацию вопросов охраны труда и здоровья.

В 2021 году команда первичной профсоюзной организации Лубянского лесотехнического колледжа приняла участие в республиканском конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда», команда первичной профсоюзной организации ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» приняла участие в республиканском конкурсе КВН «Скажи: «Да! Охране труда!», организованные Федерацией профсоюзов Республики Татарстан.

В целях активизации общественного профсоюзного контроля по охране труда и поднятия престижа уполномоченных по охране труда Самарская областная организация Профсоюза продолжает проводить областные конкурсы на лучшего уполномоченного по охране труда и участвовать в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФПСО».

Победитель нашего конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда СОТООП РГУ и ОО РФ» – уполномоченный по охране труда МБУ г.о. Отрядный «МФЦ» Семенова А.А. – приняла участие в смотре-конкурсе ФПСО на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФПСО» в марте 2021 года и заняла почетное III место.

Традиционно в рамках действующего соглашения ППО Департамента ГОЧС и ПБ совместно с Московской городской организацией Профсоюза на базе ГКУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям города Москвы» провели конкурс по профессии «Специалист по охране труда» в учреждениях, подведомственных Департаменту ГОЧС и ПБ, по результатам которого первое место поделили ведущий специалист по охране труда ГКУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям города Москвы» и ведущий специалист по охране труда ГКУ «Система 112».

Воронежская областная организация Профсоюза в целях повышения эффективности профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в государственных учреждениях, активизации деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обобщения и распространения лучшего опыта их работы в конце 2021 г. объявила очередной смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», итоги которого будут подведены в 2022 году.

В 2021 году подведены итоги отраслевого смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда 2020 года» Пермской краевой организации Профсоюза. В соответствии с условиями смотра-конкурса признан победителем по итогам работы в 2021 году Сиренщиков С.А., уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации ФКУ ИК-18 ГУФСИН России по Пермскому краю (председатель ОПО ГУФСИН России по Пермскому краю Гебауэр А. Л.).

Сведения о несчастных случаях со смертельным исходом в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза

Благодаря комплексу предпринимаемых мер, включая результаты контрольной деятельности технических (главных технических) инспекторов труда, внештатных инспекторов труда, уполномоченных по охране труда, удалось сохранить в настоящее время тенденцию к стабилизации несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза.

Единственный несчастный случай со смертельным исходом в 2021 году произошел в результате нарушения водителем учреждения социального обслуживания, осуществляющим перевозку гражданина (получателя социальных услуг), правил дорожного движения, допустившим съезд автомоби-

ля с дороги в кювет по направлению движения транспортного средства.

Согласно постановлению об отказе в возбуждении уголовного дела в действиях водителя, управлявшего автомобилем, стоят в прямой причинной связи с наступившими последствиями в виде причинения телесных повреждений пассажирам автомобиля (ст. 264 УК РФ).

В соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, утвержденным постановлением Президиума Профсоюза от 3 декабря 2015 года № 1-8, ЦК Профсоюза произведены денежные выплаты семье погибшего на производстве работника – члена Профсоюза на общую сумму 45,0 тыс. рублей.

Финансирование мероприятий на улучшение условий и охраны труда

В соответствии с заключенными коллективными договорами, работодатели согласуют с Профсоюзом все решения, касающиеся охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий. Работодатели обеспечивают участие с правом совещательного голоса председателей первичных профорганизаций в управленческих совещаниях. Представители профкомов, как правило, в обязательном порядке включаются в комиссии по проведению СОУТ в организации.

В 2021 году организациями и учреждениями Кабардино-Балкарской республиканской организации Профсоюза на мероприятия по улучшению условий и охраны труда были израсходованы значительные денежные средства.

Так, в организациях и учреждениях Прохладненского райкома Профсоюза на мероприятия по специальной оценке условий труда в 9 организациях было израсходовано 249,1 тыс. руб., в том числе:

– Администрация Прохладненского муниципального района – 7,5 тыс. руб.

– Администрация с.п. Черниговское – 22,5 тыс. руб.;

– ГКУ «КЦСОН» г.о. Прохладный – 16,2 тыс. руб.;

– ГКУ «КЦСОН» Прохладненского района – 78,4 тыс. руб.;

– ГКУ «Управление финансами Прохладненского района» – 78,4 тыс. руб.;

– редакция газеты «Прохладненские известия» – 2,5 тыс. руб.;

– Контрольно-счетная палата Прохладненского района – 4,5 тыс. руб.;

– ГКУ «Управление бухгалтерского учета Прохладненского района» – 29,1 тыс. руб.;

– МУП «Фармцентр» – 10 тыс. руб.

Мордовская республиканская территориальная организация Профсоюза.

В соответствии с заключенными колдоговорами проводятся мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий труда, сохранение здоровья работников.

Так, в 2021 году на мероприятия по улучшению условий и охране труда было затрачено: в организациях МЧС по РМ – 74,3 тыс. руб.; в УФСИН по РМ – 140,7 тыс. руб.; в ДОСААФ – 30 тыс. руб.; в ФГУП «Охрана» Росгвардии по РМ – 46,4 тыс. руб.; в Минсоцзащите РМ – 4032 тыс. руб.; в архивных учреждениях – 40,4 тыс. руб.; автобазе №13 – 340 тыс. руб.

В организациях выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающиеся и обезвреживающиеся средства, прошедшие обязательную сертификацию, а также контролируется правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

В условиях распространения коронавирусной инфекции во всех организациях работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты и дезинфицирующими средствами.

За счет средств организаций проводились медицинские осмотры государственных гражданских служащих и работников в МЧС по РМ, УФСИН по РМ, МВД по РМ, Мордовстате, автобазе РМ, Архивной республиканской службе РМ и др. В филиале ФГУП «Охрана» Росгвардии по РМ прошли медосмотр 230 работников, в Прокуратуре РМ – 17, учреждениях Министерства социальной защиты, труда и занятости населения РМ – 1488, ДОСААФ – 23 работника.

В 2021 году в ряде организаций была проведена специальная оценка условий труда в соответствии с законодательством о СОУТ. В организациях МЧС по РМ проведена СОУТ на 114 рабочих местах, в Филиале ФГУП «Охрана» Росгвардии по РМ – 49, в МВД РМ – 203, ДОСААФ – на 57 рабочих местах, в 24 учреждениях УФСИН по РМ и в 4 учреждениях Минсоцзащиты населения РМ.

Калмыцкая территориальная организация Профсоюза.

Хорошо поставлена работа по организации охраны труда работников в КУ РК «Элистинский дом-интернат для умственно отсталых детей» и Медико-санитарной части МВД по Республике Калмыкия. Выделяются средства на охрану труда. В отчетном периоде на спецодежду было затрачено более 30 тыс. рублей, на средства индивидуальной защиты – более 100 тыс. рублей, на выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов – более 40 тыс. рублей. В других госучреждениях обслуживающему персоналу (водителям,

работникам, обслуживающим здания, уборщицам) выдается спецодежда.

С целью улучшения условий труда в пожарных частях республики ежегодно проводится ремонт помещений. Во всех пожарных частях имеются специалисты по охране труда.

Работники системы МВД республики, налоговых органов и судебные приставы проходили плановую диспансеризацию.

Вопросы организации охраны труда заслушиваются на заседаниях коллегиальных органов МЧС, МВД и Министерства социального развития и труда Республики Калмыкия.

Ставропольская краевая организация Профсоюза.

В 2021 году организациями Ставропольского края выделялись денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, СИЗ, обучению. Так, ФГБУ «Санаторий «Заря» Управления делами Президента Российской Федерации затратил в отчетном году на:

- приобретение спецодежды и других СИЗ – 2 428 155 руб.;
- чистку, стирку и ремонт специальной одежды и СИЗ – 55 305 руб.;
- приобретение смывающих и обезвреживающих средств – 347 300 руб.;
- прохождение медицинских осмотров – 862 321 руб.

ГБУСО «Новоалександровский комплексный центр социального обслуживания населения» затратил в отчетном году на мероприятия по охране труда 2 002 455 руб. За счет данных средств сотрудники отделений дневного пребывания, отделений социального обслуживания на дому, стационарного отделения социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, социального приюта для детей и подростков, отделения реабилитации для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, отделения срочного социального обслуживания, специализированного отделения – медицин-

ского обслуживания на дому обеспечены: производственными санитарно-бытовыми помещениями, комнатами отдыха и приема пищи, качественной и современной спецодеждой, специальной обувью и рабочим инвентарем на 100%.

ГБУСО «Левокумский комплексный центр социального обслуживания населения» затратил в отчетном году на мероприятия по охране труда 553 972 руб., из них израсходовано на средства индивидуальной защиты 246 506 руб.

За отчетный период в организации было обучено:

- на курсах по повышению квалификации за счет средств учреждения – 45 работников;

- по охране труда в установленном порядке – 124 сотрудника;

- руководителей и специалистов учреждения в специализированных учебных центрах – 19 работников;

- специалистов и работников в рамках учреждения – 105 сотрудников;

- по программе оказания первой доврачебной помощи пострадавшим – 90 сотрудников.

ГКУСО «Благодарненский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» затратил в отчетном году 222 216 руб.

Средства были направлены на:

- осуществление организационно-технических мероприятий по переоснащению рабочих мест для создания безопасных условий труда;

- обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, и работающих в особых температурных режимах, средствами индивидуальной защиты;

- смывающие и (или) обезвреживающие средства;

- прохождение предварительных, периодических и обязательных, медицинских осмотров.

ГБУСО «Труновский комплексный центр социального обслуживания населения» затратил в отчетном году на мероприятия по охране труда 221 800 руб., были приобретены: халаты хлопчатобумажные для социальных работников и медсестер, туфли-сабо, перчатки общехозяйственные, перчатки виниловые одноразовые, куртки утепленные, сумки. Все приобретенные средства индивидуальной защиты и спецодежда имеют сертификаты качества.

Воронежская областная организация Профсоюза.

За счет средств работодателей в учреждениях осуществлялись мероприятия по улучшению условий и охраны труда, такие как проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, обучение по охране труда, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и др.

Так, филиалом ФГУП «Охрана» Росгвардии по Воронежской области на такие мероприятия израсходовано 1772 тыс. рублей, в Воронежской таможне – 990 тыс. 283 рубля. Объем средств, направленных в 2021 году Департаментом социальной защиты Воронежской области только на реализацию мероприятия «Социальная поддержка социальных работников государственного сектора системы социального обслуживания» (обеспечение специальной одеждой, обувью и инвентарем или выплата денежной компенсации на их приобретение; возмещение расходов по проезду на транспорте общего пользования (кроме такси), связанных с исполнением профессиональной деятельности) государственной программы Воронежской области «Социальная поддержка граждан», составил 13 355,25 тыс. рублей. Затраты на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда УФСИН России по Воронежской области составили 378,96 тыс. рублей.

Омская областная организация Профсоюза.

Расходы на мероприятия по охране труда в Федеральном казенном учреждении «Центр сервисного и хозяйственного обслуживания УМВД России по Омской области» в 2021 году составили 647,4 тыс. руб. против 169,9 тыс. руб. в 2020 году (100% от выделенных бюджетных денежных средств), в том числе на приобретение спецодежды и других СИЗ – 600,0 тыс. руб., на обучение работников по охране труда – 34,8 тыс. руб., в ФКУЗ «Медико-санитарная часть» затраты бюджетных средств на мероприятия по охране труда составили 140,4 тыс. руб. Ведомственное лечебно-профилактическое учреждение МВД России по Омской области оказывает медицинскую помощь всем вольнонаемным сотрудникам в период работы. На учете в поликлинике состоят 588 работников.

На мероприятия по охране труда в учреждениях Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Омской области затрачено более 900 тыс. рублей.

В автономном стационарном учреждении социального обслуживания «Куйбышевский дом-интернат для престарелых и инвалидов» израсходовано на мероприятия по охране труда 1,9 млн. рублей, 100% работников (234 человека) за счет средств работодателя прошли обязательные предварительные, периодические медицинские осмотры. На всех рабочих местах проведена специальная оценка условий труда, 98 работникам за работу во вредных условиях труда выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу 4,0%.

В автономном стационарном учреждении социального обслуживания Омской области «Омский психоневрологический интернат» затраты на улучшение условий охраны труда в 2021 году составили 2,8 млн. рублей. На всех рабочих местах проведена специальная оценка условий труда. 168 работникам за работу во вредных условиях труда выплачивают ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 4,0%.

В Омской академии МВД России на мероприятия по охране труда в 2021 году затрачено более 2 млн. рублей, в том числе на проведение периодических медицинских осмотров – 225,8 тыс. руб., приобретение рециркуляторов-облучателей – 722,5 тыс. руб., приобретение специальной одежды и средств защиты для работников с вредными условиями труда – 220,8 тыс. руб.

В коллективных договорах организаций Хабаровской краевой организации Профсоюза запланировано выделение денежных средств на мероприятия на улучшение условий и охрану труда. Как правило, запланированное в коллективном договоре финансирование по охране труда выполняется. Так, например, КГБУ «Хабаровский дом-интернат для престарелых и инвалидов №2» – 1744,0 тыс. руб., КГБУ «Хабаровский дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1» – 2500,34 тыс. руб., Николаевский-на-Амуре психоневрологический интернат – 353,0 тыс. руб., ПСО (с. Ракитное) ГУМЧС России по Хабаровскому краю, филиал ФГУП «Охрана» Росгвардии по Хабаровскому краю – 2100,0 тыс. руб., УФССП по Хабаровскому краю – 60569,69 тыс. руб.

Так, несмотря на имеющиеся проблемы, связанные с финансированием расходов на мероприятия по охране труда, на мероприятия по улучшению условий и охрану труда в отчетный период в учреждениях и организациях было затрачено, в частности:

- на проведение специальной оценки условий труда – более 2,0 млн. руб.;
- на обучение и проверку знаний требований охраны труда – более 300,0 тыс. руб.;
- на средства индивидуальной защиты (перчатки, маски, фартуки и др.) – 3,3 млн. руб.;
- на технические мероприятия (освещение, вентиляция, установка средств кондиционирования и др.) – 1,7 млн. руб.

По данным региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организациях в 2021 году было затрачено более 300,0 млн. руб.

Вопросы финансирования мероприятий по охране труда всегда под контролем технических инспекторов труда, профсоюзных комитетов.

Обучение и подготовка профсоюзных кадров

Улучшается подготовка профсоюзных кадров и активистов.

Курганской областной организацией Профсоюза в течение года проводилось дистанционное обучение по охране труда за счет средств областной организации Профсоюза. Было обучено 176 человек, по пожарной безопасности обучено 28 человек через Учебный центр Федерации профсоюзов Курганской области.

В обучении по охране труда принимали участие специалисты Государственной инспекции труда в Курганской области, Управления труда и занятости, специалисты технической инспекции Федерации профсоюзов Курганской области и ГУ – регионального отделения ФСС по Курганской области.

Все профсоюзные организации обеспечены методической литературой по охране труда. Профсоюзные комитеты через коллективные договоры контролируют перечисление работодателями страховых взносов по обязательным видам социального страхования.

Всем социальным партнерам даны практические рекомендации внесения дополнений в коллективные договоры организаций, связанных с установлением дополнительных социальных гарантий для работников, проходящих (прошедших) вакцинацию от COVID-19 в виде дополнительных нерабочих оплачиваемых дней и др.

В 2021 г. продолжалась реализация Соглашения между ГБУ ДПО «Ставропольский региональный ресурсный центр» и Ставропольской краевой организацией Профсоюза о сотрудничестве в области профессионального обучения и дополнительного профессионального образования членов Профсоюза по направлениям: «Охрана труда», «Обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда», «Пожарно-технический минимум», «Электробезопасность» (всех групп), «Обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве». В соответствии с данным Соглашением краевая организация Профсоюза оказывает содействие в направлении и финансовом обеспечении обучения в Учреждении уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда от профсоюзной стороны в организациях отрасли госучреждений Ставропольского края.

На основе данного Соглашения в 2021 г. за счет средств Ставропольской краевой организации Профсоюза прошли обучение по соответствующим 40- и 72-часовым программам 836 члена Профсоюза.

В 2021 году Татарстанская республиканская организация Профсоюза уделяла большое внимание обучению представителей социального партнерства по охране труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда. В течение года обучение и проверку знаний требований по охране труда с выдачей удостоверения установленного образца прошли 433 человека, из них 231 человек – уполномоченные лица по охране труда. Обучение организовывалось как на базе учебно-исследовательского центра профсоюзов Татарстана, так и в учебных центрах муниципальных образований республики. В конференции «Безопас-

ность человека труда – наша цель», организованной Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, приняли участие 36 профсоюзных активистов (апрель 2021 года).

В 2021 году прошли обучение по охране труда более 6,5 тыс. профсоюзных активистов. В проведении обучения и аттестации принимали участие специалисты региональных государственных инспекций труда и органов по труду субъектов Российской Федерации, отделений Фонда социального страхования Российской Федерации, территориальных объединений профсоюзов.

По данным региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, обучение и проверку знаний требований охраны труда прошли более 12,0 тыс. профсоюзных активистов.

Спорт и здоровье как мотивация членства в Профсоюзе

Мотивация и повышение профсоюзного членства являются постоянными и актуальными. При этом используются любые возможности, изучаются интересы и потребности работников – членов Профсоюза. Одним из традиционных и востребованных направлений работы профсоюзов является развитие массовых занятий спортом, привлечение работников к физической культуре, а также широкий спектр культурно-массовых мероприятий.

Региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза активно ведется работа по организации и проведению физкультурно-массовых мероприятий, в целях массового привлечения членов Профсоюза к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

При формировании соответствующих социальных гарантий по вопросам культурного развития, формирования здорового образа жизни и привлечения к занятиям спортом учитывается мнение работников.

Так, например, в первичных организациях Кемеровской областной организации Профсоюза, как в рамках Всемирного дня здоровья, так и в течение всего года, прошли спортивные мероприятия (велопробеги, эстафеты, шаговый марафон, массовые лыжные забеги и пр.). Команды ряда первичных профсоюзных организаций принимали участие в спортивных мероприятиях на уровне области и муниципалитетов: «Лыжня России-2021», «Зимний фестиваль ГТО», «Гонка Профсоюзов-2021» (команда областной организации заняла I место), «Кросс наций».

В Кузбассе в третий раз прошел конкурс «Профессионального мастерства аварийных бригад государственных учреждений социального обслуживания Кемеровской области, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме».

Сборная команда Курганской областной организации Профсоюза ежегодно участвует в профсоюзных спартакиадах. В 2021 году сборная команда объединенной отраслевой профсоюзной организации УМВД России по Курганской области, представлявшая Курганскую областную организацию Профсоюза, на соревнованиях по лыжным гонкам среди отраслевых профсоюзов заняла в личном первенстве 1-е и 2-е места. По летним видам спорта, которые входят в комплекс ГТО, команда объединенной отраслевой профсоюзной организации УМВД России по Курганской области заняла первое место среди 11 команд отраслевых профсоюзов.

В рамках социального партнерства Новосибирская областная организация Профсоюза совместно с Федерацией профсоюзов НСО занимается оздоровлением членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Новосибирской области и Российской Федерации.

В течение года все обращения членов Профсоюза по предоставлению им и членам их семей льготных профсоюзных путевок на санаторно-курортное лечение удовлетворены.

В Новосибирской области действует бонусная профсоюзная программа, направленная на оздоровление и здоровый образ жизни. При посещении членами Профсоюза и членами их семей спортивных комплексов, стадионов, бассейнов, катков, использования проката лыж и другого спортивного инвентаря им предоставляется скидка от стоимости до 50%.

Так, в 2021 году членами Профсоюза было:

– приобретено 400 клубных карт сети кинотеатров «МИР КИНО», скидка составила 60%;

– выкуплено 150 билетов в аквапарк «АКВАМИР», скидка составила 30%;

– 850 членов Профсоюза и членов их семей посетили оздоровительный термальный комплекс «МИРА ТЕРМЫ», скидка составила 25%;

– 11 членов Профсоюза посетили сеть фитнес-клубов «Extreme Fitness» со скидкой 45%;

Всего в 2021 году экономия денежных средств за счет предоставленных льготных цен на спортивно-массовые мероприятия составила 764,0 тыс. руб.

В течение отчетного года все обращения членов трудовых коллективов Тульской областной организации Профсоюза по предоставлению им льготных профсоюзных путевок на санаторно-курортное лечение были удовлетворены. Этим предложением воспользовались 30 человек, сэкономив при этом 258 тыс. руб. При этом экономия получивших санкурлечение на территории Тульской области составила в среднем 5905 рублей на одного человека, а на территории Российской Федерации – 9298 рублей на одного члена Профсоюза. В Тульской областной организации Профсоюза принято Положение о материальной помощи членам Профсоюза, в соответствии с которым для членов Профсоюза установлено право на материальную помощь за счет средств комитета, в частности, в связи с несчастным случаем на производстве, на санатор-

но-курортное лечение. Для членов Профсоюза установлено право на получение материальной помощи в размере 10% от стоимости санаторно-курортной путевки, приобретенной по программе «Профсоюзная путевка» в дополнение к скидкам на профсоюзные путевки. В 2021 году материальную помощь на санаторно-курортное лечение за счет средств Профсоюза получили 23 работника – члена Профсоюза на общую сумму 92 747 рублей.

В 2021 году за счет средств Тульской областной организации Профсоюза была оказана материальная помощь 68 членам Профсоюза, перенесшим заболевание COVID-19 в тяжелой форме, на общую сумму 200 000 рублей.

В большинстве трудовых коллективов первичных профсоюзных организаций Татарстанской республиканской организации Профсоюза в течение года организуются спортивно-оздоровительные мероприятия. Это и соревнования по отдельным видам спорта, веселые старты, спартакиады и др.

Согласно распоряжениям Кабинета Министров Республики Татарстан, в целях совершенствования работы в области развития физической культуры, привлечения работников аппаратов органов государственной власти Республики Татарстан и государственных органов Республики Татарстан, работников органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Татарстан к систематическим занятиям спортом, формирования здорового образа жизни ежегодно с февраля по декабрь организуется и проводится поэтапно (согласно Положению) Спартакиада государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан.

Для команд министерств и ведомств Республики Татарстан обязательным является участие руководителей или их заместителей в игровых видах спорта (волейбол, мини-футбол, баскетбол). Для команд аппаратов Президента Республики Татарстан, Государственного Совета Республики

Татарстан, Кабинета Министров Республики Татарстан обязательным является участие хотя бы одного из руководителей структурных подразделений в игровых видах спорта (волейбол, мини-футбол, баскетбол).

Спартакиада муниципальных служащих Республики Татарстан является составной частью Спартакиады государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан и проводится отдельно. К участию в соревнованиях Спартакиады по видам спорта допускаются сборные команды органов местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Республики Татарстан, а также территориальных (районных, городских) подразделений исполнительных органов государственной власти Республики Татарстан.

Организация и непосредственное проведение Спартакиады осуществляются Министерством спорта Республики Татарстан. Спартакиада проводится в спортивных сооружениях Республики Татарстан в течение текущего года и включает в себя следующие виды спорта: лыжные гонки; шахматы; волейбол; легкая атлетика (эстафета); плавание (эстафета); мини-футбол; настольный теннис; бадминтон; баскетбол.

В каждом виде спорта, входящем в программу Спартакиады, разыгрываются очки и определяются победитель и призеры. По сумме набранных очков в отдельных видах соревнований определяется общекомандное первенство в Спартакиаде.

В апреле 2021 года состоялся автопробег в Белгороде – Прохоровке, посвященный Всемирному дню охраны труда. В автопробеге приняла участие большая группа специалистов по охране труда Белгородской областной организации Профсоюза. Автопробег проводился в целях формирования ценностей и поведенческих установок в рамках проекта «Культура безопасности труда – создание условий для предотвращения травматизма и заболеваемости».

В соответствии с решением коллегиальных органов членам Профсоюза оказывалась материальная помощь на оздоровление и реабилитацию переболевшим коронавирусной инфекцией, на отдых в профсоюзных санаториях ФНПР и местных санаториях «Первое мая» и «Красная поляна», удешевляя стоимость путевок из средств Белгородской областной организации Профсоюза для членов Профсоюза и их детей.

Белгородской областной организацией Профсоюза в 2021 году были выделены денежные средства на новогодние мероприятия в размере полутора миллионов рублей.

По плану работы Оренбургской областной организации Профсоюза проведены спортивные соревнования.

Из-за сложной эпидемиологической обстановки и ограничительных мер не удалось провести соревнования по волейболу и стрельбе из малокалиберной винтовки.

Все проводимые мероприятия спортивной и культурной жизни, как правило, находят свое отражение в «Информационном бюллетене» и на корпоративном одноименном информационном портале. При этом информация профкомов размещается постоянно.

Оздоровление детей сотрудников

Детский оздоровительный центр «Чайка» (Забайкальской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации) начал свою работу открытием первой летней оздоровительной смены 10 июня 2021 года.

За время проведения летней оздоровительной кампании 2021 года в детском оздоровительном центре «Чайка» оздоровилось 780 детей, из них 140 детей членов Профсоюза.

Все дети членов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и обще-

ственного обслуживания Российской Федерации оздоровлялись бесплатно.

Рекомендации Роспотребнадзора по организации детского отдыха выполнялись в полном объеме.

Заболевших коронавирусной инфекцией (2019-nCoV) среди детей и обслуживающего персонала не выявлено.

Экология

Членские организации Профсоюза ежегодно принимают активное участие в акциях «Дни защиты окружающей среды от экологической опасности». В рамках проведения акций члены Профсоюза участвуют в ликвидации свалок, расчистке городских территорий, пойм рек и озер. Занимаются озеленением, сажают деревья и кустарники, наводят порядок на детских площадках и в местах массового отдыха людей.

Так, члены Молодежного совета Курганской областной организации Профсоюза с членами своих семей в апреле 2021 года приняли участие в Экологическом субботнике и в посадке деревьев на аллее улицы 1 Мая в г. Кургане, который посвящен Дню защиты окружающей среды от экологической опасности.

Члены первичных профсоюзных организаций Кабардино-Балкарской республиканской территориальной организации Профсоюза совместно с Министерством природных ресурсов и экологии КБР приняли участие в акциях в сфере охраны окружающей среды и экологической безопасности. По их инициативе в муниципальных районах и городских округах республики были разработаны и реализованы планы мероприятий по экологическому просвещению школьников.

Сотрудники – члены первичных профсоюзных организаций УФСИН России по Смоленской области в преддверии Международного дня воды и Международного дня очистки водоемов приняли участие в акциях «Голубая лента-2021»,

«Чистые берега», при этом проводилась уборка приозерных территорий Смоленска и Смоленской области от мусора, для детей сотрудников были организованы познавательные уроки «Что мы знаем о воде».

В преддверии «Часа земли» сотрудники и работники со своими детьми изготовили и развесили скворечники в скверах и парках, приняли участие в акции «Источник жизни», в экологическом месячнике, посвященном санитарной очистке и благоустройству городов, в акции «Спасем ежика». В преддверии Всемирного дня посадки леса и к 60-летию полета в космос Ю.А. Гагарина на базе ФКУ КП-7 УФСИН России по Смоленской области заложен яблоневый сад.

В период с 4 сентября по 25 сентября 2021 года члены Профсоюза УФСИН России по Смоленской области, ветераны уголовно-исполнительной системы и члены их семей приняли участие во Всероссийском экологическом субботнике «Зеленая Россия» и в эколого-патриотическом проекте «Лес Победы».

Сотрудники Смоленскстата приняли участие в мероприятии «Зеленая Россия». Были высажены саженцы в память о погибших во время Великой Отечественной войны в рамках эколого-патриотического проекта «Лес Победы».

Члены первичных профсоюзных организаций Нижегородской областной организации Профсоюза и объединенной территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения Ветлужского района Нижегородской области ежегодно в рамках проведения Дней защиты окружающей среды от экологической опасности проводят субботники на территориях святых источников («Ключик старца Герасима», сероводородный источник). Не остаются в стороне, когда в городе объявляются общегородские субботники по уборке и озеленению парков и улиц города, а также участвуют в очистке от мусора набережной реки Ветлуги, тем самым сохраняя экологию родной реки.

Весной 2021 года члены первичных профсоюзных организаций Новосибирской областной организации Профсоюза приняли активное участие в мероприятиях, проводимых в рамках Дней защиты от экологической опасности. Профсоюзными организациями совместно с администрациями муниципальных образований, руководителями учреждений и организаций области были организованы и проведены работы по благоустройству прилегающих к организациям (учреждениям) территорий, городских парков и скверов, придомовых и внутриквартальных территорий городов и поселений, водных объектов. При активном участии членов Профсоюза была проведена посадка деревьев, кустарников и других зеленых насаждений, а также очистка от бытового мусора мест общего пользования, детских площадок и других мест массового посещения и отдыха людей на территории городов и поселений области.

Тамбовская область является неизменным лидером Всероссийского экологического рейтинга с 2011 года. В 2021 году Общероссийская общественная организация «Зеленый патруль» и Союз «Национальный экологический корпус» опубликовали «Национальный экологический рейтинг регионов», в котором Тамбовская область возглавила список экологического рейтинга среди регионов России.

Примеров активного участия работников – членов первичных профсоюзных организаций региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза много и в других регионах.

* * *

Отделом охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза оказывалась консультативная, методическая и практическая помощь техническим (главным) техническим инспекторам труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда,

председателям первичных, объединенных и региональных профсоюзных организаций по вопросам осуществления профсоюзного контроля по охране труда.

Для осуществления контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений подготовлен в качестве методического пособия лифлет «Профсоюзный контроль в области охраны труда».

В помощь региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза подготовлен буклет – типовой план работы технического инспектора труда Профсоюза, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Главный технический инспектор труда Профсоюза принял участие в работе экспертных и рабочих групп Комиссии по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности Российской трехсторонней комиссии.

Принято участие в рассмотрении более 19 нормативно-правовых актов по охране труда.

В течение года отдел охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза подготовил и представил в Департамент охраны труда и экологии Аппарата ФНПР:

– информацию о контингенте уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в разрезе стажа работы в отрасли и стажа работы в качестве уполномоченного по охране труда Профсоюза;

– предложения по актуализации Положения о технической инспекции труда, Типового положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза и разработке Типового положения о независимой профсоюзной экспертизе условий труда.

В Департамент социального развития Аппарата ФНПР (поручение заместителя Председателя ФНПР Д.М. Кришталя) ежемесячно на начало каждого летнего месяца оперативно направлялась обобщенная информация:

– о соблюдении мер безопасности здоровья детей во время их пребывания на отдыхе, учитывая сохраняющиеся риски распространения новой коронавирусной инфекции, и иная запрашиваемая информация;

– два раза в месяц направлялась обобщенная информация по вопросам массовой вакцинации работающих членов Профсоюза. Общее количество работников (членов Профсоюза), прошедших вакцинацию на конец декабря 2021 года, составляет почти 77%.

Так, в целях стимулирования организации вакцинации для снижения рисков инфицирования новым коронавирусом SARS CoV-2 государственные гражданские (муниципальные) служащие и работники, как правило, освобождались от работы в день вакцинации с сохранением среднего денежного содержания (зарботка) на основании их личных письменных заявлений.

В случае если по соглашению с представителем нанимателя (работодателем) государственный гражданский (муниципальный) служащий, работник в день вакцинации вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае вакцинации в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день государственному гражданскому (муниципальному) служащему, работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Например, данные дополнения включены в коллективный договор Аппарата Правительства Ставропольского края, территориальные отраслевые соглашения по органам мест-

ного самоуправления города-курорта Железноводска, Георгиевского городского округа, Александровского и Кировского муниципальных округов.

Следует отметить, что появилась положительная тенденция по предупреждению производственного травматизма среди членов Профсоюза благодаря участию региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в программе «Нулевой травматизм».

Наш девиз –

«Ноль» – лучший показатель производственного травматизма

Отдел охраны труда и здоровья
ЦК Профсоюза

Приложение № 2 к постановлению
Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12-5
Форма 19-ТИ

ОТЧЕТ
о работе региональных (межрегиональных) комитетов
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации по охране труда
за 2021 год

№.№ п/п	Наименование показателей	Код стро- ки	Годы	
			2021	2020
1	2	3	4	5
1	Количество:			
1.1	технических инспекторов труда	01	26	23
1.2	в т.ч. в Аппарате ЦК Профсоюза		1	1
1.1.1	внештатных технических инспекторов труда		346	367
1.2	уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда	04	11 037	11 421
1.3	представителей Профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда		10 397	11 018
2	Проведено проверок:			
2.1	техническими инспекторами труда (в т.ч. внештатными)	05	7467	8297
	– выявлено нарушений	06	1873	2109
	– выдано представлений	07	401	503
2.2	Проведено проверок совместно с:			
2.2.1	территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости	08	91	70
	– выявлено нарушений	09	231	171
	– выдано предписаний	10	67	53

2.2.2	Прокуратурой	11	19	39
	– выявлено нарушений	12	12	80
	– выдано предписаний	13	5	27
2.2.3	другими территориальными органами государственного надзора и контроля	14	51	94
	– выявлено нарушений	15	93	138
	– выдано предписаний	16	34	61
2.2.4	уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза	17	6325	6742
	– выявлено нарушений	18	4823	3598
	– выдано представлений	19	1769	1193
2.3	Итого:			
	проведено проверок (п.п. 2.1–2.2.4)	20	13 792	8297
	выявлено нарушений	21	6696	6698
	выдано представлений, предписаний	22	2170	2173
2.4	Из числа проверок (п.п. 2.1–2.2.4) проведено проверок тематических (всего)	23	2393	2771
	из них по вопросам:			
	– труда женщин	24	503	567
	выявлено нарушений	25	211	290
	– труда молодежи	26	110	123
	выявлено нарушений	27	21	47
	– обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	28	999	1197
	выявлено нарушений	29	611	533
	– гарантий и компенсаций	30	412	607
	выявлено нарушений	31	91	201
	– рабочего времени и времени отдыха	32	727	773
	выявлено нарушений	33	199	307
2.4.1	из числа тематических проверок (всего):			
	выявлено нарушений	34	1114	1379
	выдано представлений, предписаний	35	517	622
3	Количество происшедших несчастных случаев на производстве групповых, тяжелых и со смертельным исходом	36	12	6

	из них:			
	– групповых	37	2	1
	– тяжелых	38	10	4
	– со смертельным исходом	39	1	1
3.1	расследовано с участием технического инспектора труда	40	13	5
4	Участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства	41	2	
4.1	из них не принято в отчетном периоде (всего)	42		
	в том числе:			
4.1.1	производственных объектов (кол-во объектов)	43		
4.1.2	средств производства (кол-во единиц)	44		
5	Проведено независимых экспертиз условий труда	45		395
5.1	выдано заключений	46		395
5.2	в т.ч. неудовлетворительных	47		
6	Предъявлено требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (всего)	48		3
	в том числе:			
6.1	станков, машин, оборудования, транспортных средств	49		3
6.2	производственных участков	50		
7	Проведено проверок организаций по выполнению работодателями обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями	51	2329	3129
7.1	количество обязательств по охране труда	52	11 162	15 036
7.2	количество не выполненных обязательств	53	278	360
8	Направлено требований о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права (всего)	54	24	30

	в том числе:			
8.1	Работодателям	55	12	20
8.2	в федеральные службы	56	9	3
8.3	в органы прокуратуры	57	8	7
9	На основании направленных требований привлечено к ответственности (всего)	58	5	10
9.1	– дисциплинарной	59	3	5
9.2	– административной	60	2	5
9.3	– уголовной	61		
10	Принято участие в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	62	2268	2592
10.1	из них согласовано в установленном порядке	63	2002	2233
11	Участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями (всего)	64	48	54
11.1	из них разрешено в пользу работников	65	45	48
12	Рассмотрено личных обращений, заявлений и жалоб членов Профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда	66	901	1043
12.1	из них разрешено в пользу работников	67	877	997
13	Количество исковых заявлений, рассмотренных в судах по вопросам охраны труда	68	2	4
13.1	из них разрешено в пользу работников	69	2	3

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-6

**Об итогах работы по реализации
финансовой политики Профсоюза в 2021 году**

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

1. Информацию финансового отдела ЦК Профсоюза об итогах работы комитетов по реализации финансовой политики Профсоюза в 2021 году принять к сведению (прилагается).

2. Председателям региональных, межрегиональных организаций Профсоюза принять меры по устранению недостатков, отмеченных в информации финансового отдела ЦК Профсоюза и усилить контроль за полнотой сбора членских профсоюзных взносов, распределением и расходованием средств Профсоюза.

3. Председателям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза ежемесячно осуществлять перечисление профсоюзных взносов в адрес Центрального комитета Профсоюза.

4. Председателю Тверской областной Грицюк Е.П. и и.о. председателя Ингушской республиканской Арчако-

ву И.Р. организаций Профсоюза в срок до 30 апреля 2022 года погасить задолженность по перечислению в адрес ЦК Профсоюза профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность.

5. Председателям Калининградской областной Голикову А.С. и Камчатской краевой Кирилличу М.А. усилить контроль за исполнительной дисциплиной, всю отчетность предоставлять в Центральный комитет Профсоюза в установленные сроки.

6. Настоящее постановление направить комитетам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза для устранения недостатков в работе.

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

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

Приложение
к постановлению Президиума Профсоюза
от 06.04.2022 № 12-6

Информация об итогах работы комитетов Профсоюза по реализации финансовой политики Профсоюза в 2021 году

В отчетном периоде продолжалась работа по выполнению единой финансовой политики Профсоюза:

1. Обеспечение порядка распределения поступивших в Профсоюз членских взносов между его структурными подразделениями.

В целом по Профсоюзу направлено в оперативное управление первичным организациям в 2021 году 55,1% взносов. В 2020 году – 53,3%.

54 комитета (в 2020 году – 57) распределили в оперативное управление первичным организациям 50 и менее процентов собранных взносов, что составляет 68% от общего количества региональных организаций.

В 2021 году на деятельность территориальных организаций направлено 8,0% собранных профсоюзных средств. Свыше 20%, установленных постановлением ЦК Профсоюза от 03.12.2020 № II-6 «О порядке распределения и размере отчисления членских взносов в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в 2021–2025 годах», у Саратовской областной организации (20,2%). Сведения о распределении членских профсоюзных взносов прилагаются (таблица № 1).

В отчетном году две организации не в полном объеме перечислили в Центральный комитет Профсоюза профвзносы. Тверская областная – 4,7%, Ингушская республиканская –

0,5%. Задолженность за Тверской областной организацией составила 10 700 рублей, за Ингушской республиканской – 2 200 рублей.

2. Целевое использование денежных средств в соответствии с Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах.

Расходы на обучение в 2021 году в целом по Профсоюзу составили 1,8%, по сравнению с 2020 годом произошло увеличение на 0,4%. В Алтайской краевой, Ростовской областной, Башкортостанской, Татарстанской, Чеченской, Чувашской республиканских организациях Профсоюза эти расходы составляют более 5%.

На работу с молодежью в 2021 году в целом по Профсоюзу израсходовано 1,8% всех средств, что на уровне 2020 года. Наиболее активную работу в этом направлении проводят Вологодская, Воронежская, Кировская и Курганская, Ростовская, Томская областные, Алтайская, Пермская краевые, Башкортостанская, Чувашская республиканские организации Профсоюза, которые расходуют от 5 до 12 процентов профсоюзных средств.

По информационной работе расходы составили 1,7% (в 2020 г. – 1,8%). Более 5% расходов у Ростовской областной, Башкортостанской, Чувашской республиканских организаций Профсоюза.

Не имеют затрат по данной статье Еврейская, Новгородская, Ульяновская областные, Хабаровская краевая, Ингушская, Тувинская, Хакасская республиканские организации Профсоюза.

По вышеперечисленным статьям не имеют расходов Ингушская и Хакасская республиканские организации Профсоюза.

Сведения о расходах членских профсоюзных взносов прилагаются (таблица № 2).

Сбор взносов с одного члена Профсоюза в 2021 году по Профсоюзу составил 271 руб. При сравнении с 2020 годом сбор возрос на 25%. Самый низкий сбор – в Ингушской республиканской организации Профсоюза (39,8 руб.), самый высокий – в Мурманской областной организации Профсоюза (711,6 руб.).

Председатели Калининградской областной Голиков А.С. и Камчатской краевой Кириллич М.А. организации Профсоюза не предоставили финансовые отчеты по форме 10-ПБ «Отчет о доходах и расходах профсоюзной организации».

Итоги по статистическим данным выполнения финансовой политики обобщены без финансового отчета Удмуртской республиканской организации Профсоюза, который не был утвержден на заседании комитета Удмуртской республиканской организации Профсоюза.

Таблица № 1
к Информации об итогах работы комитетов
Профсоюза по реализации финансовой политики
Профсоюза в 2021 году»

СВЕДЕНИЯ
о распределении членских профсоюзных взносов между
структурными звеньями Профсоюза в 2021 году

Наименование региональной (межрегиональной) организации Профсоюза	Направлено членских профвзносов на деятельность, в %%					
	Первичная организация	Территор. organiz.	Регион. organiz.	Территор. объединение	ЦК Профсоюза	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Северо-Западный						
Архангельская	63,5	6,0	22,5	2,0	6,0	100,0
Вологодская	56,8	0,0	35,2	2,0	6,0	100,0
Калининградская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Карельская	47,6	0,0	45,8	0,6	6,0	100,0
Коми	57,5	0,0	35,5	1,0	6,0	100,0
СПб и Ленинград. обл.	45,0	0,0	47,0	2,0	6,0	100,0
Мурманская	60,8	0,0	29,2	4,0	6,0	100,0
Новгородская	50,0	0,0	41,0	3,0	6,0	100,0
Псковская	57,3	8,9	26,8	1,0	6,0	100,0
Итого по региону	49,6	0,9	41,4	2,1	6,0	100,0
Центральный						
Первичная организация Администрации Президента	94,0	0,0	0,0	0,0	6,0	100,0
Белгородская	52,5	4,4	34,1	3,0	6,0	100,0
Брянская	50,6	0,8	40,6	2,0	6,0	100,0
Владимирская	50,0	20,0	22,0	2,0	6,0	100,0

Воронежская	50,0	10,0	32,2	1,8	6,0	100,0
Ивановская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Калужская	56,1	5,7	30,2	2,0	6,0	100,0
Костромская	49,2	1,2	41,8	1,8	6,0	100,0
Курская	50,0	0,0	41,0	3,0	6,0	100,0
Липецкая	49,9	0,0	42,1	2,0	6,0	100,0
Московская гор.	70,0	0,0	19,0	5,0	6,0	100,0
Московская обл.	50,0	20,0	21,0	3,0	6,0	100,0
Орловская	50,4	0,0	41,6	2,0	6,0	100,0
Рязанская	50,0	3,3	38,5	2,2	6,0	100,0
Смоленская	50,2	1,4	41,1	1,3	6,0	100,0
Тамбовская	49,0	14,1	28,9	2,0	6,0	100,0
Тверская	57,7	9,9	26,1	1,6	4,7	100,0
Тульская	51,0	12,3	29,2	1,5	6,0	100,0
Ярославская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Итого по региону	62,7	4,8	22,6	3,9	6,0	100,0
Приволжский						
Башкортостанская	49,9	10,5	30,6	3,0	6,0	100,0
Кировская	50,0	17,1	24,9	2,0	6,0	100,0
Марийская	49,5	0,0	42,0	2,5	6,0	100,0
Мордовская	49,8	4,1	38,1	2,0	6,0	100,0
Нижегородская	50,0	16,0	26,0	2,0	6,0	100,0
Оренбургская	50,0	15,3	25,6	3,1	6,0	100,0
Пензенская	49,6	18,5	22,9	3,0	6,0	100,0
Пермская	50,0	11,0	30,0	3,0	6,0	100,0
Самарская	47,0	0,0	45,0	2,0	6,0	100,0
Саратовская	50,0	20,2	20,8	3,0	6,0	100,0
Татарстанская	50,0	8,5	32,0	3,5	6,0	100,0
Удмуртская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ульяновская	50,0	0,0	41,4	2,6	6,0	100,0
Чувашская	50,0	10,0	32,0	2,0	6,0	100,0
Итого по региону	49,6	10,4	31,2	2,8	6,0	100,0

Уральский						
Курганская	49,0	6,6	36,4	2,0	6,0	100,0
Свердловская	49,5	16,8	25,7	2,0	6,0	100,0
Тюменская	50,0	12,5	29,0	2,5	6,0	100,0
Ханты-Мансийская	84,9	0,0	9,1	0,0	6,0	100,0
Челябинская	50,0	20,0	22,0	2,0	6,0	100,0
Итого по региону	58,6	10,6	23,2	1,6	6,0	100,0
Северо-Кавказский						
Дагестанская	50,1	9,6	29,9	4,4	6,0	100,0
Ингушская	52,3	0,0	43,2	4,0	0,5	100,0
Кабардино-Балкарская	50,0	0,0	40,3	3,7	6,0	100,0
Карачаево-Черкесская	62,1	0,0	29,9	2,0	6,0	100,0
Северо-Осетинская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Ставропольская	50,0	14,0	28,5	1,5	6,0	100,0
Чеченская	44,0	15,0	27,5	7,5	6,0	100,0
Итого по региону	49,7	9,0	32,2	3,1	6,0	100,0
Южный						
Адыгейская	50,0	0,0	41,0	3,0	6,0	100,0
Астраханская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Волгоградская	50,0	17,7	23,8	2,5	6,0	100,0
Калмыцкая	50,0	0,0	41,5	2,5	6,0	100,0
Краснодарская	50,0	14,9	27,1	2,0	6,0	100,0
Крымская	50,0	9,1	33,7	1,2	6,0	100,0
Ростовская	51,0	12,1	29,4	1,5	6,0	100,0
Севастопольская	50,0	0,0	40,5	3,5	6,0	100,0
Итого по региону	50,3	13,1	28,7	1,9	6,0	100,0
Сибирский						
Алтайская КК	47,6	9,9	34,0	2,5	6,0	100,0
Алтайская РК	60,0	0,0	31,5	2,5	6,0	100,0
Иркутская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Кемеровская	50,0	13,4	28,6	2,0	6,0	100,0
Красноярская	50,0	7,5	35,0	1,5	6,0	100,0
Новосибирская	50,0	16,4	25,1	2,5	6,0	100,0

Информационный бюллетень Профсоюза

Омская	51,0	18,9	22,6	1,5	6,0	100,0
Томская	42,4	10,0	38,1	3,5	6,0	100,0
Тувинская	65,0	0,0	26,0	3,0	6,0	100,0
Хакасская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Итого по региону	49,9	11,6	30,3	2,2	6,0	100,0
Дальневосточный						
Амурская	50,0	0,0	41,0	3,0	6,0	100,0
Бурятская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Еврейская	61,0	0,0	31,1	1,9	6,0	100,0
Забайкальская	50,0	0,0	40,9	3,1	6,0	100,0
Камчатская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Магаданская	50,0	0,0	42,0	2,0	6,0	100,0
Приморская	50,0	15,0	27,0	2,0	6,0	100,0
Саха (Якутия)	51,2	10,8	27,0	5,0	6,0	100,0
Сахалинская	50,0	0,5	40,0	3,5	6,0	100,0
Хабаровская	51,1	5,5	34,4	3,0	6,0	100,0
Итого по региону	50,8	7,3	32,0	3,9	6,0	100,0
Всего по Профсоюзу	55,1	8,0	27,8	3,1	6,0	100,0

Таблица № 2
к Информации об итогах работы комитетов
Профсоюза по реализации финансовой политики
Профсоюза в 2021 году»

СВЕДЕНИЯ
о расходовании денежных средств Профсоюза в 2021 году

Наименование	Израсходовано денежных средств Профсоюза, в %/%														
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	Обучение кадров и профактива	Работа с молодежью	Информарбота	Культурно-массовая работа	Физкультурно-оздоров. работа	Проф. фонд солид.	Мат. помощь	Премия	Содерж. аппарата	в том числе оплата труда	Другие фонды	Расходы из средств по кол. дог.	Прочие	Итого	
Архангельская	0,2	0,0	0,3	12,5	0,0	0,0	14,5	11,1	53,8	22,8	0,2	0,0	7,4	100,0	
Вологодская	0,4	9,2	0,8	40,0	2,6	0,0	9,3	6,2	20,3	17,1	1,0	0,0	10,2	100,0	
Калининградская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Карельская	1,0	0,0	1,6	37,1	0,0	0,0	1,8	3,8	40,1	31,3	0,0	0,0	14,6	100,0	
Коми	0,7	2,8	1,1	34,5	0,6	0,0	12,9	0,5	35,1	31,1	0,0	3,0	8,8	100,0	
СПб и Ленинград. обл	0,6	0,0	0,1	26,1	0,2	0,0	6,2	11,3	21,5	19,5	22,8	2,4	8,8	100,0	
Мурманская	0,0	0,0	0,2	40,0	8,7	0,0	4,0	9,0	26,7	17,7	0,0	0,0	11,4	100,0	

Северо-Западный

Новгородская	0,2	0,0	0,0	20,8	0,0	0,0	41,5	3,2	23,7	20,1	0,0	0,0	10,6	100,0
Псковская	1,5	0,0	0,1	22,5	0,0	0,0	22,5	17,4	23,5	21,1	0,0	1,2	11,3	100,0
Итого по региону	0,5	0,6	0,3	27,0	0,9	0,0	11,2	9,6	26,2	20,8	12,6	1,5	9,6	100,0
Центральный														
Первичная организация Администрации Президента	0,0	0,0	0,0	18,6	4,1	0,0	27,3	0,0	38,7	38,7	0,0	0,0	11,3	100,0
Белгородская	4,4	4,5	3,2	6,7	10,6	0,0	21,3	1,3	32,0	23,9	0,0	0,0	16,0	100,0
Брянская	3,3	0,9	2,7	9,1	0,7	0,0	24,1	13,8	24,9	15,6	6,3	1,8	12,4	100,0
Владимирская	4,6	2,4	1,9	20,8	0,0	0,0	32,5	0,9	22,2	16,4	4,6	0,5	9,6	100,0
Воронежская	0,1	5,5	2,6	19,5	2,0	1,9	20,7	11,7	18,8	15,7	0,0	0,3	16,9	100,0
Ивановская	1,2	0,0	1,0	23,1	0,0	0,0	31,7	0,4	38,3	24,9	0,0	0,0	4,3	100,0
Калужская	1,5	4,8	1,3	25,9	2,3	0,0	5,5	16,4	27,8	24,8	0,0	1,3	13,2	100,0
Костромская	1,9	0,0	0,4	17,5	0,7	0,0	23,3	11,0	37,6	31,5	0,0	0,0	7,6	100,0
Курская	0,5	3,5	1,5	5,8	2,3	0,0	34,7	10,5	27,6	22,5	0,0	4,3	9,3	100,0
Липецкая	0,3	0,0	0,0	18,3	0,1	0,0	38,2	11,2	21,9	16,4	0,0	0,0	10,0	100,0
Московская гор.	0,3	0,1	0,4	24,0	0,9	1,6	12,1	15,4	21,7	17,9	0,0	10,9	12,6	100,0
Московская обл.	1,1	0,2	0,5	2,1	1,0	0,2	11,0	12,7	29,8	24,5	0,0	32,6	8,8	100,0
Орловская	0,7	0,7	0,5	38,8	0,0	0,0	26,7	0,0	20,4	17,0	0,0	0,0	12,2	100,0
Рязанская	0,0	0,0	0,7	26,3	2,1	4,9	12,5	3,9	34,2	26,3	3,9	1,7	9,8	100,0
Смоленская	2,4	0,0	0,5	21,2	2,9	0,5	13,2	26,1	23,4	19,5	0,0	1,2	8,6	100,0
Тамбовская	1,1	3,2	0,4	41,5	3,2	3,5	11,4	3,1	21,0	13,9	0,2	0,0	11,4	100,0
Тверская	0,0	0,0	1,5	31,2	0,0	0,0	23,5	9,4	27,9	8,5	0,0	0,0	6,5	100,0
Тульская	1,2	0,1	0,1	18,7	0,0	0,0	10,1	41,0	18,8	13,0	1,3	0,7	8,0	100,0
Ярославская	1,0	1,0	0,9	17,9	1,0	0,0	32,7	1,3	27,4	22,0	5,0	0,2	11,6	100,0
Итого по региону	0,8	0,8	0,7	19,1	1,5	1,1	13,8	13,4	24,0	19,5	0,3	12,7	11,8	100,0

Приволжский														
Башкортостанская	6,5	10,4	6,1	23,6	1,5	0,1	7,9	8,9	22,9	15,6	0,3	1,0	10,8	100,0
Кировская	0,2	12,2	2,2	12,7	10,9	0,0	4,0	30,5	17,3	16,3	0,0	0,0	10,0	100,0
Марийская	0,6	0,4	2,1	18,9	1,8	2,8	11,5	20,0	30,3	23,4	0,0	0,4	11,2	100,0
Мордовская	0,1	0,3	0,9	34,3	1,3	0,0	5,8	17,9	14,9	13,6	0,2	0,2	24,1	100,0
Нижегородская	0,7	0,8	1,3	20,2	7,4	6,6	19,9	7,6	23,3	12,5	0,0	4,0	8,2	100,0
Оренбургская	0,4	0,3	1,0	47,5	0,8	0,0	9,7	4,7	25,3	16,1	0,0	0,0	10,3	100,0
Пензенская	0,4	2,5	1,0	19,6	3,8	0,0	25,6	2,3	29,8	24,5	3,7	0,0	11,3	100,0
Пермская	3,1	6,0	1,2	13,3	2,2	0,0	19,7	14,2	29,6	22,5	1,6	1,2	7,9	100,0
Самарская	0,1	0,9	1,4	28,5	0,7	1,1	22,6	0,8	31,8	28,8	3,0	0,0	9,1	100,0
Саратовская	0,8	0,5	1,6	23,6	0,9	0,2	10,8	25,7	20,8	17,3	0,0	0,0	15,1	100,0
Татарстанская	5,0	4,9	4,8	20,2	2,9	9,9	12,9	11,9	13,9	10,9	0,0	1,8	11,8	100,0
Удмуртская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ульяновская	0,5	0,6	0,0	23,0	1,1	0,4	35,9	3,3	25,6	17,8	0,0	0,0	9,6	100,0
Чувашская	19,0	11,6	7,8	2,3	10,3	10,6	4,1	0,0	24,1	16,6	0,0	0,0	10,2	100,0
Итого по региону	3,3	3,9	3,0	24,1	2,8	3,7	13,6	10,6	21,9	16,6	0,6	1,0	11,5	100,0
Уральский														
Курганская	1,2	9,8	3,1	13,7	11,5	0,0	13,6	0,5	31,8	23,7	2,8	0,9	11,1	100,0
Свердловская	0,7	1,4	1,0	38,5	1,0	0,3	5,2	7,8	29,8	21,5	6,1	0,0	8,2	100,0
Тюменская	4,7	4,1	4,2	9,7	10,2	0,0	10,7	10,0	32,3	23,1	0,9	0,9	12,3	100,0
Ханты-Мансийская	0,1	0,0	1,4	16,1	6,7	0,0	12,2	1,8	15,6	13,2	0,3	34,7	11,1	100,0
Челябинская	1,5	0,3	0,9	15,5	1,1	0,0	17,2	20,4	34,4	29,6	0,0	1,0	7,7	100,0
Итого по региону	1,4	2,2	2,0	19,5	6,1	0,1	10,9	6,4	25,5	19,6	1,9	13,6	10,4	100,0

Северо-Кавказский														
Дагестанская	1,5	1,3	1,2	18,4	15,8	0,0	10,5	4,5	35,1	26,1	0,0	0,0	11,7	100,0
Ингульская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	52,3	0,0	0,0	43,0	35,5	0,0	0,0	4,7	100,0
Кабардино-Балкарская	2,9	0,0	0,2	31,7	0,0	0,6	21,7	5,6	24,9	21,7	3,0	0,0	9,4	100,0
Карачаево-Черкесская	0,8	0,0	0,6	69,7	0,0	0,0	1,2	0,3	16,3	9,3	0,0	0,9	10,2	100,0
Северо-Осетинская	3,4	1,7	2,9	22,6	0,8	0,0	17,1	12,9	30,9	19,8	0,0	0,0	7,7	100,0
Ставропольская	2,4	0,7	0,9	39,1	1,3	0,9	15,2	4,2	21,7	20,4	0,0	0,0	13,6	100,0
Чеченская	5,1	0,6	0,7	22,8	0,0	0,0	29,5	0,0	26,2	16,2	0,0	0,0	15,1	100,0
Итого по региону	2,8	0,7	1,0	33,5	2,0	0,6	17,3	4,7	24,9	20,0	0,5	0,0	12,0	100,0
Южный														
Адыгейская	4,0	2,2	3,8	22,7	1,6	1,1	20,1	10,2	24,2	18,1	0,0	0,0	10,1	100,0
Астраханская	1,3	0,5	0,8	25,7	0,5	0,0	6,2	3,1	39,4	26,1	13,0	1,6	7,9	100,0
Волгоградская	0,1	0,0	0,1	17,5	1,4	0,0	14,7	30,1	21,2	15,9	1,8	1,1	12,0	100,0
Калмыцкая	4,5	4,2	4,6	29,0	5,9	1,5	4,6	1,8	30,7	23,2	0,0	0,0	13,2	100,0
Краснодарская	1,2	2,0	2,8	36,3	2,6	0,9	17,6	12,1	12,8	9,9	3,4	0,5	7,8	100,0
Крымская	0,2	0,1	0,6	22,6	4,0	0,0	19,9	9,2	15,6	11,9	17,6	2,6	7,6	100,0
Ростовская	5,7	5,4	6,4	20,9	1,3	0,0	17,3	7,6	18,5	12,6	6,3	0,0	10,6	100,0
Севастопольская	0,0	0,0	0,1	23,2	0,2	0,0	7,3	11,8	20,4	17,1	18,8	0,0	18,2	100,0
Итого по региону	2,2	2,5	3,4	29,4	2,2	0,5	17,1	11,4	15,8	11,7	5,3	0,6	8,8	99,2
Сибирский														
Алтайская КК	13,0	6,0	3,8	6,0	1,2	0,0	12,7	6,9	20,3	15,6	1,6	0,0	28,5	100,0
Алтайская РК	2,2	0,0	0,7	27,5	3,9	0,8	20,8	0,0	32,2	0,0	0,0	0,0	11,9	100,0
Иркутская	0,7	0,2	0,5	21,0	5,4	0,0	11,2	1,9	29,0	22,3	0,0	20,8	9,3	100,0
Кемеровская	1,0	1,9	2,5	18,8	1,1	14,0	17,4	15,2	19,3	15,0	0,0	1,1	7,7	100,0

Красноярская	0,0	0,0	4,7	21,1	0,0	0,0	25,3	0,8	32,6	25,1	0,0	0,0	15,5	100,0
Новосибирская	0,7	0,0	0,4	30,0	0,2	0,0	25,5	6,8	25,1	19,5	0,0	3,2	8,1	100,0
Омская	1,6	1,4	1,2	33,3	0,6	1,4	18,5	12,8	18,3	12,4	0,0	0,7	10,2	100,0
Томская	1,6	5,3	1,0	7,7	1,8	3,0	28,3	3,8	36,8	30,2	0,0	0,0	10,7	100,0
Тульская	3,6	0,0	0,0	50,1	2,6	3,9	2,8	1,2	22,7	11,6	0,0	2,5	10,6	100,0
Хакасская	0,0	0,0	0,0	37,2	0,0	0,0	15,2	0,0	41,0	26,8	0,0	0,0	6,6	100,0
Итого по региону	3,5	2,1	1,9	21,7	1,3	3,5	18,0	8,3	23,5	17,2	0,3	2,7	13,2	100,0
Дальневосточный														
Амурская	0,1	0,9	0,1	39,6	0,2	0,0	13,8	0,7	29,2	24,0	0,3	4,5	10,6	100,0
Бурятская	4,9	0,7	2,3	41,4	0,8	2,1	6,2	3,0	28,8	26,5	0,0	0,7	9,1	100,0
Еврейская	2,2	0,0	0,0	7,9	0,0	41,8	0,0	0,0	40,5	34,0	0,0	0,0	7,6	100,0
Забайкальская	0,9	2,2	0,5	27,0	3,7	0,0	17,8	1,2	36,6	32,3	0,0	2,5	7,6	100,0
Камчатская	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Магаданская	0,2	3,7	1,8	32,1	4,1	1,5	10,2	2,7	32,5	29,7	0,0	0,0	11,2	100,0
Приморская	2,6	4,9	0,3	62,0	0,0	1,3	5,8	4,8	11,7	6,7	0,0	0,0	6,6	100,0
Саха (Якутская)	0,7	0,5	0,4	46,1	7,0	0,0	6,9	1,4	16,9	11,1	7,9	0,7	11,5	100,0
Сахалинская	2,7	0,9	1,5	34,4	0,0	0,6	8,9	9,3	31,5	29,6	0,3	0,0	9,9	100,0
Хабаровская	0,7	0,6	0,0	38,0	1,1	0,4	7,7	5,3	32,7	28,7	0,6	4,2	8,7	100,0
Итого по региону	1,5	1,2	0,6	43,3	4,2	0,8	8,2	2,5	22,3	17,5	4,2	1,1	10,1	100,0
Всего по Профсоюзу	1,8	1,8	1,7	24,9	2,3	1,5	14,2	10,4	22,4	17,6	2,0	5,9	11,1	100,0

Таблица № 3
к Информации об итогах работы комитетов
Профсоюза по реализации финансовой политики
Профсоюза в 2021 году

**Сбор членских взносов в региональных
организациях Профсоюза за 2021 год**

Региональные организации Профсоюза	Сбор с одного члена Профсоюза в рублях
Северо-Западный и Северный	
Архангельская	606,70
Вологодская	229,90
Калининградская	-
Карельская	323,40
Коми	241,80
СПб и Ленинградской обл.	199,60
Мурманская	711,60
Новгородская	194,40
Псковская	241,80
Итого по региону	227,80
Центральный	
Администрация Президента	616,50
Белгородская	177,40
Брянская	207,10
Владимирская	149,50
Воронежская	221,00
Ивановская	151,00
Калужская	368,40
Костромская	80,90
Курская	123,50
Липецкая	134,30

Московская гк	733,30
Московская ок	292,80
Орловская	129,10
Рязанская	213,90
Смоленская	233,10
Тамбовская	230,70
Тверская	185,20
Тульская	259,50
Ярославская	169,70
Итого по региону	389,30
Приволжский	
Башкортостанская	202,90
Кировская	200,00
Марийская	227,00
Мордовская	223,10
Нижегородская	152,00
Оренбургская	245,10
Пензенская	133,80
Пермская	224,60
Самарская	325,70
Саратовская	241,70
Татарстанская	264,30
Удмуртская	-
Ульяновская	150,10
Чувашская	217,00
Итого по региону	227,50
Уральский	
Курганская	151,00
Свердловская	278,60
Тюменская	242,20
Ханты-Мансийская	407,40

Челябинская	225,40
Итого по региону	256,90
Северо-Кавказский	
Дагестанская	118,30
Ингушская	39,80
Кабардино-Балкарская	118,50
Карачаево-Черкесская	272,30
Северо-Осетинская	159,00
Ставропольская	277,80
Чеченская	171,20
Итого по региону	179,30
Южный	
Адыгейская	241,30
Астраханская	139,30
Волгоградская	189,70
Калмыцкая	139,40
Краснодарская	304,50
Крымская	119,90
Ростовская	286,10
Севастопольская	258,80
Итого по региону	261,20
Сибирский	
Алтайская краевая	111,30
Алтайская республиканская	382,90
Иркутская	171,50
Кемеровская	248,30
Красноярская	188,50
Новосибирская	364,60
Омская	166,10
Томская	192,80
Тувинская	88,30

Хакасская	88,40
Итого по региону	170,20
Дальневосточный	
Амурская	237,90
Бурятская	172,80
Еврейская	136,20
Забайкальская	160,80
Камчатская	-
Магаданская	392,80
Приморская	216,20
Саха (Якутская)	520,20
Сахалинская	431,80
Хабаровская	379,60
Итого по региону	309,60
Всего по Профсоюзу	271,00

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-7

**О международной деятельности организаций Профсоюза
в 2021 году и плане международной работы на 2022 год**

Заслушав информацию помощника Председателя Профсоюза по международным вопросам Иванниковой Е.В., Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Информацию о международной деятельности Профсоюза в 2021 году и плане международной работы на 2022 год принять к сведению (приложение №1).

2. Утвердить план международной работы Профсоюза на 2022 год (приложение №2).

3. Опубликовать настоящее постановление с приложениями в «Информационном бюллетене Профсоюза», направить в Федерацию Независимых Профсоюзов России и в Международную федерацию профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания – для сведения.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение №1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 6 апреля 2022 года № 12-7*

**Информация
о международной деятельности Профсоюза в 2021 году
и плане международной работы на 2022 год**

В 2021 году основным направлением международной деятельности Центрального комитета Профсоюза стало развитие делового сотрудничества с международными профсоюзными объединениями. В связи с продолжающейся во всем мире пандемией коронавируса COVID-19, введенными ограничениями на перемещение между странами, закрытием границ и введением карантинных мер в целях остановки распространения вируса COVID-19 и защиты здоровья граждан вся работа международного отдела проводилась с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) и в режиме on-line.

Проведены следующие международные мероприятия:

1. Ежедневно выходили новостные блоки о работе дружественных профсоюзов из всех стран мира. Информация публиковалась на официальном сайте Профсоюза и в социальных сетях.

2. На русский язык переводились статьи, статистические исследования, обзоры и публикации Конфедераций Профсоюзов за рубежом с целью информирования членов российского Профсоюза и анализа текущей ситуации в других странах. Основной упор данных обзоров был сделан на выявление и концентрацию проблем, возникающих у государственных служащих за рубежом в связи с общемировой пандемией коронавируса, а также о путях их решения Кон-

федерациями независимых профсоюзов. Все данные и отчеты были опубликованы на сайте российского Профсоюза и в социальных сетях для ознакомления.

3. В 2021 году российский Профсоюз принял участие в проекте PULSER, который был разработан Европейской конфедерацией независимых профсоюзов CESI. Проект PULSER был направлен на организацию четырех отраслевых учебных и рабочих групп по вопросам поддержки реформ государственного управления, управления изменениями в государственных услугах и работе персонала государственных служб, а также для обмена передовым транснациональным опытом. Проект стартовал в январе 2019 года и закончился в декабре 2021 года. Российский Профсоюз участвовал on-line.

4. Международный отдел российского Профсоюза еженедельно принимает участие во встречах и обсуждениях проблем, связанных с работой государственных служащих всего мира, которые проводятся Европейской конфедерацией работников государственной службы (CESI) с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) в режиме on-line.

5. Российский Профсоюз подписал соглашение о сотрудничестве с Профсоюзом работников государственного сектора Кыргызстана. Российский Профсоюз принял участие в серии вебинаров, организованных Международной организацией труда «Экономический рост и занятость: политика в сфере содействия занятости, стимулирующая спрос на рабочую силу».

В 2021 году на мероприятия, связанные с международной деятельностью ЦК Профсоюза, израсходовано 0 рублей 00 копеек (ноль рублей 00 копеек).

В настоящее время ведутся переговоры по приему делегаций родственных зарубежных профсоюзов и направлению

делегаций ЦК Профсоюза за рубеж после стабилизации политической обстановки. На данный момент Профсоюз начал налаживать контакты с дружественными странами – Египет, Ливан, Тунис, Китай, Марокко, Иран, Индия, Пакистан.

Проект плана (ориентировочного) международной работы ЦК Профсоюза на 2022 год прилагается.

Помощник Председателя Профсоюза
по международным вопросам Е.В. Иванникова

*Приложение №1
к Информации о международной
деятельности Профсоюза в 2021 году*

**СПИСОК
членов делегаций родственных зарубежных
профсоюзов, посетивших Россию по приглашению
Профсоюза работников госучреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации в 2021 году:**

В связи с продолжающейся во всем мире пандемией коронавируса COVID-19, введенными ограничениями на перемещение между странами, закрытиями границ и введением карантинных мер в целях остановки распространения вируса COVID-19 и защиты здоровья граждан приезд членов делегаций родственных зарубежных профсоюзов не осуществлялся. Вся международная работа проводилась с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) и в режиме on-line.

*Приложение №2
к Информации о международной
деятельности Профсоюза в 2021 году*

СПИСОК

**членов делегаций Профсоюза работников госучреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации,
выезжавших за рубеж в 2021 году по приглашению
родственных зарубежных профсоюзов:**

В связи с продолжающейся во всем мире пандемией коронавируса COVID-19, введенными ограничениями на перемещение между странами, закрытиями границ и введением карантинных мер в целях остановки распространения вируса COVID-19 и защиты здоровья граждан выезд делегатов Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за рубеж не осуществлялся. Вся международная работа проводилась с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) и в режиме on-line.

*Приложение №2
к постановлению Президиума Профсоюза
от 6 апреля 2022 года №12-7*

План международной работы ЦК Профсоюза на 2022 год

Месяц	Прием зарубежных делегаций в России			Выезды делегаций ЦК Профсоюза за рубеж					
	Дата	Страна	Наименование профсоюза	Кол-во членов делегации	Дата	Страна	Наименование профсоюза	Кол-во членов делегации	
Январь									
Февраль									
Март									
Апрель									
Май									
Июнь									
Июль									
Август									
Сентябрь						Согласуется	Египет	Профсоюз государственных служащих Египта	3
Октябрь		Согласуется	Египет	Профсоюз государственных служащих Египта	3		Ливан	Конфедерация профсоюзов Ливана	3
Ноябрь		Согласуется	Ливан	Конфедерация профсоюзов Ливана	2		Египет	Профсоюз моряков и морских служащих	3
Декабрь		Согласуется	Турция	Профсоюз госслужащих ХИЗМЕТ-ИШ	3				3

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-8

**О стипендиях Профсоюза студентам и учащимся
ведомственных образовательных учреждений
по итогам зимней экзаменационной сессии**

Рассмотрев материалы, представленные отделом организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза, Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

В соответствии с Положением о стипендиях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации студентам и учащимся ведомственных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Президиума Профсоюза 1 декабря 2021 года № 11-7, за активное участие в профсоюзной работе, общественной жизни учебного заведения и успешное (на «хорошо» и «отлично») завершение зимней экзаменационной сессии 2021/22 учебного года назначить с 1 марта 2022 года по 1 сентября 2022 года ежемесячную стипендию Профсоюза студентам высшего образования (программам бакалавриата, программам спе-

циалитета, программам магистратуры) – 1484 рубля, студентам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена) – 539 рублей (основание – постановление Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2016 г. № 1390).

– В размере 1484 рубля каждая студентам:

Бикбовой Алсу Альбертовне – студентке 4-го курса Оренбургского института (филиала) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» (член комитета профсоюзной организации студентов);

Ивановой Марине Дмитриевне – студентке 4-го курса Федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, Иркутская область (член профсоюзной организации студентов);

Мальчук Дарье Алексеевне – студентке 4-го курса Ростовского филиала Государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Российская таможенная академия» (председатель профсоюзной организации студентов);

Мельник Любви Сергеевне – студентке 2-го курса Южно-Российского института управления – филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия

народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Ростовская область (член комитета объединенной профсоюзной организации);

Зайцевой Софье Евгеньевне – студентке 2-го курса Чебоксарского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Чувашская Республика (член профсоюзной организации студентов);

Серебряковой Ксении Сергеевне – студентке 1-го курса Бузулукского гуманитарно-технологического института (филиала) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» (заместитель председателя профсоюзной организации студентов);

Хадиковой Кристине Игоревне – студентке 3-го курса Владикавказского филиала Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Республика Северная Осетия – Алания (председатель профсоюзной организации студентов);

Шатиловой Милене Юрьевне – студентке 3-го курса Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Москва (профгруппа профсоюзной организации студентов);

Шепелеву Михаилу Сергеевичу – студенту 4-го курса Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Саратов (член комитета профсоюзной организации студентов).

– В размере 539 рублей каждая студентам и учащимся:

Аргуновой Анастасии Алексеевне – студентке 3-го курса Благовещенского финансово-экономического колледжа – филиала Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Амурская область (член Молодежного совета Амурской областной профсоюзной организации Профсоюза);

Атеняеву Илье Алишеровичу – учащемуся 3-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения социального обслуживания «Нижегородское училище-интернат» (председатель профсоюзной организации учащихся);

Балину Александру Александровичу – студенту 2-го курса Федерального казенного профессионального образовательного учреждения «Новочеркасский технологический техникум-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Ростовская область (председатель профбюро профсоюзной организации студентов);

Безматерных Анне Алексеевне – студентке 2-го курса Пермского финансово-экономического колледжа – филиала

Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (член комитета профсоюзной организации студентов);

Власовой Лауре Артуровне – студентке 2-го курса Государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» (профгруппорг профсоюзной организации студентов);

Гаджиеву Иمامу Муртузовичу – студенту 2-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессионально-педагогический колледж», Республика Дагестан (член профсоюзной организации студентов);

Даурову Тимурю Сосланбековичу – студенту 3-го курса среднего профессионального образования Владикавказского филиала Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Республика Северная Осетия – Алания (член профсоюзной организации студентов);

Джабраилову Саиду Тамерлановичу – студенту 2-го курса Махачкалинского финансово-экономического колледжа – филиала Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Республика Дагестан (член профсоюзной организации студентов);

Зиновьеву Андрею Ильичу – учащемуся 2-го курса Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Егорьевский техникум» (профгруппорг профсоюзной организации учащихся);

Катранову Ивану Григорьевичу – студенту 3-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Приморско-Ахтарский техникум индустрии и сервиса» (профгруппорг профсоюзной организации студентов);

Крисановой Яне Вячеславовне – студентке 2-го курса краевого Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский промышленно-экономический колледж» (член профсоюзной организации студентов);

Лисовскому Тимофею Николаевичу – учащемуся 2-го курса Санкт-Петербургского государственного бюджетного специального реабилитационного профессионального образовательного учреждения – техникума для инвалидов «Профессионально-реабилитационный центр» (председатель профсоюзной организации учащихся);

Мамедхановой Рисане Рамисовне – студентке 2-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно» (профгруппорг профсоюзной организации студентов);

Машуковой Анжелике Евгеньевне – студентке 3-го курса Государственного бюджетного профессионального об-

разовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский техникум машиностроения и металлургии «Тагмет» (председатель Молодежного совета профсоюзной организации студентов);

Михайленко Денису Эдуардовичу – студенту 2-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий» (член Молодежного совета Таганрогской городской организации Профсоюза);

Музафарову Евгению Олеговичу – студенту 2-го курса Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Южно-Якутский технологический колледж» (член профсоюзной организации студентов);

Николаевой Анне Петровне – студентке 4-го курса Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарский техникум технологии и коммерции» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (член комитета профсоюзной организации студентов);

Райимовой Мубине Озодбековне – учащейся 1-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Альметьевский профессиональный колледж», Республика Татарстан (председатель профсоюзной организации учащихся);

Сафаровой Лейле Шаиговне – студентке 2-го курса Бузулукского финансово-экономического колледжа – филиала

Финансового университета Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Оренбургская область (заместитель председателя профсоюзной организации студентов);

Стрелец Анастасии Владимировне – студентке 2-го курса Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Оренбургский учетно-финансовый техникум» (член комитета профсоюзной организации студентов);

Филиппову Максиму Альбертовичу – студенту 1-го курса Канашского финансово-экономического колледжа – филиала Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Чувашская Республика (член комитета профсоюзной организации студентов);

Хазиеву Арслану Маратовичу – студенту 4-го курса Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Туймазинский государственный юридический колледж», Республика Башкортостан (председатель ревизионной комиссии профсоюзной организации студентов);

Хуснутдиновой Фариде Фанитовне – студентке 1-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Уфимский колледж статистики, информатики и вычислительной техники», Республика Башкортостан (член профсоюзной организации студентов);

Цапу Сергею Викторовичу – учащемуся 2-го курса Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский комплекс-интернат профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (член профсоюзной организации учащихся);

Цыганенко Даниле Сергеевичу – учащемуся 3-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», Ставропольский край (член комитета профсоюзной организации учащихся);

Шустову Никите Станиславовичу – учащемуся 3-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лубянский лесотехнический колледж», Республика Татарстан (председатель профсоюзной организации учащихся);

Энгельке Ольге Викторовне – студентке 3-го курса Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский техникум сервиса и жилищно-коммунального хозяйства» (член Молодежного совета Таганрогской городской организации Профсоюза).

2. Поручить председателям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, в составе которых, согласно п. 1 настоящего постановления, имеются стипендиаты Профсоюза:

– вручить Дипломы стипендиатам Профсоюза;

– ежемесячно выплачивать стипендиатам установленную сумму и к 15 ноября 2022 года представить в ЦК Профсоюза отчет о выполнении настоящего постановления.

3. Финансовому отделу ЦК Профсоюза (Дерганова Т.Ю.) принять расходы по п. 1 настоящего постановления при получении отчетов региональных (межрегиональных) комитетов Профсоюза о произведенных выплатах.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза (Данилова Г.И.).

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

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

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ 12-9

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

Рассмотрев предложение заместителя Председателя Профсоюза Шелобановой О.В. (прилагаются), а также документов, представленных Региональной общественной организацией Московская городская организация Профсоюза (прилагаются), на соответствие требованиям Положения о Почетном Знаке «За заслуги перед Профсоюзом», утвержденным постановлением Центрального комитета Профсоюза от 03.12.2020 г. № П-9, Президиум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. За особые заслуги перед Профсоюзом в осуществлении Уставных целей и задач наградить Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом» **Надбитова Бориса Улюмджиевича**, председателя Калмыцкой республиканской организации Профсоюза и выдать денежную премию в размере 12000 (двенадцать тысяч) рублей за счет членских профсоюзных взносов.

2. За особые заслуги перед Профсоюзом в осуществлении им Уставных целей и задач наградить Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом»:

– **Лазарева Евгения Борисовича**, заместителя председателя первичной профсоюзной организации ВДНХ, председателя ревизионной комиссии Московской городской организации Профсоюза;

– **Ющенко Наталью Николаевну**, председателя Объединенной отраслевой организации уголовно-исполнительной системы Новосибирской области Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, члена Президиума Новосибирской областной организации Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО
КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА**
от 6 апреля 2022 года

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

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ VII-4

**О внесении в Книгу Почета Общероссийского
профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации Ульянова В.А.**

Рассмотрев предложение Председателя Профсоюза Н.А. Водянова о внесении в Книгу Почета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Ульянова В.А. (прилагается), а также ходатайство Региональной общественной организации «Московская городская организация Профсоюза» (постановление президиума от 01.03.2022 № 14, прилагается), Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Учитывая проявленные в течение всей деятельности в Профсоюзе верность его идеалам, умение и настойчивость в представлении и защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза, личный вклад в обеспечение организационного укрепления Профсоюза, внести в Книгу Почета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Ульянова Владимира Алексеевича, председателя Региональной общественной организации «Московская городская организация Профсоюза» с 19 ноября 1986 года по 15 июня 2021 года.

2. Финансовому отделу ЦК Профсоюза на основании п. 5 приложения № 5 постановления ЦК Профсоюза №II-9 от 03.12.2020 «О наградах Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» выделить денежное поощрение в размере 10 000,00 рубля (десять тысяч рублей 00 копеек).

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение
к постановлению ЦК Профсоюза
от 06.04.2022 № VII-4*

**Центральному комитету
Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации**

Реализуя право, предоставленное мне Положением о Книге Почета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, представляю к внесению в Книгу Почета Профсоюза Ульянова Владимира Алексеевича, председателя Региональной общественной организации «Московская городская организация Профсоюза», стаж работы в должности председателя – 36 лет.

Ульянов В.А. награжден высшей наградой Профсоюза – Почетным Знаком «За заслуги перед Профсоюзом».

Представленная кандидатура соответствует требованиям Положения о Книге Почета Профсоюза.

Н.А. Водянов

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

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ VII-5

**Об изменениях в составе Молодежного совета
Центрального комитета Общероссийского
профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской
Федерации**

Заслушав информацию заместителя Председателя Профсоюза Шелобановой О.В., Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

В соответствии с пунктом 3.2 Положения о Молодежном совете Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (утвержденного постановлением ЦК Профсоюза № П-7 от 03.12.2020) внести изменения в состав Молодежного совета ЦК Профсоюза:

1. Вывести из состава Молодежного совета Центрального комитета Профсоюза: Мацкевича Максима Олеговича.

2. Ввести в состав Молодежного совета Центрального комитета Профсоюза:

– Плюскову Веру Викторовну, помощника председателя по информационной деятельности и работе с молодежью, заместителя председателя Молодежного совета Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза.

Основание: протокол № 6 заседания Северо-Западного регионального Совета председателей организаций Профсоюза от 10.02.2022 (прилагается).

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

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

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ VII-8

**О Плана проведения Года информационной политики
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации в 2022 году**

Центральным комитетом Профсоюза 2022 год объявлен Годом информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. На основании этого Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить План проведения Года информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в 2022 году (прилагается).

2. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:

2.1. Принять участие в проведении Года информационной политики Профсоюза в 2022 году.

2.2. Представить обобщенную информацию по проведению Года информационной политики в ЦК Профсоюза до 1 октября 2022 года.

3. Итоги выполнения Плана проведения Года информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации рассмотреть на заседании Центрального комитета Профсоюза в декабре 2022 года.

4. Направить настоящее постановление региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза – для исполнения, в Департамент организационной работы Аппарата ФНПР – для сведения.

5. Опубликовать настоящее постановление на сайте Профсоюза в сети Интернет.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Шелобанову О.В.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

Приложение
к постановлению ЦК Профсоюза
от 06.04.2022 № VII-8

П Л А Н
проведения Года информационной политики
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации в 2022 году

№№ П/П	ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ	СРОКИ ИСПОЛНЕНИЯ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ ИСПОЛНИТЕЛИ
1.	На заседаниях коллегиальных выборных органов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза принять План проведения Года информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2022 год	Апрель	Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза
2.	Подготовить и обсудить на заседаниях коллегиальных выборных органов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза вопросы об информационной политике Профсоюза	В течение года	Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза
3.	Назначить ответственного за информационную работу в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза, собрать базу данных ответственных за информационную работу в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза	I полугодие	ЦК Профсоюза, председатели региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза

4.	Провести мониторинг информационных ресурсов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза для подготовки аналитического материала о состоянии информационных ресурсов организаций Профсоюза	Апрель – июнь	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе
5.	Принять участие во Всероссийском семинаре информационных работников членских организаций ФНПР	Май	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе
6.	Открыть новую рубрику «Год профсоюзной информации» на сайте Профсоюза и сайтах региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, где рассказывать о наиболее ярких примерах ведения информационной работы в организациях Профсоюза	В течение года	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе, региональ- ные (межрегиональ- ные) организации Профсоюза
7.	Открыть новую рубрику в регулярном печатном издании Профсоюза «Информационный бюллетень Профсоюза», посвященную Году профсоюзной информации, в которой размещать наиболее яркие примеры ведения эффективной пропагандистской работы в организациях Профсоюза	В течение года	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе
8.	Обеспечить ежеквартальное размещение на сайте ФНПР информации о значимых событиях и мероприятиях, проводимых ЦК Профсоюза и региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза	В течение года	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе, заведующие отделами ЦК Профсоюза
9.	Обеспечить еженедельное размещение информационных сообщений на сайте Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» о работе и достижениях Профсоюза	В течение года	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе

10.	<p>Обеспечить региональные (межрегиональные) организации Профсоюза методическими рекомендациями для членских организаций ФНПР по ведению сайтов, официальных страниц организаций и личных страниц руководителей в социальных сетях, на профсоюзных стендах, используя профсоюзные издания ФНПР</p>	III квартал	<p>Руководство ЦК Профсоюза</p>
11.	<p>Продолжить обеспечение подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность», исходя из пропорции: не менее одного экземпляра на 100 членов Профсоюза.</p> <p>Провести анализ подписки в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза на электронную версию газеты «Солидарность»</p>	Постоянно	<p>Председатели региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза</p> <p>Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе</p>
12.	<p>Привести системные документы в соответствие с Концепцией информационной политики ФНПР. Утвердить концепцию информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ</p>	В течение года	<p>Отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе</p>
13.	<p>Молодежному совету ЦК Профсоюза, молодежным советам региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обеспечить личное активное участие в доведении информации о работе и достижениях Профсоюза до членов Профсоюза, по повышению его имиджа через информационные инструменты (профсоюзные стенды, листовки, плакаты, профсоюзную печать, социальные сети)</p>	В течение года	<p>Молодежный совет ЦК Профсоюза, молодежные советы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза</p>

14.	Подвести итоги участия Молодежного совета ЦК Профсоюза и молодежных советов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в мероприятиях Года информационной политики Профсоюза	Декабрь	Молодежный совет ЦК Профсоюза
15.	Провести Всероссийский конкурс «Развитие информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в современных условиях» в 2022 году и подвести его итоги на заседании Президиума Профсоюза 30 ноября 2022 года	С 1 января по 1 октября	Отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе, региональные (межрегиональные) комитеты Профсоюза
16.	Принять участие в медиаконкурсе имени радиожурналиста Я. Смирнова в соответствии с тематикой года	В течение года	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе
17.	Оказывать практическую и методическую помощь организациям Профсоюза по подготовке и проведению семинаров, совещаний, образовательных форумов и слетов, смотров-конкурсов в сфере информационной работы (по запросу)	В течение года	Помощник Председателя Профсоюза по информационной работе

18.	<p>Оказать помощь в подготовке и проведении семинаров-совещаний региональных Советов председателей организаций Профсоюза с повесткой дня: «Внедрение новых технологий, методов вовлечения работников в Профсоюз и совершенствование системы мотивации в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации».</p> <p>В рамках семинаров-совещаний организовать круглые столы по вопросам информационной политики в Профсоюзе</p>	<p>В течение года</p> <p>(по особому графику)</p>	<p>Руководство Профсоюза, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе, председатели региональных Советов председателей организаций Профсоюза</p> <p>Председатели региональных Советов председателей организаций Профсоюза</p>
19.	<p>Подготовить и провести семинар-совещание членов Центрального комитета Профсоюза на тему: «Внедрение новых технологий, методов вовлечения работников в Профсоюз, совершенствование системы мотивации по сохранению и увеличению численности членов Профсоюза», в т.ч. через развитие информационных технологий</p>	<p>8–13 августа, г. Петрозаводск</p>	<p>Руководство Профсоюза, отделы ЦК Профсоюза, председатель Карельской республиканской организации Профсоюза (Титова И.С.)</p>
20.	<p>Подготовить и провести семинар-совещание членов Центрального комитета Профсоюза на тему: «Об информационной работе Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации»</p>	<p>29 ноября</p>	<p>Руководство Профсоюза, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе, отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза</p>

21.	Провести вебинар для кадрового резерва на должности председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на тему: «Деятельность Профсоюза в современных условиях»	Сентябрь	ЦК Профсоюза
22.	Провести интернет-совещание с председателями региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на тему: «Анализ деятельности региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза за 2021 год. Планирование работы комитетов на 2022 год с учетом статистических показателей организаций Профсоюза. Исполнительская дисциплина», в том числе с информационной составляющей	Апрель	ЦК Профсоюза
23.	Провести V Молодежный форум Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Включить в Программу его проведения лекции и практикумы, круглый стол по информационной тематике	16–20 мая, г. Нальчик	Руководство Профсоюза, отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза, председатель Кабардино-Балкарской республиканской территориальной организации Профсоюза (Бакова Ф.О.)
24.	Ввести в Программу стажировки вновь избранных председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза раздел «Информационная политика Профсоюза»	Апрель	Руководство Профсоюза, отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза

25.	Продолжить использование ZOOM для проведения заседаний, совещаний, семинаров в Профсоюзе по ВКС	В течение года	ЦК Профсоюза
26.	Провести анализ информационной работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и перехода их к цифровизации	IV квартал	ЦК Профсоюза
27.	Использовать СМИ (в т.ч. профсоюзные) и другие методы для информирования о деятельности Профсоюза, мотивации профсоюзного членства и увеличения численности членов Профсоюза	В течение года	ЦК Профсоюза, региональные (межрегиональные) организации Профсоюза
28.	Подготовить и обсудить на заседании Центрального комитета Профсоюза вопрос об информационной политике Профсоюза (на примере практики работы Забайкальской, Ростовской, Коми и Удмуртской региональных организаций Профсоюза) с подведением итогов проведения Года информационной политики Профсоюза в 2022 году	Декабрь	ЦК Профсоюза
29.	Наградить региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, добившиеся лучших результатов в информационной работе в Профсоюзе	Декабрь	ЦК Профсоюза
30.	При изучении практики работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в 2022 г. (в соответствии с Планом работы Центрального комитета Профсоюза) рассматривать вопрос информационной составляющей по соответствующему направлению деятельности Профсоюза	В течение года	Заведующие отделами ЦК Профсоюза, региональные (межрегиональные) организации Профсоюза

Информационный бюллетень Профсоюза

31.	Организовать выставку методических и раздаточных материалов в сфере информационной политики Профсоюза, разработанных организациями Профсоюза	Ноябрь–декабрь	Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, отдел организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза
32.	Подготовить и направить региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза «Информационный бюллетень Профсоюза» по итогам проведенных мероприятий по Году информационной политики Профсоюза в 2022 году	Январь 2023 г.	Редакционный совет ИБП, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе

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

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 апреля 2022 г.

Москва

№ VII-9

**О Концепции информационной политики
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации**

Информационная работа Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и его организаций является неотъемлемым инструментом в решении уставных задач и по значимости не уступает основным направлениям деятельности Профсоюза. Пропаганда профсоюзной идеологии, укрепление положительного имиджа Профсоюза, усиление мотивации, ведение учета профсоюзного членства, развитие электронного документооборота – все это требует использования современных информационных технологий.

Роль информации при активном использовании новых технологий на сегодняшний день значительно усиливается. Так, для оперативного решения вопросов, а также при сложности очного проведения массовых мероприятий профсоюзные организации стали использовать проведение заседаний коллегиальных выборных профсоюзных органов

в формате видеоконференц-связи, активизировали работу по системному взаимодействию профсоюзных работников и активистов.

В целях содействия пропаганде успешной деятельности Профсоюза и его организаций по защите социально-экономических и трудовых прав членов Профсоюза, укреплению и развитию профсоюзного движения и росту его авторитета Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Концепцию информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (прилагается).

2. Ежегодно рассматривать состояние и опыт информационной работы и внедрения элементов цифровизации профсоюзной деятельности в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза.

3. На всех уровнях профсоюзных структур, начиная с первичного, предусматривать финансирование информационной работы не ниже 5% от профсоюзного бюджета.

4. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:

4.1. Проинформировать профсоюзные организации о принятой Концепции информационной политики Профсоюза.

4.2. Активизировать работу по проведению обучающих семинаров и конференций для профсоюзных работников и активистов с использованием современных информационных технологий.

4.3. Развивать взаимодействие с федеральными, ведомственными, региональными и местными средствами массовой информации, уделяя особое внимание взаимодействию с электронными СМИ для информационно-пропагандистского обеспечения профсоюзной деятельности.

5. Молодежным советам (комиссиям) региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза принять активное участие в реализации Концепции информационной политики Профсоюза: личное доведение информации до членов Профсоюза, работа с информационными инструментами в организациях и учреждениях, распространение информации о положительном опыте решения задач по защите социально-экономических и трудовых прав членов Профсоюза, работа в социальных сетях.

6. Настоящее постановление направить региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза для исполнения и опубликовать на сайте Профсоюза в сети Интернет.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

*Приложение
к постановлению ЦК
Профсоюза от 06.04.2022 № VII-9*

КОНЦЕПЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

I. Общие положения

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) осуществляет свою информационную деятельность на основе прав, предоставленных Конституцией Российской Федерации, законом Российской Федерации «О печати», законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с требованиями Устава Профсоюза и Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах.

Основным направлением информационного взаимодействия выборных профсоюзных органов является реализация права членов Профсоюза на получение регулярной, всеобъемлющей, профсоюзно ориентированной информации о деятельности Профсоюза и его организаций.

Концепция информационной политики Профсоюза (далее – Концепция) определяет цели, принципы, основные направления и формы реализации информационной политики региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и Профсоюза в целом.

Концепция направлена на развитие профсоюзного движения: мотивацию профсоюзного членства, формирование позитивного имиджа Профсоюза в общественном сознании, повышение эффективности информационной работы, осуществление цифровизации профсоюзной деятельности.

Положения Концепции являются обязательной основой при разработке нормативных документов, ежегодных планов работы, программ и методических рекомендаций для профсоюзных работников и активистов организаций Профсоюза всех уровней.

II. Цель и основные задачи информационной политики Профсоюза

Концепция является основой для выработки выборными органами Профсоюза единых подходов к:

- реализации информационного взаимодействия структурных подразделений Профсоюза между собой и во внешней среде (со средствами массовой информации и аудиторией пользователей сети Интернет);

- стандартизации информационного обеспечения членов Профсоюза;

- эффективному использованию информационных ресурсов Профсоюза и его структурных подразделений.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- повышение уровня информированности общества о социально-трудовых правах и экономических интересах членов Профсоюза и деятельности Профсоюза по их защите;

- освоение новых методов работы для повышения имиджа и узнаваемости Профсоюза наряду с использованием традиционных методов информационной работы;

- обеспечение бесперебойной работы оперативных каналов распространения профсоюзной информации;
- координация деятельности организаций Профсоюза в сфере реализации информационной политики;
- совершенствование системы подготовки и обучения профсоюзных работников и активистов, отвечающих за информационную работу;
- вовлечение активных членов Профсоюза в информационную работу на всех уровнях.

III. Основные направления информационной политики Профсоюза

В соответствии с основными целями, задачами и принципами Концепция информационной политики Профсоюза определяет приоритетные направления, которые соответствуют выполнению Программы действий Профсоюза и Устава Профсоюза:

- повышение престижа профсоюзного членства, в том числе через коллективные действия, PR-акции, социальную рекламу, формирующие позитивное отношение к Профсоюзу как к организации, защищающей права и интересы членов Профсоюза;
- создание и развитие в каждой организации Профсоюза информационной структуры;
- элементы цифровизации профсоюзной деятельности;
- активизация работы по увеличению подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность» в количестве не менее одного экземпляра на сто членов Профсоюза, популяризация подписки на электронную версию газеты, региональные и отраслевые профсоюзные печатные издания;
- развитие и активное использование профсоюзных средств массовой информации, улучшение качества инфор-

мационных материалов и увеличение тиража печатных изданий Профсоюза и его организаций;

– расширение взаимодействия с внешними средствами массовой информации, пропаганда ценности достойного труда, социального партнерства и правозащитной работы Профсоюза во внепрофсоюзной среде, освещение результатов профсоюзных мероприятий, распространение информации о положительном опыте работы Профсоюза;

– организация информационных кампаний, участие в проведении кампаний в защиту прав работников, в поддержку акций солидарности профсоюзов, в том числе в рамках ФНПР;

– усиление работы в социальных сетях как одном из наиболее популярных, доступных и оперативных каналов донесения информации, в том числе через распространение в локальных сообществах и на личных страницах профсоюзных работников и активистов актуальных материалов о деятельности Профсоюза и его организаций, работа по наращиванию числа подписчиков профсоюзных страниц;

– расширение практики создания и распространения видеоматериалов по актуальным направлениям работы Профсоюза;

– вовлечение молодежных советов (комиссий) организаций Профсоюза всех уровней для освоения и активного использования новых инструментов коммуникации, информационной, агитационной и пропагандистской работы;

– проведение агитационной, пропагандистской, разъяснительной работы о деятельности Профсоюза, его целях, практике защиты социально-экономических и трудовых прав работников;

– анализ и распространение лучших практик организаций Профсоюза по ведению информационной работы;

– адаптация и использование бизнес-инструментов и инструментов интернет-маркетинга для профсоюзной деятельности.

IV. Стандарты информационной работы организаций Профсоюза

Осуществление информационного взаимодействия организаций Профсоюза, необходимого для постоянного информирования членов Профсоюза и общественности о его деятельности, представляет собой системную организацию подготовки и распространения информационных материалов и регулярного обмена ими на всех уровнях – от первичного (каждого члена Профсоюза) до Центрального комитета Профсоюза.

Структурными элементами этого взаимодействия являются:

- Центральный комитет Профсоюза;
- региональные (межрегиональные) организации Профсоюза;
- территориальные (городские, районные, объединенные отраслевые) организации Профсоюза;
- первичные профсоюзные организации.

1. Центральный комитет Профсоюза

1.1. Центральный комитет Профсоюза (далее – ЦК Профсоюза) принимает организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции, рассматривает вопросы информационного обеспечения работы Профсоюза и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

1.2. В рамках реализации положений Концепции ЦК Профсоюза:

- координирует информационное взаимодействие организаций Профсоюза всех уровней;
- обеспечивает работу и наполнение сайта Профсоюза, страниц Профсоюза в социальных сетях;
- выпускает собственное профсоюзное издание – журнал «Информационный бюллетень Профсоюза»;
- разрабатывает предложения по совершенствованию информационной работы Профсоюза, вносит их на рассмотрение выборных органов Профсоюза;
- организует обмен опытом работы профсоюзных работников и активистов, отвечающих за информационную работу;
- разрабатывает предложения по внедрению цифровых технологий в работу организаций Профсоюза;
- проводит мониторинг состояния информационных ресурсов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (включая штатную укомплектованность, состояние сайтов и страниц в социальных сетях, печатных профсоюзных периодических изданий, наличие и ведение электронных каналов коммуникации с членами Профсоюза и профактивом, подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» и т.п.);
- проводит смотры-конкурсы на лучшую постановку информационной работы и лучшие профсоюзные издания организаций Профсоюза;
- оказывает методическую и практическую помощь региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза в реализации положений Концепции;
- организует обучение профсоюзных работников, ответственных за информационную работу в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза;

– осуществляет постоянный информационный обмен с профсоюзными структурами всех уровней, в том числе:

а) публикует актуальные информационные материалы, получаемые от ФНПР;

б) публикует информацию о работе организаций Профсоюза, заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность Профсоюза, а также передает в ФНПР и Центральную профсоюзную газету «Солидарность» информацию по вопросам, требующим информационной поддержки (коллективные переговоры, акции, конфликты);

– взаимодействует с внешними СМИ;

– взаимодействует в рамках социального партнерства с пресс-службами соответствующих органов власти и объединений работодателей;

– через свои информационные ресурсы распространяет опыт по внедрению информационных технологий в работу региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза;

– контролирует осуществление финансирования информационной работы в размерах не менее 5% от бюджета профсоюзной структуры на каждом уровне (ЦК Профсоюза – региональная (межрегиональная) организация Профсоюза – первичная профсоюзная организация).

2. Региональная (межрегиональная), территориальная организация Профсоюза

Комитет региональной (межрегиональной) организации Профсоюза (далее – Комитет) координирует информационную работу во входящих в него организациях, отслеживает содержание (контент) информационных ресурсов этих организаций.

В целях реализации информационной политики Комитет:

- принимает организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции;

- определяет работника или активиста, ответственного за информационную работу в организации Профсоюза, обеспечивает его обучение;

- регулярно контролирует организацию информационной работы в своих структурных организациях, оказывает практическую помощь в этой работе, проверяет (не реже 1 раза в год) состояние информационной работы в структурных организациях (включая состояние профсоюзных стендов, наличие и ведение каналов электронных коммуникаций с членами Профсоюза, подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» и т.п.);

- обеспечивает работу и наполнение сайта региональной (межрегиональной) организации Профсоюза, страниц, групп в социальных сетях;

- выпускает печатные издания – газеты, информационные бюллетени, буклеты, листовки, плакаты и т.п.;

- обеспечивает изготовление и распространение средств профсоюзной агитации: видео, печатных материалов и другой продукции;

- проводит смотры-конкурсы на лучшую постановку информационной работы и лучшие профсоюзные издания и стенды в структурных организациях;

- организует подписку на центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра печатной или электронной версии на сто членов Профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) – не менее 1 экземпляра на организацию);

- осуществляет постоянный обмен материалами между своими структурными организациями и территориальным

объединением организаций профсоюзов, ЦК Профсоюза, регулярно получая от них актуальные информационные материалы (прошедшие мероприятия, акции, анонс предстоящих мероприятий, работа с социальными партнерами, колдоговорная кампания, работа с молодежью, в том числе продвижение молодежи на руководящие выборные профсоюзные должности, работа с резервом кадров и т.д.) и передавая информацию, заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность Профсоюза – в территориальное объединение организаций профсоюзов и ЦК Профсоюза;

– заслушивает вопросы информационного обеспечения работы организации Профсоюза и входящих в нее структурных организаций, вносит соответствующие предложения на рассмотрение ЦК Профсоюза.

3. Первичная профсоюзная организация

Руководящий выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации (далее – Комитет ППО) проводит постоянное информирование членов Профсоюза и социальных партнеров в доступной и понятной форме о своей деятельности и важнейших направлениях работы вышестоящих профсоюзных организаций, обеспечивает:

– наличие профсоюзного стенда с регулярным пополнением и обновлением (не реже, чем раз в неделю), используя в том числе информацию ЦК Профсоюза, региональной (межрегиональной), территориальной организации Профсоюза, территориального объединения организаций профсоюзов, материалы «Информационного бюллетеня Профсоюза», газеты «Солидарность», иных профсоюзных СМИ;

– подготовку агитационных и информационных печатных материалов (газеты, листовки, информационные листы);

– наличие и наполнение материалами о текущей деятельности выборных органов ППО, в первую очередь по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике электронных каналов коммуникации с членами Профсоюза;

– проведение информационных собраний членов Профсоюза (используя мероприятия, проводимые как предприятием, так и Профсоюзом), организуя на них выступления председателя ППО и членов коллегиальных выборных органов ППО;

– постоянный обмен материалами с информационными структурами вышестоящих профсоюзных организаций, регулярно получая от них актуальные информационные материалы и передавая информацию о работе Комитета ППО, о социально-трудовых отношениях на предприятии, о прошедших мероприятиях, анонсе предстоящих мероприятий, о работе с социальными партнерами, о колдоговорной кампании, работе с молодежью, продвижении ее на руководящие выборные профсоюзные должности, о работе с резервом кадров и т.д.).

Комитет ППО принимает все организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции.

Комитет ППО обеспечивает подписку на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра печатной или электронной версии на сто членов Профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) – не менее одного экземпляра на организацию). Комитет ППО использует на эти цели возможности предприятия (через коллективный договор) и вышестоящих профсоюзных организаций.

Комитет ППО определяет ответственного информационного работника или информационного активиста (в малочис-

ленных организациях эту работу ведет председатель ППО), который, планируя информационную работу поквартально и регулярно отчитываясь за ее проведение (включая подписку), использует в этих целях средства профбюджета ППО, а также возможности предприятия (через коллективный договор) и вышестоящих профсоюзных организаций (по согласованию).

Комитет ППО организует обучение и повышение квалификации профсоюзного работника или активиста, ответственного за информационную работу в ППО.

Комитет ППО стимулирует и поощряет творческую активность членов Профсоюза, направленную на создание профсоюзных публикаций, инфографики и агитационных материалов в печатных и электронных СМИ, в социальных сетях.

Председатель ППО несет персональную ответственность за реализацию положений Концепции на уровне ППО.

V. Реализация Концепции через механизмы социального партнерства

В целях эффективного развития системы социального партнерства в число принимаемых социальными партнерами обязательств в ходе коллективно-договорных кампаний по направлению информационной работы необходимо включать:

- информирование друг друга о принимаемых решениях по социально-трудовым вопросам;
- проведение информационной и разъяснительной работы, направленной на повышение социальной ответственности субъектов договоров и соглашений;
- информирование работников об изменениях, происходящих в трудовом законодательстве;

– обмен между сторонами социального партнерства (в согласованном порядке и объеме) информацией об экономическом положении предприятий и организаций, в том числе о состоянии рынка труда и числе безработных, мерах государственной поддержки в области занятости населения и повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда, а также по вопросам, затрагивающим трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы работников;

– предоставление сторонами социального партнерства в согласованном порядке и объемах информационных ресурсов для публикации соответствующих материалов в федеральной, отраслевой, региональной и профсоюзной прессе;

– участие в организации информационно-разъяснительных кампаний о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, в том числе в рамках ярмарок вакансий и публикаций на официальных сайтах социальных партнеров;

– предоставление работодателями в согласованном порядке первичным профсоюзным организациям информационных ресурсов (корпоративных изданий, сайтов предприятий) для размещения профсоюзной информации;

– проведение тематических профсоюзных уроков в образовательных учреждениях общего, среднего профессионального и высшего образования.

VI. Показатели оценки эффективности

Эффективность информационной политики профсоюзной организации на любом уровне может быть оценена по следующим целевым показателям:

– наличие информационной структуры или информационного работника в организации;

- финансирование информационно-пропагандистской работы не ниже 5% от профсоюзного бюджета;
- достижение системного характера (регулярности, содержательности материалов) информационного взаимодействия на всех уровнях;
- статистика посещаемости и вовлеченности аудитории сайта и страниц в социальных сетях;
- показатель цитируемости профсоюзных лидеров и число публикаций положительной тональности о деятельности организации в печатных СМИ, электронных СМИ и сети Интернет;
- охват членов Профсоюза и несоюзной аудитории каналами распространения профсоюзной информации;
- уровень «цифровой зрелости» – доступности цифрового взаимодействия (наличие контактной информации, форм обратной связи, «горячих линий», скорость получения обратной связи и т.п.) с выборным органом и аппаратом профсоюзной организации для членов Профсоюза, степени внедрения цифровых технологий в профсоюзную работу;
- число участников профсоюзных акций и кампаний, в том числе в сети Интернет;
- число обученных профсоюзных работников и активистов, отвечающих за информационную работу в организации Профсоюза.

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ-СОВЕЩАНИЯ
ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА В 2022 ГОДУ
«ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, МЕТОДОВ
ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ
В ПРОФСОЮЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В ПРОФСОЮЗЕ»**

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

В городе Ставрополе с 11 по 15 апреля состоялся первый в этом году региональный семинар-совещание профсоюзных кадров и актива Северо-Кавказского федерального округа.

В мероприятии приняли участие Председатель Профсоюза Николай Водянов, министр труда и социальной защиты населения Ставропольского края, делегации Дагестанской, Кабардино-Балкарской, Карачаево-Черкесской, Северо-Осетинской и Чеченской республиканских организаций Профсоюза, Ставропольской краевой организации Профсоюза – всего около 120 человек.

В приветственном адресе Губернатора Ставропольского края Председателю Профсоюза Николаю Водянову была отмечена высокая социальная значимость и результативность работы профсоюзных структур.

В ходе семинара рассматривались вопросы внедрения новых технологий в организационную работу. Особое внимание было уделено реализации информационной политики Профсоюза.

Преподаватели Северо-Кавказского федерального университета и Ставропольского регионального ресурсного центра Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края осветили темы современного законодательства об информации, применения информационных

ресурсов как средства повышения эффективности работы по мотивации профсоюзного членства. Большой интерес у слушателей вызвал обмен опытом о практике работы по организационному укреплению Профсоюза и применению новых технологий мотивации профсоюзного членства.





Встреча Председателя Профсоюза Н.А. Водянова и Председателя Думы Ставропольского края Н.Т. Великдана

Состоялась встреча Председателя Думы Ставропольского края Николая Великдана с прибывшим в регион Председателем Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Николаем Водяновым.

Обсуждены вопросы защиты трудовых интересов членов Профсоюза на основе развития социального партнерства. Оно осуществляется через системы отраслевых, региональных, территориальных соглашений и коллективных договоров. Как прозвучало, эти задачи приобретают особую актуальность в условиях воздействия на экономику края западных санкций.

По словам Николая Водянова, в рамках рабочей поездки на Ставрополье также будут подведены итоги деятельности региональной организации Профсоюза за прошедший год.



ПРОГРАММА
Северо-Кавказского регионального семинара-совещания
профсоюзных кадров и актива
«Внедрение новых технологий, методов вовлечения
работников в Профсоюз и совершенствование системы
мотивации в Общероссийском профессиональном союзе
работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации»

<u>11 апреля 2022 года</u>	
До 14.00	Заезд участников семинара-совещания, регистрация и размещение в гостинице «Турист» (г. Ставрополь, ул. Ленина, 273)
14.00–15.00	Обед
19.00–20.00	Ужин
<u>12 апреля 2022 года</u>	
08.00–09.00	Завтрак
09.30–10.15	Отъезд участников семинара-совещания от гостиницы «Турист» в ГБУК Ставропольского края «Музейно-выставочный комплекс «Моя страна. Моя история» (г. Ставрополь, ул. Западный Обход, 58В)
10.30–12.00	Открытие семинара-совещания (Большой зал ГБУК Ставропольского края «Музейно-выставочный комплекс «Моя страна. Моя история») Водянов Николай Анатольевич – Председатель Профсоюза Бакова Фаина Османовна – председатель Совета председателей Северо-Кавказского региона, председатель Кабардино-Балкарской республиканской организации Профсоюза

	<p>Мамонтова Елена Викторовна – министр труда и социальной защиты населения Ставропольского края</p> <p>Мурашко Николай Анатольевич – депутат Думы Ставропольского края</p> <p>Чечина Татьяна Ильинична – председатель Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края»</p> <p>Поляничев Дмитрий Вячеславович – руководитель Управления Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Северо-Кавказскому федеральному округу</p> <p>Козлов Владимир Ильич – глава Изобильненского городского округа, председатель Ассоциации «Совет муниципальных образований Ставропольского края»</p> <p>Иванова Татьяна Анатольевна – ветеран Профсоюза, председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза с 1993 по 2017 год</p> <p>Волков Георгий Викторович – председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза</p>
12.05–12.10	Фотографирование участников семинара-совещания
12.10–13.40	Экскурсия по музею «Моя страна. Моя история»
13.50–14.20	Отъезд участников семинара-совещания от ГБУК Ставропольского края «Музейно-выставочный комплекс «Моя страна. Моя история» в гостиницу «Турист»
14.30–15.30	Обед
15.50–16.00	Прибытие участников семинара-совещания в ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет» (г. Ставрополь, пер. Зоотехнический, 12)
16.10–17.20	<p>Лекция: «Современное законодательство об информации и особенности ее предоставления в сети Интернет. Государственные и муниципальные информационные системы»</p> <p>Яковлев Иван Иванович – кандидат социологических наук, преподаватель ГБУ ДПО «Ставропольский региональный ресурсный центр» Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края</p>
17.20–17.30	Перерыв

17.30–18.30	<p>Обмен опытом: Практика работы по организационному укреплению Профсоюза и применению новых технологий мотивации профсоюзного членства</p> <p>– Булатов Арсен Гаджиевич – председатель Дагестанской республиканской организации Профсоюза</p> <p>– Арчаков Исмаил Русланович – председатель Ингушской республиканской организации Профсоюза</p> <p>– Анферова Александра Владимировна – председатель Нальчикской городской организации Профсоюза</p> <p>– Канаева Наталья Александровна – председатель Майской районной организации Профсоюза (Кабардино-Балкарская республиканская организация Профсоюза)</p> <p>– Гуссалова Марина Таймуразовна – эксперт по организационной работе Северо-Осетинской республиканской организации</p>
19.00–20.00	Ужин
<u>13 апреля 2022 года</u>	
08.00–09.00	Завтрак
09.30–09.40	Прибытие участников семинара-совещания в Ставропольский Дворец культуры и спорта, многофункциональное пространство для проведения массовых мероприятий «ЛОФТ»
09.50–11.25	<p>Лекция: «Информационные ресурсы как средство повышения эффективности работы по мотивации профсоюзного членства»</p> <p>Яковлев Иван Иванович</p>
11.25–11.35	Перерыв

11.35–12.40	<p>Обмен опытом:</p> <p>1. <i>«Практика работы по организационному укреплению Профсоюза и применению новых технологий мотивации профсоюзного членства»</i> – Мадиев Рамзан Заидович – председатель Чеченской республиканской организации Профсоюза – Бестов Сепербий Ажгериевич – председатель Карачаево-Черкесской республиканской организации Профсоюза</p> <p>2. <i>«Опыт сохранения и укрепления профсоюзной структуры в условиях муниципальной реформы»</i> Прохоренко Елена Анатольевна – представитель Ставропольской краевой организации Профсоюза в Георгиевском городском округе</p> <p>3. <i>«Дополнительная социальная поддержка членов Профсоюза за счет реализации проекта «Дисконтная карта члена Профсоюза»</i> Михеев Алексей Вячеславович – руководитель проекта «Дисконтная карта члена Профсоюза» Северо-Кавказский федеральный округ</p> <p>4. <i>«Практика взаимодействия пресс-службы ГКУ СК «Противопожарная и аварийно-спасательная служба Ставропольского края» с выборными профсоюзными органами»</i> Мартыненко Яна Сергеевна – руководитель пресс-службы ГКУ СК «Противопожарная и аварийно-спасательная служба Ставропольского края»</p>
13.00–14.00	Обед

14.30–16.00	<p>Обучающая программа (Ставропольский Дворец культуры и спорта, «ЛОФТ») Панельная дискуссия: <i>«Работа в социальных сетях. Социальные сети как средство распространения информации и предоставления информации»</i> – Гапич Александр Эрикович – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ФГА ОУ ВО «Северо-Кавказский государственный технический университет» – участники семинара-совещания</p> <p>Обмен опытом: 1. <i>«Опыт и перспективы применения цифровых технологий в деятельности Ставропольской краевой организации Профсоюза»</i> Галюткин Евгений Анатольевич – ответственный за информационную работу Ставропольской краевой организации Профсоюза 2. <i>«Проект разработки и продвижения веб-приложения для первичной профсоюзной организации Администрации Георгиевского городского округа»</i> Демчук Оксана Александровна – член комитета первичной профсоюзной организации Администрации Георгиевского городского округа 3. <i>Продвижение имиджа профсоюзов среди молодежи через социальные сети</i> Богословская Татьяна Васильевна – заместитель председателя Молодежного совета Федерации Независимых Профсоюзов России</p>
16.40–20.00	Экскурсия «Вечерний Ставрополь»
20.15–21.15	Ужин
<u>14 апреля 2022 года</u>	
08.00–09.00	Завтрак
09.30–09.40	Прибытие участников семинара-совещания в ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет»

09.40–10.50	Лекция: «Интернет-ресурсы в формировании имиджа Профсоюза» Гапич Александр Эрикович
10.50–11.00	Перерыв
11.00–12.30	Практикум: «Работа с презентациями. Возможности инфографики» – Яковлев Иван Иванович – участники семинара-совещания
12.30–13.30	Закрытие семинара. Вручение сертификатов
14.00–15.00	Обед
15.00–19.00	Свободное время
19.00–20.00	Ужин
<u>15 апреля 2022 года</u>	
08.00–09.00	Завтрак
до 12.00	Отъезд делегаций

**ОБМЕН ОПЫТОМ:
ПРАКТИКА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ
УКРЕПЛЕНИЮ ПРОФСОЮЗА И ПРИМЕНЕНИЯ
НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МОТИВАЦИИ
ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА**

**Председатель Дагестанской республиканской
организации Профсоюза
Арсен Гаджиевич Булатов**

Работа Дагестанской республиканской организации Профсоюза проводится в соответствии с Программой действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2020–2025 годы.

Дагестанская республиканская организация Профсоюза объединяет на 1 января 2022 г. 437 первичных профсоюзных организаций, 9 городских, 41 районную и 5 объединенных организаций Профсоюза с общей численностью членов Профсоюза 14 516 человек.

Используя различные организационно-методические формы работы, в сложных социально-экономических условиях удалось в значительной мере преодолеть негативные явления в профсоюзном движении, сохранить численность, организационную структуру и финансовую устойчивость.

Одной из приоритетных задач Дагестанской республиканской организации Профсоюза является сохранение и увеличение численности членов Профсоюза. Для этого на сегодняшний день имеется достаточный резерв.

Развитие мотивированности на членство в Профсоюзе зависит в первую очередь от информированности людей о статусе, функциях, целях и задачах Профсоюза. Поэтому

в своей работе большое значение мы придаем регулярным личным контактам с коллективами учреждений, профсоюзным активом и руководством городов, районов и ведомств.

Только за 2020–2021 гг. состоялись встречи с руководителем Администрации Главы республики, госсекретарем Республики Дагестан, руководством 15 городов и районов, руководителями всех входящих в реском ведомств. Принимал участие в работе коллегий Минтруда Республики Дагестан, МЧС Республики Дагестан, Минэкономики Республики Дагестан, Минюста Республики Дагестан.

Кроме того, в республике создана необходимая правовая база для деятельности профсоюзов. Принят закон Республики Дагестан №71 от 15.11.2011 «О социальном партнерстве», издан Указ Президента Республики Дагестан №7 от 20.01.2012 «О взаимодействии органов исполнительной власти Республики Дагестан, органов местного самоуправления, работодателей с профессиональными союзами и их объединениями», определявшие поддержку органами власти и работодателями профсоюзов на всех уровнях их деятельности. Целенаправленная работа рескома по исполнению принятых законодательных актов способствовала созданию в республике системы социального партнерства, в которой задействованы 97% организаций, находящихся на профобслуживании.

По состоянию на начало 2022 года Дагестанской республиканской организацией заключены и действуют 11 отраслевых республиканских Соглашений, в том числе 8 Соглашений с федеральными ведомствами. Ими охвачено свыше 60% работающих в отрасли. В 411 (94%) первичных профсоюзных организациях заключены коллективные договоры.

Такое развитие социального партнерства позволяет Дагестанской республиканской организации Профсоюза успешно решать вопросы регулирования труда и отдыха, оплаты труда, занятости, создания безопасных условий трудовой дея-

тельности не только членов Профсоюза, но и рядовых работников, их правовой защищенности.

Главными проблемами при заключении отраслевых Соглашений и коллективных договоров на местах являются трудности в достижении сторонами общих позиций при обсуждении вопросов предоставления дополнительных (сверх установленных законодательством) гарантий и льгот как для членов Профсоюза, так и для рядовых работников.

Это связано с тем, что большинство организаций, как и республика в целом, являются дотационными и не имеют собственных средств для финансирования указанных дополнительных льгот.

Дагестанская республиканская организация Профсоюза в целях укрепления профсоюзного движения и мотивации членства в Профсоюзе предоставляет определенные льготы и гарантии, направленные на улучшение материального благосостояния и здоровья членов Профсоюза:

1. Удешевление санаторно-курортных путевок до 50%.

За 2020–2021 годы по льготной путевке было оздоровлено 600 членов Профсоюза и членов их семей (израсходовано на это около 3 миллионов рублей).

2. Материальная помощь при рождении 1-го и 2-го ребенка – по 3000 рублей.

За 2020–2021 годы такая помощь была оказана 250 членам Профсоюза, что в денежном эквиваленте составляет 750 000 рублей.

3. Страхование членов Профсоюза от несчастных случаев на производстве и в быту. Сумма страховых пособий (выплат) варьируется от 2500 до 10 000 рублей в зависимости от степени тяжести причиненного вреда здоровью.

За период 2020–2021 годов указанное пособие получили 14 человек и израсходованы на это средства в сумме 62 500 рублей.

4. И все же основной стимулирующей мерой по вовлечению работников в Профсоюз Дагестанская республиканская организация Профсоюза считает меру по моральному поощрению членов Профсоюза.

За 2020–2021 годы профсоюзной наградой Почетной грамотой Дагестанской республиканской организации Профсоюза были поощрены более 300 членов Профсоюза, из них 100 членов Профсоюза были отмечены денежной премией при вручении Почетной грамоты (юбиляры) в размере 3000 рублей, на что было потрачено 300 000 рублей.

Важное значение Дагестанская республиканская организация Профсоюза придает и информационной работе, созданию благополучного и привлекательного имиджа профсоюзов, воздействию на общественное мнение.

В этих целях налажена работа рескома Профсоюза с региональными СМИ, телевидением.

Дагестанской республиканской организацией Профсоюза создана необходимая техническая база (компьютеры, сканеры, принтеры и т.д.), что позволяет успешно решать задачи информационного обеспечения.

Система информирования в республиканской организации Профсоюза состоит из следующих направлений:

- наличие официального сайта reskompргу05.ru;
- наличие электронной почты e-mail: dagprgu@mail.ru;
- телефонная связь;
- издание информационных бюллетеней, памяток;
- взаимодействие со СМИ;
- информационные письма.

Вопросы информационной работы в республиканской организации Профсоюза рассматриваются на заседании президиума и комитета, а также находятся на постоянном контроле.

Кроме того, по рекомендации республиканской организации Профсоюза, во всех профсоюзных организациях, находящихся на профсоюзном обслуживании Дагестанской республиканской организации Профсоюза, в целях создания свободного доступа рядовых членов Профсоюза и работников к нужной информации практикуется размещение актуальной информации на красочно оформленных стендах профсоюзной информации.

Организована подписка на профсоюзную газету «Солидарность», которая оказывает неоценимую помощь в повышении юридической и правовой грамотности всего профсоюзного актива.

В Дагестанской республиканской организации Профсоюза установлен порядок приема посетителей, где они получают исчерпывающие консультации и правовую помощь по всем интересующим вопросам.

**Председатель Нальчикской городской организации
Профсоюза (Кабардино-Балкарская республиканская
территориальная организация Профсоюза)
Александра Владимировна Анферова**

Уважаемые участники семинара!

Кабардино-Балкарская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 01.01.2022 насчитывает 651 организацию с числом членов Профсоюза 28 752 человека, в том числе вновь приняты 510 человек (6 новых организаций численностью 312 человек и 198 человек принято в существующих организациях).

Нальчикский горком Профсоюза объединяет 275 организаций с численностью 22 037 человек. Вновь приняты в 2021 году 3 организации – 176 человек.

Горком Профсоюза постоянно проводит работу с первичными профсоюзными организациями по всем направлениям деятельности Профсоюза, руководствуясь всеми основополагающими документами Общероссийского профсоюза, нормативными документами рескома Профсоюза, Трудовым кодексом и другими правовыми актами, регулирующими деятельность Профсоюза в целом на территории республики.

Известно, что успех деятельности профсоюзных организаций и Профсоюза в целом во многом зависит от организационного единства, состояния профсоюзного членства, наличия профсоюзных ресурсов, активности выборных органов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников – членов Профсоюза, вопросов охраны труда, заработной платы, здоровья, отдыха работников и их семей.

Нальчикским горкомом в этом направлении проводится большая работа. Принимаются меры по организационному

укреплению первичных организаций. Совместно с рескомом Профсоюза проводится обучение профсоюзного актива на зональных семинарах, обмен опытом работы на местах (на базе профсоюзных организаций налоговой инспекции №1 г. Нальчика, МСЧ МВД проведены семинары с вновь избранными председателями ПК города), где председатели профкомов обменялись опытом своей работы в коллективе по мотивации членства в Профсоюзе, оформлении финансовых документов, культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в коллективах.

Дискуссии чаще проводятся по вопросу: «Что дает Профсоюз членам Профсоюза?».

А что же дает Профсоюз нашим членам Профсоюза?

Они получают санаторно-курортное лечение как в санаториях города Нальчика, Водолечебнице, в летний период через турбазу «Приморская» в поселке Ново-Михайловское Туапсинского района, так и через Профкурорт России в санаториях Кавказских Минеральных Вод с оплатой 40% стоимости путевки, юридическую помощь, Почетные грамоты рескома, ЦК Профсоюза с 55-летием (для женщин), с 60-летием (для мужчин) с материальным поощрением.

Серьезное внимание уделяется оздоровлению работников через спортивные мероприятия, проводимые республиканским комитетом.

Не остаются без внимания профессиональные праздники.

Работниками аппарата рескома проводится с председателями, профактивом горкома Профсоюза обучение по охране труда, соблюдению трудового законодательства, финансовой работе, делопроизводству и работе в первичных организациях.

Горкомом совместно с республиканским комитетом активно проводятся смотры-конкурсы: «Лучший молодежный лидер», «Лучший архив», «Лучший КД», «Лучший профсо-

юзный уголок», а конкурс «Лучший повар» – среди организаций МТ и СЗ (ГКУ дома-интернаты, дома престарелых, ППНИ, санаторий «Радуга») – привлек особое внимание.

Все эти мероприятия объединяют, дают возможность почувствовать, что вместе мы – сила, можем решать вопросы в коллективе. Все это влияет на микроклимат в коллективах.

Важной формой защиты трудовых прав и интересов членов Профсоюза является проводимая первичными организациями работа по контролю за соблюдением законодательства о труде, охраны труда как одного из направлений в свете требований «Программы действий Профсоюза на 2020–2025 годы».

Эта работа проводится через заключение коллективных договоров и соглашений.

Организациями города заключен 271 коллективный договор с охватом членов Профсоюза 18 748 человек, что составляет 85%.

А 30 Соглашений с министерствами и ведомствами, заключенных с рескомом Профсоюза, распространяются на 21 467 человек (это составляет 97,5%).

Через КД, соглашения решаются многие жизненно важные вопросы – оплата труда, охрана труда и здоровья, социальные гарантии, создание условий для деятельности Профсоюза.

Эти локальные документы дают возможность дополнительных льгот, гарантий членам Профсоюза. Установлены социальные льготы – оказание материальной помощи при выходе на пенсию, рождении ребенка, смерти близких родственников, краткосрочные оплачиваемые отпуска, чествование юбиляров, выделение средств на улучшение охраны труда, здоровья работников.

Городским комитетом два раза в год проводятся проверки выполнения КД и его эффективность. Все это стимули-

рует работников – членов Профсоюза. Например: проведена проверка выполнения КД в ГКУ «Нальчикский дом-интернат для престарелых и инвалидов». При мониторинге выплаты заработной платы за год выяснилось, что при компенсационных и стимулирующих выплатах за год, согласно КД, дополнительно каждым работником к заработной плате получено (а их в организациях 123 человека) по 19 305 рублей.

Профсоюз иногда называют богатой организацией бедных людей. И действительно, правильно организованная финансовая работа, эффективное распределение и использование средств обеспечивают каждому члену Профсоюза, при небольшом размере членских взносов, возможность привлечения значительных ресурсов для защиты его прав и интересов.

Основной источник финансирования профсоюзной деятельности – членские профсоюзные взносы, удерживаемые из заработной платы и начислений работника. Сто процентов перечисленных взносов в реском Профсоюза с возвратом первичной организации 50 процентов дают возможность членам Профсоюза проводить мероприятия в коллективе, оказывать материальную помощь, поощрять профсоюзных активистов к юбилейным датам, профессиональным праздникам, проводить культурно-массовую работу, спортивные мероприятия.

Созданные в рескоме Профсоюза фонды дают возможность оказания дополнительных услуг для членов Профсоюза.

Члены Профсоюза Нальчикского горкома с большим успехом пользуются этими дополнительными услугами, и это является мотивацией для вступления в Профсоюз.

Уважаемые участники семинара!

Число членов Профсоюза, нуждающихся в социально-правовой защите, практической помощи в отстаивании за-

конных трудовых прав и интересов не становится меньше. Горком совместно с республиканским комитетом Профсоюза очень внимательно относится к заявлениям членов Профсоюза, старается решать все вопросы в пользу заявителя – члена Профсоюза, без обращения в судебные органы.

Благодаря слаженной работе аппарата рескома мы доводим до членов Профсоюза всю информацию, которую получаем от ЦК Профсоюза, рескома Профсоюза через сайт рескома, газету «Солидарность», «Информационный бюллетень ЦК Профсоюза», ватсапп, электронную почту. В большинстве организаций города («Нацбанк», УФНС, ПФР по КБР, Управление Федеральной службы судебных приставов, ГБУ МФЦ по предоставлению государственных муниципальных услуг КБР, ГКУ «Республиканский центр труда, занятости населения», МТ и СЗ КБР и многих других) имеются свои сайты.

Главное в информационной работе – это информированность работников – членов Профсоюза о делах первичной организации и Профсоюза в целом через профсоюзные уголки, стенды, личные встречи в коллективах. Сейчас одним из направлений становятся цифровые технологии, взаимодействие со средствами массовой информации и организация работы в сети Интернет. Нам в этом направлении предстоит большая работа.

Как известно, по понятным причинам на территории РФ прекратили работу социальные сети Facebook, Instagram. В этой связи в Telegram и ВКонтакте открыта электронная страница: «Кабардино-Балкарский реском Профсоюза РГУ и ОО», на которой, так же как и на сайте, планируется освещать деятельность Профсоюза.

Хочу пожелать всем нам мира, добра, терпения в нашей сложной, но интересной работе!

Спасибо за внимание!

**Председатель Майской районной организации Профсоюза (Кабардино-Балкарская республиканская территориальная организация Профсоюза)
Наталья Александровна Канаева**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Майский муниципальный район – один из тринадцати районов Кабардино-Балкарской Республики. Компактный по территории, уникальный по своим природно-климатическим условиям, он по праву является одним из лучших уголков равнинной части Кабардино-Балкарской Республики.

Общая численность населения – 37 853 человек. Больше половины населения – это дети и пенсионеры. На территории Майского района проживают представители более 60 национальностей. (Из общей численности населения более 70% приходится на русское население, 5,1% составляют кабардинцы, 1,3% – балкарцы, 9,3% – турки, 2,7% – цыгане, 2,4% – корейцы, 5,1% – другие национальности.)

Майская районная профсоюзная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ объединяет 28 первичных профсоюзных организаций общей численностью 463 человек.

Из общего числа членов Профсоюза 38% составляют мужчины и 62% женщины. Средний возраст наших членов Профсоюза – 44,5 года.

За 2020–2021 годы к районной организации Профсоюза присоединилось 5 организаций общей численностью более 37 человек, которые ранее состояли в другом отраслевом профсоюзе).

Как сказала председатель рескома Профсоюза Фаина Османовна Бакова, «нам важен каждый человек в наших рядах».

Система мотивации профсоюзного членства представляет собой несколько блоков, состоящих из приоритетных направлений деятельности профсоюзной организации. Кратко об основных трех.

1. Правовая мотивация. (Работа по заключению отраслевых соглашений, трехсторонних областных соглашений, коллективных договоров, юридические консультации по различным отраслям законодательства, обучение трудовому законодательству, методам ведения переговоров.)

Для этого разработаны коллективные договоры по правовой и социальной защите сотрудников, регламентирующие правильные отношения между работодателем и трудовым коллективом (из 28 организаций 21 имеют коллективные договоры).

Действует соглашение между местной администрацией Майского муниципального района и Майским районным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания на 2020–2023 годы.

Подписано трехстороннее Соглашение между местной администрацией Майского муниципального района, Советом работодателей и межотраслевым Советом председателей профсоюзных комитетов Майского муниципального района на 2020–2022 годы.

Ведется работа трехсторонней территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на постоянной основе, все НПА и протоколы заседаний размещены на официальном сайте местной администрации Майского муниципального района. В районе сложилась система социального партнерства. Решение всех вопросов проходит путем конструктивного диалога в интересах работников организаций.

Для оперативного использования информации активно используется электронный обмен данными. Созданы элек-

тронные каналы коммуникации – это группы в ватсап и телеграм-канале. В этом направлении деятельности у нас есть успехи. Первичная профсоюзная организация администрации Майского района приняла участие в республиканском конкурсе «Коллективный договор – основа защиты трудовых прав работников», организованном республиканским комитетом Профсоюза в 2021 году, и получила первое место!

Основными критериями при оценке коллективных договоров явились: уровень оплаты труда работников, меры социальной и материальной поддержки, оздоровление работников, условия их труда, мероприятия по сохранению кадрового потенциала.

Заведующий юридическим отделом ЦК Профсоюза, главный правовой инспектор труда Профсоюза Юрий Викторович Рудь (член конкурсной комиссии) отметил высокий уровень стимулирования преимуществ условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В целом экономический эффект от реализации коллективных договоров и соглашений в районе составил более 20,0 млн рублей за последние 2 года.

2. Социально-психологическая мотивация. (Карьера, обучение, меры поощрения, отдых, оздоровление, медицинское страхование, внедрение соревновательных методов с целью повышения производительности и качества труда и т.п.)

Пандемия коронавируса внесла свои коррективы в работу многих сфер и отраслей деятельности, в этой связи здоровью членов Профсоюза уделяется особое внимание.

В целях стимулирования работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 были внесены дополнения во все действующие коллективные договоры, разработанные и согласованные сторонами социального партнерства.

В главу «Оплата труда» и «Социальные льготы и гарантии» внесены изменения о том, что работники организации, привившиеся от новой коронавирусной инфекции COVID-19, имеют право на освобождение от работы в день вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка и в день, следующий за днем вакцинации. Кроме того, выплатили материальную помощь членам Профсоюза, перенесшим новую коронавирусную инфекцию COVID-19 в средней и тяжелой форме заболевания за счет сэкономленных средств основного фонда оплаты труда (сложившегося за счет больничных листов сотрудников). Общий объем помощи составил более 2,5 млн рублей.

По инициативе Профсоюза были разработаны корпоративная программа «Укрепление здоровья работающих в местной администрации Майского муниципального района в рамках реализации национального проекта «Демография» и муниципальная программа «Укрепление общественного здоровья населения Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики на 2020–2024 годы».

Данную программу как положительный опыт направили во все организации района, входящие в состав нашего Профсоюза, прежде всего это местные администрации городского и сельских поселений. Это и уголки здоровья, физминутки на рабочем месте, наглядные пособия о запрете курения на рабочем месте, акция пешком на работу с установкой шагомера на личные смартфоны и другие мероприятия.

Для освещения данных мероприятий был создан специальный раздел на официальном сайте района.

По инициативе Майского райкома в 2021 году данная практика была направлена на Всероссийский конкурс, организатором которого выступил Минтруд России: «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления», номинация: «Форми-

рование здорового образа жизни и условий труда», кадровая практика: «Внедрение корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте». Мы получили ответ от организатора конкурса, что в конце апреля текущего года конкурсная комиссия подведет итоги. Ждем результатов.

Кроме того, в своей работе важным направлением считаем работу с молодежью. Профсоюз имеет будущее только при условии, что у него есть перспектива развития – молодежь.

С 2019 года у нас образован молодежный совет. Молодежный совет проводит различные мероприятия, внедряет новые формы информационной работы. Молодые профсоюзные активисты в рамках взаимодействия с государственными и общественными организациями, осуществляющими работу с молодежью на территории нашего района и за его пределами, стали участниками многочисленных акций. Самые яркие события – «Мы против террора, мы за мир!», заседания молодежного парламента КБР, «Папа, мама, я – спортивная семья», «Диалог с прокурором» и другие.

В целях координации деятельности молодежных структур постановлением рескома Профсоюза принято положение о Молодежном совете республиканской организации и утверждён его состав.

В этот состав представителем от Майского района вошла наш председатель, а в начале 2020 года она была единогласно избрана председателем Молодежного совета республиканской организации Профсоюза.

И в этом направлении у нас есть успехи: председатель Молодежного совета Майской районной организации Профсоюза Ю.С. Пуртова (теперь и председатель Молодежного совета республиканской организации) в прошлом году приняла участие в конкурсе Центрального комитета Общероссийского профсоюза «Молодой профсоюзный лидер 2020–2021» и заняла почетное 3-е место во всероссийском конкурсе.

Большую помощь нам оказывает республиканский комитет и принимает участие в наших мероприятиях. Мы за это очень благодарны. Все события освещали на страницах газеты «Майские новости» и в социальных сетях.

3. Материальная мотивация (осуществляется преимущественно через коллективные договоры посредством разработки и внедрения оптимальных для конкретной организации систем оплаты труда, форм поощрения, компенсационных выплат и т.п. с применением методики оценки деятельности персонала).

Серьезной мотивацией профсоюзного членства в нашей районной профсоюзной организации является участие в реализации национальных проектов на территории района.

Уважаемые коллеги! Как сказал Президент Российской Федерации В.В. Путин в ходе работы X Съезда Федерации Независимых Профсоюзов России в мае 2019 года в Москве, «особое внимание должно быть уделено участию профсоюзных организаций в реализации национальных проектов. Их главная цель – поднять уровень благосостояния наших граждан, обеспечить доступность и качество образования, здравоохранения, поддержать семью, снизить уровень бедности. По большому счету этого же добиваются и профсоюзы. У нас с вами, уважаемые коллеги, общие задачи и общие цели». Такова позиция главы государства. Четкая, ясная, конструктивная, имеющая своей целью совместно с профсоюзами добиться улучшения качества жизни граждан России. И все стороны социального партнерства обязаны объединить свои усилия и возможности во имя достижения этой цели. Другого пути просто не существует.

В этом направлении работы с 2019 года Майский район занимает лидирующие позиции в республике.

Благодаря усилиям главы местной администрации Т.В. Саенко и работе команды в проектной деятельности наш

район принял участие почти во всех национальных проектах, реализуемых на территории Кабардино-Балкарской Республики.

Благодаря командной работе нам удалось привлечь в район федеральные средства на общую сумму более 500 млн рублей, что позволит улучшить качество жизни наших жителей. (Это ремонт дорог, строительство новых объектов образования, реконструкция систем водоснабжения и водоотведения, домовые и общественные территории и т.д.)

В этой связи впервые многие муниципальные служащие в конце 2019 года получили ощутимую премию по результатам работы управленческих команд. Субсидии на премирование работников были направлены в муниципалитеты в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики на цели поощрения муниципальных управленческих команд.

При распределении субсидии Майский райком принял активное участие в обсуждении и совместно с финансистами стал инициатором разработки НПА – «Порядка поощрения муниципальной управленческой команды Майского муниципального района», деятельность которой способствовала достижению Кабардино-Балкарской Республикой значений (уровней) показателей эффективности деятельности органов государственной власти субъектов РФ. Руководствуясь основными принципами Профсоюза – справедливости и равенства – наши работники получили по 3 и более окладов по итогам года. Общая сумма выплат составила почти 4 млн рублей. И это стало важной мотивацией профсоюзного членства за последние два года.

Член Профсоюза – Член управленческой команды! Член управленческой команды – Член Профсоюза!

Уважаемые участники совещания!

В завершение своего выступления хочу сказать, что сегодня к управленцам всех уровней предъявляются высокие требования. Динамично меняющееся законодательство, огромный массив документооборота, новые информационные и проектные технологии – все это требует от специалистов постоянного самообразования, умения быстро перестраиваться под решение сложных задач. Никому не позволительно работать по принципу: «А у нас всегда так было». Время диктует новые условия, и мы должны им соответствовать. В нынешние непростые экономические времена нам всем, как никогда, нужны сплоченность и солидарность! В достижении намеченных целей!

Позвольте отметить наше достижение: Майский районный комитет получил Благодарность Центрального комитета Профсоюза за плодотворное участие в деятельности Профсоюза лично от Председателя Профсоюза Николая Анатольевича Водянова. Мы высоко ценим данную награду, готовы и дальше продолжать свою работу в данном направлении.

Спасибо за внимание!

**Эксперт по организационной работе Северо-Осетинской
республиканской организации Профсоюза
Марина Таймуразовна Гуссалова**

В составе Северо-Осетинской республиканской организации 165 первичных профсоюзных организаций, численность членов Профсоюза Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза – 12 038 человек, работающих – 12 502 человека.

На сегодняшний день заключено 23 региональных Соглашения между республиканскими министерствами и ведомствами, судебными органами, территориальными федеральными органами и учреждениями, муниципальными образованияами и 164 коллективных договора. Экономическая эффективность коллективных договоров составила 24 млн 380 тыс. руб.

Председатель Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза – Дагуева Людмила Батарбековна.

2021 год был объявлен Федерацией Независимых Профсоюзов России Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзов.

В этой связи республиканской организацией были утверждены Положения о следующих фондах:

- Фонд солидарности;
- Молодежный фонд;
- Фонд обучения и информационной работы;
- Страховой фонд;
- Фонд санаторно-курортного лечения.

Была разработана и реализована программа по обучению профсоюзных кадров и актива по направлениям деятельности Профсоюза.

Проведены семинары-совещания с приглашенными лекторами из различных высших учебных заведений Северо-Кавказского региона по следующим направлениям:

– «Организационная работа в Профсоюзе в современных условиях: проблемы, способы их разрешения, пути повышения эффективности»;

– «Комьюнити-менеджмент: методика вовлечения людей в профсоюзное интернет-сообщество»;

– «Социальный диалог в условиях вызовов будущего»;

– «Охрана труда на предприятии (в учреждении, организации)»;

– приняли участие во Всероссийском семинаре-совещании для заместителей председателей;

– приняли активное участие в Северо-Кавказском региональном семинаре «Организационное и кадровое укрепление Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ».

За 3 года различными формами обучения охвачено 2684 человека.

Всем участникам вручены сертификаты о повышении квалификации.

Ежегодно проводятся конкурсы на:

– «Лучший коллективный договор»;

– «Лучшего уполномоченного (доверенное лицо) по охране труда»;

– «Лучший профсоюзный уголок»;

– «За достижение лучших результатов по организационному укреплению».

Важным направлением деятельности республиканской организации Профсоюза является пропаганда здорового образа жизни и занятий спортом, развитие командного духа и создание сплоченного коллектива. В этой связи проводятся

ежегодные Спартакиады по различным видам спорта, таким как: пейнтбол, перетягивание каната, бильярд, боулинг, плавание, стрельба, шахматы, шашки, мини-футбол, волейбол, настольный теннис и лыжный слалом.

Организуются мероприятия для детей членов Профсоюза: веселые старты, соревнования по шахматам, поездки на новогоднюю Кремлевскую елку, а также отмечаются различные тематические праздники (флешмоб проводов Масленицы и другие).

В ходе реализации целей и задач организационного и кадрового укрепления за многолетний и добросовестный труд и активное участие в общественной жизни коллектива республиканской организацией были награждены:

– Благодарностью РК Профсоюза – 138 членов Профсоюза;

– Почетной грамотой РК Профсоюза – 52 члена Профсоюза;

3 человека;

– Юбилейным знаком «90 лет Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза работников государственных учреждений РФ» – 300 человек;

– Благодарственным письмом Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза – 328 человек.

Также утверждена «Концепция кадровой политики» в Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза.

Утвержден кадровый резерв на должности председателей первичных организаций Профсоюза.

Оказывается практическая и методическая помощь первичным профсоюзным организациям РО Профсоюза по подготовке и проведению собраний, семинаров, совещаний, смотров-конкурсов, способствующих положительному имиджу Профсоюза, повышению мотивации профсоюзного

членства. Разработано методическое пособие по подготовке и проведению собраний.

В республиканской организации утверждено «Положение о Молодежном совете республиканского комитета Профсоюза», избран новый состав и председатель Молодежного совета.

Утвержден План мероприятий по молодежной работе.

Республиканским комитетом большое внимание уделяется привлечению и мотивации молодежи к профсоюзному членству на всех уровнях профсоюзной структуры.

На сегодняшний день количество молодежи составляет более 50% от численности членов Профсоюза. Хорошей мотивацией для привлечения молодежи стало проведение молодежных форумов.

В рамках программы форумов проводятся дискуссии по молодежной политике и психологические мини-тренинги «Мотивация профсоюзного лидерства в молодежной среде» и многое другое.

Председатель и заместитель председателя Молодежного совета рескома Профсоюза приняли участие во Всероссийском молодежном профсоюзном форуме ФНПР «Стратегический резерв–2021».

Молодежные советы первичных организаций Профсоюза участвуют в ежегодной Международной экологической акции по высадке деревьев в рамках Всероссийской акции «Сад памяти», в проводимых республиканских субботниках.

Проведено восхождение на гору Хиах, которое посвятили 100-летию Общероссийского профсоюза работников госучреждений и 90-летию образования Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза.

К 100-летию Общероссийского профсоюза молодежный совет организовал масштабный флешмоб.

1 мая и 7 октября молодежь организовала серию ярких флешмобов в честь Международного дня солидарности трудящихся и Всемирного дня действий «За достойный труд!».

Молодежь активно участвует в международном общественном движении «Бессмертный полк», шествии, посвященном празднованию Дня Победы над нацистской Германией в Великой Отечественной войне.

Молодежный совет ежегодно, совместно с работниками аппарата, поздравляет с Днем Победы в Великой Отечественной войне ветеранов и тружеников тыла.

Все руководители организаций поддерживают и создают условия для профессионального роста молодых специалистов, привлекают их к участию в общественных мероприятиях, организуемых Профсоюзом (культурно-массовых, спортивных, профориентационных и прочих), обеспечивают правовую и социальную защиту.

В составе республиканской организации не только работающая молодежь, но и студенты. Республиканский комитет Профсоюза финансирует мероприятия, проводимые студенческим профкомом: «Студенческая весна», спортивные и культурно-массовые мероприятия.

Лучшие студенты Финансового университета и колледжа представляются к стипендиям Центрального комитета Профсоюза, Федерации профсоюзов Северной Осетии и стипендии республиканского комитета Профсоюза, что является хорошей мотивацией для студенческой молодежи.

Оздоровление членов Профсоюза и их семей является одним из приоритетных направлений деятельности республиканской организации.

В рамках сотрудничества с АО «СКО ФНПР «Профкурорт» всем членам Профсоюза и членам их семей предоставляется 20-процентная скидка. Более того, республиканской организацией оказывается финансовая поддержка из средств

фонда в размере 30% от стоимости санаторно-курортной путевки, что в совокупности достигает от 50% до 70% компенсации стоимости путевки.

Право на получение финансовой поддержки имеют члены Профсоюза, состоящие на учете в первичных профсоюзных организациях и имеющие профсоюзный стаж в Профсоюзе более 1 года на момент события.

Ежегодно оздоравливаются более 100 членов Профсоюза и членов их семей, что является очень хорошей мотивацией.

Республиканской организацией Профсоюза разработаны дополнительные меры социальной поддержки. Страхование от несчастных случаев в течение 24 часов подлежат все члены Профсоюза и их дети в возрасте до 14 лет при получении травм как при выполнении служебных обязанностей, так и по пути с работы домой.

В РО Профсоюза принята и действует «Программа «Профсоюзный дисконт», в рамках этой программы член Профсоюза получает эксклюзивные условия при предъявлении профсоюзного билета на медицинские услуги, приобретении лекарств, в торгово-сервисных предприятиях и на проведение отдыха и досуга.

Вся вышеперечисленная деятельность республиканской организации непрерывно освещается во всех средствах массовой информации, в социальных сетях и интернет-пространстве.

Также надо отметить, что большую роль в пропаганде профсоюзной деятельности и мотивации вступления в ряды членов Профсоюза, а также организационного укрепления является прямое общение с членами Профсоюза и председателями первичных профсоюзных организаций посредством:

- профсоюзных собраний, конференций;
- публичных выступлений; семинаров, совещаний (в том числе выездных);

- встреч с членами Профсоюза;
- печатной продукции, в том числе электронных версий;
- настенных и стендовых изданий;
- информационных бюллетеней;
- писем, обращений;
- объявлений;
- электронной почты;
- использования потенциала региональных и межрегиональных учебно-методических центров.

Посещение профильных мероприятий организаций, а также продвижение профсоюзной атрибутики бренда Профсоюза республиканской организации.

Выпускаются флаги, флажки, баннеры, значки, головные уборы, папки, ручки, календари, брелоки, наручные часы, сувениры и другое, благодарственные письма, фирменные бланки, конверты.

Одним из важнейших факторов развития и укрепления профсоюзного движения является личный авторитет председателя республиканской организации Профсоюза.

Конечно, поле деятельности гораздо шире. Новое время ставит перед нами новые задачи, умение выполнить их – значит проявить дальновидность, мудрость, значит остаться востребованными.

ОБМЕН ОПЫТОМ:

**ПРАКТИКА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ
УКРЕПЛЕНИЮ ПРОФСОЮЗА И ПРИМЕНЕНИЯ НО-
ВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНФОРМА-
ЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРОФСОЮЗА**

**Председатель Чеченской республиканской
организации Профсоюза
Рамзан Заидович Мадиев**

Добрый день, уважаемые коллеги!

2 декабря 2020 года на втором заседании XI Съезда принята Программа действий Общероссийского профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2020–2025 годах. Программа определяет главные направления деятельности Профсоюза и его организаций в соответствии с целями и задачами, предусмотренными Уставом Профсоюза, отражает стратегию и тактику дальнейших действий по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.

Основные цели и задачи Программы действий Профсоюза реализовываются территориальными, объединенными и первичными профсоюзными организациями исходя из местных условий и состояния профсоюзного членства.

Главной целью является организационное укрепление Профсоюза, повышение его авторитета и влияния. Укрепление отношений социального партнерства, консолидация усилий профсоюзных организаций в решении задач по повышению уровня и качества жизни членов Профсоюза, усилению их социальной защищенности. Для достижения поставленных в Программе целей и задач организации Профсоюза осуществляют свою работу по пяти направлениям.

Остановимся на разделе «Организационное укрепление Профсоюза».

В целях организационного укрепления Профсоюза все его организации и выборные органы осуществляют контроль за выполнением требований Устава Профсоюза профсоюзными органами всех структурных подразделений.

Совершенствование форм и методов организаторской работы выборных органов Профсоюза. Выполнение решений и поручений профсоюзных органов. Поддержка деятельности Профсоюза. Участие в реализации его целей и коллективных действий Профсоюза. Поддержка полезных инициатив Профсоюзов в Интернете.

Региональная организация Профсоюза обеспечивает методическую и практическую помощь выборным органам территориальных, объединенных и первичных профсоюзных организаций через создание и выпуск бюллетеней, методической литературы, пособий в помощь профактиву на определенную тематику.

Практическая помощь оказывается на местах с выездом председателя и работников аппарата в профсоюзные организации для участия в проводимых ими мероприятиях, заседаниях выборных профсоюзных органов и проведением выездных семинаров обучения. В 2021 году прошли обучение более 260 профсоюзных кадров и актива.

Организации реализуют кадровую и молодежную политику Профсоюза.

Центральный комитет Профсоюза 3 декабря 2020 года укрепил концепцию кадровой политики в Профсоюзе.

В соответствии с концепцией и ведется работа по привлечению молодежи в Профсоюз. Подготовка и пополнение профактива молодыми людьми, обеспечение преемственности поколений, содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию и образованию молодежи,

подготовке молодых активистов к работе в выборных органах профсоюзов.

Приглашаются члены молодежных советов к участию в заседаниях коллегиальных органов по вопросам совершенствования молодежной политики Профсоюза.

В работе с молодежью необходимо повысить удельный вес молодежи в составе выборных органов первичных, территориальных и объединенных организаций Профсоюза.

Центральным комитетом Профсоюза 2022 год объявлен Годом информационной политики Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

В связи с этим в республиканской организации Профсоюза и первичных профсоюзных организациях планируется усиление работы по информационной политике. Для каждого председателя первичных и районных организаций Профсоюза будет создан канал в Telegram, в котором они будут освещать свою деятельность. Республиканская организация будет проводить масштабный семинар-обучение для председателей первичных и районных организаций Профсоюза по информационной работе. В рамках семинара планируется обучение по использованию сайта, электронной почты и Telegram-канала.

Республиканская организация и первичные профорганизации планируют активно принимать участие в конкурсе «Информационная политика Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в современных условиях» и во Всероссийском семинаре информационных работников членских организаций ФНПР.

В связи с объявленным Годом информационной политики официальный сайт региональной организации Профсоюза обновлен. Теперь, по отзывам членов Профсоюза, внешний

вид сайта стал более современным, а навигация стала проще. Также сайт адаптирован под мобильные устройства, чтобы можно было им пользоваться даже в дороге. На сайте появился новый раздел: «Год профсоюзной информации», где можно будет найти самые яркие примеры ведения информационной работы в организациях Профсоюза. Также рубрику планируется вести на Telegram-канале, сообщества организации в «ВКонтакте» и «Одноклассниках».

**Председатель Карачаево-Черкесской республиканской
организации Профсоюза
Сепербий Ажгериевич Бестов**

Уважаемые коллеги!

Как вы знаете, X съезд ФНПР определил основные направления организационного укрепления ФНПР. Это усиление мотивации профсоюзного членства и увеличение численности членов профсоюзов, совершенствование и укрепление организационных структур профсоюзов, объединение и укрупнение малочисленных профсоюзов, совершенствование кадровой политики, безусловное соблюдение исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей членских организаций ФНПР за выполнение решений органов ФНПР. Реализация мер по организационному и кадровому укреплению профсоюзов дает определенные положительные результаты, однако в современных условиях они недостаточны для преодоления внутренних нерешенных проблем, препятствующих поступательному организационному развитию профсоюзов. Отмечены препятствия, которые мешают эффективному выполнению функций. Все это имеет место и на нашем, республиканском уровне.

3 декабря 2020 года на заседании Центрального комитета Профсоюза был утвержден План участия Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в 2021 году в мероприятиях ФНПР, посвященных Году организационного и кадрового укрепления профсоюзов.

В целях дальнейшего развития и совершенствования организационной работы, повышения кадрового потенциала организаций Профсоюза, реализации резолюции X съезда

ФНПР «Организационное и кадровое укрепление – основа эффективной деятельности ФНПР и профсоюзов», во исполнение постановления Исполнительного комитета ФНПР от 18.09.2020 № 5-9 «Об объявлении 2021 года Годом организационного и кадрового укрепления профсоюзов», от 18.11.2020 № 6-7 «О плане мероприятий по проведению Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов» Карачаево-Черкесской республиканской организацией Профсоюза были разработаны и утверждены на заседании республиканского комитета 29.01.2021 № 3-3 мероприятия и принимались меры по их выполнению. Была разработана Программа Карачаево-Черкесского республиканского комитета Профсоюза по усилению мотивации профсоюзного членства, увеличению численности членов Профсоюза на 2021 год.

В результате принятых мер достигнуто увеличение численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях УФССП России по КЧР, где 100% работающих охвачены членством в Профсоюзе (председатель профкома Оверченко Татьяна Викторовна), ФКУ уголовно-исполнительной инспекции ОФСИН России по КЧР (председатель профкома Аюбова Дина Мухаджировна), СИЗО-1 и аппарата ОФСИН России по КЧР, Управления Росреестра России по КЧР, РГБУ «Республиканский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда», РДДИ «Забота». Проведено организационное собрание в коллективе Управления Федеральной антимонопольной службы России по КЧР и создана профсоюзная организация. В настоящее время продолжается активная работа в коллективах ГУ МЧС России по КЧР (председатель профкома Супрунова Инна Юрьевна) по возобновлению деятельности первичных профсоюзных организаций, прекративших свою деятельность в ходе проведенной реорганизации, Министерства природных ресурсов и экологии КЧР, Министерства имущественных и земельных

отношений КЧР, Управления Федеральной службы войск национальной гвардии РФ по КЧР по созданию профсоюзных организаций.

Вместе с тем проводимые мероприятия по оптимизации численности, укрупнения, реорганизаций учреждений путем слияния отрицательно сказываются на результатах и принимаемых усилиях по организационному укреплению и увеличению численности имеющихся профсоюзных организаций республиканской организаций. Это касается РГБУ «УМФЦ КЧР», ФБУ «Карачаево-Черкесский центр стандартизации и метрологии», УФНС России по КЧР, отдела государственной статистики по КЧР, отдела государственного экологического надзора по КЧР Северо-Кавказского межрегионального управления Росприроднадзора.

В настоящее время в числе организаций, не охваченных профсоюзным членством, находятся отдельные организации, относящиеся к федеральным органам исполнительной власти. Это Управление Минюста России по КЧР, Управление Фонда социального страхования, Отделение Пенсионного фонда РФ по КЧР, прокуратуры республики, судебного департамента, аппараты Верховного и Арбитражного судов республики.

По итогам 2021 года, впервые за последние 6 лет, произошло снижение общего количества первичных профсоюзных организаций с 82 до 76 и как результат – количество членов Профсоюза уменьшилось на 82 человека. Одной из причин снижения активности проведения организационных мероприятий является наша работа в условиях пандемии.

Есть ряд других объективных причин. На протяжении последних нескольких лет приходится работать в условиях мероприятий по сокращению численности гражданских служащих, в целях совершенствования структуры, рационального перераспределения функций и полномочий исполни-

тельных органов государственной власти республики в связи с изменениями требований федерального законодательства, оптимизацией сети учреждений социального обслуживания в республике. Таким образом, ликвидировались ППО в Росприроднадзоре по КЧР, Управлений Росстата, ФБУ «Карачаево-Черкесский ЦСМ», имевшиеся пять ППО в системе Управления налоговой службы России по КЧР объединились в одну ППО.

С 2020 года МЧС России перевело территориальные органы и силы на новую организационно-штатную структуру. В результате ликвидировались учреждения ФГКУ «1ПСО ФПС ГПС ГУ МЧС России по КЧР».

Вопросы организационного укрепления республиканской организации находятся в центре внимания членов республиканского комитета и профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций. Вопросы рассматриваются на заседаниях комитета и президиума.

Работа по вовлечению в свои ряды новых членов Профсоюза, созданию новых первичных профсоюзных организаций Профсоюза будет продолжена, будет продолжено осуществление мероприятий по повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва.

На 31 декабря 2021 года Карачаево-Черкесская республиканская организация Профсоюза объединяет 76 первичных профсоюзных организаций общей численностью 3228 членов Профсоюза. В прошедшем году произошло снижение количества первичных профсоюзных организации Профсоюза республики с 82 до 76, количество членов Профсоюза уменьшилось с 3320 до 3238 человек. Это произошло потому, что в результате реорганизации ФБУ «Карачаево-Черкесский центр стандартизации и метрологии» переподчинен Ставропольскому краю, ФГПУ «1ПСО ФПС ГПС ГУ МЧС России» по КЧР переведено в подчинение ГУ МЧС России по КЧР,

4 межрайонные налоговые инспекции республики в результате реорганизации слились в одно Управление ФНС России по КЧР.

В республиканской организации Профсоюза налажена система осуществления профсоюзного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, законодательных и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, оказывается бесплатная юридическая помощь, проводится обучение профсоюзного актива. Кроме этого, членам Профсоюза и членам их семей обеспечиваются страховая защита и социальная поддержка, выделяются льготные санаторные путевки, предоставляются безвозмездные оздоровительные услуги, оказывается материальная помощь работникам, финансовая помощь первичным профсоюзным организациям и др.

Карачаево-Черкесской республиканской организацией Профсоюза заключено 5 региональных отраслевых соглашений с:

- Управлением Федеральной службы судебных приставов России по Карачаево-Черкесской Республике;
- Управлением Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Карачаево-Черкесской Республике;
- Отделом Федеральной службы исполнения наказаний России по Карачаево-Черкесской Республике;
- Министерством внутренних дел России по Карачаево-Черкесской Республике;
- ГУ МЧС России по Карачаево-Черкесской Республике.

Численность работающих в органах и учреждениях, на которых распространяется действие региональных отраслевых соглашений – 1525 человек, из них 1009 человек – члены Профсоюза. Охват членов Профсоюза региональными соглашениями составляет 66,0%.

Кроме этого, в целях развития социального партнерства на региональном уровне подписаны Соглашения:

- по республиканским государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики;

- между Управлением государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики и Карачаево-Черкесской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации о взаимодействии;

- между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Союзом «Карачаево-Черкесское республиканское объединение профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений;

- между Управлением по организациям архивных учреждений Карачаево-Черкесской Республики и Карачаево-Черкесской республиканской организацией Профсоюза;

- Региональное Соглашение «О минимальной заработной плате в Карачаево-Черкесской Республике», действующее с 01.01.2022 до принятия нового Соглашения.

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

Из 76 первичных профсоюзных организаций в 71 заключены коллективные договоры, что составляет 93% от общего числа. Численность работников организаций, в которых действуют организации Профсоюза, составляет 4583 человека, из них 3961 работает в организациях, заключивших

коллективные договоры. Охват работников коллективными договорами составляет 86%. При этом численность членов Профсоюза в указанных учреждениях составляет 3238, из них 2819 охвачены коллективными договорами, что составляет 87%. Большая часть коллективных договоров заключена в организациях государственной и муниципальной форм собственности. В 5 организациях коллективные договоры отсутствуют. Основной причиной отсутствия коллективных договоров в организациях является отсутствие инициативы профсоюзных комитетов, а также позиция работодателей о нецелесообразности заключения коллективного договора.

ОПЫТ СОХРАНЕНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ СТРУКТУРЫ В УСЛОВИЯХ МУНИЦИПАЛЬНОЙ РЕФОРМЫ

**Представитель Ставропольской краевой организации
Профсоюза в Георгиевском городском округе
Елена Анатольевна Прохоренко**

Уважаемые коллеги!

Я с большим удовольствием слушаю и учусь вашему огромному опыту работы. Такие семинары очень полезны, дают огромный практический материал для дальнейшей работы, потому что любой опыт и успехи мотивируют и приводят к результатам.

Представителем краевой организации Профсоюза в Георгиевском округе работаю третий год. Приступила к работе в сложный период организационно-штатных мероприятий реорганизации бывшей системы муниципальной власти. Когда практически одновременно прекратили деятельность более 10 первичных профсоюзных организаций, сократилась численность.

Непростые условия. С одной стороны, упущен момент при ликвидации структур, работники прекратили членство и не создали организации в новых структурах, не пополнили действующие. Мы все с вами знаем на практике, что проще создать новые организации, чем убеждать вступить в профсоюзы тех, которые уже прекрасно чувствуют себя без профсоюзов и не имеют особого желания к ним возвращаться.

Много анализировала, изучала опыт других активных профсоюзных организаций. Использовала социальные сети, подписывалась на ваши страницы, следила за событиями и перенимала полезное. Создала свои страницы на Ютю-

бе, Инстаграм, Фейсбук. Активно размещала публикации, комментировала, вызывала подписчиков на обратную связь. За 3 года в Инстаграме уже было около 7 тысяч подписчиков, большая часть профсоюзных из различных регионов и отраслей.

Первым делом, проанализировав ситуацию, четко для себя поняла, что необходимо наладить конструктивный диалог и взаимодействие с органами власти, как социальными партнерами, с одной стороны, и профсоюзными организациями – с другой.

Личные встречи с главами администраций, председателем Думы, депутатами, присутствие на планерных совещаниях в администрации, заседаниях Думы, комиссиях по трудовым вопросам, на которых основным мотивом и задачей являлось общее понимание, что решение социально-трудовых вопросов рабочего человека, помощь и поддержка – это совместная задача власти, профсоюзов и работодателей и в конечном итоге авторитет власти как социального партнера.

Информационная работа, сохранение и развитие организационного единства в профсоюзах – это прежде всего личные встречи в коллективах. И, как показала практика и первая личная встреча с профсоюзным коллективом, они реально необходимы и востребованы прежде всего самими членами профсоюзов.

Первый пример первой встречи с профсоюзной организацией городского парка. Удивление: а что случилось, что за столько лет вдруг к нам пожаловали и вспомнили, что есть рядовые первичные организации? Поэтому первая встреча – это я – слушатель, а мне рассказывали обо всем, включая и житейские проблемы, показывали свою ухоженную территорию, покрашенные и отремонтированные своими небольшими силами аттракционы. Напоследок спросили: что, и краевой лидер может нас посетить?

Да! Может! И не только посетить. Георгию Викторовичу, председателю краевого комитета, объяснять необходимость личных встреч не пришлось.

И мы посетили с ним все профсоюзные организации, а их 10. Ввели в практику регулярные Дни профсоюзного информирования в коллективах, рассказывали о новостях, а главное – слушали: их проблемы, пожелания, и конечно же помогали. Так, например, благодаря большой совместной работе с администрацией и депутатами нам удалось обеспечить в бюджете Георгиевского городского округа на 2021 год финансирование деятельности МУП «Спортивно-развлекательный комплекс» на уровне 2020 года. Предприятие в связи с ограничительными мерами практически целый год провело в простое, что стало поводом для внесения в Думу Георгиевского округа проекта по значительному урезанию его бюджетирования, приводящего в результате к трехкратному сокращению численности работников и фактической ликвидации профсоюзной организации. С целью недопущения подобного развития событий представители краевой профсоюзной организации провели ряд рабочих встреч и консультаций с председателем Думы округа, заместителем главы администрации, начальником финансового управления. Несмотря на сложную экономическую ситуацию и определенное противодействие ряда депутатов, удалось найти компромиссное решение и сохранить штатную численность и профсоюзную организацию.

Для сохранения профсоюзного единства и мотивации членства мы первыми в крае начали работать по просьбе членов Профсоюза с лечебными организациями на территории округа по предоставлению значительной скидки членам Профсоюза и членам их семей. Далее по их же предложениям – магазины школьной одежды, туристические фирмы. Сейчас наш округ – активный участник краевой программы

ФПСК «Профсоюзный дисконт», в котором уже более ста партнеров по предоставлению скидки. Причем дисконтная карта члена Профсоюза является именной и действует на территории всей России.

Мы первыми в крае подписали дополнительные соглашения с тремя администрациями округов по предоставлению 4 дополнительных оплачиваемых дней вакцинированным членам Профсоюза.

Подписаны и действуют отраслевые соглашения.

Результат дали и проводимые совместные массовые профсоюзные окружные мероприятия-спартакиады «Мама, папа, я – профсоюзная спортивная семья!».

Краевой комитет является организатором и учредителем мероприятий, а команды участников представлены всеми отраслевыми профсоюзами округа. Это и есть пример единства и солидарности, единой команды профсоюзов на муниципальном уровне.

Результатом нашей общей работы явилось восстановление членства и создание трех новых профсоюзных организаций в органах власти, тесное взаимодействие и сотрудничество, конструктивный диалог на муниципальном уровне с администрациями, их структурами и депутатским корпусом.

**Тезисы выступления:
ПРОЕКТ: ДИСКОНТНАЯ КАРТА ЧЛЕНА
ПРОФСОЮЗА**

**Руководитель проекта «Дисконтная карта члена профсоюза» в Северо-Кавказском федеральном округе
Алексей Михеев**

Цели проекта:

- Создание мотивационного рычага для вовлечения в профсоюз;
- Расширение способов информирования и коммуникации (социальные сети, мессенджеры, сайт) с членами профсоюзов;
- Увеличение количества льгот, привилегий и экономия денежных средств членам профсоюзов;
- Наглядная оправданность отчисления профсоюзных взносов;
- Популяризация профсоюзов и профсоюзной работы через предпринимателей.

Проект работает уже 7 лет на территории РФ. С 2015 года вырос с одного региона и 4 тысяч выданных карт до 42 регионов и 10 тысяч партнеров по РФ. В Ставропольском крае данный проект работает уже два года, и на сегодняшний день выдали 21 тысячу карт. Более 500 партнеров предоставляют эксклюзивные скидки. Мы проводим переговоры и продолжаем добавлять партнеров в тех направлениях, которые были бы интересны людям.

Мы провели анализ партнеров в разных направлениях, которые предоставляют скидку, и рассчитали среднюю экономию, если пользоваться картой во всех направлениях.

Экономия для членов профсоюзов с 2015 по 2021 год составила 10,8 млрд руб.

Немного о проекте:

– Дисконтная карта члена профсоюза – универсальная дисконтная карта, которая выдается только членам профсоюзов, по заявке профсоюзной организации.

– При заказе карт профсоюзной организацией карты являются собственностью профсоюзной организации, и при выходе человека из профсоюза карта может изыматься или блокироваться.

– Карта – без платы за обслуживание и бессрочная.

– С момента получения карта работает во всех магазинах из списка.

– 10 000 партнеров. Количество партнеров ежемесячно растет.

– Проект активно развивается – уже 42 субъекта.

– Более 900 000 членов профсоюзов – держатели карты.

– Федеральные партнеры, обратившие внимание на профсоюзы – «Перекресток», «РИВ ГОШ», «Галамарт», «585*Золотой», АЗС «ГАЗПРОМ» и др.

Карта имеет единый облик во всех регионах, что повышает узнаваемость и простоту пользования. Каждая карта – именная и имеет уникальный номер, а также кодировку, штрих-код и магнитную ленту для возможности интеграции в систему контрольно-кассовой техники партнеров. Названия страниц в соцсетях и сайта размещено на обороте. Мы оперативно реагируем на любые проблемы в работе проекта, поэтому на каждой карте указан номер телефона, по которому можно связаться и решить вопрос, связанный с работой проекта; в случае отказов мы решаем вопросы 24/7. Эти принципы позволяют поддерживать высокую репутацию и развивать проект.

Запустили новый, еще более удобный сайт, запустим кешбэк, что откроет еще больше возможностей экономии членам профсоюзов.

Мы также предлагаем карты в специальном праздничном конверте, который может меняться в случае праздничного события. Например: отраслевой праздник, 1 Мая, Новый год и т.д.

Преимущества проекта:

+ Единая концепция карты «Дисконтная карта члена профсоюза» подходит всем профсоюзным организациям. Помогает как большим профсоюзным организациям, так и маленьким, не выделяя их.

+ Единый узнаваемый облик карты на территории страны позволяет быстрее развиваться территориально и создавать единый интересный для людей и федеральных партнеров проект.

+ Большое количество партнеров на каждой территории. Мы не останавливаемся на 100–150 партнерах в области, потому что знаем: только большое количество партнеров и их качество вызывает у людей мотивацию вступать в профсоюз. В Сургуте мы добились того, что в магазинах кассиры спрашивают: «А вы член профсоюза? У вас есть профсоюзная карта?»

+ 7 лет реализуем проект. Проект успешно работает в пандемию и активно развивается уже в 42 регионах.

+ Мы НЕ конкурируем с отраслевыми профсоюзами. Мы не создаем электронный профсоюзный билет, мы просто делаем проект для эксклюзивной экономии членов профсоюзов. Многие отраслевые профсоюзы с ЭПБ выпускают своим членам профсоюза и наши карты. Ответ председателя одной ППО: «2 карты в кармане члена профсоюза лишь расширяют количество эксклюзивных льгот и привилегий. А нам это выгодно!»

+ Чистый проект. Проект не относится ни к банкам, ни к сетевым пирамидам, не запятнал свою репутацию и не продает карты не членам профсоюзов.

+ Социальные сети проекта многочисленны среди аналогичных дисконтных проектов, в них проводится популяризация профсоюзного движения через совместные конкурсы и акции с партнерами. За 5 лет мы провели более 1200 конкурсов с подарками от партнеров (смартфоны, путевки на море, сертификаты и другое).

+ За карты не нужно платить вперед. Мы сначала приводим партнеров, производим запуск проекта. Мы делаем проект лучше других, так как знаем, если наш проект будет плохой, то ППО не приобретут карты для своих членов.

Спасибо за внимание.

В РАМКАХ ГОДА ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРОФСОЮЗА

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

**Кандидат социологических наук, преподаватель
ГБУ ДПО «Ставропольский региональный ресурсный
центр» Министерства труда и социальной защиты
населения Ставропольского края
Иван Иванович Яковлев**





ПРИНЦИПЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ

- Безопасность и открытость
- Общественность и полнота
- Доступность
- Актуальность и оперативность
- Четкость и структурированность, лаконичность
- Разнообразие
- Регулярность и системность



ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

Материалы стенда должны в первую очередь отвечать информационным потребностям членов профсоюза по часто возникающим вопросам, включать анонсы мероприятий, содержать краткую информацию об изменениях и дополнениях в правовом поле, касающемся трудовых и социально-экономических прав работников.

Рекомендации по оформлению стенда профсоюзной организации:

- Наименование и контакты;
- Наименование профсоюзной организации;
- **Логотип (эмблема).**

Тематические разделы (содержание и актуальность информации):

- Информация о выборных органах профсоюза ;
- Контактная информация (адрес, телефон, режим работы).

Выдержка единого стиля оформления и цветовой гаммы!!!





Выпуск газет и электронных версий печатного издания

- Формат газеты:
- Название издания;
- Дизайн газеты (цветовая палитра);
- Единообразие;
- Фотографии;
- Структурирование информации;
- Рубрики;
- Контакты;
- Ссылки на социальные сети.



Ссылка на электронный образ газеты

Содержание электронной версии:

- Возможность поиска информации;
- Дизайн газеты (цветовая палитра);
- Опросник и обратная связь.



РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Не перепечатывайте официальные документы типа постановлений рескома.
- Газетная полоса стоит дорого – не размещайте картинки, лишь бы «забить» полосу. Информация должна быть полезна читателям.
- В текстах газеты не нужно указывать год. Дата есть на первой полосе и в колонтитулах.
- Поздравления с праздниками в газете – вчерашний день. Лучше написать репортаж на эту тему или поставить красивый кадр с подписью.
- В номере должны быть материалы разных жанров: заметки, репортажи, очерки, интервью. Это делает газету газетой.
- Старайтесь правовые колонки делать более доступными и читабельными. Не нужно перепечатывать там статьи законов.



КОММУНИКАТИВНЫЕ ФОРМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ

К коммуникативным формам информационной работы относятся: совещания, собрания, презентации с использованием технических средств отображения информации, коллективные мероприятия (командообразование, слеты, форумы).

Презентации - форма деловых коммуникаций, направленная на демонстрацию возможностей организации, её преимуществ, особенностей и формирование положительного образа.

Деловая переписка (электронная и на бумажном носителе) - переписка с партнерами или сотрудниками, это обмен мнениями, новыми мыслями и предложениями.

Деловая переписка с использованием электронной почты должна исходить преимущественно с адресов корпоративной почты. Не рекомендуется использовать в деловых целях адреса личной электронной почты.

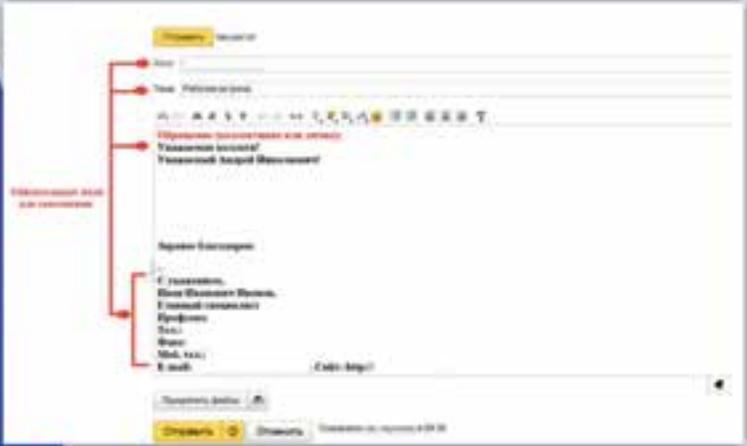


Презентация и ее структура:

- **привлечение внимания** – единообразие формы предоставления информации с использованием запоминающихся образов, логотипов, символики, корпоративной составляющей профсоюзной организации;
- **вводная часть** – должна кратко и доходчиво характеризовать суть представляемой информации, определить основные стратегические направления сообщения (доклада);
- **основная часть** - должна хронологически и логически правильно отражать основные вопросы сообщения (доклада), вызвать интерес слушателя;
- **заключение** – на основе правильно представленного материала выполняет роль побуждения слушателя, к правильному восприятию деятельности Профсоюза, его значимости, необходимости и полезности.

Такая форма представления информации облегчает процесс восприятия информации, создает положительный имидж профсоюзной организации. Важными являются неформальные мероприятия, связанные со значимыми и праздничными датами. Это позволяет работнику полностью окунуться, отдохнуть с пользой и набраться положительных эмоций.





**СТРУКТУРА ДЕЛОВОГО ПИСЬМА
(в электронном виде)**

Электронный документ
для рассылки

- Кому
- Тема
- Обращение (здравствуйте или добрый день)
- Адрес (адресат)
- Содержание (основная часть письма)
- Подпись (подпись)
- Ссылка на файл



В деловой электронной переписке не рекомендуется:

- отправлять официальные и имеющие юридическую силу письма по электронной почте – копии договоров, учредительных документов, оформленную финансовую отчетность, документы требующие впоследствии исключительное наличие оригинального бумажного носителя;
- обсуждать и комментировать информацию личного характера (семейные отношения, личную жизнь, здоровье, и т.д.);
- выделять каким-либо образом (подчеркивание или выделение жирным шрифтом) в тексте сообщения главную мысль;
- составлять письма с использованием различных шрифтов, прописных букв, курсивного формата, латиницы;
- использовать в деловой переписке различные символы и знаки (смайлики); • применять в деловой переписке послесловия - постскриптум (P.S.);
- прибегать к различным шуткам, намекам с двояким толкованием;
- пересылать, перепечатывать электронные сообщения без согласия автора;
- принимать участие в рассылке рекламных и иных писем (письма счастья и т. д.).



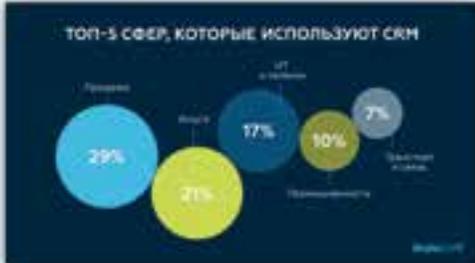
ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ КОММУНИКАЦИЙ В ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЕ

- Сайт, официальная страница
- Электронная почта
- Социальные сети
- Мобильные приложения
- Системы видеоконференцсвязи
- Системы управления CRM



Системы управления CRM

Система управления взаимоотношениями с клиентами - прикладное программное обеспечение для организаций, предназначенное для автоматизации стратегий взаимодействия с заказчиками (клиентами), в частности для повышения уровня коммуникации (продаж), оптимизации маркетинга и улучшения обслуживания клиентов путём сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, установления и улучшения бизнес-процессов и последующего анализа результатов.



ТОП-5 СЕКТОРОВ, КОТОРЫЕ ИСПОЛЬЗУЮТ CRM

Сектор	Процент
Розничная торговля	29%
IT	17%
Электронная торговля	21%
Производство	10%
Услуги	7%



Системы управления CRM

Интернет-портал профсоюзов, обеспечивающий:

- ✓ коммуникацию профсоюза и члена профсоюза (в т.ч. потенциального) с возможностью верификации пользователя;
- ✓ ведение баз данных электронного профучета и связанного с ним документооборота;
- ✓ внутрипрофсоюзную коммуникацию с разграничением прав доступа;
- ✓ оплату профвзносов банковскими картами членов профсоюза в ежемесячном режиме.



Системы управления CRM



Модули системы



Социальные сети

Социальные медиа – онлайн - ресурсы, которые позволяют пользователям размещать собственный контент, оставлять обратную связь.

Социальная сеть – социальная структура, состоящая из группы узлов, которыми являются социальные объекты (акторы), и связей между ними.

Сайты с социальным интерфейсом, который определяется двумя основными функциями:

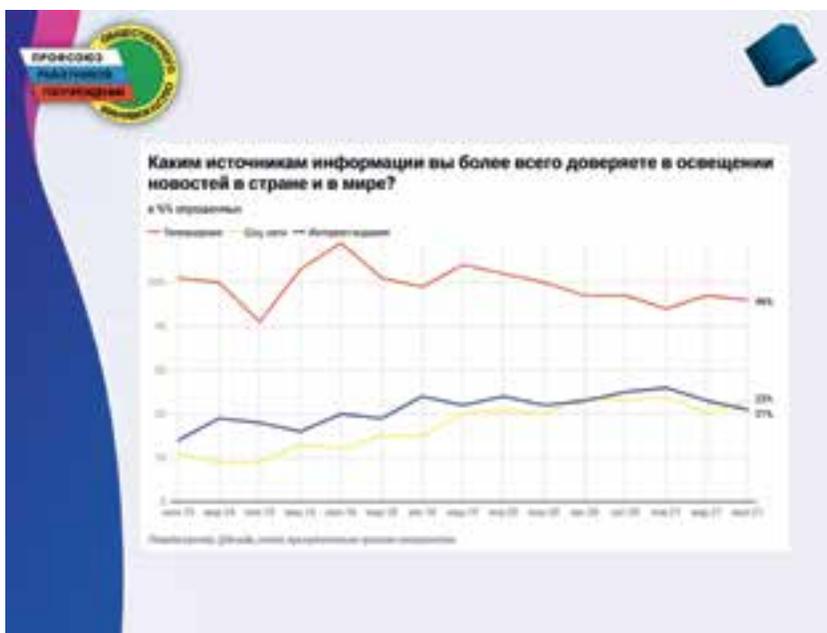
- возможность делиться контентом;
- возможность оставить свое отношение к контенту;
- возможность следить за тем, чем делятся другие.



Особенности социальных медиа

- Достигаемость ;
- Доступность ;
- Удобство и простота использования ;
- Реакция ;
- Отсутствие географических ограничений ;
- Высокая скорость распространения информации.





Преимущества для профсоюза

Большой охват аудитории	Точечное воздействие на целевую аудиторию
Активность участников	Оперативная обратная связь
Меньше финансовых и трудовых затрат	Интересный и творческий подход к подаче информации

Опасности для профсоюза

- Информальная журналистика
- Низкий уровень ответственности за достоверность информации
- Невероятная скорость распространения информации
- Негативная реакция

Ведение работы в социальных сетях

- Общественные должности и должности
Работа в СМИ, работа в интернете, работа в социальных сетях, работа в печатных изданиях
- Информационные технологии
Создание контента, работа в интернете, работа в социальных сетях
- Новые технологии
Мультимедиа, разработка контента, работа в интернете, работа в социальных сетях
- Информационные технологии
Работа в интернете, работа в социальных сетях, работа в печатных изданиях
- Информационные технологии
Работа в интернете, работа в социальных сетях, работа в печатных изданиях



Правила оформления группы

Текст о деятельности организации не скопирован из устава, а написан живым, понятным языком

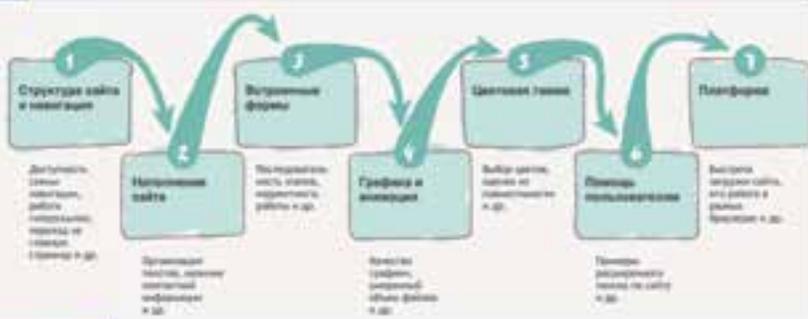
Любой перепост из других сообществ сопровождается комментарием

Основной контент паблика — «живые» истории

Не злоупотреблять просьбами о помощи и призывами к действию



Формирование сайта



<p>1</p> <p>Структура сайта и навигация</p> <p>Детальность, ясность, логичность, работа с цветом, шрифтом, иконками и др.</p>	<p>2</p> <p>Наполнение сайта</p> <p>Организовать текст, сделать качественный инфографик и др.</p>	<p>3</p> <p>Визуальные формы</p> <p>Поиск шаблонов, использование шаблонов, работа с цветом, шрифтом и др.</p>	<p>4</p> <p>Графика и анимация</p> <p>Картинки, шрифты, анимация, аудио файлы и др.</p>	<p>5</p> <p>Целевые темы</p> <p>Выбор темы, работа со ссылками и др.</p>	<p>6</p> <p>Выбор платформы</p> <p>Примеры реализации работы на сайте и др.</p>	<p>7</p> <p>Платформа</p> <p>Выбор платформы сайта, его работа в разных браузерах и др.</p>
---	---	--	---	--	---	---



Наличие контента сайта

- официальная символика Общероссийского Профсоюза: логотип (флаг Профсоюза);
- название Общероссийского Профсоюза (полное или сокращенное);
- символика региона, муниципального образования;
- миссия Общероссийского Профсоюза;
- символика местной организации Профсоюза (если есть);
- полное уставное название местной организации Профсоюза;
- расшифрованные данные (Ф.И.О., сфера ответственности и т.д.) представителей (работников) местной организации Профсоюза;
- контактная информация местной организации Профсоюза;
- новостная лента;
- анонс праздников, конкурсов, экскурсий, профсоюзных акций, спортивных мероприятий);
- информация о социальных программах Профсоюза;
- поздравления членов Профсоюза с праздниками;
- ссылки или баннеры на вышестоящие профсоюзные органы;
- ссылки на социальные сети.

Разделов на сайте не больше семи.
Названия разделов краткие и отражающие суть содержания.
Наличие АКТУАЛЬНОЙ новостной ленты.



Важные аспекты сайта



```
graph LR;
  Сайт[Сайт] --- Дизайн[Дизайн];
  Сайт --- Наполнение[Наполнение];
  Дизайн --- Навигация[Навигация];
  Дизайн --- Документы[Документы];
  Дизайн --- ОбратнаяСвязь[Обратная связь];
  Наполнение --- Актуальность[Актуальность];
```

Использования общепринятых форматов файлов: Portable Document Files (.pdf)





SWOT-ANALIZ RABOTY PROFCOYUNNOY STUDENЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

<p>Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> • Квалифицированный персонал • Новый опыт работы • Сотрудники, которые работают больше двух лет, что является достаточно показательным сроком, учитывая, что большинство студентов сами являются студентами • Наличие рекламной компании • Наличие активных работников студентов • Самая большая профессиональная организация • Уютный стиль работы • Корпоративная культура • Развитие навыков студентов • Повышение деятельности • Подготовленность к информации 	<p>Возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества обслуживания студентами • Внедрение (улучшение) модели профессиональной организации • Активная работа с клиентами и сбор отзывов • Увеличение числа мероприятий • PR • Новые структуры и формы организации работы • Корпоративная культура во всех аспектах • Стремление к развитию
<p>Слабые стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> • Низкий индекс организации среди студентов • Не всегда квалифицированные кадры • Слабая мотивация • Слабое осознание своей деятельности • Недовольство между некоторыми сотрудниками и администрацией • Неполное соблюдение регламентов компании 	<p>Угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Непрогнозируемые изменения внешней среды • Конфликтные моменты организации



СТРУКТУРА ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГА

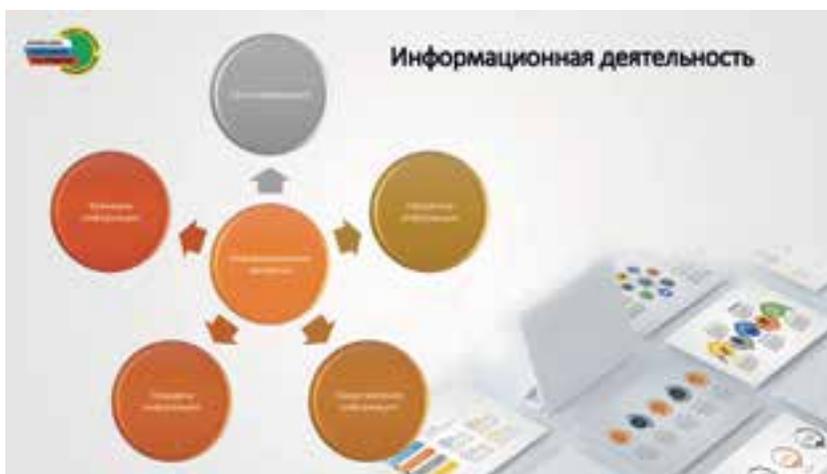
Инфографика, представляющая структуру интернет-маркетинга в виде шести вертикальных колонок, каждая из которых имеет форму карандаша. Колонки имеют следующие заголовки и цвета:

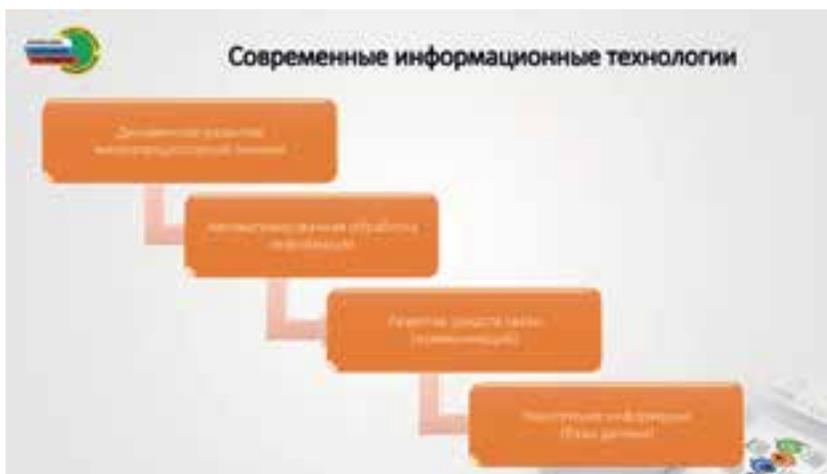
- 1. Цели и задачи** (оранжевый)
- 2. Анализ рынка** (темно-оранжевый)
- 3. Анализ аудитории** (зеленый)
- 4. Анализ конкурентов** (темно-зеленый)
- 5. Выбор каналов продвижения** (голубой)
- 6. Оценка эффективности** (темно-синий)

Каждая колонка содержит краткое описание соответствующего этапа маркетинговой стратегии.

**СОВРЕМЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО.
ИНФОРМАЦИЯ
И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
В СЕТИ ИНТЕРНЕТ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ
И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ
СИСТЕМЫ**

**Кандидат социологических наук, преподаватель ГБУ
ДПО «Ставропольский региональный ресурсный
центр» Министерства труда и социальной защиты
населения Ставропольского края
Иван Иванович Яковлев**







Стратегия направлений правового регулирования Интернета:

-  - защита интеллектуальной собственности;
-  - вопросы киберэкономики;
-  - защита личных данных и частной жизни в сети Интернет;
-  - борьба против противоправного содержания информации и противоправного поведения в Сети;
-  - правовое регулирование электронных сообщений.



Правовое регулирование сети Интернет

- Франция**
 - Повышение ответственности провайдеров
 - Закон о борьбе с пиратством и оливеретом
 - Судебные решения по борьбе с преступностью в области кибернетик
- США**
 - Сравнительно свободный доступ к контенту интернет-провайдеров
 - Судебная защита от защиты интеллектуальной собственности
 - Закон об авторском праве в цифровую эпоху
- Германия**
 - Закон об информационных и коммуникационных услугах
 - Закон о регулировании распространения массовой информации
 - Закон об авторском праве
 - Закон об электронной цифровой подписи Закон об ответственности провайдеров
- Китай**
 - Судебные решения по вопросам кибернетик. Договор Промышленности
 - Организация Интеллектуальной Собственности
 - Закон для интернет-провайдеров





Основные нормативные правовые акты



Конституция РФ устанавливает, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ст. 24).

Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Гарантируется свобода массовой информации.

Цензура запрещается (ст. 29).

Информация и связь находится в ведении РФ (ст. 71).



Законодательство об информационной безопасности



Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ.



Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ.



Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ.



Федеральный закон «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» от 26.07.2017 № 187-ФЗ.



ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» регулирует:

- Осуществление права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации.
- Применение информационных технологий.
- Обеспечение защиты информации.



ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»

- Закон регламентирует использование на территории РФ информационно-телекоммуникационных сетей, устанавливает обязанности организатора распространения информации в сети «Интернет», особенности распространения блогером общедоступной информации.
- Информация, размещаемая ее обладателями в сети «Интернет» в форме, допускающей автоматизированную обработку без предварительных изменений человеком в целях повторного ее использования, является общедоступной информацией, размещаемой в форме открытых данных (с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне) [Статья 7].
- В целях ограничения доступа к сайтам в сети «Интернет», содержащим информацию, распространение которой в РФ запрещено, создается единая автоматизированная информационная система «Единый реестр доменных имен, указателей страниц сайтов в сети «Интернет» и сетевых адресов, позволяющих идентифицировать сайты в сети «Интернет», содержащие информацию, распространение которой в Российской Федерации запрещено» [Статья 15.1.1].







ФЗ от 29.12.2010 N 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»

Доступ к информации, распространяемой посредством информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», в местах, доступных для детей, предоставляется лицом, организующим доступ к сети «Интернет» в таких местах (за исключением операторов связи, оказывающих эти услуги связи на основании договора об оказании услуг связи, заключенных в письменной форме), другим лицам при условии применения мер и средств защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию. Сайт в сети «Интернет», не зарегистрированный как СМИ, может содержать знак информационной продукции и (или) текстовое предупреждение об ограничении ее распространения среди детей. (статья 14)



Негативный контент:

Запрещенный контент (149-ФЗ):

- детская порнография;
- информация о наркотических веществах;
- информация о самоубийствах;
- информация о несовершеннолетних жертвах противоправных действий.

Контент, запрещенный к распространению среди детей (436-ФЗ):

- действия, причиняющие вред и здоровью;
- наркотики, алкоголь, бродяжничество, проституция, азартные игры;
- оправдание насилия и жестокости;
- отрицание семейных ценностей;
- оправдание противоправного поведения;
- междоусобная брань;
- порнография;
- информация о несовершеннолетних жертвах противоправных действий.

Контент, распространение которого среди детей ограничено (436-ФЗ):

- насилие и антиобщественные действия;
- пугающие контент;
- половые отношения между мужчиной и женщиной;
- бранные слова и выражения.





ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» о запрете распространения информации:

Статья 15.1-1

Информация, выражающая в неприличной форме, которая оскорбляет человеческое достоинство и общественную нравственность, явное неуважение к обществу, государству, официальным государственным символам Российской Федерации, Конституции Российской Федерации или органам, осуществляющим государственную власть в Российской Федерации.

Статья 15.1-2

Недостоверная информация, которая порочит честь и достоинство гражданина (физического лица) или подрывает его репутацию и связана с обвинением гражданина (физического лица) в совершении преступления.

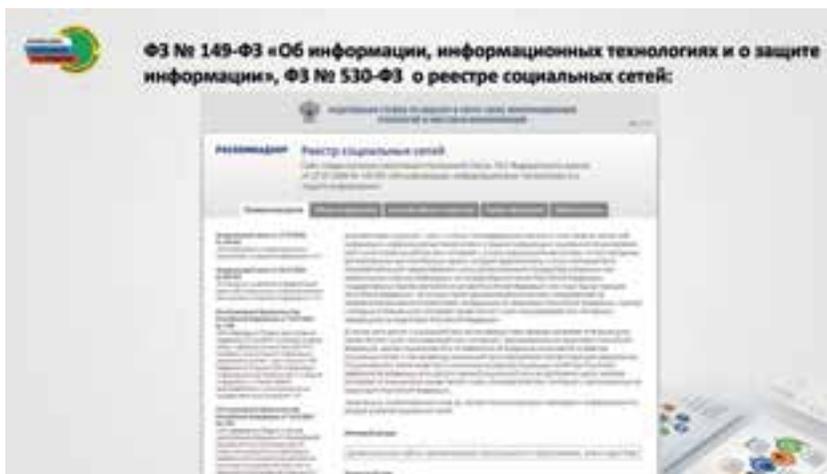


ФЗ № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», ФЗ № 530-ФЗ о запрете распространения информации:

1 февраля 2021 года социальные сети, интернет-площадки самостоятельно обязаны выявлять и блокировать запрещенную информацию.
Ответственность несут владельцы сетей.

Статья 30.6.

- утвердить правила социальной сети, разместить их в общем доступе и информировать пользователей об их изменении;
- не допускать использования социальной сети для совершения уголовно наказуемых деяний;
- не допускать распространения информации, дискриминирующей граждан по отдельным признакам, а также порочащей их честь, достоинство и деловую репутацию;
- соблюдать запреты и ограничения, предусмотренные законодательством о референдумах и выборах;
- соблюдать иные права и законные интересы граждан и организаций;
- устанавливать один из рекомендаций Роскомнадзором счетчиков количества посетителей;
- осуществлять мониторинг информации в социальной сети на предмет выявления информации, запрещенной к распространению, и в случае ее выявления – блокировать такую информацию с уведомлением пользователя, ее разместившего, о блокировке;
- разместить адрес электронной почты и специальную форму для направления жалоб на противоправную информацию;
- ежегодно публиковать отчет о рассмотрении жалоб и блокировке выявленного контента.





ФЗ № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», ФЗ № 530-ФЗ о запрете распространения информации:

Общие требования к владельцу социальной сети:

- не допускать ее использования для совершения уголовно наказуемых деяний, в том числе для размещения сведений, составляющих государственную тайну или иную охраняемую законом тайну, распространения материалов, содержащих призывы к осуществлению террористической деятельности или публично оправдывающих терроризм, и других экстремистских материалов.

Информация, подлежащая блокированию в социальной сети:

- материалы, пропагандирующие порнографию, акты насилия и жестокости;
- материалы, содержащие нецензурную брань;
- Информацию, дискриминирующую или порочащую граждан по признакам пола, возраста, расовой или национальной принадлежности, языка, отношения к религии, профессии, места жительства и работы, а также в связи с их политическими убеждениями;
- Информацию, порочащую честь, достоинство и деловую репутацию граждан и организаций;
- Информацию, распространяемую с нарушением избирательного законодательства.



ФЗ № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», ФЗ № 530-ФЗ о запрете распространения информации:

Информация, подлежащая блокированию в социальной сети (п. 5 ч. 1 и ч. 4 ст. 10.6):

- детская порнография и объявления о привлечении несовершеннолетних к участию в мероприятиях порнографического характера;
- информация о способах изготовления, приобретения и использования наркотиков и иных подобных веществ;
- информация о способах совершения самоубийства, а также призывов к совершению самоубийства;
- информация, направленная на привлечение к участию в азартных играх и лотереях, осуществляемых онлайн;
- предложения розничной продажи алкогольной и иной подобной продукции, если такая продажа запрещена законом;
- информация, направленная на склонение или иное вовлечение несовершеннолетки в совершение противоправных действий, представляющих угрозу для их жизни или здоровья либо для жизни или здоровья иных лиц;
- информация, выраженная в неприличной форме и оскорбляющей человеческое достоинство и общественную нравственность или проявляющей явное неуважение к обществу, государству, официальным государственным символам России, Конституции РФ или органам, осуществляющим государственную власть в России;
- призывов к массовым беспорядкам или участию в несанкционированных массовых мероприятиях;
- призывов к осуществлению экстремистской деятельности;
- фейки (недостоверных сообщений, распространенных под видом достоверных и представляющих опасность для общества);
- информационные материалы негосударственной или международной неправительственной организации.



Закон об уголовном наказании за фейки (4 марта 2022 г.)

Поправки в Уголовный кодекс о наказаниях - до 15 лет тюрьмы - за дискредитацию, фейки о военных операциях и призывы к санкциям.

За публичное распространение заведомо ложной информации об использовании Вооруженных сил Российской Федерации предусмотрен штраф до 1,5 млн руб., принудительные работы или лишение свободы до трех лет.

Отягчающими факторами может стать служебное положение, фальсификация доказательств, корыстные побуждения или мотивы политической, расовой и другой вражды. В этом случае штраф увеличивается до 5 млн руб., принудительные работы - до пяти лет, лишение свободы - до десяти лет.

Если распространение дезинформации повлекло тяжкие последствия, порочимый срок составит от десяти до 15 лет.

За публичную дискредитацию вооруженных сил грозит штраф от 100 тыс. до 300 тыс. руб., принудительные работы либо лишение свободы до трех лет.

Если такие действия повлекли смерть по неосторожности, причинили вред здоровью или имуществу граждан, спровоцировали массовые нарушения общественного порядка, штраф возрастает до 1 млн руб., срок лишения свободы - до пяти лет.

Под запрет попадают призывы к введению санкций в отношении России. Наказание - штраф до 500 тыс. руб., либо лишение свободы на срок до трех лет (со штрафом до 200 тыс. руб.).



Признание компании Meta Platforms* экстремистской.

21 марта 2022 года Тверской районный суд Москвы вынес решение о том, что компания Meta Platforms* занимается экстремистской деятельностью. Работа «фейсбука**» и «инстаграма**» в России запрещена.

Решение	Фейки
<p>ИДЗ ГТ88МВТ140-0001-0000-01 Дело № 40-04/03-2022</p> <p>Решение Тверской районный суд Москвы</p> <p>21 марта 2022 года</p> <p>Тверской районный суд города Москвы в составе председательствующего судьи Савельевой О.К., при поддержке Профсоюз ВСС, в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации и действующим законодательством РФ, признал компанию Meta Platforms Inc. (он действует посредством своего филиала в России) экстремистской организацией, деятельность которой запрещена в Российской Федерации.</p>	<p>Фейки</p> <p>Компания Meta Platforms Inc. признана экстремистской организацией Российской Федерации и исключена из списка компаний, работающих на территории Российской Федерации.</p> <p>Запрещена деятельность интернет-ресурсов социальной сети Meta Platforms Inc. (он действует посредством своего филиала в России) на территории Российской Федерации по основаниям экстремистской деятельности.</p> <p>Запрещено размещение на ресурсах социальной сети Meta Platforms Inc. любых материалов, содержащих призывы к осуществлению экстремистской деятельности.</p> <p>Объекты рекламы в ресурсах социальной сети Meta Platforms Inc. подлежат исключению из списка объектов, подлежащих рекламе.</p> <p>Решение имеет силу с момента вступления в законную силу и подлежит исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p>

*Деятельность экстремистской деятельности, запрещенная в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Услуги, предоставляемые экстремистской организацией, запрещенная в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Рекомендации:

- распространяйте только сведения, соответствие действительности которых подтверждается достоверными доказательствами;
- аккуратно выбирайте формулировки, используемые в отношении физических и юридических лиц, не допускайте оскорблений;
- не распространяйте информацию, которая явно порочит честь, достоинство и деловую репутацию другого лица (утверждения о совершении преступления, нечестном и недобросовестном поведении и т.д.);
- не называйте прямо лиц, о которых распространяется информация, чтобы нельзя было однозначно определить, о ком идет речь;
- если все-таки распространяется негативная информация о лице, старайтесь, чтобы во фразе передавалось субъективное мнение о нем или его поступках, а не утверждение о фактах.



Государственные информационные системы – совокупность содержащейся в базах данных информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий и технических средств

Федеральные информационные системы и региональные информационные системы, созданные на основании соответственно федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации, на основании правовых актов государственных органов (ст. 14 149-ФЗ).



Информация, содержащаяся в государственных информационных системах, является официальной. (ч. 9 ст. 14 149-ФЗ)

Виды государственных информационных систем

- Межведомственные системы информационного взаимодействия
- Транзакционные системы, поддерживающие основные функции государственной информационной системы
- Система госбезопасности
- Информационно-аналитические системы (сбор, обработка, анализ и хранение данных), электронные архивы
- Системы электронных офисов и кабинетов для повседневного использования в работе сотрудниками информационной структуры
- Системы взаимодействия с юридическими и физическими лицами, ответственными за электронную связь всех ветвей власти

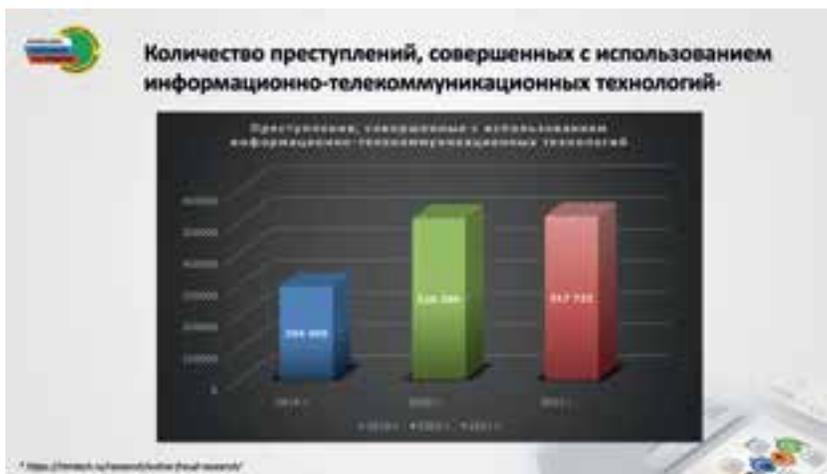
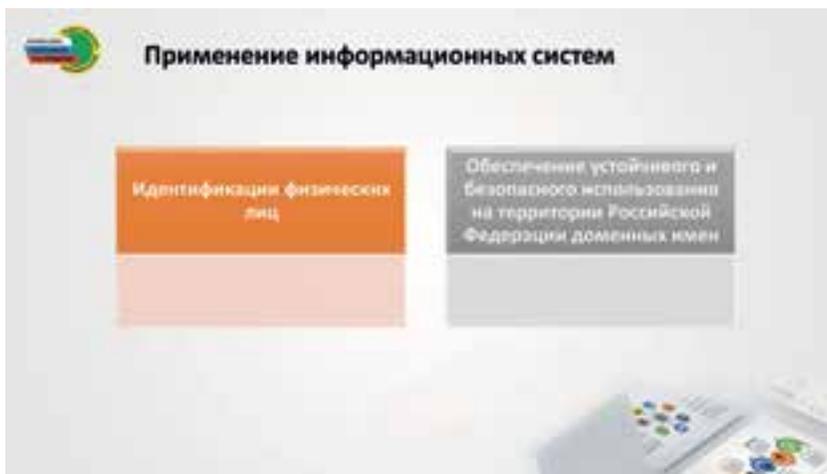
Список государственных информационных систем

gosuslugi.ru

ARSIP.RU

Список государственных информационных систем





ПАНЕЛЬНАЯ ДИСКУССИЯ:

«РАБОТА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ. СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК СРЕДСТВО РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ»

**ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ
ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТАВРОПОЛЬСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА**

**Ответственный за информационную работу
Ставропольской краевой организации Профсоюза
Евгений Анатольевич Галюткин**

2022 год в соответствии с постановлением Центрального комитета объявлен Годом информационной политики Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Актуальность этого направления профсоюзной деятельности становится еще более важной, так как мы сегодня живем в уникальное время экономических, технологических и геополитических изменений, позволяющих использовать цифровые технологии как инструмент в формировании коммуникационных связей для решения общих вопросов и задач.

Ставропольская краевая организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации активно внедряет в своей работе различные способы коммуникации, взаимодействия и информирования членов Профсоюза через официальный сайт, группы в социальных сетях, мессенджеры, электронную почту, печатные издания, а также проводит семинары и обучение профсоюзного актива.

На сегодняшний день у Ставропольской краевой организации Общероссийского профсоюза действует и активно обновляется официальный сайт, на котором публикуются самые актуальные новости и информация. Интерфейс сайта носит структурированный характер, в котором размещены все основные информационные разделы о работе краевой организации Общероссийского профсоюза. Сайт автоматически адаптируется под любой тип устройства, будь то мобильный телефон, планшет или персональный компьютер.

В ближайшее время сайт краевой организации перейдет с простого протокола http на более защищенный https, это позволит передавать данные с сайта в зашифрованном виде, что практически исключает возможность перехвата и расшифровки данных, например, пароля и логина или иных персональных данных, в случае, если, например, на сайте присутствует личный кабинет члена Профсоюза.

Информационное присутствие Ставропольской краевой организации Профсоюза осуществляется во всех самых популярных социальных сетях и мессенджерах: ВКонтакте, Телеграмм и видеохостинге Ютуб. Это позволяет информировать членов Профсоюза об актуальных новостях не только на официальном сайте, но и в популярных социальных платформах, которые активно используют члены Профсоюза, в том числе молодежь.

Также Ставропольская краевая организация проводит семинары и обучение профсоюзного актива не только в очном формате, а еще через систему дистанционного обучения Мираполис в режиме онлайн, что позволяет экономить время участников и проводить подготовку мероприятия в кратчайшие сроки. Как показала практика, подобного рода вебинары очень положительно воспринимаются членами Профсоюза, уровень участия достигает 90%, так как в онлайн-заседаниях можно участвовать из любой точки мира.

С 2022 года Ставропольская краевая организация внедряет в свою деятельность ряд новшеств, которые позволят улучшить коммуникацию между членами Профсоюза и Профсоюзом.

Краевая организация Профсоюза переводит ряд документов в цифровой вид, что позволит заполнять документы непосредственно на компьютере в электронном виде. Такого рода документы решают ряд проблем, их намного быстрее заполнять, в случае ошибки или описки исправить их на компьютере можно в пару кликов. Распознавание таких документов 100-процентное в сравнении с рукописным почерком, который иногда трудно разобрать.

В аппарате Ставропольской краевой организации создана электронная версия локальной нормативной базы деятельности краевой организации; это обеспечивает наиболее быстрый доступ к документам с помощью поиска по дате или ключевому слову.

Организационным отделом краевой организации ведется цифровой реестр всех награжденных профсоюзных активистов и социальных партнеров. А также осуществляется сбор в электронном виде статистических данных, что позволяет оперативно обращаться к такого рода информации, а также на ее основе составлять актуальные отчеты и графики.

Для удобства членов Профсоюза Ставропольская краевая организация выпускает информационные бюллетени в двух версиях: на бумажном носителе и в электронном виде, которые размещаются на официальном сайте и доступны для скачивания.

Ежегодно формируется текущий документальный архив краевой организации Профсоюза для обеспечения сохранности, учета и передачи дел в Государственный архив новейшей истории Ставропольского края.

Также в своей деятельности краевая организация Профсоюза использует алгоритмы компьютерных нейронных сетей.

Нейросеть – одно из направлений искусственного интеллекта, цель которого – смоделировать механизмы и действия, осуществляемые человеком.

Так, например, нейросети активно используются при подготовке фотографий для печати их в профсоюзных материалах и информационных бюллетенях.

В большинстве случаев профсоюзные мероприятия фотографируют с помощью профессиональных фотоаппаратов, но иногда, попутно, мероприятия фотографируют участники и гости на свои мобильные телефоны. Такие фотографии вполне годятся для публикации их на официальных сайтах и в социальных сетях. Но при публикации таких фотографий в печатных изданиях могут возникнуть проблемы из-за недостаточного разрешения фотографии или размытия.

В таком случае помогают нейросети, которые с помощью своих алгоритмов автоматически увеличивают разрешение фотографий, убирают шумы и размытость.

Один из основных способов коммуникации между Профсоюзом и членами Профсоюза – это текстовая коммуникация, через информационные бюллетени и различные печатные профсоюзные материалы. Но в силу специфики бумажного носителя информации иногда не хватает информативности.

Чтобы решить данную проблему, в текст внедряют фотографии, инфографики и QR-коды со ссылками.

Но технологии не стоят на месте, сегодня краевая организация тестирует новую технологию – AR-код.

AR – это технология дополненной реальности.

Суть технологии заключается в том, что в тексте или около фотографии будет специальная метка, AR-код. Если его просканировать с помощью телефона, то на телефоне

отобразится анимированный график, видеоролик или любая другая информация с привязкой к тексту и на бумажном носителе в режиме реального времени на экране мобильного телефона. При этом установки какого-либо дополнительного приложения на телефон не потребуется.

Поскольку технология относительно новая, главной задачей краевой организации является поиск оптимальной платформы, через которую это все будет стабильно работать. Как только это условие будет выполнено, такие метки будут внедряться в большую часть печатных профсоюзных материалов.

Реализованные нами задачи позволяют двигаться вперед, внедрять цифровизацию во многие профсоюзные направления, не останавливаясь на достигнутом и ставить новые цели. Одной из которых является создание электронной базы знаний Общероссийского профсоюза.

Сформированная электронная база знаний позволит обеспечить накопление, обработку, обмен, а также доступ к актуальным документам Общероссийского профсоюза, например, к Уставу, Программе развития деятельности, Положению о контрольно-ревизионных органах, а также к учебным пособиям, нормативно-правовым актам и статистическим данным.

Все это в комплексе позволит выработать открытую модель взаимодействия всех участников профсоюзного движения с возможностью обмена опытом, вне зависимости от территориального нахождения.

**ПРОЕКТ РАЗРАБОТКИ И ПРОДВИЖЕНИЯ
ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГЕОРГИЕВСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**Член комитета первичной профсоюзной организации
Администрации Георгиевского городского округа
Ставропольского края
Оксана Александровна Демчук**

Уважаемые коллеги!

Основой моего выступления является выпускная квалификационная работа на тему: «Разработка веб-приложения для первичной профсоюзной организации Администрации Георгиевского городского округа».

Разработка веб-ресурса нацелена на изучение потребностей членов Профсоюза и для усиления мотивации профсоюзного членства.

Цели проекта:

- Единый веб-ресурс, в котором отображена вся профсоюзная деятельность первичной профорганизации;
- Получение предложений и новостей от членов Профсоюза;
- Оптимизация документооборота первичной профорганизации;
- Поддержание обратной связи между профорганами и членами Профсоюза на основе использования современных технологий.

К основным задачам по разработке веб-приложения относится:

- Обеспечение членов Профсоюза достоверной и актуальной информацией;
- Оперативное обновление информации на профсоюзных ресурсах, увеличение охвата распространения;
- Реализация общественно значимых идей профсоюзного актива;
- Вовлечение в Профсоюз новых муниципальных служащих и работников.

Какие проблемы решает веб-приложение:

- своевременное информирование членов Профсоюза о целях и задачах этой общественной организации;
- актуальная информация об основных направлениях деятельности и результативности работы выборных профсоюзных органов;
- оптимизация времени публикации новостей, их максимальная актуализация;
- возможность предложить проведение мероприятия;
- сокращение времени для принятия решений, касающихся профсоюзной деятельности.

При разработке веб-приложения использовались следующие инструментальные средства:

Atom – бесплатный текстовый редактор с открытым исходным кодом для Linux, macOS, Windows с поддержкой плагинов, написанных на JavaScript и встраиваемых под управлением Git;

PHP – скриптовый язык общего назначения, интенсивно применяемый для разработки веб-приложений.

Главное преимущество языка PHP перед другими языками, используемыми в веб-технологиях – это его простота. PHP предоставляет веб-разработчикам возможность быстрого создания динамических веб-страниц и систем различной сложности, ориентированных на решение различных задач.

При этом предполагается использование разнообразного инструментария, позволяющего разрабатывать с использованием архитектурной модели.

Laravel – бесплатный веб-фреймворк с открытым кодом, предназначенный для разработки с использованием архитектурной модели MVC (Модель – Представление – Контроллер).

MySQL – свободная реляционная система управления базами данных (реляционные базы данных представляют собой базы данных, которые используются для хранения и предоставления доступа к взаимосвязанным элементам информации).

MySQL универсальна и применяется при разработке веб-сайтов, веб-приложений и корпоративных баз данных начального уровня.

phpMyAdmin – веб-приложение с открытым кодом, написанное на языке PHP и представляющее собой веб-интерфейс для администрирования СУБД MySQL.

Open Server Panel – это портативная программная среда, созданная специально для веб-разработчиков с учетом их рекомендаций и пожеланий. Широко используется с целью разработки, отладки и тестирования веб-проектов, а также для предоставления веб-сервисов в локальных сетях.

Архитектура веб-приложения

Приложения состоят из двух основных компонентов:

сторона клиента (Front End), обычно называемая интерфейс, где код написан на HTML, CSS, JavaScript и хранится в браузере. Здесь происходит взаимодействие с пользователем;

серверная часть, также известная как Back End, управляет бизнес-логикой и отвечает на HTTP-запросы. Серверный код написан на PHP, Ruby, Python, Java и т.д.

Помимо этого, есть дополнительный компонент – сервер базы данных, который отправляет запрошенные данные на сторону сервера.

ER-диаграмма базы данных разработанного веб-приложения

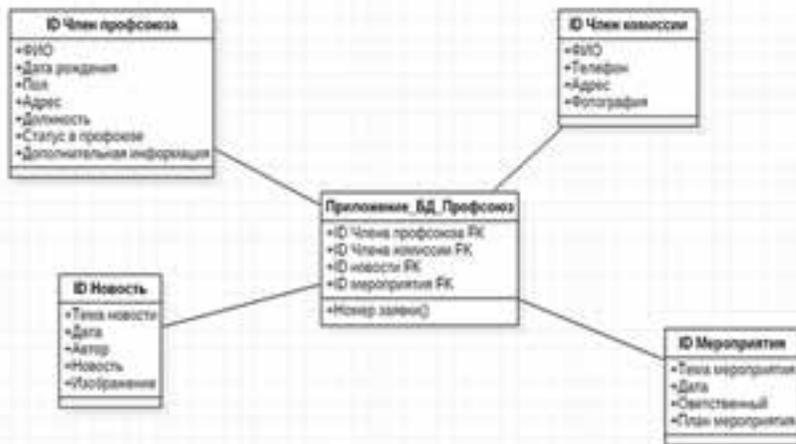
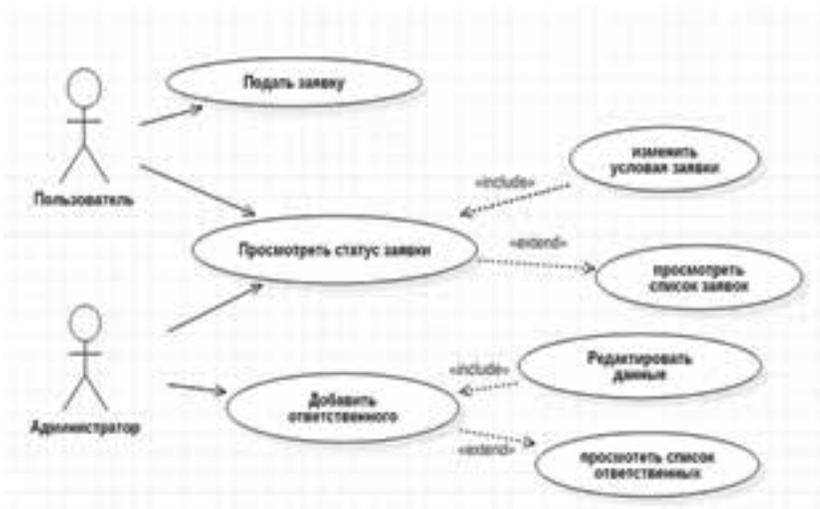


Диаграмма вариантов использования веб-приложения



Здесь представлена диаграмма вариантов использования при подаче заявления. Пользователь заполняет электронную форму и отправляет заявление. Он может отслеживать статус заявления или удалить его.

Администратор видит список всех поданных заявок, он может изменить статус заявления и отправить уведомление на почту пользователю. Также он может добавлять/редактировать/удалять данные о председателях и членах комиссии.

Обобщенная структура веб-приложения



Интерфейс обычного пользователя (члена профсоюза)

Главная пользовательская страница веб-приложения выглядит как страница веб-сайта.

Заходя на главную страницу веб-приложения, пользователь видит: меню, баннер, новостную ленту, список председателей и членов комиссии. Ниже располагается электронная форма, с помощью которой можно предложить новость или мероприятие.

Также на главной странице есть кнопки «Войти» и «Зарегистрироваться». Если нажать на кнопку «Зарегистрироваться», появится стандартная форма для регистрации, в которую пользователь вносит свои данные.

После нажатия кнопки «Регистрация» пользователю приходит уведомление на почту с ссылкой на подтверждение учетной записи.

После подтверждения учетной записи в меню появляются кнопки «Мои предложения» и «Профиль».

На странице «Мои предложения» отображаются все отправленные заявки. При удалении заявления появляется предупредительное уведомление.

На странице «Профиль» можно:

- изменить информацию профиля;
- обновить пароль;
- настроить двухэтапную аутентификацию;
- настроить сеансы браузера;
- удалить аккаунт.

Главная административная панель

Если пользователь обладает правами администратора, то после аутентификации у него появляется панель, где можно просматривать все заявки от пользователей и изменять их статус.

При нажатии на кнопки «Отправить сообщение» открывается электронная форма для создания уведомления. Также есть электронная форма для добавления членов комиссии, председателей. Информацию о членах профсоюза можно удалять и редактировать.

ПРОДВИЖЕНИЕ ИМИДЖА ПРОФСОЮЗОВ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

**Заведующий сектором молодежной политики аппарата
Территориального союза «Федерация профсоюзов
Ставропольского края», заместитель председателя
Молодежного совета ФНПР
Татьяна Васильевна Богословская**

В 2019 году ФПСК было проведено социологическое исследование, целью которого было определение уровня удовлетворенности деятельностью профсоюзных организаций ФПСК и социальной мотивации профсоюзного членства. В ходе исследования был сделан вывод о том, что с возрастанием уровня профсоюзной структуры снижается степень информированности респондентов о ее деятельности.

Наибольшую потребность члены профсоюзных организаций ФПСК испытывают в информации о социальном страховании и социальном обеспечении, применении трудового законодательства, охране и безопасности труда, а также финансовой и производственной деятельности своего предприятия или организации. Примечательно, что в информации о методах вовлечения в профсоюз новых членов респонденты, судя по данным исследования, не испытывают высокой потребности.

Среди наиболее реальных мотивов членства в профсоюзной организации в результате исследования выделяются такие факторы, как возможность получения помощи для отдыха и оздоровления, возможность защиты от административного давления со стороны предприятия, гарантированная защита при расследовании несчастных случаев на производстве, возможность получения необходимой информации че-

рез профсоюз, а также участие в распределении материальных благ предприятия.

Образ профсоюзного движения зачастую определяется тем, как воспринимается лидер профсоюзной организации. У абсолютного большинства участников исследования образ профсоюзного лидера вызывает положительные ассоциации, такие, как активист, защитник, профессионал и труженик.

В настоящее время успех и авторитет профсоюзов определяют такие факторы, как повседневная помощь рядовым членам Профсоюза, наличие четкой стратегии развития профсоюзной организации, а также продуманная политика взаимодействия с органами власти.

Если мы говорим об имидже организации, то в Толковом словаре Ефремовой – это целенаправленно формируемый образ кого-либо или чего-либо, задача которого – произвести благоприятное впечатление (в целях рекламы, популяризации и т.п.).

Имидж – это то, как компания, ее товары и услуги выглядят в глазах общественности. Это ассоциации и впечатления, которые появляются при упоминании компании.

Ю.В. Кузнецов, доктор экономических наук, профессор, определяет имидж организации, как «образ компании, который формируется в общественном и индивидуальном сознании, посредством средств массовой коммуникации и психологического воздействия». То есть он необходим для формирования доверия потенциальных потребителей.

Что важно для формирования имиджа профсоюзов в соцсетях?

1. Понимать потребности членов профсоюзов или той целевой аудитории, на которую направлена работа в социальных сетях.

Делайте контент, нужный людям. Полезные посты сохраняют и пересылают друзьям.

Чтобы понимать нужды и проблемы людей, с ними нужно знакомиться, к примеру, проводить мероприятия вживую или онлайн. Но мероприятия должны быть такими, чтобы вы слышали людей. Еще один плюс – проводя мероприятие, вам есть о чем писать.

2. Транслировать ценности профессиональных союзов.

За аббревиатурой «ФНПР» стоит нечто большее – забота о человеке труда. Работая в социальных сетях, нужно знать повестку ФНПР, главные тренды, открыто о них писать для своей аудитории (не копируя готовые тексты, а резюмируя для своей аудитории).

Мероприятия ФНПР можно использовать как инфоповод (анонсы, старт, ход мероприятий, например, «Стратегический резерв», автопробег и т.д.), но сквозь все новостные сообщения красной нитью должны проходить главные ценности ФНПР.

Не забывайте о том, что имидж профсоюзов зависит в том числе от сотрудников, которые работают в аппаратах. То, что транслируют на своих личных страницах работники аппаратов профсоюзов, также формирует представление об организации.

3. Для закрепления представления об организации у того или иного представителя целевой аудитории важно, чтобы с ним было несколько «касаний».

Чем больше проводится профсоюзных мероприятий (встречи с лидером отраслевой профсоюзной организации, благотворительные акции, профсоюзные интеллектуальные или образовательно-развлекательные мероприятия и т.п.), тем лояльнее отношение целевой аудитории, возникает личная сопричастность.

4. Если первоначальная стратегия работы в социальных сетях не работает, меняйте, но осознанно, в рамках поставленных задач.

5. Общаться с аудиторией на равных.

Общайтесь на равных и с уважением во всех соцсетях: реагируйте на все негативные комментарии с позиции «мы решим вопрос». Нужно отвечать на комментарии, работать с отзывами пользователей и налаживать процесс обратной связи.

Имидж организации нужно поддерживать постоянно.

**ОТМЕЧЕНЫ ПРОФСОЮЗНЫМИ НАГРАДАМИ
за период с 1 декабря 2021 года по март 2022 года**

Выразить Благодарность Президиума Профсоюза:

1. **Соловьевой Светлане Константиновне** – управляющему отделением Государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Нижегородской области;

2. **Воробьевой Елене Васильевне** – делопроизводителю, председателю первичной профсоюзной организации Курской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

3. **Киселевой Майе Владимировне** – заместителю начальника отдела управления юридической и антикоррупционной экспертизы в государственно-правовом комитете, председателю первичной профсоюзной организации Курской областной Думы;

4. **Алисовой Людмиле Николаевне** – начальнику отдела социально-экономического развития, учетной и инвестиционной политики, регулирования продовольственного рынка Управления аграрной и инвестиционной политики, председателю первичной профсоюзной организации Администрации Обоянского района Курской области;

5. **Сусликовой Надежде Викторовне** – диспетчеру гаража, председателю первичной профсоюзной организации ФКУ ИК-9 УФСИН России по Курской области;

6. Березневу Константину Вячеславовичу – начальнику Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Кемеровской области – Кузбассу, генерал-лейтенанту внутренней службы;

7. Сайминой Наталье Каруевне – председателю Алтайской республиканской организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

8. Мальтинову Мергену Викторовичу – начальнику Главного управления МЧС России по Республике Калмыкия, генерал-майору внутренней службы;

9. Сердюкову Алексею Владимировичу – руководителю Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Республике Калмыкия;

10. Чигаркиной Светлане Михайловне – начальнику отдела кадрового и организационного обеспечения, председателю первичной профсоюзной организации Муниципального казенного учреждения муниципального образования город Краснодар «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования город Краснодар»;

11. Инкиной Валентине Николаевне – главному специалисту по кадровой работе Администрации муниципального образования Новопокровский район, председателю Новопокровской районной территориальной организации Профсоюза Краснодарского края;

12. **Клочковой Людмиле Викторовне** – главному специалисту, юрисконсульту Государственного казенного учреждения Краснодарского края – Управления социальной защиты населения в Выселковском районе, председателю Выселковской районной территориальной организации Профсоюза;

13. **Колесник Анне Семеновне** – начальнику общего отдела, председателю первичной профсоюзной организации Администрации Западного внутригородского округа города Краснодара, члену президиума Краснодарской городской территориальной организации Профсоюза;

14. **Маниной Маргарите Николаевне** – руководителю филиала Государственного автономного учреждения Краснодарского края «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», депутату Приморско-Ахтарского городского Совета Приморско-Ахтарского района, председателю Приморско-Ахтарской районной территориальной организации Профсоюза;

15. **Молошному Владимиру Ивановичу** – начальнику Межрайонной ИФНС России № 9 по Краснодарскому краю, председателю Объединенной отраслевой территориальной организации налоговых органов Краснодарского края Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, члену президиума Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза;

16. **Слащевой Дарье Сергеевне** – депутату Совета муниципального образования Красноармейский район, помощнику депутата Государственной Думы России, наставнику Совета молодых депутатов Красноармейского района, пред-

седателю Красноармейской районной территориальной организации Профсоюза Краснодарского края;

17. Суровневой Наталье Сергеевне – руководителю физического воспитания, председателю первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;

18. Григорьевой Анне Федоровне – начальнику организационного отдела Администрации МО «Тарбагатайский район», Республика Бурятия;

19. Костылеву Анатолию Владимировичу – пожарному, председателю профгруппы пожарно-спасательной части № 40 профсоюзной организации Пожарно-спасательного отряда ФПС ГПС Главного управления МЧС России по Республике Бурятия;

20. Хмаре Михаилу Михайловичу – начальнику караула, председателю профгруппы пожарно-спасательной части № 73 профсоюзной организации Пожарно-спасательного отряда ФПС ГПС Главного управления МЧС России по Республике Бурятия.

Наградить Почетной грамотой ЦК Профсоюза:

1. Ерченко Ирину Геннадьевну – консультанта отдела по обеспечению контроля за соблюдением областного законодательства и взаимодействия с органами местного самоуправления аппарата Законодательного Собрания Свердловской области, члена комитета первичной профсоюзной организации;

2. **Бурдакову Нину Владимировну** – директора Муниципального бюджетного учреждения Брянской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Суражском районе»;

3. **Колушову Любовь Павловну** – начальника отдела по управлению муниципальным имуществом и земельным отношениям Администрации Краснослободского муниципального района, заместителя председателя первичной профсоюзной организации Администрации Краснослободского муниципального района, Республика Мордовия;

4. **Невскую Светлану Анатольевну** – бухгалтера, председателя первичной профсоюзной организации Волгоградской областной региональной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

5. **Соловьева Виктора Викторовича** – руководителя областного Государственного учреждения «Противопожарная служба Саратовской области»;

6. **Хромова Валерия Павловича** – электромонтера 6-го разряда технического отделения, члена комитета первичной профсоюзной организации филиала ФГУП «Охрана» Росгвардии по Саратовской области;

7. **Пирского Сергея Васильевича** – начальника отдела кадров учреждения, члена комитета первичной профсоюзной организации областного Государственного учреждения «Противопожарная служба Саратовской области»;

8. **Анисину Надежду Ивановну** – смазчика картонной фабрики, председателя цехового комитета, члена комитета первичной профсоюзной организации ЗАОр «Народное предприятие Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат им. С.П. Титова»;

9. **Казакову Марину Юрьевну** – кладовщика службы теплогазоводоснабжения, председателя цехового комитета, члена комитета первичной профсоюзной организации ЗАОр «Народное предприятие Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат им. С.П. Титова»;

10. **Харитонову Альфиру Гафуровну** – мастера-овощевода подсобного хозяйства, председателя цехового комитета ЗАОр «Народное предприятие Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат им. С.П. Титова»;

11. **Ямбарышева Леонида Григорьевича** – председателя Кировской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

12. **Шулятьеву Ольгу Юрьевну** – министра социального развития Кировской области;

13. **Бровченко Дмитрия Леонидовича** – руководителя Управления Федеральной службы судебных приставов по Кировской области – главного судебного пристава Кировской области, майора внутренней службы;

14. **Андреева Виктора Андреевича** – начальника отдела культуры, молодежной политики и спорта Администрации

Староюрьевского района Тамбовской области, председателя Староюрьевской районной организации Профсоюза;

15. **Савчина Михаила Михайловича** – руководителя Департамента общественной безопасности города Севастополя;

16. **Артамонова Вадима Борисовича** – заместителя директора – начальника Управления административной деятельности Департамента общественной безопасности города Севастополя;

17. **Тулякову Ирину Валентиновну** – председателя Счетной палаты Владимирской области;

18. **Автомонову Людмилу Николаевну** – начальника отдела по обеспечению деятельности и бухгалтерского учета, члена ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации Управления ЗАГС Орловской области;

19. **Булгакова Василия Иосифовича** – оперативного дежурного, члена комитета первичной профсоюзной организации Муниципального казенного учреждения Хотынецкого района Орловской области «Единая дежурно-диспетчерская служба, служба эксплуатации и технического обслуживания Хотынецкого района Орловской области»;

20. **Гречихину Татьяну Геннадьевну** – секретаря судебного участка Аппарата мирового судьи судебного участка Залегощенского района Управления по организационному обеспечению деятельности мировых судей Орловской области, члена комитета первичной профсоюзной организации;

21. **Дьяконову Светлану Владимировну** – секретаря судебного заседания Аппарата мировых судей судебного участка Шаблыкинского района Управления по организационному обеспечению деятельности мировых судей Орловской области, члена ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации;

22. **Желиховскую Ирину Владимировну** – начальника государственно-правового управления Аппарата Орловского областного Совета народных депутатов, члена комитета первичной профсоюзной организации;

23. **Соколову Маргариту Михайловну** – заведующего сектором по работе со служебными документами управления делопроизводства Аппарата Орловского областного Совета народных депутатов, члена ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации;

24. **Смирнова Александра Ивановича** – начальника главного управления государственной гражданской службы и кадров Администрации Губернатора и Правительства Орловской области, члена комитета первичной профсоюзной организации;

25. **Таранина Николая Гавриловича** – водителя, члена первичной профсоюзной организации Администрации Должанского района Орловской области;

26. **Терехову Веру Ивановну** – менеджера, члена комитета первичной профсоюзной организации Областного центра социальной защиты населения в Должанском районе Орловской области;

27. **Лемаева Александра Михайловича** – Главу муниципального района Шенталинский Самарской области, члена президиума Самарской областной территориальной организации Профсоюза.

Наградить Почетной грамотой ЦК Профсоюза организации:

1. Курскую областную организацию Профсоюза – объединенную первичную профсоюзную организацию Управления Министерства внутренних дел России по Курской области;

2. Оренбургскую областную организацию Профсоюза – первичную профсоюзную организацию Администрации города Бузулука Оренбургской области;

3. Оренбургскую областную организацию Профсоюза – Кувандыкскую районную организацию Профсоюза, Оренбургская область;

4. Оренбургскую областную организацию Профсоюза – первичную профсоюзную организацию Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр «Проталинка», Оренбургская область;

5. Оренбургскую областную организацию Профсоюза – первичную профсоюзную организацию муниципального учреждения «Финансовое управление Администрации города Орска» Оренбургской области.

Наградить Почетной грамотой Федерации Независимых Профсоюзов России:

1. Воронину Наталью Александровну – №11 23.11.2021
– заместителя председателя Ростовской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

ОПЫТ И ПРАКТИКА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

НА БЛАГО ЛЮДЕЙ

Победителем конкурса «Лучший технический инспектор труда» Пермского краевого союза организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф» по итогам 2021 года стал Владимир Потеряев – заместитель председателя Пермской краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ по социально-правовой работе, главный технический инспектор труда.

Интервью газете профсоюзов Пермского края «Профсоюзный курьер».

– Владимир Андреевич, примите наши поздравления по случаю победы в конкурсе!

– Спасибо! Однако я считаю, что первое место в конкурсе – это прежде всего показатель качественной работы всей организации в целом, работа всего коллектива. Отмечу также, что победителем конкурса я становился, еще работая в химической отрасли, участвуя в различных мероприятиях, в том числе по расследованию несчастных случаев, защите прав работников, восстановлению в судах их стажа. Считаю, что если человек будет чувствовать заботу о себе, равнодушие к своей персоне со стороны профсоюзного актива к его проблемам, то он никогда из него не выйдет.

– А каким был ваш путь в профсоюз? Где трудились до того, как пришли в эту организацию?

– Я – профессиональный военный, подполковник Вооруженных Сил – ракетных войск стратегического назначения.

Служил в училище ракетных войск на кафедре автоматизированных систем управления, был старшим преподавателем. После закрытия училища работал на заводе СОЖ электромонтером охраны пожарной сигнализации систем видеонаблюдения, затем начальником штаба ГО и ЧС, возглавлял профсоюзную организацию со 100-процентной численностью. В 2007 году меня избрали заместителем председателя краевой организации профсоюза химических отраслей, где занимался охраной труда. И вот уже два года, как тружусь в нынешней должности.

– Нравится заниматься этой темой?

– Мне нравится живое общение с людьми. В период пандемии приходилось общаться в основном по телефону, и это затрудняло наше взаимодействие. Это касается и общения онлайн, когда не видишь живых глаз аудитории. Мы часто выезжаем на предприятия, чтобы решать какие-то вопросы. Я ведь занимаюсь не только вопросами охраны труда, но и социально-правовыми. Провожу экспертизу коллективных договоров, изучая недоработки в них, в частности в разделе «Охрана труда». К примеру, нам удалось добиться внесения поправок в один из колдоговоров, и количество отпускных дней за вредные условия труда удалось увеличить с 7 до 14 дней. Заключаем соглашения с социальными партнерами – на сегодняшний момент у нас действуют десять таких соглашений с различными отраслевыми организациями. Не так давно в городской службе спасения проводил собрание по созданию первичной профсоюзной организации. Все собравшиеся написали заявление о вступлении в ряды профсоюза – а это 30 человек. В апреле соберем уполномоченных по охране труда, расскажем о методах работы, наградим лучших по итогам 2021 года.

– Какие случаи из вашей деятельности запомнились больше всего?

– В 2019-м был резонансный случай, когда в ДТП погибли два инспектора налоговой инспекции, еще два человека получили травмы. Семьям погибших от краевой организации была выделена солидная помощь – из профсоюзных взносов. А по итогам расследования стало ясно, что вопросам охраны труда в организациях уделяют недостаточное внимание. В данном случае был нарушен режим работы водителя, в результате чего и произошло ДТП со смертельным исходом.

– Какие нарушения чаще всего выявляются на предприятиях, которые вы инспектируете?

– В последнее время часто фиксируются нарушения, касающиеся проведения качественной оценки труда, обеспечения средствами защиты, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. К примеру, во время пандемии работникам домов престарелых постоянно меняли графики работы, и мы отслеживали, чтобы они своевременно узнавали об этих изменениях. Чтобы им вовремя, в полном объеме, выплачивались компенсации. А вот нарушений по выплате заработной платы в наших организациях не фиксировалось. Отмечу также, что в нашей деятельности, что касается защиты прав работников, нет предела совершенству. Работы непочатый край, но мне это, повторюсь, нравится. Немаловажна и поддержка коллектива, а я чувствую ее постоянно.

– Расскажите, чем любите заниматься в свободное время, как отдыхаете?

– Отдыхать предпочитаю вместе с семьей. Очень любим новогодние праздники, которые уже много лет, с 2008 года, проводим в Красном Яре. Катаемся на лыжах, участвуем в эстафетах, много гуляем. Еще очень люблю рыбачить,

собирать грибы, заниматься благоустройством своего дома, участка. Это помогает восстановить силы и вновь вернуться к любимой работе.

Председатель Пермской краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Ольга Ишимова:

– Нашей краевой организации профсоюзов очень повезло! С приходом Владимира Андреевича Потеряева мы подтянули наши слабые места, такие, как охрана труда и здоровья, социальное партнерство и так далее. Буквально за год его работы мы заключили шесть новых соглашений с отраслевыми ведомствами – в частности с УФССП России по Пермскому краю, Пермской таможней, СУ Следственного комитета России по ПК, с ГКУ ПК «Управление государственной противопожарной службы Пермского края», ГКУ ПК «Гражданская защита», ГУ Пермского РО Фонда социального страхования. На сегодня на региональном уровне обеспечено действие 10 отраслевых соглашений, которые распространяются почти на 12 000 работников. На качественно новый уровень удалось вывести коллективные договоры ППО, выросло их количество. Отмечу также, что в минувшем году нашу деятельность по совместной работе администраций и выборных профсоюзных органов по соблюдению требований охраны труда, направленной на исключение смертельного производственного травматизма проверяли представители Центрального комитета Профсоюза. Проверка показала высокий уровень социального партнерства, совместной работы в социально-трудовой сфере и вопросах соблюдения требований охраны труда и здоровья людей в профсоюзных организациях госучреждений Пермского края. Эффективно ведет работу Владимир Андреевич и с такой сложной организацией, как Управление

государственной противопожарной службы Пермского края: общается с руководителями структурных подразделений, проводит встречи с сотрудниками, объясняет сегодняшние задачи и направления деятельности профсоюзов. Это приносит свои результаты. К примеру, уже в этом году в Верецагинском районе, в 23-м отряде ППС ПК ГКУ ПК «УГПС Пермского края», создана первичная профсоюзная организация численностью 98 человек, возглавил которую Дербиков Сергей Юрьевич, начальник пожарной части № 81 23 ОППС ПК ГКУ ПК «УГПС Пермского края». Этими и другими успехами мы обязаны Владимиру Андреевичу. Поздравляем его с победой в конкурсе! Надеемся на долгую совместную работу на благо членов нашего Профсоюза.

Ирина ГИЛЁВА

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

АРМЕНИЯ



ПРОФСОЮЗ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ АРМЕНИИ

В настоящее время в целях борьбы с коррупцией в наиболее целенаправленной, радикальной борьбе по предупреждению коррупции в Республике Армения существование государственной службы, свободной от коррупции, рассматривается как публичное неприятие коррупционных действий. Одним из наиболее эффективных инструментов для достижения этого является создание образа законного, добросовестного государственного служащего, обеспечение подотчетности, прозрачности и нравственности, а также обеспечение доступа к информации о кодексе поведения государственного служащего.

В целях разработки стандартных правил поведения государственных служащих с привлечением международных экспертов Совета Европы разработан проект стандартного кодекса поведения, который имеет обязательный и поощрительный компоненты. К обязательной составляющей относятся нормы поведения государственных служащих, нарушение которых влечет за собой ответственность в соответствии с Законом, в том числе нормы о конфликте интересов, требования о несовместимости и другие ограничения. В проекте также рассматривается поведение, ожидаемое от государственного служащего в частной жизни, с целью предотвращения любых проявлений клеветы или клеветы на государственной службе. Поощрительные правила направлены на формирование более нравственного имиджа государственного служащего, подчеркивая необходимость его саморазвития и самосовершенствования.

Комиссия по предупреждению коррупции разработала проект решения «Об утверждении типовых правил поведения государственных служащих», в котором определяются правила поведения на основе принципов поведения, предусмотренных Законом о государственной службе. Согласно проекту, правила поведения содержат обязательные и поощрительные компоненты. В результате принятия законопроекта ожидается усиление системы этики государственной службы, обеспечение единства правил поведения государственных служащих, повышение доверия населения к государственной службе, создание «инструмента предупреждения коррупции в государственном секторе», а также увеличение гражданского спроса – ожидаемое поведение государственной службы.

ТИПОВОЙ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Типовые правила основаны на принципах поведения, изложенных в Законе о государственной службе (далее – Закон), и являются элементом системы этики государственной службы.

Цель этого документа:

обеспечить хорошее поведение государственного служащего,

способствовать проявлению работником исключительно этического поведения при выполнении им своих обязанностей;

укреплять доверие населения к государственной службе; усилить чувствительность и нетерпимость к морали в системе государственной службы, а также к коррупции;

обеспечивать согласованность применения принципов поведения.

Принципами поведения по смыслу закона являются:

осознание служения обществу,

лояльность к общественным интересам,

вежливость и уважение,

честность.

II. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРАВИЛА ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Обязательные правила поведения государственных служащих формируются из следующих компонентов:

уважение и признательность,

законность,

честность и верность общественным интересам,

прозрачность и подотчетность,
вежливость,
беспристрастность, объективность и исключение дискриминации,
управление интересами,
запрет на получение подарков,
политический нейтралитет и политическая сдержанность,
неопубликованная официальная информация,
использование государственных ресурсов,
предоставление сообщений о случаях коррупции и других нарушениях,
коммуникация через публичные СМИ и социальные сети,
поведение как личности,
правила для менеджеров.

УВАЖЕНИЕ И ЦЕННОСТЬ

Государственный служащий обязан уважать государственные символы Республики Армения (флаг, герб, гимн), государственный язык, а также утвержденные уставом эмблемы государственных органов.

Государственный служащий обязан воздерживаться от государственных символов Республики Армения, от гербов, утвержденных уставом государственных органов, от почитания любого другого символа, от их размещения на территориях, предназначенных для служебной деятельности.

Государственный служащий обязан уважать достоинство всех государственных служащих, граждан и всех членов общества.

Государственный служащий обязан при любых обстоятельствах воздерживаться от проявления в своей деятельности практических, профессиональных или нравственных качеств неподобающего или порочащего поведение государ-

ственной службы, умаляющего доверие общества к государственной службе или ставящего под сомнение беспристрастность и независимость государственного служащего.

ЗАКОННОСТЬ

Государственный служащий обязан действовать в соответствии с принципом законности, в соответствии с буквой и духом закона.

Государственный служащий обязан уважать, соблюдать Конституцию Республики Армения, законы, иные правовые акты, международные договоры, ратифицированные Республикой Армения.

Государственный служащий должен воздерживаться от поведения, которое может быть воспринято как поощрение или терпимость к беззаконию или неуважительному законному поведению.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ВЕРНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННЫМ ИНТЕРЕСАМ

Государственный служащий обязан служить обществу и общественным интересам с предельным усердием, исполнять обязанности в пределах официально закрепленных за ним полномочий, компетенции с максимальной эффективностью.

Государственный служащий обязан своим честным поведением служить примером другим государственным служащим и обществу.

Государственный служащий обязан быть чутким к потребностям общества, общины, сообщества, особенно уязвимых групп при осуществлении своих полномочий.

Государственный служащий обязан поддерживать лиц, связанных с публичной властью, в осуществлении их прав и свобод, определенных законодательством РА и международными обязательствами.

Государственный служащий обязан воздерживаться от поведения, которое может поставить под сомнение добросовестное исполнение должностных обязанностей государственным служащим, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации, а также репутации государственного органа.

Государственный служащий обязан быть трезвым, последовательным в поддержании авторитета государственного органа, выявлять, максимально устранять ошибки, допущенные другими лицами, вопросы, вызывающие недоумение, упущения.

Государственный служащий обязан применять политику, руководящие принципы и решения, принятые компетентными органами, независимо от личных убеждений или подходов, подчиняться законным требованиям вышестоящих и непосредственных начальников.

Государственный служащий обязан при необходимости представить профессиональные возражения против предусмотренных политик, указаний или решений до их принятия, а после их принятия выполнить их требования.

Государственный служащий обязан обратиться к организатору этики за профессиональной консультацией по вопросам соблюдения правил поведения.

Государственный служащий должен проявлять уважение и сдержанность при выражении критического беспокойства по поводу обстоятельств или деятельности государственной службы на его или ее рабочем месте или в других сферах.

ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОДОТЧЕТНОСТЬ

Государственный служащий обязан обеспечивать прозрачность и подотчетность при осуществлении своих полномочий.

Государственный служащий обязан действовать прозрачно при согласовании действий с другими органами публичной власти, а также адекватно реагировать на возникшие проблемы.

Государственный служащий обязан исключать предоставление недостоверной, ложной, вводящей в заблуждение информации, не способствовать, не требовать предоставления такой информации от других государственных служащих.

Государственный служащий обязан отвечать на запросы, представляемые Комиссией по предупреждению коррупции в порядке, установленном законодательством, при проведении анализа дополнительных материалов – имущества, доходов, расходов, проверки деклараций о заинтересованности.

Государственный служащий обязан обеспечить участие общественности в принятии решений при отсутствии соответствующих правовых препятствий.

БЛАГОСОСТОЯНИЕ

Государственный служащий обязан не ссылаться на свое служебное положение или орган государственной власти, в котором он работает, с целью получения преимущества любого рода и объема при решении частных/личных задач.

Государственный служащий обязан выражать свою личность при общении с другими лицами при исполнении своих служебных обязанностей, в том числе посредством переписки или по телефону.

Государственный служащий обязан проявлять сдержанность, уравновешенность и уважение в любой ситуации при использовании всех средств служебного общения.

Государственный служащий обязан проявлять тактичность в отношениях с коллегами, не повышать голос на рабочем месте, критиковать коллегу только в его присутствии, объясняя все основания.

Государственный служащий обязан быть тактичным, сдержанным, не препятствовать выполнению обязанностей других государственных служащих при общении с коллегами или работниками других государственных органов.

Государственный служащий обязан воздерживаться от проявления привилегированного отношения к кому-либо в силу положения этого лица в системе государственной службы.

Государственный служащий обязан не применять физическую силу и не создавать для нее угрозы.

Государственный служащий обязан приходить на работу в одежде служебного стиля, соблюдать правила ношения одежды, установленные данным органом.

Государственному служащему запрещается употреблять наркотические средства или психотропные вещества, а также выходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или психотропного опьянения.

Государственному служащему запрещается курение на рабочем месте, а также нарушение пожарной безопасности и санитарных норм и правил.

БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ, ОБЪЕКТИВНОСТЬ И ИСКЛЮЧЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Государственный служащий обязан проявлять беспристрастность при исполнении своих обязанностей, воздерживаться от проявления предвзятости в словах или поведении, действовать таким образом, чтобы его беспристрастность не вызывала необоснованных сомнений, руководствоваться предположениями, эмоциями, личное отношение или другие побочные эффекты.

Государственный служащий обязан воздерживаться от любой формы дискриминации, включая сексуальные домогательства, дискриминацию или создание такого впечатления.

Государственный служащий должен исключать дискриминацию любой организации, группы или лица по признаку его пола, расы, цвета кожи, этнического или социального происхождения, языка, религии, политической или иной принадлежности, принадлежности к национальному меньшинству, имущественного положения, рождения, инвалидности, возраста или других личных и социальных обстоятельств.

Государственный служащий обязан сохранять беспристрастность в отношениях с другими лицами, в том числе избегать проявления такого поведения, в результате которого при одних и тех же фактических обстоятельствах одно лицо будет иметь определенное преимущество перед другим.

Государственный служащий обязан проявлять равное отношение в отношениях с коллегами, в профессиональной поддержке, наращивании потенциала, служебной аттестации, продвижении по службе и в других действиях, вытекающих из трудовых отношений.

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСАМИ

Государственный служащий обязан воздерживаться от любых действий или решений, которые могут быть разумно истолкованы как прямая или косвенная личная выгода или, по смыслу Закона, интерес аффилированного с ним лица.

Государственный служащий обязан представить письменное заявление своему непосредственному руководителю, а в случае его отсутствия – в Комиссию по предупреждению коррупции по официальным каналам связи об обстоятельствах реального или возможного конфликта интересов. Воздержитесь от каких-либо действий или решений по данному вопросу до получения письменного указания непосредственного руководителя или Комиссии по предупреждению коррупции.

Государственный служащий обязан избегать отношений, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов либо при наличии которых работник не сможет беспристрастно выполнять свои обязанности.

Государственный служащий должен воздерживаться от выполнения функций, которые могут привести к частым ситуациям конфликта интересов.

Государственный служащий обязан не давать необъективных гарантий или посредничества в своем назначении, продвижении по службе, повышении своего служебного положения и т.п., а также не склонять кого-либо к даче таких гарантий или посредничества.

Государственный служащий обязан незамедлительно уведомить об этом своего начальника или непосредственного начальника в случае принятия предложения о дальнейшей работе в частном секторе в письменной форме с использованием официальных средств связи.

ЗАПРЕТ ПОДАРКОВ

Государственный служащий обязан воздержаться от вручения недопустимого по смыслу Закона подарка, в том числе от гостеприимства или согласия принять их позднее, если такой подарок, в том числе знак гостеприимства, не был обоснованно предоставлен лицу, не являющемуся государственным служащим или не занимающим государственную должность.

Государственный служащий обязан воздерживаться от принятия подарков, разрешенных в соответствии со статьей 29-3-3 Закона, если можно предположить, что они могут повлиять на надлежащее осуществление его или ее полномочий, учитывая характер ситуации и отношения с донором. Любой вид подарка или приема, который считается допустимым

в соответствии с тем же законом – ценность должна быть в социально приемлемых пределах – сопоставима с ситуацией.

Государственный служащий обязан воздерживаться от использования нематериальной выгоды, если можно предположить, что это может повлиять на надлежащее осуществление его или ее полномочий. Нематериальным преимуществом может быть, например, привилегированное положение или возможность быстрого доступа к товарам, и в этом случае их денежная стоимость не очевидна.

Государственный служащий обязан воздерживаться от получения вознаграждения из других источников, кроме государственного бюджета, за выполнение своих функций и обязанностей.

Государственный служащий обязан не принимать никаких подарков в виде наличных денег или других конвертируемых инструментов (например, подарочные карты, виртуальные валюты, банкноты, дорожные чеки и т. д.).

Государственный служащий обязан во всех случаях, независимо от ценности подарка, в том числе представительского, письменно сообщить непосредственному руководителю о полученном подарке, в том числе о нематериальной пользе от приема, через официальные средства связи.

ПОЛИТИЧЕСКИЙ НЕЙТРАЛИТЕТ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ СДЕРЖАННОСТЬ

Государственный служащий обязан проявлять политическую сдержанность-нейтралитет при исполнении своих обязанностей, в том числе не выражать публично свои политические взгляды, воздерживаться от выражения поведения, которое может создать впечатление занятия политической деятельностью.

Государственный служащий обязан не спонсировать какую-либо партию, политическую организацию или движе-

ние, что включает в себя в том числе размещение логотипов партий или кандидатов в средствах массовой информации, подготовку агитационных материалов, организацию политических мероприятий, административных, организационных или иных мероприятий для их пропаганды таким образом, чтобы вести кампанию за или против кандидата или партии в органах государственной власти или за их пределами.

Государственный служащий обязан не совершать действий на службе политических интересов или заниматься их защитой, не выполнять требования о предоставлении государственных средств на такую деятельность, а также не предъявлять таких требований к другим государственным служащим.

Государственный служащий обязан воздерживаться от публичных выступлений политического характера, публикации статей политической направленности или размещения в социальных сетях за или против политической партии, лайков или распространения таких сообщений.

ОФИЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ, НЕ ПОДЛЕЖАЩАЯ ПУБЛИКАЦИИ

Государственный служащий обязан соблюдать установленные законодательством требования по работе с документами и материалами, содержащими конфиденциальную информацию, ставшую ему известной при исполнении служебных обязанностей.

Государственный служащий обязан не использовать в иных целях, не публиковать или иным образом предоставлять (в том числе после увольнения) непубличную информацию, известную ему в связи с исполнением служебных обязанностей, если иное не установлено законом.

Государственный служащий обязан надлежащим образом поддерживать, соблюдать правила конфиденциальности,

защиты персональных данных и безопасность, обрабатывать и управлять данными, информацией, паролями, которые находятся под его/ее контролем в связи с осуществлением профессиональных полномочий и т.д.

Государственный служащий обязан не предпринимать действий для получения доступа к секретным служебным данным, информации, паролям, особо охраняемым территориям, которые не являются необходимыми для осуществления им своих полномочий, таких как не копирование или запись, фото- или видеосъемка эту информацию без разрешения.

Государственный служащий обязан не использовать в исследованиях или работе информацию, не соответствующую его должностным обязанностям, подлежащую опубликованию, но еще не опубликованную данным государственным органом.

Государственный служащий обязан не публиковать данные морального заключения, предоставленного Комиссией по предупреждению коррупции, в случаях, определенных законом, не обращаться в нее без ссылки непосредственно на заключение или со ссылкой на Комиссию по предупреждению коррупции.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ

Государственный служащий обязан использовать материально-технические, финансово-информационные средства, предусмотренные для его деятельности, использовать имущество только в служебных целях и экономно.

Государственный служащий обязан не использовать общественные ресурсы, в том числе рабочее время других государственных служащих, в личных целях или в иных личных целях.

Государственный служащий обязан не использовать свое рабочее время для выполнения деятельности, отличной от

его служебных обязанностей, если иное не согласовано в соответствии с действующими нормами со своим начальником или непосредственным начальником.

ПОДАЧА ДЕЛ О КОРРУПЦИИ И ДРУГИХ НАРУШЕНИЯХ

Государственный служащий обязан представить письменный отчет своему непосредственному начальнику, или своему начальнику, или иному надзирающему за ним лицу, или уполномоченному лицу руководителя компетентного органа посредством официальных средств связи. Существенное нарушение заявленных правил декларирования, иные вредоносные действия, ущерб общественным интересам или серьезные операционные ошибки.

Государственный служащий обязан представить письменное сообщение через официальные средства связи в порядке, установленном Законом о системе оповещения, о предполагаемых нарушениях, допущенных им, а также его начальником или непосредственным начальником.

Государственный служащий обязан в письменной форме информировать непосредственного начальника или начальника обо всех случаях предложения каких-либо благ или выгод третьими лицами, обусловленных его обязанностями.

Государственный служащий обязан проявлять уважение к другим государственным служащим, заявившим о нарушениях.

КОММУНИКАЦИЯ ЧЕРЕЗ ОБЩЕСТВЕННЫЕ СМИ И СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Государственный служащий обязан давать официальное интервью или при общении соблюдать правила, коммуникационную стратегию, инструкции, решения и официальную позицию своего государственного органа.

Государственный служащий обязан уважать деятельность средств массовой информации, направленную на информирование населения, а также оказывать им содействие в получении в установленном порядке достоверной информации.

Государственный служащий обязан не публиковать и не комментировать в социальных сетях, не лайкать и не распространять посты, которые могут нанести ущерб, унижить или иным образом запятнать репутацию государственной службы.

Государственный служащий обязан не комментировать, не критиковать, не обсуждать на своем рабочем месте функции, решения, вопросы, связанные с деятельностью государственного органа, в социальных сетях – правовые вопросы, а также не распространять о них неофициальные новости.

Государственный служащий обязан как частное лицо не разжигать национальную, расовую, религиозную вражду или поддерживать такие действия, не высказывать личных угроз, оскорбительных выражений в адрес кого бы то ни было, не использовать откровенные уличные выражения при общении в социальных сетях.

Государственный служащий обязан не размещать в социальных сетях личные фотографии, которые могут стать поводом для распространения порочащих новостей.

ПОВЕДЕНИЕ КАК ЧАСТНОГО ЛИЦА

Государственный служащий, как частное лицо, должен избегать дискредитации или унижения государственной службы.

Государственный служащий обязан не использовать свое положение для создания привилегий, исключений, иных благоприятных условий для себя или других лиц.

Запрещается осуществление частных финансовых операций в частной жизни государственного служащего, в том

числе его начальника, в том числе предоставление кредитов, предоставление гарантий за другого работника, а также выступление поручителем по кредитам, предоставляемым финансовыми учреждениями.

ПРАВИЛА ДЛЯ ЛИДЕРОВ

Лицо, занимающее должность государственной службы, обязано служить примером, лично соблюдать требования поведения, которого он ожидает от других.

Лицо, занимающее должность государственной службы, обязано четко формулировать политику и цели государственного органа или подразделения, надлежащим образом информировать о них подчиненных государственных служащих.

Лицо, занимающее должность государственной службы, обязано при необходимости по согласованию с организатором этики или комитетом по этике ответить на вопросы, связанные с надлежащим выполнением настоящих правил.

Лицо, занимающее должность государственной службы, обязано принимать соответствующие меры, предусмотренные законом, за нарушения Обязательных правил поведения.

Лицо, занимающее должность государственной службы, обязано защищать законные интересы государственных служащих или подчиненных ему служащих, вмешиваясь в случае притеснений или иного несправедливого обращения с ними.

Лицо, занимающее должность руководителя государственной службы, обязано исключать проявления дискриминационного поведения, а также злоупотребление полномочиями вышестоящего.

Лицо, замещающее должность государственной службы, обязано не давать указаний, противоречащих законодательству, а также выходящих за рамки его полномочий.

Лицо, занимающее руководящую должность государственной службы, обязано предпринимать активные действия в случае поступления сообщений о фактах коррупции или иных правонарушений со стороны работающих в его подчинении государственных служащих.

III. ДОПУСТИМЫЕ ПРАВИЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Чтобы улучшить качество своей работы, государственный служащий должен быть открыт для новаторских практик, постоянно следить за национальной и международной передовой практикой в своей области, следить за международными и региональными разработками и стараться включать их в свою работу как возможную практику.

Государственный служащий должен прилагать усилия для выявления существующих проблем в своей сфере деятельности, находить пути их преодоления через других государственных служащих, другие органы государственной власти, общественные обсуждения, сотрудничество с общественностью.

Государственный служащий должен оказывать необходимую поддержку коллегам, особенно вновь назначенным государственным служащим, при исполнении ими своих служебных обязанностей.

В случае необходимости государственный служащий должен привлекать партнеров к процессу принятия касающихся их решений, позволять им высказывать свое мнение об этих решениях, а в случае несогласия с ними – известные причины.

Государственный служащий должен приложить все усилия для защиты государственных компьютерных систем, оборудования и программного обеспечения, а также физиче-

ских помещений его или ее государственного офиса от потенциальных угроз безопасности.

Следует поощрять государственного служащего сообщать о случаях коррупции и других нарушениях, чтобы служить примером для других государственных служащих.

Государственный служащий должен принимать меры для предотвращения коррупционных действий своих подчиненных.

Государственный служащий должен создать благоприятную трудовую этику и здоровую среду, которые будут способствовать более эффективной работе.

Государственный служащий обязан принимать все разумные меры для обеспечения осведомленности своих государственных служащих о законах Республики Армения, настоящих правилах и принципах государственной службы и быть последовательным в их соблюдении.

Государственный служащий должен добросовестно выполнять свои обязанности гражданина, в том числе все финансовые обязательства, особенно обязательства, связанные с налогами, пошлинами, коммунальными платежами, а также другие правила дорожного движения, предусмотренные законодательством РА.

При заключении частных финансовых сделок между государственными служащими государственный служащий должен обеспечить, чтобы репутации государственной службы в результате их частных сделок, деятельности органов государственной власти, являющихся их рабочими местами, не был нанесен оперативный или репутационный ущерб.

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТИПОВЫХ ПРАВИЛ

Государственные служащие несут личную ответственность за соблюдение правил поведения.

Нарушение правил поведения учитывается при его аттестации, повышении, назначении.

Нарушение Обязательных правил может повлечь за собой дисциплинарное взыскание в порядке, установленном соответствующим законодательством. Установленная дисциплинарная ответственность не исключает применения самых строгих мер ответственности, предусмотренных законодательством РА.

Последовательность этих правил поведения не подчеркивает их приоритета.

ТАИЛАНД

Конфедерации по связям с работниками государственных предприятий (SERC)

Прекращение антипрофсоюзной дискриминации в Таиланде

В Таиланде один из самых низких показателей профсоюзного движения в Юго-Восточной Азии. По оценкам Международной организации труда (МОТ), в 2017 году только два процента тайских рабочих были членами профсоюзов.

Есть три ключевых фактора, способствующих низкому уровню профсоюзного движения в Таиланде: антипрофсоюзная дискриминация, поддерживаемая государством, фрагментация тайских предприятий и патерналистский режим.

Во-первых, тайские рабочие сталкиваются с жесткой антипрофсоюзной дискриминацией со стороны работодателей во время процесса организации и всякий раз, когда существуют производственные конфликты. Судебная и исполнительная власти Таиланда содействуют такой дискриминации в законодательстве и на практике.

Раздел 121(3) Закона о трудовых отношениях Таиланда 1975 года (LRA) гласит, что работодатель «не должен препятствовать членству работника в профсоюзе...». Тем не менее гражданский суд Таиланда считает, что работник может пользоваться преимуществами профсоюза только после официального вступления в профсоюз.

Кроме того, тайское управление по труду требует, чтобы работники предъявляли свои требования работодателям по защите от несправедливого увольнения заблаговременно. Это наносит двойной удар по защите рабочих в судебных и административных делах.

Кроме того, LRA распространяется только на работников частного сектора. Правительство Таиланда приняло Закон 2000 года о трудовых отношениях на государственных предприятиях (SELRA) для регулирования государственных служащих и работников государственных предприятий, которым запрещено организовывать какие-либо забастовки. Разделение работников государственного и частного секторов подрывает единство рабочего движения.

В 2015 году Глобальный союз IndustriALL представил в МОТ 18 дел о борьбе с профсоюзами от имени своих членских организаций в государственном секторе Таиланда. Эти жалобы выявили повторяющуюся схему: когда тайские рабочие пытались зарегистрировать профсоюзы, компании быстро увольняли профсоюзных лидеров и активных членов профсоюза. Инспекторы по труду министерства регулярно советовали рабочим получать компенсацию и уходить из компаний.

В некоторых случаях для запугивания рабочих привлекалась полиция. Компания использовала тактику судебного преследования, доводя профсоюзы из первой инстанции в Верховный суд по различным причинам, таким как «клевета на компанию», чтобы исчерпать ресурсы и энергию профсоюза.

Даже если профсоюзные лидеры успешно регистрируют профсоюз, работодатели могут использовать причины реструктуризации или сокращения предприятий, чтобы уволить лидеров. Когда суд по трудовым спорам распорядился о восстановлении профсоюзных лидеров, работодатели и трудовые органы отказались это делать.

Как следствие тайские рабочие государственного сектора опасаются создавать или вступать в профсоюзы из-за реальной угрозы потери работы и дохода.

Изучив жалобы, Комитет МОТ по свободе ассоциации пришел к выводу, что акты антипрофсоюзной дискримина-

ции нарушают принцип свободы ассоциации. МОТ призвала правительство Таиланда запретить и ввести наказание за уничтожение профсоюзов, ускорить внесение поправок в LRA и SELRA, чтобы обеспечить их соответствие принципу свободы объединения и коллективных переговоров.

В ответ на рекомендации МОТ Министерство труда заявило, что разрабатывает поправки к LRA и SELRA в соответствии с рекомендациями МОТ. Правительство Таиланда готовилось ратифицировать Конвенцию МОТ №87 о свободе ассоциации и Конвенцию №98 о коллективных переговорах.

Это заявление правительства Таиланда является хорошим шагом на пути к улучшению трудовых отношений и защите прав работников.

Второй фактор, мешающий рабочим организовываться – это фрагментация мира труда в Таиланде. Согласно исследованию Friedrich Ebert Stiftung, на 70 процентах предприятий в Таиланде работает менее 10 человек.

Раздел 89 ЗЗП требует, чтобы по крайней мере десять рабочих создали профсоюз предприятия, а это означает, что трудовое законодательство, без учета характеристик предприятий в стране, буквально запрещает 70 процентам рабочих объединяться в профсоюзы.

Более того, учитывая, что примерно 54 процента всей рабочей силы составляют неформальные работники в сфере питания, жилья, розничной торговли, транспорта, связи и строительства, и эти самозанятые работники автоматически исключаются из профсоюзов. В профсоюзы могут быть организованы только государственные служащие, доля которых по многочисленности составляет больше 10 человек, работающих в одной организации.

Третьим фактором, вызывающим низкую плотность профсоюзов, является патерналистский режим, который формирует профсоюзное движение в Таиланде. С одной

стороны, режим подавляет и контролирует рост рабочего движения, а с другой – обеспечивает различные защиты и безопасность для простых рабочих.

По словам Вемхёрнера, вскоре после окончания Второй мировой войны режим Фибун Сонгкрам запретил прокоммунистический Центральный союз Таиланда (CUT) и поддержал проправительственный Тайский национальный конгресс профсоюзов (TNTUC). Впоследствии, после того как Сарит Таннарат захватил власть в результате государственного переворота в 1956 году, его правительство отменило Закон о труде и объявило все профсоюзы незаконными. Военный режим, установленный после переворота 1976 г., запретил забастовки рабочих.

В период холодной войны военный режим демонизировал лидеров профсоюзов как коммунистов и радикалов, заставив традиционное тайское общество отвернуться от профсоюзов. В результате этих неоднократных подрывов демократического правления организация на низовом уровне была серьезно подавлена, а развитие сильного рабочего движения в Таиланде было подавлено.

И наоборот, трудовое законодательство Таиланда обеспечивает различные виды защиты работников. Например, если компания приостанавливает свою деятельность, она обязана выплачивать своим работникам 75 процентов заработной платы. Трехсторонний комитет по социальному обеспечению труда Департамента охраны труда и социального обеспечения Таиланда уполномочен требовать от компаний выплаты специального выходного пособия или предоставления каких-либо социальных пособий работникам. Он также учредил фонд социального обеспечения сотрудников для предоставления денежных выплат работникам, уволенным компаниями, или в случае смерти.

Рабочее движение в Таиланде сталкивается с двумя антипрофсоюзными силами: со стороны владельцев капитала и со стороны государства. Рабочему движению следует прилагать больше усилий для создания более широких союзов с социальными партнерами, добиваться демократизации и устойчивого гражданского правления.

Для рабочего движения жизненно важно потребовать от всех политических лидеров включения демилитаризации в свои демократические программы. Профсоюзы также могут легко найти потенциальных союзников в студенческом движении, так как тайские студенты активно борются против патерналистской и иерархической культуры в системе образования.

Сообщается, что неорганизованные молодые активисты гонконгского продемократического движения начали объединяться в профсоюзы в качестве новой платформы для борьбы за большее демократическое пространство и всеобщие выборы в специальном административном районе Китая. Тайские профсоюзные деятели должны понять это.

На самом деле прекращение дискриминации профсоюзов пойдет на пользу экономическому развитию Таиланда, поскольку все больше зарубежных стран и инвесторов требуют от принимающих стран соблюдения международных трудовых норм.

Например, в 2019 году торговый представитель США приостановил действие Всеобщей системы преференций (GSP), которая предоставила Таиланду ряд торговых привилегий. Это затронуло 573 экспортных продукта и, как ожидается, привело к убыткам в размере 1,3 миллиарда долларов США в год.

Приостановление торговых привилегий было результатом петиции Американской федерации труда и Конгресса промышленных организаций (AFL-CIO) о нарушении свобо-

ды ассоциации и выражения мнений рабочих, а также права на забастовку в Таиланде. AFL-CIO также раскритиковал правительство Таиланда за то, что оно не приняло требование тайских профсоюзов о ратификации Конвенций МОТ 87 и 98.

Благодаря ратификации двух конвенций МОТ, защищающих право рабочих на организацию, и приведению национального трудового законодательства в соответствие с конвенциями, у правительства Таиланда все еще есть возможность отменить решение о приостановке ВСП.

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Обращение Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России к Президенту Российской Федерации Владимиру Владимировичу Путину

Уважаемый Владимир Владимирович!

Федерация Независимых Профсоюзов России, самая массовая общественная организация страны, объединяющая в своих рядах около 20 миллионов членов профессиональных союзов, заявляет о поддержке Вашего твердого курса, направленного на защиту политического и экономического суверенитета, территориальной целостности нашей страны, её национальных интересов и безопасности граждан.

Сегодня Россия столкнулась с беспрецедентной атакой со стороны так называемого «коллективного Запада», ведомого правящими кругами Соединенных Штатов Америки и Великобритании. Нам фактически объявлена война на информационном, культурном, финансовом, экономическом фронтах. Горячая фаза этой войны развернулась сегодня на Украине, где нацистские недобитки действуют по инструкциям натовских офицеров и сражаются натовским оружием.

В этой ситуации мы считаем, что как никогда необходима консолидация всех сил нашего общества, поддержание социального мира и стабильности. Мы полны решимости одержать победу в данном противостоянии, защитить национальные интересы России, обеспечить построение свободного, демократичного, многополярного мира.

В целях консолидации и укрепления страны, защиты интересов трудящихся мы настаиваем на безусловной национализации имущества тех компаний из недружественных стран, которые, выполняя требования своих правительств по антироссийским санкциям, бросают свое производство, оставляя сотрудников без работы, потребителей без продукции, смежников без заказов.

Мы поддерживаем Ваше решение о переводе платежей за российский газ на рубли и считаем необходимым поэтапно перевести на национальную валюту оплату всех товаров, экспортируемых из России. Тем недружественным странам, кто не хочет платить, немедленно прекратить поставки нефти, газа, удобрений, металлов, продовольствия. Делолларизация

экономики, отказ от экономического диктата одной страны – важное условие для построения многополярного мира. В качестве дальнейших действий мы предлагаем в ответ на объявленные экономические санкции против Российской Федерации обеспечить продажу стратегически значимых товаров нашей страны только в обмен на необходимые для России товары, оборудование и технологии по аналогии с тем, как западный мир обеспечил себя нефтью в условиях экономического эмбарго со стороны арабских стран в начале 1970-х годов, выдвинув формулу «бушель за баррель», когда условием продажи хлеба стала продажа необходимого количества нефти.

Мы считаем необходимым принятие неотложных мер по обеспечению занятости граждан, индексации заработной платы в соответствии с ростом инфляции. В связи с этим мы предлагаем осуществлять пересмотр минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума и основных социальных выплат ежеквартально.

С целью защиты интересов трудящихся считаем необходимым принять изменение в законодательство, в соответствии с которым соглашения, заключенные в отрасли или на территории от лица большинства трудящихся и работодателей данной отрасли или территории, распространялись бы на все предприятия и имели бы значение подзаконного акта.

В связи с антироссийской кампанией, развязанной, в том числе, в международном профсоюзном движении, Федерация Независимых Профсоюзов России приостановила свое членство в Международной конфедерации профсоюзов. Тем не менее, покидая Конфедерацию, мы обратились к нашим коллегам со следующими словами: «Что бы сегодня вы ни говорили под диктовку Соединенных Штатов Америки и Великобритании, завтра вы неизбежно превратитесь в наших союзников, когда будете вынуждены вывести миллионы своих членов профсоюзов на акции протеста против разорительных для европейской и мировой экономики антироссийских санкций, лишавших людей доходов, рабочих мест и уверенности в завтрашнем дне».

Уважаемый Владимир Владимирович!

Вы были нашим кандидатом на всех Президентских выборах с 2000 года, и мы голосовали за Вас. Поддержим и на предстоящих выборах!

Вы подлинный национальный лидер, защищающий жизнь и интересы граждан и страны в целом!

Владимир Владимирович – не отступайте!

Вместе мы победим!

**Доклад Председателя ФНПР Шмакова М.В.
на заседании Генерального Совета ФНПР
20 апреля 2022 года
«О текущей ситуации и задачах профсоюзов»**

Уважаемые члены Генерального Совета ФНПР,
уважаемые приглашенные!

Если называть прямо и своими именами, то нашему Отечеству объявлена война во всех общественных сферах – экономической, логистической, дипломатической, информационной и прочих. Война объявлена глобалистской либеральной элитой, цель которой сформулирована просто и ясно – уничтожение русской цивилизации, русского мира.

Почему – тоже просто и ясно: западный капитализм вырождается в глобальный цифровой концлагерь на нацистском фундаменте – Россия же выступает за многополярный мир, за будущее для всех народов.

И в этом противостоянии Россия прежде всего отстаивает свое право исповедовать традиционные ценности, быть суверенной державой, свое право БЫТЬ.

Нужно признать, мы несем военные потери, но это цена за высшую гуманистическую цель, которую реализуют российские Вооруженные силы, – защита прав и свобод человека и гражданина, прежде всего права на жизнь.

Экономика нашей страны снова оказалась под жестким санкционным давлением со стороны США и стран, поддерживающих концепцию однополярного мира. Фактически мы столкнулись с экономической агрессией со стороны бывших так называемых «друзей» и «партнеров». Российские резервы заблокированы в западных финансовых структурах. Политика двойных стандартов, подчиняющая глобальную экономику, национальные интересы и здравый смысл идее мировой

гегемонии США, настроила западные политические элиты против нашей страны, сделала североамериканский и европейский бизнес и граждан заложниками в большом геополитическом переделе.

При этом американские и европейские политики готовы загнать собственный бизнес и население в пропасть экономической рецессии, блокируя для них один из крупнейших в мире потребительских рынков. Рискуют развалить не российскую, а собственную экономику, угрожая нам нефтяным и газовым эмбарго.

Нестабильность курса рубля и одномоментное разрушение логистических цепочек привели к дефициту ряда товаров и росту потребительских цен. Панические настроения, инспирированные негативными «информационными вбросами», усугубили эту ситуацию, вызвав спекулятивное поведение у ритейла и «запасательство» у населения. Реальные доходы населения снижаются, что неизбежно ведет к сокращению потребительского рынка.

Запрет на экспорт в Россию и массовый уход западных компаний ударил по автомобилестроению и тем отраслям, где производство зависит от импорта сырья, оборудования или комплектующих (электроника, информационно-коммуникационные технологии, сельское хозяйство). С другой стороны, ограничения на экспорт российской продукции сократили возможности для металлургии, производителей промышленной и агропромышленной продукции.

На рынке труда на этом фоне отчетливо проявились два вектора: с одной стороны, растет спрос на рабочую силу в обрабатывающей промышленности, а с другой – происходит высвобождение работников, простой и вынужденная неполная занятость в компаниях с иностранным капиталом, на импортозависимых производствах и в торговле. Безработица растет незначительно, но усиливаются структурные диспро-

порции: предложение рабочей силы не может удовлетворить растущий спрос на труд, так как высвобождающиеся работники требуют переобучения.

Удорожание кредитных ресурсов для бизнеса и сокращение потребительского спроса создают высокий риск задержек и невыплаты заработной платы, снижения цены труда в целом, поскольку бизнес вынужденно урезает затраты как на оплату труда, так и на «социальный пакет».

В бюджетном секторе, традиционно составляющем основу «работающих бедных», индексация заработной платы отстает от темпов инфляции, ухудшая и без того нелегкое положение работников образования, здравоохранения, культуры, социальной сферы, физической культуры и спорта.

Панические ожидания населения подогреваются прозападными провокаторами, задача которых – утрата единства многонационального народа нашей страны.

Российский бизнес и граждане также пострадали от внешнеэкономической конъюнктуры, но в основе сегодняшних экономических проблем в России лежит не только «санкционная» политика Запада, но и наши собственные недоработки, просчеты и ошибки.

Наше сложное положение в современном мире означает необходимость большой и слаженной работы внутри страны.

Первое, что нужно, – построение самодостаточной российской экономики, не зависимой от импорта. Это означает: кардинальный пересмотр государственной экономической политики, структурные изменения в управлении всей экономикой в целом (от создания полноценной системы стратегического планирования до проектной эмиссии) и запуск новой индустриализации.

Ухудшение отношений с западными партнерами, завершившееся политическим и экономическим противостоянием, не было одномоментным. Экономический блок Прави-

тельства России, игнорируя очевидные риски, продолжал и продолжает наступать на те же «грабли».

Упорно проводя политику резервирования, формируя фонды и накапливая ресурсы, правительство размещало их за рубежом, как олигарх, прячущий деньги в офшор. Вместо того чтобы инвестировать в российскую экономику, создавать рабочие места, повышать благосостояние граждан и тем самым двигаться вперед, мы поддерживали экономику ныне недружественных государств, кредитовали западный бизнес, платили заработную плату иностранным рабочим. Опасаясь инфляции, мы упустили возможности для экономического роста. Сегодня эти резервы заморожены.

Многие годы денежно-кредитная политика государства была подчинена идее борьбы с инфляцией и не способствовала экономическому развитию.

Ограничение денежной массы обескровило экономику. Ключевая ставка Центробанка только в период пандемии стала двигаться в сторону уменьшения. Банк России вместе с Минфином ограничивал развитие экономики, снижая доступность кредита для бизнеса путем повышения его стоимости, установления жестких требований для кредитования, сокращения конкуренции в банковском секторе. Все это негативно отразилось прежде всего на малом и среднем бизнесе, на сельском хозяйстве, которое несет высокие риски из-за сезонного характера его функционирования. Здесь следует вспомнить и те «суррогатные» меры поддержки бизнеса, которые предпринимало государство: например, субсидирование процентной ставки вместо удешевления самого кредита, – это, по сути, «перекачка» бюджетных средств в банки.

Еще одной причиной нашей неготовности к последствиям «санкционного» давления можно назвать недальновидность промышленной политики. Приоритетная задача по импортозамещению финансировалась государством по оста-

точному принципу и в результате не была реализована в полном объеме. Даже разработка отечественных микрочипов оказалась импортозависимой от Тайваня.

Внешнеторговая политика не была ориентирована на защиту национальных интересов. Вместо поддержки российского производителя его под флагом глобализации рынков и расширения возможностей в рамках участия в ВТО загнали в крайне невыгодное положение по отношению к иностранным конкурентам. В течение десяти лет государство отказывалось от защиты национального производства как в промышленности, так и в сельском хозяйстве, фактически затормозив их развитие.

Создание новых высокоэффективных рабочих мест лишь декларировалось в стратегических документах, а фактически поддержка реального сектора экономики носила точечный характер, создавая импортозависимые производства.

Однако для России экономическая изоляция не так страшна. Наша страна имеет огромный и еще не растраченный потенциал: территория и природные ресурсы, промышленность и сельское хозяйство, социальная инфраструктура и человеческий капитал – все это дает нам хороший шанс выйти из экономического противостояния с Западом через «новый индустриальный прорыв». Снижение конкурентного давления со стороны западных производителей – это, скорее, благоприятные условия для развития отечественного производства.

Правительством уже принимается ряд правильных мер – и для нейтрализации негативных последствий санкций, и для восстановления здравого смысла в экономической политике. К последнему можно отнести усиление мер по деофшоризации экономики и прекращению оттока капитала, в том числе запрет на доступ компаний-нерезидентов к недрам и другим природным ресурсам, к госзаказам, государственным субси-

диям, кредитам, к заключению концессионных соглашений, к участию в госпрограммах, к операциям со сбережениями населения и другим.

Какие еще условия должно обеспечить Правительство России для преодоления кризисных явлений в экономике?

Для предотвращения негативных последствий внешне-политических событий важна не только стабилизация курса рубля, но и снижение ключевой ставки Центробанка. Она постепенно снижается и, надеемся, в ближайшем будущем снова вернется в разумные пределы.

Правительство не должно допускать повышение тарифов и спекулятивный рост потребительских цен, прежде всего на продукты и товары первой необходимости.

При сбалансированной денежно-кредитной политике и поддержке государства в виде налоговых преференций для отечественного производителя должна быть решена задача импортозамещения. Эта задача, конечно, не исключает формирование новых устойчивых партнерских связей с поставщиками из дружественных стран (бананы и кофе в нашем климате не растут).

Следует позаботиться о цифровой инфраструктуре для импортозамещения и новых каналов внешней торговли.

Необходимо поддерживать и развивать отечественные экосистемы, включающие маркетплейсы, системы электронного документооборота, логистические и финансовые сервисы, такие как «Биржа импортозамещения», созданная на базе Государственной информационной системы промышленности.

Для решения задач государственного планирования все экосистемы (и те, что работают с поставками из-за рубежа) должны быть подключены к единому государственному агрегатору – электронному «Госснабу», координирующему цепочки производства и поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции.

Еще одной инфраструктурной задачей государства является обеспечение бесперебойного функционирования всех каналов связи: от Интернета до мобильной связи. В эпоху цифровой трансформации всех сфер жизнедеятельности важно обеспечить цифровую независимость и безопасность.

Нормализация макроэкономических факторов и поддержка инфраструктуры позволят вернуться от антикризисных мер к основной повестке социально-экономического развития страны.

Три основных социально-трудовых приоритета в новой индустриализации на основе цифровых технологий – это создание рабочих мест, повышение доходов населения и развитие социального партнерства.

Создание рабочих мест должно стать ключевым направлением государственной экономической политики. Ведь проблема рабочих мест куда шире и болезненнее, чем уход зарубежных компаний.

О необходимости создания новых и «сохранения в динамике» существующих рабочих мест экономисты говорят много лет, и много лет создание новых рабочих мест отсутствует в качестве реальных приоритетов государственной политики.

Сегодняшняя ситуация заставляет государство поворачиваться в сторону отечественной промышленности.

В качестве одной из обсуждаемых мер сохранения производства и обеспечения занятости является национализация. О том, что она критически необходима, наглядно показал кризис в Пикалёво (Ленинградская область). В 2008 году в этом городе возникло массовое социальное напряжение из-за остановки производства на трех крупных предприятиях. Это произошло в связи с недальновидным решением собственников одного из производств, в результате которого была нарушена цепочка поставок на все заводы. Мы гово-

рили тогда и говорим сейчас: нужно национализировать те предприятия, работа которых общественно необходима, но чьи собственники не в состоянии ее обеспечить.

Национализировать, по нашему мнению, следует также организации в состоянии банкротства. Как правило, в России большинство предприятий, находящихся в состоянии банкротства, в итоге ликвидируются. Это означает, что вместе с компанией ликвидируются и рабочие места, а работники становятся безработными. При этом основным кредитором банкротов зачастую является государство, которое через банки и налоговые службы полностью «обирает» такие предприятия. Однако государственным приоритетом должно стать сохранение занятости граждан, пусть даже в ущерб недополученным рублям в качестве налогов. Тем более что эти же налоги пойдут на выплату пособия по безработице и другие социальные выплаты высвобожденным работникам. Считаем необходимым ввести запрет на банкротство средних и крупных организаций и национализировать их в целях восстановления деятельности и сохранения занятости, не говоря уже о запрете банкротств предприятий ОПК и выполняющих заказы ОПК.

Кроме того, национализировать необходимо стратегически важные предприятия и основной капитал организаций, заявивших об уходе из России. Противники такой национализации говорят о сохранении бизнеса и святости частной собственности. Но бизнес – это в первую очередь работники. Думают ли собственники такого бизнеса о тысячах граждан, которые потеряют основной, а зачастую единственный источник дохода?..

И в процедуре банкротства, и в процедуре национализации обязательно должны участвовать работники, их представители – то есть профсоюзы. Все важные решения о дальнейшей судьбе организации должны приниматься с участием

представителей работников. Именно это и называется экономической демократией.

К вопросу о собственности на недра. По Конституции 1993 года, собственность на недра не общенародная, как по инерции думает значительная часть нашего населения. Но это положение надо менять. И осуществлять даже не национализацию, а социализацию природных ресурсов, обеспечивать полное получение государством природной ренты и использование ее на общенародные цели, а не на удовлетворение нужд управленческой верхушки.

И к вопросу о целях. Деньги не должны быть целью деятельности и мериллом прогресса. Целью может быть только развитие человека, наращивание человеческого капитала, приоритет человека труда, развитие тех сфер экономики, где человек будет занят деятельностью, приносящей не только достойный доход, но и уважение, возможность самореализации и развития.

Необходима переориентация и координация деятельности государственных корпораций и институтов развития на создание новых рабочих мест для массовых профессий в производственном секторе экономики, обеспечивающих решение задач по импортозамещению.

Государственная политика в сфере занятости должна быть проактивной и переориентироваться на решение общей задачи путем 1) создания постоянных достойно оплачиваемых рабочих мест в производственном секторе: в промышленности и в сельском хозяйстве и 2) переподготовки безработных по профессиям и специальностям, востребованным в производственном секторе.

Заработная плата трудоустроенных и сохранение рабочего места – основные критерии достижения результата государственной поддержки занятости.

Но в России до сих пор отсутствует стратегическое планирование потребности в кадрах. Мы даже не знаем, в каких отраслях и по каким профессиям нам будут нужны работники через пять лет, не говоря о более длительных горизонтах. Поэтому у нас возникает «профессионально-квалификационная разбалансировка», когда в одних отраслях кадров не хватает, а в других – избыток. Очень надеюсь, что система долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах получит отражение в новом законе о занятости, который сейчас разрабатывается на площадке Госдумы с участием представителей объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Если мы хотим развивать производство внутри страны, то приоритетом должна стать квалифицированная рабочая сила, а не самозанятые и малый бизнес. Квалифицированные российские работники с полноценными социально-трудовыми правами смогут наладить импортозамещение и обеспечить рост нашей экономики. Стране нужна стабильная занятость на основе трудовых отношений. Еще раз подчеркну: постиндустриальная экономика возникает на месте развитой индустриальной, а не вместо нее.

В связи с этим налоговая политика должна быть направлена на поддержку инвестиций в производство. По оценкам бизнеса и экспертов, сегодня основное налоговое бремя несет производственный сектор. Действующая налоговая политика стимулирует торговлю и сырьевой экспорт, а не производство.

Кредитно-денежная политика также должна быть изменена. Ее фундаментом должен стать стабильный курс рубля. При этом не важно, будет ли это 30, 70 или 100 рублей за доллар США, главное, чтобы курс был «неподвижен». Однако Центробанк вместо политики стабилизации национальной валюты до сих пор пытается бороться с инфляцией за счет

демонетизации экономики. Низкий уровень монетизации отечественной экономики тормозит экономическое развитие страны. В том числе из-за этого кредиты недоступны для реального сектора экономики.

Повышение доходов населения. Сегодня важно не допустить еще большее снижение доходов и повышение уровня бедности среди работающего населения и пенсионеров.

Приоритетная задача социальных партнеров – обеспечение не только своевременной, но и опережающей индексации оплаты труда, в том числе в бюджетном секторе, с учетом роста потребительских цен.

Для предотвращения роста задолженности по заработной плате необходим жесткий контроль со стороны государственных органов. Сегодня работодатели больше боятся задержать уплату налогов и страховых взносов, чем заработную плату. Необходимо обязать банки сообщать в инспекцию труда о нарушениях сроков выплаты заработной платы, так же как они сейчас информируют налоговую службу о счетах клиентов.

Большое значение сегодня приобретает разработка и реализация мер по обеспечению получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности или банкротства. Сейчас долги по заработной плате стоят в первой очереди для погашения, однако в отличие от других кредиторов работник находится в заведомо худшем экономическом положении. В этой связи необходимо создание гарантийного страхового механизма, обеспечивающего выплату заработной платы, не дожидаясь даже начала процедур банкротства.

Правительство России сейчас проводит реформу государственных внебюджетных фондов, объединяя ФСС и ПФР в социальный фонд, который будет заниматься выплатой пособий по безработице. Это хороший повод для пересмотра принципов социального страхования и возврата к страхова-

нию утраты заработка не только в случае временной нетрудоспособности, но и потери работы в целях повышения социальной защищенности высвобождаемых работников.

Одной из главных преград на пути экономического развития России остаются неравенство в распределении доходов и бедность. Когда у граждан нет «свободных денег», они не могут покупать товары и услуги. В таком случае ни о какой новой индустриализации не может быть и речи. Зачем производить, если некому потреблять? При этом отсутствие собственных средств вынуждает население брать кредиты. Избыточный рост кредитной нагрузки на граждан приводит к повышению социальной напряженности.

В настоящее время жизненно необходимо сохранить покупательную способность минимальных гарантий по заработной плате и социальным пособиям. Действующая методика установления прожиточного минимума и МРОТ, основанная на медианных доходах и заработной плате, в текущих условиях «не работает».

По нашему мнению, целесообразно вернуться к ежеквартальному определению прожиточного минимума на основе потребительской корзины и пересматривать МРОТ не реже одного раза в квартал в соответствии с темпами роста прожиточного минимума.

Также необходимо продолжить работу по совершенствованию прогрессивной шкалы налога на доходы физических лиц. С 2021 года по предложению Президента России была введена 15-процентная ставка НДФЛ на доходы свыше пяти миллионов в год. Теперь необходимо на этой шкале установить новое деление (новую «риску»), например, в 17–20 процентов для доходов свыше десяти – пятнадцати миллионов рублей в год, и обнулить ставку для тех, кто имеет доходы в пределах МРОТ.

Развитие социального партнерства. Важно сохранение и недопущение снижения достигнутого уровня трудовых и социальных гарантий, ухудшения правового положения трудящихся. Сейчас под «флагом» поддержки бизнеса возникает много инициатив по либерализации трудового законодательства. Снижение трудозатрат и административных издержек в управлении человеческими ресурсами должно основываться на внедрении новых эффективных цифровых технологий в кадровом делопроизводстве, а не на отказе от оформления трудовых отношений.

Сбалансированное повышение эффективности правового регулирования в сфере труда и занятости необходимо при обязательном участии социальных партнеров не только в обсуждении, но и на этапе разработки законодательных инициатив. Это касается и разработки антикризисных мер, и корректировки программ социально-экономического развития в связи с внешнеполитической и экономической обстановкой.

В периметр социального партнерства должны войти и те социально-трудовые отношения, которые по факту возникают в рамках платформенной занятости, самозанятости и профессиональной деятельности на основании патента.

Приоритетом для профсоюзов остается защита трудовых прав российских граждан, однако иностранные работники, прежде всего из стран – участников ЕАЭС, должны иметь возможность вступить в профсоюз и получить доступ к защите своих трудовых прав со стороны профсоюза. Для недопущения демпинга со стороны иностранной рабочей силы необходимо установление уровня оплаты труда, социальных гарантий и иных условий трудового договора для мигрантов не ниже, чем для российских работников.

Еще одной совместной задачей социальных партнеров и государства должно стать предотвращение социальной напряженности в обществе. Для этого необходимо формирова-

ние устойчивой «обратной связи» между гражданами и властью. Хорошим примером стала прямая линия с Президентом России, но такой механизм должен работать постоянно и во всех регионах, а не через обращение к главе государства. Профсоюзные структуры могут стать базой для внедрения и развития такого инструмента социального диалога.

Назрела необходимость совершенствования и самого механизма социального партнерства. Например, в части устранения административных барьеров для распространения действия отраслевых соглашений. Соглашения в сфере труда должны автоматически распространяться на работодателей отрасли, а также на все хозяйствующие субъекты, использующие труд на основании гражданско-правовых договоров, в том числе с использованием цифровых платформ.

Расширение привычных «отраслевых рамок» позволит всем категориям занятого населения получить доступ к защите трудовых и иных связанных с трудовой деятельностью прав путем объединения в профсоюзы.

С учетом рисков принятия работодателями решений о высвобождении работников, снижении заработной платы или ином ухудшении условий труда в качестве меры превентивного общественного контроля необходимо участие профсоюзов в заседаниях коллегиального органа управления организации и в других формах управления организацией.

Сегодня, в условиях экзистенциальных вызовов, которые неоднократно испытывали нашу страну, мы должны решить очень серьезные задачи, что невозможно без солидарности граждан, бизнеса и государства внутри страны. В самые тяжелые для России моменты мы находили опору в единстве. Механизм единения в трудовой сфере давно известен – это социальное партнерство. Однако применяется этот механизм далеко не всегда. Реальное объединение интересов работников и работодателей в рамках эффективного социального

партнерства на всех уровнях – от предприятия до национального уровня – послужит реализации конституционных гарантий по обеспечению социального партнерства. Такой шаг необходим и от органов власти, прежде всего от Правительства России.

В связи с антироссийской кампанией, развязанной в том числе в международном профсоюзном движении, Федерация Независимых Профсоюзов России временно приостановила свое членство в Международной конфедерации профсоюзов. Тем не менее, покидая Конфедерацию, мы обратились к нашим коллегам со следующими словами: что бы сегодня вы ни говорили под диктовку Соединенных Штатов Америки и Великобритании, завтра вы неизбежно превратитесь в наших союзников, когда будете вынуждены вывести миллионы членов профсоюзов на акции протеста против разорительных для европейской и мировой экономики антироссийских санкций, лишаящих людей доходов, рабочих мест и уверенности в завтрашнем дне.

На территории Украины, которая стала испытательным полигоном для проверки новых военных технологий, мы сражаемся со всей НАТО, со всей ее инфраструктурой. Эта война в определенном смысле еще и первая химическая: пленные дают информацию, и она подтверждается, что они регулярно принимали по три таблетки боевых химических препаратов, в результате которых становятся бодрыми, веселыми, нечувствительными к боли. Спецоперация требует серьезного отношения к противнику, приложения максимума усилий и внимательности на всех фронтах и на всех общественных позициях.

Понимая неизбежность победы России, Вашингтон старается «передать» территорию Украины русским в максимально разбитом состоянии.

Мы полны решимости защитить национальные интересы России, обеспечить построение свободного, демократичного, многополярного мира. На кону стоит само существование России.

Возвращается, чтобы занять свое почетное место, идея служения, выработанная в Русском государстве еще в XV веке. Без преувеличения, служит Государству Российскому, цивилизации, именуемой РУССКИЙ МИР, наш президент, Владимир Владимирович Путин, реализующий твердый курс на защиту политического и экономического суверенитета, территориальной целостности нашей страны, ее национальных интересов и безопасности.

Будем следовать этому курсу!

Приложение № 2
к постановлению Исполкома ФНПР
от 09.02.2022 № 2-4

Аналитический доклад
«Лучшие практики членских организаций Федерации
Независимых Профсоюзов России по защите социально-
экономических прав молодежи через коллективные
договоры»

Предметом настоящего доклада является анализ коллективных договоров членских организаций ФНПР, выполненный участниками Всероссийского форума «Стратегический резерв – 2021».

Цель доклада – выявление лучших практик членских организаций ФНПР по защите социально-экономических прав молодежи и рекомендация по их применению в коллективных договорах.

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году закреплено определение профильного термина: «молодежь, молодые граждане – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации». Данную формулировку необходимо учитывать при работе с коллективными договорами и соглашениями начиная с 2021 года.

Всего проанализировано 107 коллективных договоров предприятий различных отраслей и территорий, имеющих разные периоды действия, на предмет наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодежи. Первичный анализ проводился участниками молодежной

программы ФНПР «Стратегический резерв – 2021». Последующий анализ – Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения.

Исследованы коллективные договоры государственных (бюджетных) и коммерческих предприятий и организаций в следующих отраслях: промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, строительство, транспорт, связь, коммунальное хозяйство, здравоохранение, народное образование, культура, управление.

В 46 (43% от общего числа) проанализированных коллективных договорах нет раздела о работе с молодежью. Вместе с тем в тексте договоров содержатся пункты, касающиеся социально-экономической поддержки молодежи. Вопрос о необходимости специального раздела не имеет однозначного ответа в профсоюзной среде и является вопросом полномочий организаций, готовящих колдоговорные документы.

В 35 (33%) документах работодатель и профсоюз берут на себя обязанность разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодежи.

В 82 (77%) документах содержатся понятия «молодой специалист» или «молодой работник», при этом в 29 (27%) имеется определение этого понятия, как правило, касающееся возраста (до 30 или 35 лет).

1. Обязательства разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодежи

В большинстве коллективных договоров указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодежи, развитию системы наставничества и т.д., предусматриваются меры материальной поддержки в виде надбавок к заработной плате, обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся

в образовательных учреждениях. Работодатели обязуются разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодых работников; создавать совместно с выборным профсоюзным органом общественные советы (комиссии) по работе с молодежью; осуществлять организационную поддержку деятельности общественных молодежных советов (комиссий); содействовать проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодежи.

Так, согласно Коллективному договору на 2021–2023 гг. в ГКУ «Ставропольвиноградплодопром» работодатель признает «разработку и проведение на предприятии молодежной политики приоритетным направлением работы в целях снижения уровня безработицы среди молодежи, проведения профориентационной работы с молодежью в образовательных учреждениях, содействия повышению уровня профессиональной квалификации». Так же рассудили и стороны коллективного договора на период 2017–2020 гг. в АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», которые «считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений в совместной деятельности сторон настоящего коллективного договора..., совместно разрабатывают и организуют исполнение мероприятий программы привлечения, подготовки и закрепления учащихся и молодежи в филиалах и структурных подразделениях общества».

В программе «Работа с молодежью» Коллективного договора ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018–2020 гг. работодатель обязуется «реализовывать совместно с профсоюзным комитетом комплекс мероприятий, а именно: организовывать дополнительные учебные программы; развивать наставничество, содействовать формированию трудовых династий; проводить корпоративные научно-практические конференции, конкурсы и слеты молодых специалистов; участвовать в работе Общественного Совета по организации спортивно-оз-

доровительных и культурно-просветительных мероприятий с целью вовлечения в эти мероприятия большинства молодых работников; совершенствовать корпоративный интерес и поддержку молодежных инициатив, дающих молодежи возможность конструктивного применения своей гражданской активности, личного потенциала; организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства; способствовать карьерному росту молодых работников».

В числе системных мер поддержки молодых работников Коллективный договор Акционерного общества «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» на 2018–2020 гг. предусматривает: «квотирование рабочих мест для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ; заключение ученических договоров в соответствии с гл. 32 ТК РФ; содействие работе Совета молодежи Общества; проведение встреч руководителей с молодыми работниками Общества; решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения Совета молодежи Общества».

В унифицированном Коллективном договоре ООО «Автомобильный завод «ГАЗ» на 2020–2022 гг. значатся: «организация профориентационных мероприятий среди школьников и студентов профильных образовательных учреждений; обеспечение прохождения практики в подразделениях Общества учащихся и студентов; содействие укреплению и развитию традиций молодых автозаводцев; проведение командообразующих интеллектуальных мероприятий, способствующих развитию научно-технического творчества среди молодежи; проведение ежегодной оценки молодых работников, планирование их обучения и развития».

Работодатель ГАЗа обязуется производить частичную компенсацию стоимости услуг, связанных с содержанием де-

тей в муниципальных дошкольных учреждениях в размере до 50% стоимости; оказывать материальную помощь работникам Общества, у которых дети впервые пошли в школу; за счет средств Общества проводить обучение профсоюзного актива в системе профессионального обучения на базе Корпоративного университета «Группа «ГАЗ».

2. Наличие понятия «молодой специалист» и его трактовка

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» закреплено следующее определение термина «молодой специалист»: «гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».

Уточнение данного термина на государственном уровне является основанием и требует соответствующих правок в коллективных договорах и соглашениях на всех уровнях профсоюзной структуры. Только в 16 (15%) проанализированных коллективных договорах содержится трактовка понятия «молодой специалист».

К примеру, Коллективный договор АО «Черномортранснефть» на 2017–2020 гг. трактует это понятие следующим образом: «Молодой специалист – работник, имеющий высшее или среднее профессиональное образование очной формы обучения, принятый на работу в организацию системы «Транснефть» не позднее 3 лет с момента окончания образовательного учреждения и работающий в ней в течение 3 лет с момента приема на работу, в возрасте до 30 лет (согласно

Положению о молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием ОАО «АК «Транснефть» от 01.06.2011)».

В трактовке Коллективного договора АО «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» на 2020–2023 годы это:

«Работник Общества, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям: является выпускником очного отделения вуза, имеющего государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра; впервые поступает на работу по полученной специальности; прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество в течение одного года со дня окончания вуза (с даты выдачи диплома); принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста, служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок; в возрасте до 33 лет (включительно)».

В Коллективном договоре Акционерного общества «Петрозаводские коммунальные системы» на 2020–2023 гг.: «Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения и получившие диплом о высшем или среднем профессиональном образовании, поступившие на работу в Общество по профилю полученной специальности в течение года после окончания учебного заведения».

Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2020–2022 гг. в работе с молодежью руководствуется «Положением о молодом специалисте ОАО «РЖД» и другими локальными нормативными актами, принятыми

с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в целях закрепления в Компании молодых работников, в том числе проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Коллективный договор Акционерного общества «Конструкторское бюро приборостроения им. академика А.Г. Шипунова» на 2019–2020 гг. также руководствуется действующим в Обществе Положением о молодом специалисте.

3. Программы материальной поддержки молодых специалистов и молодых работников

Большая часть изученных коллективных договоров содержит пункты о выплатах единовременных пособий молодым специалистам и молодым работникам после окончания учебных заведений, отработавшим определенный срок и заключившим договор с предприятием также на определенный срок, и работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы.

Согласно Коллективному договору Публичного акционерного общества «Уральский асбестовый горно-обогатительный комбинат» на 2020–2022 гг. «сотрудникам, получившим статус молодого специалиста, полагается ежемесячная выплата в размере 1 тыс. рублей; выпускникам технических специальностей дневного отделения учебных заведений, отработавшим 6 месяцев и заключившим договор с ПАО не менее чем на 3 года, выплачивается единовременное пособие в размере 10 тыс. рублей (со средним профессиональным образованием), 30 тыс. рублей (с высшим образованием); работникам при возвращении в ПАО после демобилизации, не позднее 3 месяцев (не считая времени проезда), гарантируются рабочие места и «подъемные» в сумме 10 тыс. рублей». ПАО совместно с профсоюзом: оказывает помощь Совету молодых специалистов в финансировании плановых меро-

приятый; «направляет молодых работников на учебу в учреждения среднего профессионального и высшего образования по очной и заочной форме образования за счет средств ПАО с учетом необходимых профессий и необходимого количества специалистов при заключении договора между ПАО, студентом и учебным заведением».

Коллективный договор АО «Марийский машиностроительный завод» на 2020–2023 гг. предусматривает реализацию таких показателей Программы материального стимулирования молодых работников, как: надбавка за высокие деловые качества – до 30% от оклада; единовременное пособие при создании семьи – 10 тыс. рублей; при рождении ребенка – 10 тыс. рублей; вернувшимся на предприятие после службы в Вооруженных Силах РФ – 5 тыс. рублей.

Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» на 2018–2021 гг. (Сыктывкар) предполагает для молодых специалистов «подъемные» в размере 30 тыс. руб. и надбавку 20% к окладу при трудоустройстве по должности.

Согласно Коллективному договору Ставропольской средней школы № 16 на 2017–2020 гг. учителям – молодым специалистам предусмотрены выплаты в течение первых трех лет педагогической работы в размере 2 тыс. рублей, а также выплата единовременного пособия в размере 5 тыс. рублей. Кроме этого, «работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, устанавливается дифференцированная стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором».

По Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019–2021 гг. работодатель обязуется «выплачивать молодым работникам (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса, в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет; сохранять преимущественное право на поступление на работу в Общество в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми работниками, работавшими до призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу в Обществе, и выплачивать им при поступлении на работу в Общество единовременное пособие в размере трех минимальных тарифных ставок».

В соответствии с Коллективным договором ФБУ «Администрация Волго-Донского бассейна внутренних водных путей» на 2019–2022 гг. «молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по очной форме обучения не за счет средств учреждения и принятым не позднее шести месяцев после окончания учебного заведения на штатные должности учреждения по полученной специальности, выплачиваются «подъемные» в размере 8 тыс. рублей; молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу – единовременное пособие в размере 8 тыс. рублей».

В Коллективном договоре в ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год в числе обязательств работодателя – «выплачивать ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю молодежного комитета и совета молодых специалистов предприятия».

4. Жилье для молодежи. Поддержка молодой семьи (ипотечные программы, «подъемные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы)

Решение жилищных вопросов как имеющее исключительно важное значение для работников, в той или иной мере, отражено в большом числе исследуемых коллективных договоров. При этом молодежь, для которой эта проблема наиболее остра, редко выделяется в отдельные программы и пункты обязательств.

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году., закреплено следующее определение термина «молодая семья» – лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребенка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребенка (детей), в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона). Данное определение следует учитывать при контроле за реализацией действующих и заключении новых коллективных договоров и соглашений.

В соответствии с Коллективным договором ОАО «Российские железные дороги» на 2020–2022 гг. гарантируется строительство специализированного жилья по утвержденному плану инвестиций согласно Концепции жилищной политики ОАО «РЖД» в целях обеспечения устойчивой производственно-технологической работы Компании и закрепления кадров. Молодым специалистам, молодым работникам и молодым семьям Общества при наличии оснований гарантируется корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность.

Коллективный договор ООО «ЕвроСибЭнерго-Гидрогенерация» на 2018–2020 гг. предусматривает «для молодых

специалистов, работающих в филиалах и в Управлении Общества (не имеющих собственного жилья и проработавших в Обществе не менее 1 года), предоставление беспроцентного денежного займа для оплаты первоначального взноса на приобретение и (или) строительство жилого помещения посредством ипотечного кредитования и денежных средств на частичное возмещение затрат по уплате процентов за пользование займом (кредитом) на приобретение и (или) строительство жилого помещения».

Подобный порядок поддержки молодых специалистов, молодых работников и молодых семей при наличии оснований установлен Коллективным договором ООО «Иркутск-энергосбыт» на 2018–2020 гг. и Коллективным договором ОАО «Газпром газораспределение Волгоград» на 2014–2017 годы.

«Предоставлять нуждающимся молодым специалистам общежитие по льготной цене или компенсировать 50% стоимости снимаемого жилья» гарантирует Коллективный договор Акционерного общества «Сердобский машиностроительный завод» (Пензенская область) на 2017–2020 годы.

«Выдавать беспроцентный заем в размере до 30 тыс. рублей со сроком возврата в течение 2 лет, – работнику в возрасте до 35 лет, вступившему в первый брак, проработавшему в Обществе не менее 2-х лет и не имеющему нарушений трудовой дисциплины», предусматривается Коллективным договором АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» на 2020–2022 годы.

В соответствии с Коллективным договором ООО «ТаграС-Транс-Сервис» на 2021 год работодатель предоставляет беспроцентный заем на приобретение мебели и товаров первой необходимости в размере 80–200 тыс. рублей семьям молодых работников. На этом предприятии действует программа социальной ипотеки.

В коллективном договоре АО «Черномортранснефть» на 2017–2020 гг. указана норма, в рамках которой стороны осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья. Кроме этого, «при переезде молодых специалистов для трудоустройства из другой местности оплачиваются расходы по переезду, по благоустройству на новом месте жительства, при наличии общежития специалистам выделяется место на период подбора жилья внаем. Компенсируются частично расходы по найму жилья».

5. Программы кадрового резерва для молодежи

В 31 (29%) исследованном коллективном договоре как норма указывается практика зачисления молодых специалистов (молодых работников) в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами. Следует отметить, что в 72 (67%) коллективных договорах подобная норма указывается как действующая для всех работников без исключения.

Показателен Коллективный договор АО «НПП «Полет» на 2016–2018 гг. (Нижний Новгород) в этой части:

1. «В целях сохранения и развития потенциала Общества, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в работе Общества, подготовки кадрового резерва на ключевые управленческие должности, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель и Профсоюз:

– создают и всецело содействуют работе Совета молодых работников, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества;

– разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью;

- содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;

- создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых работников, стимулирования их инновационной деятельности;

- содействуют проведению в Обществе молодежных конкурсов профессионального мастерства и присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой ученый», другие формы работы с молодежью.

С целью сохранения преемственности кадров организуют работу по наставничеству в соответствии с положениями Общества о наставничестве и о работе с молодыми специалистами и студентами старших курсов учебных заведений».

Согласно Коллективному договору Пензенского института усовершенствования врачей на 2020–2023 год работодатель обеспечивает организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

Коллективный договор ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018–2020 гг. предусматривает проведение корпоративных научно-практических конференций, в которых принимает участие большая часть «резервистов».

Коллективный договор Акционерного общества «Конструкторское бюро приборостроения им. академика А.Г. Шипунова» на 2019–2020 гг. включает пункты «обязательств:

- организовывать работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров;

- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых и личностных качеств молодых сотрудников;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников с учетом потребностей Общества;

– выделить ставку сотрудника для работы с молодежью».

В АО «Черномортранснефть» в целях формирования резерва специалистов с высшим образованием по основным (профильным) специальностям согласно Коллективному договору на 2017–2020 гг. «продолжается сотрудничество с ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина по заключению договоров о целевой подготовке с учетом потребностей, определяемых Обществом».

В соответствии с действующим в ООО «ЕвроХим-Волга-Калий» Положением о работе с кадровым резервом на номенклатурные должности Коллективный договор на 2016–2019 гг. включает в состав обязательств работодателя организацию для участников кадрового резерва: «специальных стажировок в качестве дублера под руководством более опытного руководителя; временные назначения на должность, предъявляющие высокие требования к компетенции, которую необходимо развить; посещение других подразделений и предприятий с целью получения новых знаний и навыков; проведение должностных ротаций».

6. Обязательства по стажировкам выпускников, предоставлению первого рабочего места, созданию новых рабочих мест для молодежи

Коллективный договор ГУП РК «Черноморнефтегаз» на 2019–2021 год предусматривает, что «работодатель заключают договоры: а) о целевом обучении, б) о целевом приеме с нефтегазовым вузом на оказание платных образовательных услуг гражданам, заключившим договор о целевом обучении, в рамках квоты целевого приема; в) профсоюзный комитет заключает договор с нефтегазовым вузом на оказание платных образовательных услуг по довузовской подготовке кандидатов на обучение».

По Коллективному договору на 2017–2020 годы в Акционерном обществе «Сердобский машиностроительный завод» (Пензенская область) работодатель обязуется «организовывать стажировку учащихся и принятых на работу выпускников средне-специальных и высших учебных заведений для скорейшей адаптации и приобретения профессиональных навыков», а в АО «Предприятие» Челябинской области согласно Коллективному договору на 2020–2022 гг. – «ежегодно квотировать 20 рабочих мест, в том числе для выпускников начального профессионального образования – 5 мест, среднего профессионального образования – 5 мест; высшего профессионального образования – 10 мест».

В соответствии с Коллективным договором в ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год «на предприятии реализуется программа «Молодой специалист»: заключены договоры с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку молодых рабочих и специалистов.

Работодатель Сосенского приборостроительного завода, руководствуясь Коллективным договором на 2015–2021 гг., «гарантирует предоставление рабочих мест выпускникам профессиональных образовательных организаций, с которыми заключены контракты в рамках задания Государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК, а также гражданам, призванным на воинскую службу с предприятия в течение трех месяцев после увольнения с военной службы».

7. Материальные меры поддержки учащихся (стипендии, льготы и выплаты)

В числе обязательств Коллективного договора ООО «ЕвроСибЭнерго – Гидрогенерация» на 2018–2020 гг. имеется пункт о том, что «ученикам, с которыми заключается ученический договор, в период ученичества может выплачиваться

стипендия, размер которой не может быть ниже тарифной ставки 1-го разряда для оплаты труда работникам промышленно-производственного персонала».

Коллективный договор на 2020–2022 гг. ООО «ПЗ Покровское» Вологодского агропромышленного комплекса предусматривает, что «работодатель, исходя из потребностей организации, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации. Работодатель за счет средств организации производит доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы».

В Коллективный договор ОАО «Газпром газораспределение Волгоград» на 2014–2017 гг. включена норма об «оплате стоимости обучения Работников, направляемых на учебу на семинары, курсы повышения квалификации в соответствии с договорами, заключаемыми Обществом с образовательными учреждениями».

Коллективный договор государственного автономного учреждения здравоохранения «Талицкая центральная районная больница» Свердловской области на 2019–2021 гг. фиксирует обязанность работодателя «выплачивать студентам-интернам стипендию в размере 3000 руб., при условии заключения договора между учреждением и студентом о дальнейшем трудоустройстве».

По Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019–2021 гг. работодатель обязуется «выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки молодым Работникам, являющимся студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным Обществом на учебу на основе договоров с образовательными

ми организациями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения без учета ежемесячной материальной помощи, предусмотренной пунктом 6.2.13 настоящего Договора».

Пункт 6.2.13 – «Ежегодно оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок на обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения».

Согласно Коллективному договору АО «Марийский машиностроительный завод» на 2020–2023 гг. «работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка».

8. Обучение молодежи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам. Обучение профактива как отдельной группы

Обучение профактива, в том числе молодежного, как отдельной группы является составной частью обязанности первичной профсоюзной организации в большинстве изученных коллективных договоров. В отдельных случаях – за счет средств работодателей. Обучение молодежи как отдельной группы по указанным вопросам предусматривается в редких случаях.

Так, коллективные договоры ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018–2020 гг., ООО «ПЗ Покровское» Вологодского аграрно-промышленного комплекса на 2020–2022 гг. и АО «Петрозаводские коммунальные системы» на 2020–2023 гг. содержат обязательства «обучения молодежи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам».

Коллективный договор акционерного общества «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» на 2020–2023 гг. – «обучение профсоюзного молодежного актива в Школе молодого профсоюзного лидера, обучение уполномоченных по охране труда, новых председателей и заместителей председателей цеховых комитетов профсоюза».

Коллективный договор ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год предусматривает «участие молодежи в форумах и конкурсах НГСП, в мероприятиях «Стратегического резерва ФНПР», участие молодых специалистов в школе молодого профсоюзного лидера как адаптационного тренинга для вновь принятых сотрудников».

Работодатель Сосенского приборостроительного завода (Калужская область) в Коллективном договоре на 2015–2021 гг. берет на себя обязательство «оказывать материальную поддержку Профсоюзу в обучении профсоюзного актива в системе образования профсоюзов (с учетом имеющихся для этого экономических возможностей)».

Согласно Коллективному договору Публичного акционерного общества «Татнефть» имени В.Д. Шашина (Альметьевск) на 2021 год обучение молодежи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам проводится в рамках плана Школы профсоюзного актива.

9. Разное

(работа с молодежью и профсоюзным активом, по гендерным и другим вопросам)

Коллективный договор ГУП РК «Черноморнефтегаз» на 2019–2021 гг. содержит следующие обязательства.

«При рождении ребенка выделять материальную помощь в размере 5 МРОТ. При наличии возможностей предоставлять гибкий рабочий график женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет. Компенсировать работникам родительскую плату за присмотр и уход за детьми в дошкольных организациях в размере 30% фактической стоимости содержания на месяц, но не более 1 тыс. рублей. Организовывать при необходимости повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Выплачивать пособие работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Производить доплату к пособию по беременности и родам».

В соответствии с Коллективным договором ООО «Иркутск-энергосбыт» на 2018–2020 гг.: «При увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу в Российскую Армию производится выплата единовременной материальной помощи в размере 6400 рублей. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рабочий день составляет 36 часов в неделю. Гарантируется оплата стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), работникам Общества, а также их неработающим членам семьи, находящимся на иждивении у работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным, удочеренным и находящимся под опекой либо попечительством), проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в два года, а также – оплата стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на каж-

дого (женщина, имеющая право на льготы, может воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком)».

В Коллективном договоре Читинской государственной медицинской академии на 2018–2021 гг. работодатель обязуется «осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу; контролировать предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска молодым работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с требованиями статей 122, 124 Трудового кодекса Российской Федерации».

Коллективный договор АО «Черномортранснефть» на 2017–2020 гг. устанавливает, что «для решения научно-технических задач, разработки и внедрения мероприятий, способствующих повышению надежности и эффективности систем нефтепроводного транспорта, развития творческой инициативы и профессионального мастерства среди молодежи в Обществе проводится научно-технический конкурс молодежи на лучшую научно-техническую разработку».

Коллективный договор Акционерного общества «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» на 2018–2020 гг. закрепляет норму о «проведении в зимне-весенний период витаминизации работающих женщин, начиная с 12-недельного срока беременности, на основании обменной карты из женской консультации; весной и осенью – витаминизацию женщин - работниц гальванического и малярного участков цеха 3, контактирующих в процессе работы с химическими веществами».

Согласно Коллективному договору Обособленного подразделения «Производственное отделение «Омск» ООО «Газпромнефть-Энергосервис» на 2021–2022 гг. предусматривается «проведение работы по выявлению социальных интересов Работников путем социологических опросов и анкетирования».

В Коллективном договоре ООО «РН-Пожарная безопасность» (Самара) на 2020–2023 гг. «работодатель обязуется в рамках обеспечения Общества высококвалифицированными специалистами международного уровня, при наличии финансовых возможностей, поддерживать программы магистерской подготовки, реализуемые совместно ведущими российскими и зарубежными техническими вузами».

Коллективный договор ПАО «Ураласбест» на 2020–2022 гг. вводит норму об «обеспечении бесплатным питанием в обед женщин, вставших на учет по беременности, вплоть до декретного отпуска».

Коллективный договор Администрации города Каменска-Уральского на 2019–2022 гг. предусматривает «дополнительную материальную помощь в размере одного должностного оклада при рождении ребенка», а также «преимущественное право не быть сокращенным при сокращении численности или штата работников: семейных работников при наличии одного или более иждивенцев; одиноких родителей, воспитывающих детей до 18-летнего возраста; родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет».

В соответствии с Коллективным договором ООО «ТаграС-Транс-Сервис» на 2021 год в рамках корпоративной пенсионной программы введена в действие программа (беспроцентный заем) «Инвестиции в будущее» для молодых работников, проявляющих инновационную активность, которая дает им возможность сформировать пенсионный капитал, увеличить его за счет отчислений работодателя и инвестиционного дохода с правом пользования (изъятия) своим пенсионным капиталом уже через 5 лет.

Выводы

Таким образом, изучив рассматриваемые коллективные договоры, можно сделать вывод о достаточно широком объ-

еме позитивных практик, содержащихся в коллективных договорах, направленных на социально-экономическую защиту молодежи; об эффективности социального партнерства как со стороны социально ориентированных работодателей, так и руководителей первичных профсоюзных организаций, в основном владеющих «колдоговорной» методикой в отстаивании социально-трудовых прав и интересов работников, включая молодежь.

Вместе с тем возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объем зачастую зависит от финансовой возможности организации (особенно это касается «бюджетных» организаций) и социальной добросовестности стороны работодателей. Часть установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Отдельной проработки требует приведение понятий в соответствие с принятым Федеральным законом «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» в том случае, если понятие, зафиксированное в коллективном договоре, более узкое по смыслу, чем в федеральном законе.

Стоит также отметить, что ряд норм, приведенных в данном докладе, носит универсальный характер и может быть рассмотрен для включения в коллективные договоры и соглашения иных организаций.

Аналитический доклад
«Лучшие практики членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодежи через региональные (территориальные) и отраслевые соглашения»

Предметом настоящего доклада является анализ региональных (территориальных) и отраслевых соглашений членских организаций ФНПР, выполненный участниками Всероссийского форума «Стратегический резерв – 2021».

Цель доклада – выявление лучших практик членских организаций ФНПР по защите социально-экономических прав молодежи и рекомендация по их применению в соглашениях различных отраслей и территорий.

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году закреплено определение профильного термина: «молодежь, молодые граждане – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации». Данную формулировку необходимо учитывать при работе с коллективными договорами и соглашениями, начиная с 2021 года.

Всего проанализировано 61 соглашение, заключенные в различных регионах (территориях) и отраслях, имеющие разные периоды действия, на предмет наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодежи. Из них 46 трехсторонних региональных соглашений, 11 – отраслевых (промышленность, сельское хозяйство, строительство, здравоохранение, народное образование, управление), 3 – трехсторонних муниципальных (районных), а также

Ямало-Ненецкого автономного округа. Первичный анализ проводился участниками молодежной программы ФНПР

«Стратегический резерв – 2021». Последующий анализ – Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения.

В 22-х (36% от общего числа) проанализированных соглашениях нет раздела о работе с молодежью. Вместе с тем, в тексте соглашений содержатся пункты, касающиеся социально-экономической поддержки молодежи. Вопрос о необходимости специального раздела не имеет однозначного ответа в профсоюзной среде и является вопросом полномочий организаций, готовящих колдоговорные документы.

В 39-ти (64%) документах работодатель и профсоюз берут на себя обязанность разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодежи.

Обязательства разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодежи

В большинстве соглашений указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодежи, развитию системы наставничества и т.д., предусматриваются меры материальной поддержки в виде надбавок к заработной плате, обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях. Многие соглашения содержат комплекс таких обязательств, как: поддержка молодых специалистов; создание условий для активизации участия работающей и обучающейся молодежи в социально-экономической и общественной жизни региона (отрасли); обеспечение всесторонней социальной поддержки молодежи на этапах получения образования и вхождения в трудовую деятельность; поддержка

талантливой молодежи; проведение мероприятий по содействию работающей молодежи в профессиональном росте, научно-техническом творчестве и рационализаторстве; организация подготовки молодых квалифицированных рабочих и специалистов из числа выпускников общеобразовательных организаций в государственных профессиональных образовательных организациях на договорной основе.

Заслуживает внимания Свердловское областное трехстороннее соглашение на 2021–2023 гг., которое предусматривает:

- «развитие молодежной политики на предприятиях, закрепление в коллективных договорах разделов по вопросам поддержки работающей молодежи и повышения ее квалификации с выделением соответствующего финансирования;

- планирование при формировании местных бюджетов на очередной финансовый год расходов на финансирование культурно-массовых, развивающих, спортивно-оздоровительных, профилактических мероприятий для молодежи;

- разработку раздела «Молодежная политика» для включения в коллективный договор, реализации в организациях всех форм собственности программ по работе с молодежью, создание молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций)».

Трехстороннее соглашение в Тульской области на 2021–2023 гг.:

«гарантирует трудоустройство по специальности молодым специалистам, а также выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным в организацию по заявкам организаций-работодателей, осуществляющих деятельность в Тульской области; проведение ежегодных молодежных форумов Тульской федерации профсоюзов (ТФП), а также организацию обучения представителей сторон на-

стоящего соглашения по вопросам договорного регулирования социально-трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров и соглашений, в том числе на базе Учебно-методического центра ТФП».

Курганское областное трехстороннее соглашение на 2020–2022 гг. планирует «совершенствование законодательства Курганской области по вопросам поддержки молодых семей в строительстве и приобретении жилья (осуществление субсидирования, целевого льготного кредитования, ипотечного кредитования), улучшения жилищных условий для молодых семей».

Московское городское трехстороннее соглашение на 2019–2021 гг. содержит обязательство о «проведении мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (далее – молодые специалисты). По итогам мониторинга формировать согласованные предложения с целью гарантированного обеспечения трудоустройства молодых специалистов в организациях».

В Рязанском областном трехстороннем соглашении на 2019 – 2021 гг. предусмотрено, что «стороны проводят согласованную политику в ходе разработки и контроля реализации целевых программ социально-экономической поддержки молодежи, в том числе путем включения представителей профсоюзов в соответствующие межведомственные совещательные органы».

Согласно Новгородскому областному трехстороннему соглашению на 2021–2023 гг. «работодатели проводят совместно с профсоюзами конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой специалист».

Наличие понятия «молодой специалист» и его трактовка

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» закреплено следующее определение термина «молодой специалист»: гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Уточнение данного термина на государственном уровне является основанием и требует соответствующих правок в коллективных договорах и соглашениях на всех уровнях профсоюзной структуры.

Только в 3-х (5%) проанализированных соглашениях содержится трактовка понятия «молодой специалист».

Так, в Отраслевом соглашении между Министерством социальных отношений Челябинской области и областной территориальной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2019–2021 гг. «молодым специалистом считается государственный служащий (работник) в возрасте до 30 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в учреждение системы социальной защиты населения Челябинской области на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора».

«Выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего

образования» – таким образом трактует понятие «молодой специалист» Татарстанское республиканское трехстороннее соглашение на 2021 – 2022 гг..

А Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018–2020 гг. – совсем коротко: «молодой работник до 35 летнего возраста».

Программы материальной поддержки молодых специалистов и молодых работников

Большая часть изученных соглашений содержит пункты о выплатах единовременных пособий молодым специалистам и молодым работникам после окончания учебных заведений, отработавшим определенный срок и заключившим договор с предприятием так же на определенный срок.

Показательно Трехстороннее соглашение о социальном партнерстве Пензенской области на 2019–2021 гг., которое предусматривает средства «на единовременную выплату молодым специалистам, окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, поступающим на работу в государственные и муниципальные организации (учреждения) бюджетной сферы.

Работодателям внебюджетного сектора при наличии средств в целях адаптации и закрепления на предприятиях молодых специалистов (рабочих) предусматривать в коллективных договорах установление для них следующих гарантий:

- заработная плата не ниже двукратной величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации;

- выплата единовременного пособия в размере двух средних заработков, при условии, что работник проработал

на предприятии или в учреждении не менее 6 месяцев после поступления на работу;

– частичная компенсация стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях;

– доплата к заработной плате при получении профессионального образования без отрыва от производства;

– социальное и экономическое стимулирование работников (оказание помощи в приобретении жилья, предоставление беспроцентных или низкопроцентных ссуд, строительство ведомственного жилья с последующей продажей его в рассрочку и т.д.)».

Согласно Отраслевому соглашению по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018–2020 гг. «обеспечивается ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, предоставляются:

– выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору;

– персональные меры стимулирования молодых работников и специалистов;

– доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее 1/2 МРОТ;

– ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями, при условии отличной и хорошей учебы;

– беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;

– сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников (не реже 1 раза в 3 года);

– трудоустройство военнослужащих, прошедших военную службу по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников;

– социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействия в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

– займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обустройство домашнего хозяйства;

– освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей – работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии).

Трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021–2023 годы предусматривает выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), проживающей в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями, ранее срока, установленного законодательством. Тульское областное трехстороннее соглашение на 2021–2023 гг. предусматривает в отраслевых соглашениях и коллективных договорах предприятий раздел по молодежной политике, в который «с учетом финансово-экономического положения организации включаются следующие обязательства:

- единовременные выплаты молодым специалистам на обустройство хозяйством;
- частичную оплату молодым специалистам стоимости проезда к месту работы и обратно;
- возможность предоставления молодым специалистам доплаты в зависимости от разряда после окончания обучения в образовательной организации среднего и высшего профессионального образования».

Согласно Трехстороннему соглашению Республики Коми на 2021–2023 гг. гарантируются «дополнительные выплаты молодым специалистам (в течение 6 месяцев) до уровня средней заработной платы по региону».

Территориальное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в Красноармейском муниципальном районе Приморского края на 2021–2023 гг. предусматривает «включение в коллективные договоры и соглашения обязательств по финансированию программ работы с молодежью, решение социально-экономических вопросов молодых специалистов и их наставников».

Трехстороннее соглашение Республики Крым на 2019–2021 гг. содержит обязательства о «поддержке молодых специалистов и молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, создании в положениях об оплате труда механизма стимулирования их труда в течение первых трех лет работы».

В соответствии с Трехсторонним соглашением Республики Карелия на 2021–2023 гг. обеспечивается «проведение мониторинга по проблемам молодежи, семьи, материнства и детства с информированием республиканской трехсторонней комиссии о наблюдаемых изменениях. Организуется деятельность Координационного совета по вопросам профессиональной ориентации молодежи г. Петрозаводска».

Трехстороннее соглашение Приморского края на 2020-2022 гг. содержит обязательство о закреплении наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации. При этом «работодателями разрабатываются программы кадрового восполнения организаций молодыми специалистами с уровнем среднего и высшего профессионального образования».

Жилье для молодежи. Поддержка молодой семьи (ипотечные программы, «подъемные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы).

Решение жилищных вопросов как имеющее исключительно важное значение для работников, в той или иной мере, отражено в большом числе исследуемых соглашений. При этом молодежь, для которой эта проблема наиболее остра, редко выделяется в отдельные программы и пункты обязательств.

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 г., закреплено следующее определение термина «молодая семья» – лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребенка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребенка (детей), в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона). Данное определение следует учитывать при контроле за реализацией действующих и заключении новых коллективных договоров и соглашений.

По Трехстороннему соглашению Иркутской области на 2021–2023 гг. «стороны осуществляют содействие работникам в улучшении жилищных условий, предоставлении жилья

молодым специалистам, при наличии финансовой возможности – в виде долевого участия в жилищном строительстве, финансирования части расходов работников на приобретение или строительство жилья, погашения процентной ставки по кредитам работников на приобретение или строительство жилья».

Свердловское областное трехстороннее соглашение на 2021–2023 гг. предусматривает, что «при составлении проекта закона Свердловской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период учитывается в расходах областного бюджета финансирование мероприятий по предоставлению молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий, предоставление для молодых семей социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий, предоставление для молодых семей социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий».

Согласно Трехстороннему соглашению Тульской области на 2021–2023 гг. стороны социального партнерства совместно:

– «осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.

Правительство и Работодатели:

– предусматривают меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям.

Профсоюзы и Работодатели:

– предусматривают в коллективных, договорах соглашениях раздел по молодежной политике, в который с учетом финансово-экономического положения организации включают обязательства о материальной помощи молодым семьям,

работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак и другие».

Стороны социального партнерства в соответствии с Трехсторонним соглашением Республики Башкортостан на 2021–2023 гг. «разрабатывают и реализуют мероприятия по строительству для молодых семей жилья с использованием средств организаций, бюджетных и внебюджетных источников, предоставлению жилья на льготных условиях в рассрочку, а также по привлечению молодежи к строительству и приобретению собственного жилья; оказывает меры социальной поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в том числе проживающим в сельской местности».

Трехстороннее соглашение Алтайского края на 2021–2023 гг. гарантирует «разработку и реализацию порядка предоставления молодым работникам материальной помощи для приобретения или строительства жилья».

Трехстороннее соглашение Ямало-Ненецкого автономного округа на 2019–2022 гг. определяет «установление в коллективных договорах, заключаемых в организациях всех форм собственности, гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, обязательств по финансированию программ работы с молодежью, грантовых программ, предоставлению льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилых помещений (не ниже предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа)».

Программы кадрового резерва для молодежи

В 11-ти (18%) исследованных соглашениях имеется рекомендация о зачислении молодых специалистов (молодых работников) в резерв на замещение должностей ведущих

специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами.

Так, по Трехстороннему соглашению Белгородской области на 2020–2022 гг. «в целях обеспечения профессионального роста молодых работников они включаются в резерв руководителей подразделений организации».

Согласно Трехстороннему соглашению Иркутской области на 2021–2023 гг. «стороны разрабатывают кадровые проекты, способствующие профессиональному росту молодых специалистов и формированию кадрового резерва для организаций, осуществляющих деятельность на территории области».

Трехсторонним соглашением Рязанской области на 2019–2021 гг. гарантируется, что «работодатели в целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривают возможность включения их в резерв руководителей подразделений организации».

Обязательства по стажировкам выпускников, предоставлению первого рабочего места, созданию новых рабочих мест для молодежи

Трехстороннее соглашение о социально-экономическом партнерстве в Волгоградской области на 2019–2021 гг. указывает на «разработку нормативно-правовой базы, предусматривающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда, создание системы обеспечения первого гарантированного места работы выпускникам учреждений профессионального образования».

При этом «работодатели заключают договоры о сотрудничестве с учреждениями среднего и высшего профессионального образования на подготовку молодых квалифицированных рабочих и специалистов с их последующим

трудоустройством. Обеспечивают исполнение Закона Волгоградской области «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Волгоградской области», в том числе выпускников высших профессиональных учебных заведений».

Согласно Трехстороннему соглашению Ставропольского края на 2019–2021 гг. предприятиями «заключаются договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного профессионального образования по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников организаций края, прохождению учебной, производственной, преддипломной практики и стажировки учащихся, мастеров производственного обучения; предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников; развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций. На договорной основе обеспечивают прием обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования для прохождения производственной практики. Выделяется не менее 1% рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных организаций. Проводятся «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в организации для учащихся старших классов общеобразовательных школ с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда».

Трехсторонним соглашением в Алтайском крае на 2021–2023 гг. гарантируется «формирование специализированной базы стажировок для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования».

Тульское областное трехстороннее соглашение на 2021–2023 гг. предусматривает, что «работодатели обеспечивают

рабочими местами выпускников профильных учебных заведений области в соответствии с необходимой потребностью. Создают условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников, а также участвуют в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе. Предусматривают целевое направление в образовательные учреждения работников организации».

Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда Томской области на 2019–2021 гг. нацеливает предприятия на развитие наставничества и распространение передового опыта среди работающей молодежи, проведение конкурсов мастерства среди молодых рабочих, специалистов, учащихся профтехобразования, поощрение молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

Материальные меры поддержки учащихся (стипендии, льготы и выплаты)

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021–2023 гг. устанавливает «нормативы и правила формирования стипендиального фонда за счет ассигнований областного бюджета. Норматив формирования данного стипендиального фонда устанавливается с учетом уровня инфляции».

Тулское областное трехстороннее соглашение на 2021–2023 гг. предусматривает «принятие мер по повышению стипендий студентам образовательных организаций области до уровня не ниже чем в аналогичных образовательных организациях федерального подчинения, премирование или увеличение заработной платы при получении образования без отрыва от производства».

В соответствии с Трехсторонним соглашением Республики Коми на 2021-2023 гг. «учреждаются стипендии для обучающихся, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в работе первичных профсоюзных организаций».

Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Тверской области и территориальной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2015–2017 гг. (с изменениями на 2018–2020 г.) гарантирует «выплаты профсоюзных стипендий учащимся медицинской академии и средних специальных учебных заведений в соответствии с действующими положениями».

Согласно Орловскому областному трехстороннему соглашению на 2020–2022 гг. «предусматривается в коллективных договорах и соглашениях премирование или увеличение заработной платы при получении образования без отрыва от производства».

Трехстороннее соглашение о взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020–2022 гг. «учреждает профсоюзные стипендии для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования очной формы обучения, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций».

Соглашение о социальном партнерстве в Пензенской области на 2019–2021 гг. указывает на то, что «работодатели заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы этих организаций, организуют шефскую работу с учащимися в общеобразовательных организациях и организациях начального профессионального образования; во взаимодействии с общественными ор-

ганизациями способствуют повышению престижа рабочих специальностей, включая ознакомление учащихся с перспективами трудоустройства по выбираемой специальности и условиями работы в организациях, активные профориентационные мероприятия и меры дополнительной социальной поддержки выпускников учреждений начального и среднего образования, избравших работу по профильной специальности, обеспечение гарантий трудоустройства».

В соответствии с Нижегородским областным трехсторонним соглашением на 2021–2023 гг. «администрация вводит именные стипендии главы Нижнего Новгорода, городские персональные стипендии им. К. Минина и Д. Пожарского талантливым студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, городские персональные стипендии для социально незащищенных категорий студентов образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования; льготный проезд студентов и учащихся на городском муниципальном пассажирском транспорте; городские персональные стипендии одаренным детям».

Аналогичные мероприятия предусмотрены Кировским областным трехсторонним соглашением на 2020–2022 годы.

Обучение молодежи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам. Обучение профактива как отдельной группы.

Согласно Калужскому областному трехстороннему соглашению на 2020-2022 годы «профсоюзы организуют обучение председателей молодежных советов (комиссий), молодых профсоюзных активистов».

В Тульской области по региональному соглашению «профсоюзы проводят обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального

партнерства и другим социально-экономическим вопросам», а в Томской области – «организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи». Аналогичные мероприятия предусматриваются региональными трехсторонними соглашениями на 2020–2022 гг. в Белгородской и Тюменской областях, Республике Татарстан.

Согласно Отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Свердловской области на 2021–2023 годы осуществляется «направление молодых профактивистов на курсы повышения квалификации, в т.ч. Академию труда и социальных отношений».

Разное

(работа с молодежью и профсоюзным активом, по гендерным, информационным и другим вопросам)

Обязательства Трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021–2023 гг. предусматривают «включение в коллективные договоры обязательства по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников; положений, способствующих повышению привлекательности рабочих мест; льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных законодательством в целях создания условий для совмещения обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью; мер по развитию системы наставничества в организациях, осуществляющих деятельность на территории области.

Ежегодно с участием представителей первичных профсоюзных организаций разрабатывают смету расходов на социальное обеспечение с обязательным ее приложением к кол-

лективному договору. Предусматриваются в коллективных договорах социальные льготы и гарантии работников, особо выделяя следующие категории: молодые специалисты, многодетные семьи, одинокие родители, беременные женщины; женщины, имеющие детей младше 18 лет; работники, являющиеся инвалидами.

Профсоюзы: проводят организационные мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей, информационную работу с работниками организаций по долевному участию работодателей в финансировании детской оздоровительной кампании.

Стороны считают в период действия Соглашения основной задачей повышение уровня социальной защиты работников, снижение уровня социального неравенства, обеспечение равного доступа граждан к системе социальных услуг, укрепление здоровья и обеспечение здорового образа жизни, создание условий для развития потенциала молодых граждан в интересах социально-экономического, общественно-политического и культурного развития области.

Правительство: информирует население и работодателей о ситуации на рынке труда, о потребности организаций, осуществляющих деятельность на территории области, в работниках и наиболее востребованных профессиях (специальностях) с использованием современных информационных технологий, средств массовой информации.

Положения Трехстороннего соглашения социальных партнеров Республики Марий Эл на 2019-2021 гг. «содействуют: созданию в организациях всех форм собственности советов молодых специалистов, молодежных советов (комиссий); рассмотрению на заседаниях территориальных (в муниципальных образованиях) трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений вопросы работы с молодежью и меры по улучшению социально-экономиче-

ской и правовой защиты молодых людей; формированию и развитию структур по работе с молодежью в организациях всех форм собственности».

При этом «правительство: при формировании республиканского бюджета Республики Марий Эл предусматривает выделение средств на реализацию программ в области молодежной политики, поддержку творческих инициатив молодежи, профилактику асоциальных явлений в молодежной среде; обеспечивает меры по поддержке молодых граждан в области охраны труда и здоровья, в профилактике опасных заболеваний и формировании здорового образа жизни; поддержку талантливой молодежи, способствует организации и проведению конкурсов, смотров, выставок и других мероприятий в научной, общественно-политической, социально- культурной сферах; контролирует предоставление гарантированных действующим законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

Профсоюзы: участвуют в разработке и реализации программ по поддержке молодежи, занятости и профессиональному обучению; формируют специальные разделы по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи в коллективных договорах организаций; создают в профсоюзных организациях общественные молодежные советы (комиссии), советы молодых специалистов. Совместно с работодателем участвуют в организации трудового соперничества среди молодежи, конкурсов профессионального мастерства; предусматривают в коллективных договорах выплаты молодым работникам единовременного пособия, доплаты к зарплате, предоставление ссуды, займа, других компенсационных выплат в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, созданием семьи и рождением ребенка, приобретением (строительством) жилья, обзаведением домаш-

ним хозяйством, содержанием детей в детских дошкольных организациях; содействуют проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактике молодых работников, обеспечивают проведение их медицинских осмотров за счет средств организации, осуществляют профилактические меры противодействия распространению наркомании и алкоголизма среди молодежи.

Трехстороннее соглашение о социальном партнерстве в Омской области на 2019–2021 гг. обеспечивает «привлечение региональных средств массовой информации к информационному обеспечению реализации политики в социальной сфере».

Кузбасское региональное трехстороннее соглашение на 2019–2021 гг. предусматривает «подготовку предложений по включению молодых профсоюзных активистов в состав комиссий по разработке проектов законов, нормативных правовых актов, мероприятий по вопросам молодежной политики».

Выводы.

Таким образом, изучив рассматриваемые соглашения, можно сделать вывод о достаточно широком объеме позитивных практик, содержащихся в соглашениях, направленных на социально-экономическую защиту молодежи; об эффективности социального партнерства как со стороны региональных правительств (местных органов исполнительной власти) и объединений (организаций) работодателей, так и территориальных объединений организаций профсоюзов (других местных органов профсоюзов), в основном владеющих «коллективной» методикой в отстаивании социально-трудовых прав и интересов работников, включая молодежь.

Вместе с тем, возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объем зачастую зависит от финансовой

возможности организации (особенно это касается «бюджетных» организаций) и социальной добросовестности стороны работодателей. Часть установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Отдельной проработки требует приведение понятий в соответствие с принятым Федеральным законом «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» в том случае, если понятие, зафиксированное в соглашении, более узкое по смыслу, чем в федеральном законе.

Стоит также отметить, что ряд универсальных норм, приведенных в данном докладе, может быть рассмотрен для включения в коллективные договора и соглашения иных организаций.

