



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

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА  
СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ  
«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ОТРАСЛЕВОМ  
УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ»**

**Москва  
2023 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,**  
**Т.В. ШЕСТАКОВА**

Журнал зарегистрирован в Государственном комитете  
Российской Федерации по печати

Свидетельство о регистрации № 018351  
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 1886 экз.  
Объем 10,5 печ. л.  
ООО «Экспо-Медиа-Пресс»  
115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ»</b> .....	
Программа семинара-совещания .....	
<b>Н.А. Водянов.</b> Приветствия участникам семинара- совещания .....	
<b>Н.Н. Кузьмина.</b> Регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства в Российской Федерации. Актуальные проблемы укрепления и развития социального партнерства на современном этапе .....	
<b>В.М. Акимова.</b> О социальном партнерстве в Московской области .....	
<b>Н.Д. Подшибякина.</b> О состоянии заработной платы в государствах региона .....	
<b>ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ.</b> Д.Д. Кенчадзе .....	
<b>МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b> .....	
<b>ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.</b>	
<b>Д.А. Косухин</b> .....	
<b>Т.В. Шестакова.</b> О состоянии социального партнерства в Профсоюзе .....	
<b>М.И. Косумбеков.</b> Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения в профсоюзах Республики Таджикистан .....	
<b>Ю.А Чернуха.</b> Социальное партнерство в Республике Беларусь. Коллективно-договорные отношения в организациях отраслевого Профсоюза .....	
<b>Н.А. Карабаева.</b> Развитие социального партнерства в Кыргызской Республике .....	

**Е.В. Иванникова.** Международная работа Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ .....

**А.В. Глазырин.** Социальное партнерство как инструмент продвижения профсоюзной организации .....

Современная профсоюзная организация: эффективное функционирование и мотивация профсоюзного членства .....

**Р.В. Чудова.** Цифровой этикет .....

**К.А. Казаков.** Дебаттлы: Молодежный раздел в коллективном договоре. Нужен или нет? .....

**Н.Н. Ильина.** Статистическая отчетность по коллективно-договорной кампании в Профсоюзе. Заполнение формы КДК-2 .....

**КРУГЛЫЙ СТОЛ «ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ВЫПОЛНЕНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ. ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕДОСТАВЛЯЕМОЙ ИНФОРМАЦИИ»**

**Л.А. Горбулева** .....

**М.Е. Дзеньдзюк** .....

**Э.Ю. Калайтан** .....

**ОТЗЫВЫ И БЛАГОДАРНОСТИ** .....

## **МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ»**

С 11 по 15 сентября в Москве прошел Международный семинар-совещание работников профсоюзов государственных учреждений «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения».

В работе семинара-совещания приняли участие 87 человек, в том числе представители Республики Таджикистан, Кыргызской Республики, Республики Беларусь, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, Всеобщей конфедерации профсоюзов, Международной федерации профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания, Московской Федерации профсоюзов, Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов», работники аппарата ЦК Профсоюза, заместитель Председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений Нина Кузьмина.

12 сентября состоялось торжественное открытие. Начал работу семинара Председатель Профсоюза Николай Водянов. Он отметил, какое важное значение имеет тема семинара именно в государственных учреждениях и подчеркнул необходимость дальнейшего развития социального партнерства, что позволит решать на качественно новом уровне вопросы социально-экономической и правовой защиты членов профсоюзов.

Далее выступили: Нина Кузьмина – заместитель председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений, Сергей Чиннов – заместитель председателя Московской федерации профсоюзов, Валентина Акимова – заместитель председателя Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов», Наталья Подшибякина – заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов.

С приветственным словом к участникам семинара обратились представители социальных партнеров Профсоюза: Дмитрий Кенчадзе – заместитель руководителя Росстата, Михаил Блюм – начальник отдела развития социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Максим Лунин – заместитель начальника управления государственной службы и кадров Федеральной таможенной службы, Дмитрий Косухин – секретарь Отраслевой комиссии в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

Участникам семинара-совещания был направлен приветственный адрес от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации за подписью заместителя министра Е.В. Мухтияровой.

С развернутой и подробной информацией «О состоянии социального партнерства в Профсоюзе» выступила заместитель Председателя Профсоюза Татьяна Шестакова.

Во второй половине дня представители дружественных зарубежных профсоюзов работников госучреждений рассказали о практике и проблемах социального партнерства в отраслевых профсоюзах Республики Таджикистан, Республики Беларусь и Кыргызской Республике. Подвела итоги по вопросу взаимодействия в рамках социального партнерства на международном уровне Елена Иванникова – помощник Председателя Профсоюза по международным вопросам.

Третий день полностью был посвящен обучению.

Лекцию «Социальное партнерство как инструмент продвижения профсоюзной организации» представил Андрей Глазырин – лауреат Всероссийского конкурса ФНПР «Активное обучение – эффективный профсоюз» в номинации «Преподаватель года», практикующий психолог, бизнес-тренер, член Санкт-Петербургского психологического общества, профсоюзный преподаватель, консультант в области разра-

ботки и использования эффективных технологий мотивации профсоюзного членства.

Во второй половине дня в режиме коммуникации участников семинара и лектора прошло обучение на тему: «Современная профсоюзная организация: эффективное функционирование и мотивация профсоюзного членства».

Завершился день обзорной автобусной экскурсией по Москве с посещением видовых площадок на Воробьевых горах, Москва-Сити, Васильевского спуска.

В четверг, в первой половине дня, Римма Чудова – руководитель пресс-центра Федерации профсоюзов Курганской области, рассказала про цифровой этикет. Участникам семинара были розданы практические вопросы с ситуациями, которые могут возникать при общении в Интернете или при использовании цифровых гаджетов и технологий. Аудитория, разделившись на группы, решала каждая свою ситуацию, затем аргументировала ту или иную позицию.

Председатель молодежного совета Федерации профсоюзов Курганской области Константин Казаков провел «Дебаттлы: Молодежный раздел в коллективном договоре. Нужен или нет?».

Во второй половине дня отдел социально-трудовых отношений и социального партнерства аппарата ЦК Профсоюза организовал методическое занятие по оформлению статистической отчетности по коллективно-договорной кампании в Профсоюзе и заполнению формы КДК-2.

Завершился семинар круглым столом «Подведение итогов выполнения отраслевых соглашений. Требования к предоставляемой информации». По данной теме выступили:

– Татьяна Шестакова – заместитель Председателя Профсоюза;

– Любовь Горбулева – ведущий специалист по социально-трудовым отношениям и социальному партнерству аппа-

рата комитета Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза;

– Марина Дзеньдзюк – председатель Адыгейской республиканской организации Профсоюза;

– Эльвира Калайтан – председатель Тульской областной организации Профсоюза.



**ПРОГРАММА**  
**семинара-совещания**

**11 СЕНТЯБРЯ (ПОНЕДЕЛЬНИК)**

14.00	Заезд и размещение участников семинара-совещания
19.00–23.00	Ужин

**12 СЕНТЯБРЯ (ВТОРНИК)**

07.00–09.00	<b>Завтрак</b>
09.00–09.30	Регистрация участников
09.30–11.00	(Зал № 1, 3-й этаж) <b>Открытие семинара-совещания</b> <b>Председатель Профсоюза Водянов Николай Анатольевич</b>  <b>Федерация независимых профсоюзов России</b> Кузьмина Нина Николаевна – заместитель Председателя ФНПР, заместитель координатора стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, ректор Академии труда и социальных отношений  <b>Московская федерация профсоюзов</b> Чиннов Сергей Александрович – заместитель председателя Московской федерации профсоюзов  <b>Союз «Московское областное объединение организаций профсоюзов»</b> Акимова Валентина Михайловна – заместитель председателя Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов»  <b>Всеобщая конфедерация профсоюзов</b> Подшибякина Наталья Дмитриевна – заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов
11.00–11.30	<b>Фотографирование, кофе-брейк</b>

11.30–13.00	<p><b>Приветственное слово от социальных партнеров Профсоюза</b></p> <p><b>Федеральная служба государственной статистики (Росстат)</b> Кенчадзе Дмитрий Дмитриевич – заместитель руководителя Росстата, сопредседатель Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики</p> <p><b>Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации</b> Блюм Михаил Александрович – начальник отдела развития социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, член Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в федеральных государственных бюджетных и казенных учреждениях, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации</p> <p><b>Федеральная таможенная служба</b> Лунин Максим Сергеевич – заместитель начальника Управления государственной службы и кадров Федеральной таможенной службы, полковник таможенной службы, член Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в таможенных органах Российской Федерации и учреждениях, находящихся в ведении ФТС России</p> <p><b>Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (Росгвардия)</b> Косухин Дмитрий Александрович – секретарь Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в войсках национальной гвардии Российской Федерации, полковник полиции</p> <p><b>«О состоянии социального партнерства в Профсоюзе»</b> Шестакова Т.В. – заместитель Председателя Профсоюза</p>
-------------	--

13.00–14.00	<b>Обед</b>
14.00–15.00	<p>(Зал № 1, 3-й этаж)  <b>«Зарубежные практики социального партнерства. Проблемы и решения»</b></p> <p><b>Выступающий: Косумбеков Мавсум Имомёрбекович</b> – председатель отраслевого Профсоюза работников государственных, общественных и банковских учреждений Горно-Бадахшанской автономной области Республики Таджикистан</p> <p><b>«Социальное партнерство в Республике Беларусь. Коллективно-договорные отношения в организациях отраслевого профсоюза»</b></p> <p><b>Выступающий: Чернуха Юрий Алексеевич</b> – заместитель председателя Белорусского профсоюза работников государственных и других учреждений</p> <p><b>«Развитие социального партнерства в Кыргызской Республике»</b></p> <p><b>Выступающий: Карабаева Надежда Александровна</b> – заместитель председателя ЦК Профсоюза работников государственных муниципальных учреждений и общественного обслуживания Кыргызской Республики</p> <p><b>«Международная работа Общероссийского профессионального союза государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации»</b></p> <p><b>Иванникова Елена Владимировна</b> – помощник Председателя Профсоюза по международным вопросам</p>
16.00–19.00	<p><b>«Путеводитель по ВДНХ»</b>          Обзорная экскурсия по Выставке достижений народного хозяйства (<i>пешая экскурсия</i>).</p>
19.00–22.00	<b>Ужин</b>

**13 СЕНТЯБРЯ (СРЕДА)**

07.00–09.00	<b>Завтрак</b>
09.00–11.00	(Зал № 1, 3-й этаж) <b>«Социальное партнерство как инструмент продвижения профсоюзной организации»</b>  <b>Выступающий: Глазырин Андрей Владимирович</b> – лауреат Всероссийского конкурса ФНПР «Активное обучение – эффективный профсоюз» в номинации «Преподаватель года», практикующий психолог, бизнес-тренер, член Санкт-Петербургского психологического общества, профсоюзный преподаватель, консультант в области разработки и использования эффективных технологий мотивации профсоюзного членства
11.00–11.15	<b>Перерыв, кофе-брейк</b>
11.15–13.00	<b>Продолжение лекции</b>
13.00–14.00	<b>Обед</b>
14.00–16.00	<b>«Современная профсоюзная организация: эффективное функционирование и мотивация профсоюзного членства»</b>  <b>Выступающий: Глазырин Андрей Владимирович</b>
19.00–19.45	<b>Ужин</b>
19.45–23.00	Обзорная автобусная экскурсия по Москве

**14 СЕНТЯБРЯ (ЧЕТВЕРГ)**

07.00–09.00	<b>Завтрак</b>
09.00–11.00	(Зал № 1, 3-й этаж) <b>«Цифровой этикет»</b> <b>Выступающий: Чудова Римма Вильямовна</b> – руководитель пресс-центра Федерации профсоюзов Курганской области

11.00–13.00	<p><b>«Дебаттлы: Молодежный раздел в коллективном договоре. Нужен или нет?»</b></p> <p><b>Выступающий:</b> Казаков Константин Анатольевич – ведущий специалист пресс-центра Федерации профсоюзов Курганской области, председатель молодежного совета Федерации профсоюзов Курганской области</p>
13.00–14.00	<b>Обед</b>
14.00–14.30	<p><b>Методическое занятие</b></p> <p><b>«Статистическая отчетность по коллективно-договорной кампании в Профсоюзе. Заполнение формы КДК-2»</b></p> <p><b>Выступающий:</b> Ильина Наталья Николаевна – эксперт отдела социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза.</p>
14.30–15.00	<p><b>Круглый стол</b></p> <p><b>«Подведение итогов выполнения отраслевых соглашений. Требования к предоставляемой информации»</b></p> <p><b>Выступающие:</b> Шестакова Т.В. – заместитель Председателя Профсоюза;</p> <p><b>Горбулева Любовь Александровна</b> – ведущий специалист по социально-трудовым отношениям и социальному партнерству аппарата комитета Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза;</p> <p><b>Дзеньдзюк Марина Евгеньевна</b> – председатель Адыгейской республиканской организации Профсоюза;</p> <p><b>Калайтан Эльвира Владимировна</b> – председатель Тульской областной организации Профсоюза</p>
15.00–16.00	<b>Подведение итогов семинара-совещания</b>
18.00–22.00	<b>Торжественный ужин</b>

**15 СЕНТЯБРЯ  
(ПЯТНИЦА)**

07.00–11.00	<b>Завтрак</b>
12.00	Выселение из гостиницы. Отъезд участников семинара-совещания

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ РФ  
НИКОЛАЙ АНАТОЛЬЕВИЧ ВОДЯНОВ**



Братья и сестры!

Сердечно приветствую вас в городе Москве, а некоторых из вас – и на российской земле!

Наше мероприятие мы решили провести в формате международного. Это первое мероприятие Общероссийского профсоюза работников госучреждений такого уровня. Не совсем привычный, новый для нас формат. И тем не менее, несмотря на те коррективы, которые вносит в жизнь текущая ситуация, мы нашли способ собраться, и я хотел бы поблаго-

дарить всех участников за то, что нашли время и присоединились к сегодняшнему семинару.

Поскольку 2023 год был объявлен ФНПР Годом укрепления и развития социального партнерства, эта тема является основной для обсуждения на всех уровнях семинаров в этом году, наш с вами семинар тоже посвящен этой теме: «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения». Это ключевая тема.

Всего сегодня присутствует 56 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, что составляет 68% от общего числа организаций Профсоюза, а также коллеги из родственных профсоюзов работников госучреждений Республики Таджикистан, Кыргызской Республики, Республики Беларусь и другие гости.

В июне этого года нас пригласил профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Кыргызской Республики, и мы заслушивали вопрос: «Основные направления деятельности профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Кыргызской Республики». И что самое удивительное, что проблемы у профсоюзов госучреждений разных стран оказались очень схожими.

Поэтому мы совместно с Международной федерацией профсоюзов госучреждений решили пригласить коллег из дружеских, родственных нам профсоюзов других стран. Мы считаем такой диалог очень важным для лучшего понимания проблем и поиска возможностей объединять усилия для того, чтобы в итоге добиваться нужного для каждого из нас результата.

Обозначая приоритетные задачи развития профсоюзов госучреждений всех стран на нынешнем этапе, наши организации призваны не просто сделать анализ, но дать ответ вызовам времени, четко обозначить перспективу, приоритетность



и использование всех способов отстаивания экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, расширение взаимодействия профсоюзных структур всех уровней с работодателями и их представителями.

Надеемся, что это станет доброй традицией и важным шагом к расширению международного сотрудничества, значительным вкладом в сохранение стабильности профсоюзного движения и развития системы социального партнерства во многих регионах мира.

Глобальные вызовы, с которыми сегодня сталкивается большинство государств, включая Россию, ставят перед нами общие задачи. И безусловным приоритетом для нас является создание условий для успешной работы и повышения качества жизни наши членов. Успех в достижении этих целей прямо зависит от уровня координации профсоюзных организаций, применения передовых технологий, профессионализма и квалификации профсоюзного актива.

В этом году нашему Профсоюзу исполнилось 105 лет.

105 лет назад (22–28 июля 1918 года) в Москве состоялся первый Всероссийский съезд профессиональных союзов служащих, на котором делегаты от 90 союзов из 67 городов учредили Всероссийское объединение профсоюзов служащих, реорганизованное в мае 1919 года на II съезде во Всероссийский профессиональный союз работников советских общественных и торговых учреждений и организаций, а сокращенно – профсоюз совработников (позднее – совторгслужащих). За прошедшие десятилетия профсоюз поменял название, прошел важные этапы становления, вырос в крупную, авторитетную организацию, которая защищает законные интересы государственных гражданских и муниципальных служащих и работников.

Позвольте мне представить гостей сегодняшнего заседания:

– Кузьмина Нина Николаевна – заместитель Председателя ФНПР, заместитель координатора стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, ректор Академии труда и социальных отношений;

– Чиннов Сергей Александрович – заместитель председателя Московской федерации профсоюзов;

– Акимова Валентина Михайловна – заместитель председателя Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов»;

– Подшибякина Наталья Дмитриевна – заместитель генерального секретаря Всеобщей конфедерации профсоюзов

Также с приветственным словом перед вами выступят сегодня представители некоторых министерств и ведомств, наших социальных партнеров, и наши зарубежные гости.

В заключение хочу поблагодарить всех профсоюзных активистов за их не простую, но нужную работу, а также присутствующих здесь социальных партнеров, у кого в организациях созданы и действуют первичные профсоюзные организации за содействие в развитии социального партнерства и за сотрудничество с Профсоюзом.

Уважаемые коллеги!

Еще раз позвольте поблагодарить вас за проявленный интерес, я всем желаю продуктивного дня и конструктивного диалога!

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.  
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ  
И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА  
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

**Заместитель Председателя ФНПР, заместитель  
координатора стороны Российской трехсторонней  
комиссии по регулированию социально-трудовых  
отношений, представляющей общероссийские  
объединения профсоюзов, ректор Академии труда  
и социальных отношений  
Нина Николаевна Кузьмина  
(тезисы доклада)**



## **Социальное партнерство – конституционная гарантия Конституция Российской Федерации:**

### **Статья 75.1:**

«В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность».

### **Статья 114:**

«1. Правительство Российской Федерации:  
...е.<sup>4</sup>) обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений».

## **Структура Генерального соглашения 2021–2023 гг.**

### **Преамбула**

Раздел I. Экономическая политика

Раздел II. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения

Раздел III. Развитие рынка труда и содействие занятости населения

Раздел IV. Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы

Раздел V. Условия и охрана труда, промышленность и экологическая безопасность

Раздел VI. Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей

Раздел VII. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения

## СИСТЕМА СОГЛАШЕНИЙ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

**ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ ПРОФСОЮЗОВ, ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2021-2023 ГОДЫ**

Межрегиональные соглашения между полномочным представителем Президента России в федеральном округе, Координационным Советом отделений РСПП федерального округа, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов федерального округа — 5

Федеральные отраслевые (межотраслевые) соглашения — 56

Региональное соглашение между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством — 85

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ — 115 604

## УРОВНИ И ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРНЁРСТВА



### ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)



### РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации



### ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления



### ОТРАСЛЕВОЙ (МЕЖОТРАСЛЕВОЙ) УРОВЕНЬ

Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений



### ЛОКАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

### **Заседания РТК и ее рабочих групп**

В 2022 году проведено 11 заседаний и 103 заседания ее рабочих групп, на которых рассмотрено более 158 вопросов, в том числе 45 проектов федеральных законов и 49 проектов иных нормативных правовых актов.

В первом полугодии 2023 года проведено 6 заседаний и 35 заседаний ее рабочих групп, на которых рассмотрено более 79 вопросов, в том числе 14 проектов федеральных законов и 30 проектов иных нормативных правовых актов.

### **Социальное партнерство вне формата РТК**

Межведомственная рабочая группа по восстановлению рынка труда

В состав МРГ по рынку труда, которую возглавляет заместитель Председателя Правительства РФ Голикова Т.А., входит заместитель Председателя ФНПР Кузьмина Н.Н.

На еженедельных заседаниях рассматривается ситуация на рынке труда в целом по Российской Федерации, в отдельных федеральных округах и субъектах РФ, а также на отдельных предприятиях.

Рабочая группа Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов по совершенствованию трудового законодательства и законодательства о занятости населения в Российской Федерации

В состав рабочей группы Комитета, которую возглавляет заместитель руководителя фракции «Единая Россия» в Государственной Думе Исаев А.К., входит секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР Соколов О.В.

На заседаниях рабочей группы обсуждаются вопросы, касающиеся подготовки новой редакции Закона о занятости, совершенствования в сфере оплаты труда и системы социального партнерства.

**Ключевые вопросы, рассматриваемые на заседании  
РТК в первом полугодии в 2023 году:**

– О проекте Федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (в части изменения законодательства о занятости в Российской Федерации);

– О проекте Федерального закона «Об основах государственного регулирования цен (тарифов)»;

– О деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений Краснодарского края и Республики Северная Осетия – Алания;

– О вопросах подготовки и проведения детской летней оздоровительной кампании в 2023 году, в том числе для детей из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей, включая вопросы регулирования трудовых отношений с лицами, привлекаемыми к работе в организациях летнего отдыха и оздоровления детей;

– О сценарных условиях, основных социальных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 год и на плановый период 2025–2026 годов;

– О проекте постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для отдельных категорий работников»;

– О проекте Федерального закона «Об исполнении Федерального бюджета за 2022 год»;

– О ситуации на рынке труда; и др.

**Раздел «Разное», предложенный по инициативе ФНПР  
(в первом полугодии 2023 года):**

- О Годе укрепления и развития социального партнерства;
- О нормативных правовых актах по установлению систем оплаты труда в новых регионах;
- О проблеме с обеспечением медицинскими кадрами в городе Краснокаменске Забайкальского края;
- О проекте Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в части создания программы долгосрочных сбережений граждан);
- О развитии нормативного правового регулирования, обеспечивающего реализацию принципов социального партнерства в контексте исполнения п. е.4 ч. 1 ст. 114 Конституции Российской Федерации;
- Об отмене районных коэффициентов в Забайкальском крае; и др.

**Актуальные проблемы социального партнерства**

**1. Обеспечение участия объединений профсоюзов в разработке документов стратегического планирования.**

Проблема: «слабое» взаимодействия органов государственной власти с профсоюзами при подготовке и рассмотрении документов стратегического планирования.

Решение: дополнить статью 11 Федерального закона от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» нормой о рассмотрении документов стратегического планирования на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



## **2. Распространение действия соглашений в сфере труда на всех работодателей независимо от их участия в объединениях работодателей.**

Проблема: массовые отказы работодателей от присоединения к отраслевым соглашениям.

Решение: внести изменения в статью 48 ТК РФ в части распространения действия отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне, на всех работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующей отрасли, в случае если более половины работодателей участвовали в заключении данного соглашения.

**ИЛИ**

Если профессиональный союз объединяет более половины работников соответствующей отрасли.

Также установить процедуру распространения отраслевого соглашения на работодателей, не участвовавших в его заключении, а именно:

наделить отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, образованную на федеральном уровне с участием ФОИВ соответствующей отрасли, правом направления предложения работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

## **3. Учет положений отраслевых соглашений при ценообразовании в тарифорегулируемых отраслях.**

Проблема: в цене продукции, поставляемой в рамках государственного заказа, и в величине регулируемых тарифов не учитываются положения коллективных договоров и отраслевых соглашений.

Решение: обеспечить учет при формировании цены продукции, поставляемой по государственному заказу, и установлении тарифов положений отраслевого соглашения и коллективного договора.

Предусмотреть в полномочиях федеральных органов исполнительной власти, курирующих тарифорегулируемые отрасли (ЖКХ, электроэнергетика, железнодорожный транспорт), их участие в качестве стороны отраслевого соглашения.

**4. Дополнение положений о федеральных министерствах и полномочных представителях Президента России в федеральных округах по наделению их полномочиями по обеспечению реализации принципов социального партнерства.**

Проблема: пассивное участие ФОИВ и полномочных представителей Президента России в федеральных округах в реализации принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений.

Решение: дополнить положения о ФОИВ и полномочных представителях Президента России в федеральных округах в части установления полномочий по реализации принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**5. Распространение механизмов социального партнерства в сфере труда на всех трудящихся независимо от форм занятости.**

Проблема: отсутствие права трудящихся в нестандартных формах занятости на защиту профсоюзами и проведение коллективных переговоров.

Решение: распространить право на коллективные переговоры трудящихся независимо от форм занятости.

**6. Установление приоритетного права профсоюзов на заключение коллективного договора в организации.**

Проблема: невозможность проведения коллективных переговоров малочисленными профсоюзами.

Решение: внести изменения в статьи 31, 37 ТК РФ в части наделения профсоюзов правом на проведение кол-

лективных переговоров и заключение коллективных договоров, в случае если первичная профсоюзная организация в единственном числе и объединяет менее половины работников организаций.

**ИЛИ**

Решение: внести изменения в Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в части определения понятия «член профсоюза»:

«член профсоюза – работник, трудящийся, в том числе физическое лицо, получающее доход от своего труда и не имеющее наемных работников, работающее на основе гражданско-правового договора, занимающееся индивидуальной предпринимательской, профессиональной или иной деятельностью, связанной с личным трудом, а также обучающееся в образовательной организации профессионального образования, временно не трудящийся, самозанятый, пенсионер, вступивший и состоящий на учете в профсоюзе».

**7. Обеспечение участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса.**

Проблема: отсутствие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса.

Решение: обеспечить федеральными законами, учредительными и внутренними документами организации, коллективным договором, соглашениями участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организаций с правом совещательного голоса.

**8. Установление тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ (в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации).**



Проблема: установление работодателями тарифных ставок, окладов ниже МРОТ.

Решение:

1. Внесение изменений в Трудовой кодекс РФ в части установления минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ.

2. Добиваться включения в коллективные договоры и соглашения положений об установлении минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ.

### **9. Расширение представительности сторон при заключении отраслевых соглашений.**

Проблема: утрата органов государственной власти функций и полномочий учредителя в связи с вступлением в силу Федерального закона от 27.12.2019 №485-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

Решение: внести изменения в ТК РФ в части обязательного участия государственных органов в заключении соглашений, если более 50% собственности в отрасли находится в государственной собственности.

## **О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Заместитель председателя Союза «Московское областное  
объединение организаций профсоюзов»  
Валентина Михайловна Акимова**



Система социального партнерства Московской области прошла большой путь становления и развития.

Свое начало система социального партнерства Московской области берет в 1992 году, когда впервые между Правительством Московской области и объединением профсо-

юзов было заключено на двухсторонней основе Соглашение. В 1993 году принято трехстороннее соглашение, которое подписано и стороной работодателей – Союзом товаропроизводителей Московской области. Это соглашение было рамочным, о намерениях, об организации взаимодействия. Конкретных обязательств Соглашением не предусматривалось, заключалось оно ежегодно. Постепенно соглашение совершенствовалось, расширялись обязательства сторон, появлялись конкретные обязательства, одновременно велась работа по созданию областных отраслевых объединений работодателей, и уже с конца 90-х региональное Соглашение подписывалось 13 объединениями работодателей, был создан Московский областной союз промышленников и предпринимателей (сейчас – МОСПП РОР), в который впоследствии постепенно вошли эти объединения и в настоящее время региональное Соглашение со стороны работодателей подписывают 2 объединения работодателей – Московский областной союз промышленников и предпринимателей (региональное объединение работодателей) и Союз товаропроизводителей Московской области.

Необходима была нормативная база, и с конца 1998 года началась работа на законодательном уровне, буквально с начала 1999 года и до начала 2000 года были приняты Законы Московской области, регулирующие вопросы социального партнерства:

в 1999 году приняты Законы Московской области: «О социальном партнерстве в Московской области» и «О Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

в 2000 году принят Закон Московской области «О деятельности объединений работодателей в сфере социального партнерства»;

в 2001 году принят Закон Московской области «Об охране труда в Московской области».

Законы разрабатывались и принимались с непосредственным участием сторон социального партнерства. С учетом нарабатанной практики и происходящих изменений в трудовом законодательстве в данные законодательные акты регулярно вносятся изменения. Эти нормативные акты оказывают большую помощь в работе, в ведении коллективных переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров. Особое внимание хотелось бы обратить на статью 19 Закона МО «О социальном партнерстве в Московской области», регулиующую вопросы присоединения работодателей к Соглашению. После заключения Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области Министерство социального развития Московской области публикует Обращение к работодателям о присоединении к нему, и, если в течение 30 дней в МОТК не поступит мотивированный отказ, Соглашение распространяется на эту организацию и она обязана его выполнять. Многолетняя практика показывает, что отказы поступают в основном от организаций, использующих труд инвалидов, и единиц промышленных предприятий, находящихся в тяжелом финансовом положении; и они представляют в Комиссию график выхода предприятия на минимальную заработную плату, установленную Соглашением. Материалы по отказникам после заседания МОТК направляются в ГИТ.

Необходимо отметить, что развивались социально-трудовые отношения на уровне отраслей и территорий: заключались соглашения в отраслях и муниципальных образованиях. Так, на 2009–2011 годы в области действовало 215 соглашений различного уровня. С введением Закона о местном самоуправлении в Московской области было сформировано очень большое количество муниципальных

образований и возникла проблема при заключении территориальных соглашений, как включать в них сельские поселения. В те годы совместно с Главным управлением по труду неоднократно проводились совещания, круглые столы, где обсуждали эту проблему, и были выработаны совместные решения и разработаны методические материалы о включении представителей сельских поселений в состав территориальных трехсторонних комиссий, они активно участвовали в разработке проектов соглашений, Главы поселений являлись подписантами данных соглашений. Был обобщен опыт заключения таких соглашений и рассмотрен на совместном заседании Президиума МОООП и Коллегии Главного управления по труду и социальным вопросам Московской области. Материалы были направлены для распространения в муниципальные образования, областные комитеты и координационные советы профсоюзов.

Административная реформа в области продолжается, объединяются муниципальные образования, создаются городские округа, поэтому изменится и количество заключенных в территориях соглашений. Так, на 2015–2017 годы действовало 171 соглашение, в настоящее время в сфере труда заключено и продолжает действовать 147 соглашений различного уровня, в том числе:

- 3 региональных трехсторонних соглашения:
- Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018–2020 годы. 10 декабря 2020 года было подписано соглашение о его пролонгации на 2021–2023 гг.;
- Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение ор-



ганизаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области;

– Соглашение между Ассоциацией «Совет муниципальных образований Московской области», Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и Московским областным союзом промышленников и предпринимателей (региональным объединением работодателей) на 2021–2023 годы;

- 25 региональных отраслевых соглашений;
- 71 территориальное отраслевое соглашение;
- 47 территориальных трехсторонних соглашений;
- 1 иное соглашение;
- около 3 тысяч коллективных договоров.

Московская область, первой из субъектов России, 13 декабря 2007 года заключила Соглашение с Ассоциацией «Совет муниципальных образований Московской области», сначала на двухсторонней основе, а с 2009 года со стороны работодателей подписантом является Московский областной союз промышленников и предпринимателей (региональное объединение работодателей).

Особое внимание уделяется развитию и совершенствованию социального партнерства на уровне муниципальных образований, разработке и заключению трехсторонних территориальных соглашений, принятию в них обязательств по установлению минимальной и средней заработной платы в соответствии с обязательствами трехсторонних региональных соглашений.

Для осуществления контроля за выполнением обязательств территориальных трехсторонних соглашений, а также для решения совместных задач в социально-трудовой сфере в муниципальных образованиях созданы трехсторонние территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Представительными органами от стороны работников в территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений являются координационные советы организаций профсоюзов, которые выполняют большую работу в решении задач по защите социально-трудовых, профессиональных и иных прав и интересов членов профсоюзов, развитию социального партнерства с органами местного самоуправления, территориальными объединениями работодателей и заключению с ними соглашений и коллективных договоров.

**В настоящее время в 49 муниципальных образованиях действуют координационные советы профсоюзов. Деятельность координационных советов профсоюзов осуществляется на общественных началах, в соответствии с Положением, утвержденным Исполкомом МОООП.**

Благодаря конструктивному сотрудничеству профсоюзов, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления Московской области решаются многие вопросы: оплаты труда, занятости, создания здоровых и безопасных условий труда. Особое внимание уделяется повышению заработной платы, в том числе и минимальной. Эти вопросы отражаются в Региональном соглашении, а с 2009 года заключается отдельное Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области.

В прошлом году мы отметили 30-летие действующей в МО системы социального партнерства. Была проведена научно-практическая конференция, посвященная этой дате, прошли многочисленные мероприятия: учеба по охране труда, рабочие группы МОТК, круглые столы, на которых обсуждались проблемы, наработанная практика по разработке и заключению соглашений и коллективных договоров, социальное партнерство на уровне отраслей и муниципальных образований, пути дальнейшего совершенствова-

ния социального партнерства, круглый стол по подготовке кадров, обсужден макет коллективного договора, который в дальнейшем был утвержден на заседании МОТК, прошло заседание МОТК, на котором были рассмотрены злободневные вопросы, в том числе основные направления бюджетной политики и социальные аспекты бюджета Московской области на 2023 год. Консолидированный бюджет Московской области составляет более 1 трлн рублей. Областной бюджет по доходам составляет 867,9 млрд рублей, по расходам – 946,6 млрд рублей. Бюджет по-прежнему остается социально направленным, около 60% средств направляется на выполнение социальных программ, сохранены все меры социальной поддержки населения Московской области: это льготный проезд, оплата жилищно-коммунальных услуг, доплата пенсионерам до минимальной пенсии, доплаты многодетным семьям и многое другое.

Необходимо отметить, что почти треть бюджета формируется за счет подоходного налога на физических лиц и, чтобы росла доходная часть бюджета, необходим рост заработной платы. Этот вопрос находится на постоянном контроле профсоюзов. При заключении коллективных договоров и соглашений обязательства сторон по заработной плате являются ключевыми и основными при проведении коллективных переговоров. Практически во всех соглашениях и коллективных договорах обязательно заложены параметры по средней и минимальной заработной плате, доли тарифной части в ФОТ. За выполнением принятых обязательств профсоюзами осуществляется жесткий контроль. МООП ведет ежеквартальный мониторинг, и результаты очень положительные: **более 99,8%** выполняют обязательства по минимальной заработной плате, установив МРОТ на уровне областного, а ряд предприятий установил ее выше. Мы провели переговоры с Правительством и объединени-

ями работодателей, в результате чего 29 декабря 2022 года подписано Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области, которым установлена минимальная заработная плата в размере 19 тыс. руб. с 01.01.23. **Обращение о присоединении к Соглашению опубликовано на интернет-портале Правительства Московской области 10.01.23.** 10 марта состоялось очередное заседание МОТК, где был рассмотрен вопрос о присоединении к соглашению. Поступил 31 отказ от присоединения к соглашению от организаций. Признаны обоснованными 18 (труд инвалидов и финансирование из федерального бюджета), 13 – признано необоснованными, материалы направлены в Государственную инспекцию труда в Московской области.

Необходимо отметить, что минимальный размер с 2000 года, когда мы его впервые обозначили в размере 600 рублей, вырос **в 30 раз**.

Только выполнение обязательств регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области дает существенную прибавку областному бюджету (почти треть), что позволяет в свою очередь устанавливать доплаты и повышать заработную плату работникам бюджетных отраслей.

Контроль за выполнением обязательств по заработной плате ведется постоянно через профсоюзный и правительственный мониторинг заработной платы. Ежеквартально этот вопрос обсуждается на областной и территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Постоянная работа по повышению заработной платы ведется МОООП с Московским областным союзом промышленников и предпринимателей (региональным объединением работодателей). Так, 29 июня т.г. прошло совместное заседание Исполкома МОООП и Правления МОСПП РОР, на котором рассмотрен вопрос «**О сов-**

**местной работе профсоюзов и работодателей Подмосковья по повышению заработной платы и уровня жизни работников в организациях Московской области».** Было принято решение предложить Правлению МОСПП (РОР) и Президиуму МОООП при проведении совместных заседаний:

- рассматривать ситуацию с оплатой труда на предприятиях – членах объединений, способы повышения заработной платы и уровня жизни работников;

- обобщать и освещать положительную практику организаций, добившихся высоких результатов по повышению уровня заработной платы и в целом повышения уровня жизни работников («лучшие практики»);

- оказывать содействие организациям по включению в коллективные договоры и соглашения Положений по индексации заработной платы;

- рекомендовать Правительству Московской области, МОСПП (РОР) и МОООП в целях повышения уровня жизни работников в организациях Московской области продолжить совместную работу.

Важную роль в регулировании социально-трудовых вопросов играет Московская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая согласно Закону о МОТК создана численностью 45 человек, по 15 с каждой стороны. Аналогичные комиссии созданы и действуют в отраслях и в муниципальных образованиях. Регулярно проводятся заседания, на которых рассматриваются важные и актуальные вопросы социально-трудовой сферы. Так, например, только за последние годы на заседании Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрены следующие вопросы: оплаты труда работников бюджетной сферы; развития социального партнерства

в отраслях, муниципальных образованиях; кадрового обеспечения экономики области, социальные аспекты бюджета области; о социальной поддержке населения, о соблюдении трудовых прав работников в период пандемии, о состоянии рынка труда в Московской области, о ходе подготовки и проведения детской оздоровительной кампании в Московской области, об итогах коллективно-договорной кампании, о начале переговоров по повышению минимальной заработной платы в Московской области, о повышении заработной платы работникам межотраслевых профессий, о результатах проведения специальной оценки условий труда в государственных учреждениях здравоохранения Московской области; о проблемах строительного комплекса в Московской области; о ходе реализации в Московской области организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста и многие другие.

На уровне рабочей группы комиссии осуществляется контроль за исполнением принятых комиссией решений, организовано информирование сторон Соглашения по принятым решениям. Материалы комиссии размещаются на сайтах всех сторон социального партнерства.

Большая работа в рамках социального партнерства проводится по решению проблем рынка труда. Особое внимание уделяется вопросам занятости при формировании раздела «Содействие занятости и кадровое обеспечение организаций» регионального Соглашения, в котором предусматриваются обязательства по установлению уровня безработицы, показателя квотирования рабочих мест, критерии массового высвобождения работников, мерам содействия в подготовке кадров, профессиональному развитию работников и многим другим показателям. Результат такой работы налицо – уровень регистрируемой безработицы по

состоянию на 01.07.2023 составил 0,32% от экономически активного населения, общей безработицы, рассчитанной по методике МОТ – 2,9%, что значительно ниже, чем в целом по России и ЦФО. Очень активно работаем над новым законом о занятости. Дважды в Мособлдуме проходили публичные слушания, на которых выступали представители профсоюзов, направляли свои предложения и в адрес Госдумы и областной Думы, основная часть их которых была принята. Мы очень тесно работаем с Мособлдумой, проекты законов направляются в профобъединение для проведения экспертизы, председатель профобъединения Кабанова В.В. является руководителем экспертной группы комитета по социальной политике и здравоохранению Мособлдумы.

Ежегодно в рамках Праздника труда, а он проводится более 20 лет, проводим конкурс коллективных договоров. Утвержден порядок, оргкомитет, уже подведены итоги. Участвовали на разных уровнях около 200 организаций, на областной вышло 36. Оргкомитетом утверждены: 6 первых мест, 6 вторых, 6 третьих и 2 спецноминации – «За укрепление и развитие социального партнерства» (АО «Исток») и за «За плодотворную работу по защите прав и интересов трудящихся в рамках социального партнерства» (Истринское райпо). Финансирование профсоюзы и работодатели. На Празднике труда вручаются награды победителям: 1-е место – Благодарность Губернатора и памятный Кубок МОО-ОП и МОСПП РОР, 2-е и 3-е места – Диплом Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и памятные Кубки МОООП и МОСПП РОР.

В декабре т.г. заканчивается действие нашего трехстороннего соглашения, многих областных отраслевых соглашений. Мы обратились к нашим социальным партнерам с предложением приступить к коллективным переговорам

по разработке проекта регионального Соглашения. 19 мая состоялось заседание областной трехсторонней комиссии, где был рассмотрен этот вопрос и принято решение о начале переговоров, создании рабочей группы и подготовке, установлены сроки представления проекта на рассмотрение МОТК.

Необходимо отметить конструктивное взаимодействие сторон социального партнерства. Представители профсоюзов и работодателей являются членами межведомственных комиссий, создаваемых Правительством области. Председатель МОООП Кабанова В.В. и председатель МОСПП РОР Богатырев Б.Ю. участвуют в заседаниях Правительства МО, в заседаниях Высшего совета при Губернаторе МО, ряд председателей отраслевых профсоюзов являются членами коллегий министерств и ведомств Московской области. Проводятся встречи, круглые столы, на которых обсуждаются важные вопросы, затрагивающие социальную и трудовую сферы, а также выполнение программ, Социально-экономической стратегии развития региона.

Альтернативы социальному партнерству нет, и оно должно развиваться дальше с учетом происходящих в обществе перемен.



## **О СОСТОЯНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ГОСУДАРСТВАХ РЕГИОНА**

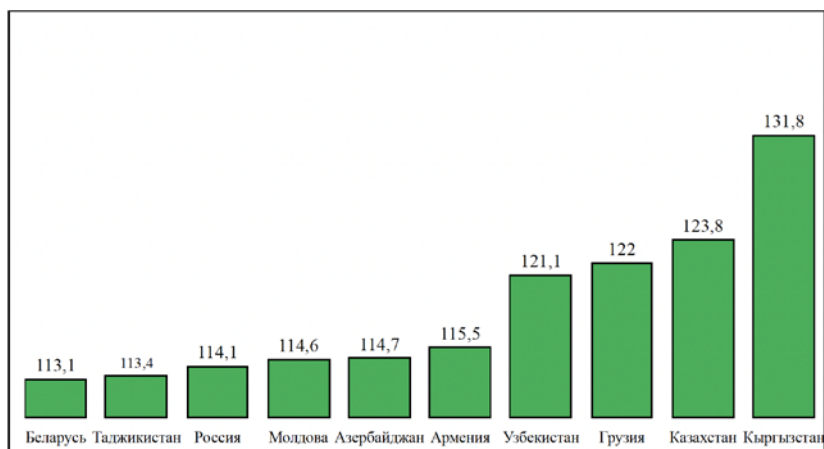
**Заместитель Генерального секретаря  
Всеобщей конфедерации профсоюзов  
Наталья Дмитриевна Подшибякина**



**Уважаемые коллеги!**

2022 год стал годом геополитических потрясений, продовольственного и энергетического кризисов, высокой инфляции, создав угрозу роста стоимости жизни, который оценивается в мире как один из главных глобальных рисков на ближайшие годы. На этом фоне в странах Содружества состояние рынка труда, в т.ч. сферы его оплаты, определялось состоянием экономик, продемонстрировавших устойчивость к современным вызовам.

## Темпы роста номинальной зарплаты в 2022 году



По данным Статкомитета СНГ, в 2022 г. номинальная заработная плата выросла во всех странах региона и превысила уровень 2021 г. в Азербайджане, Армении, Беларуси, Молдове, России и Таджикистане на 13–16%, в Грузии, Казахстане, Кыргызстане и Узбекистане – на 21–32%.

Рост продолжился и в 2023 году. Так, в 1-м квартале номинальная зарплата выросла в Азербайджане, Беларуси, России и Таджикистане на 11–16%, в Казахстане, Армении и Узбекистане – на 19–23%, в Кыргызстане – на 42%.

В наибольшей степени номинальная зарплата выросла в странах Центральной Азии, экономики которых в 2022 г. получили дополнительный импульс развития за счет переориентации транспортно-логистических и торгово-экономических связей на евразийском пространстве.

Самый высокий темп роста заработной платы зафиксирован в Кыргызстане, причем тенденция сохраняется и в 2023 г., охватив предприятия и организации практически всех видов экономической деятельности. В первую очередь

это стало результатом значительного поэтапного повышения зарплаты со стороны государства сначала в сфере культуры, здравоохранения и образования (от 45 до 70%), затем в сфере госуправления. При этом, несмотря на столь масштабное повышение, страна еще продолжает оставаться в числе стран СНГ с самым низкооплачиваемым трудом.

В ряде стран региона средний уровень оплаты труда в 2022 г. повысился за счет притока высокооплачиваемых специалистов из России и Беларуси. Так, в Армении в частном секторе наблюдался рост зарплат на 26–27%.

В Беларуси активный отъезд айтишников, которые традиционно были лидерами по размеру зарплат, понизил верхнюю зарплатную планку. Одновременно опережающими темпами росла оплата труда низкооплачиваемых работников в бюджетном секторе. В результате сократилось неравенство в зарплатах – коэффициент дифференциации составил 3,9, а в 2021 г. был 4,1.

Страны, попавшие под санкционное давление (Россия, Беларусь), столкнулись с необходимостью перестройки производственных и логистических цепочек, активизации импортозамещения, что сказалось и на состоянии рынка труда, в том числе и в сфере его оплаты. В то время как одни предприятия и отрасли сокращали свою деятельность, вводя режим неполного дня и соответствующей оплаты, другие испытывали острый дефицит работников, что приводило к ускорению роста заработной платы.

Так, в российской промышленности наибольший прирост оплаты труда в абсолютном выражении в 2022 г. наблюдался в добыче угля – на 23,4%, на ж/д транспорте в пассажирских перевозках – на 22,7%, в полиграфии – на 21,6%. Наименьший – в производстве автомобилей и деревообработке, причем значительная часть сотрудников этих отраслей находилась в простое и получала только часть заработной платы.

В ряде случаев рост зарплаты опережал рост производительности труда и можно было слышать опасения по поводу этого важнейшего экономического соотношения. Но следует отметить, что в предыдущие годы во многих странах региона рост производительности труда намного опережал рост зарплаты, а в отдельных случаях наблюдалось ее реальное сокращение по сравнению с ростом производительности труда. Поэтому сложившуюся ситуацию, на наш взгляд, следует рассматривать как восстановительный рост зарплаты. Тем более ее рост происходил в условиях высокой инфляции во многих странах, что позволило сохранить в определенной степени потребление трудящимися необходимых продуктов и товаров, то есть воспроизводственную функцию зарплаты. И сложившееся положение носит скорее ситуационный, нежели устойчивый характер.

В целом же необходимо отметить, что, по данным МОТ, в мире за последние двадцать лет рост средней заработной платы отставал от роста производительности труда. Такая же тенденция прослеживалась и во многих странах региона.

## Структура ВВП по источникам доходов (%)

	Доходы (оплата труда) наемных работников			Валовые доходы предпринимателей (работодателей)		
	2006 (2007) г.	2020 г.	Рост/ снижение	2006 (2007) г.	2020 г.	Рост/ снижение
Азербайджан	17,1	28,8	+11,7 п.п.	76,6	61,3	- 15,3 п.п.
Армения	39,0	35,2	- 3,8 п.п.	50,9	52,7	+ 1,8 п.п.
Беларусь	46,2	47,5	+ 0,7 п.п.	35,6	38,7	+ 3,1 п.п.
Грузия	19,1	41,3	+22,2 п.п.	66,1	45,0	- 21,1 п.п.
Казахстан	34,5	30,9	- 3,6 п.п.	56,6	61,6	+ 5,0 п.п.
Кыргызстан	27,2	27,6	+ 0,4 п.п.	58,7	60,6	+ 1,9 п.п.
Молдова	44,3	38,3	- 6,0 п.п.	39,9	48,0	+ 8,1 п.п.
Россия	45,6	41,3	- 4,3 п.п.	35,5	48,2	+12,7 п.п.
Таджикистан	13,5	15,1	+ 1,6 п.п.	73,6	71,2	- 2,4 п.п.
Узбекистан	35,5 <sup>3</sup>	24,8	-10,7 п.п.	49,1	67,3	+18,2 п.п.

При этом снизилась доля оплаты труда в национальном доходе. Это видно из данных статистики «Национальных счетов» – примерно за пятнадцатилетний период доля зарплаты в структуре ВВП по источникам доходов во многих странах региона снизилась и составляет 15–48%, а доля валовых доходов предпринимателей выросла.

Иначе говоря, раздел «пирога» под названием «ВВП» происходит в пользу предпринимателей, норма прибавочной стоимости возросла, что свидетельствует об усилении эксплуатации трудящихся и требует усиления позиции профсоюзов в переговорном процессе по вопросам зарплаты.

Во многих развитых странах доля оплаты труда в ВВП составляет около 50%.

### ПРИМЕРЫ

Во многих развитых странах доля оплаты труда в ВВП составляет около 50%. Так, в

Австралии – 49,6,  
Германии – 53,1,  
Дании – 51,1,  
Испании – 48,5,  
Нидерландах – 49,0,  
Словении – 52,8,  
Великобритании – 50,9,  
Франции – 51,3,  
Швейцарии – 59,2,  
Японии – 52,6,  
ЮАР – 47,6,  
Канаде – 50,6,  
США – 53,2.

Не случайно, например, Правительство Казахстана поставило цель поднять долю оплаты труда в ВВП с 31% до 38,5%, что закреплено в принятой в 2022 г. Программе повышения доходов населения до 2025 года.

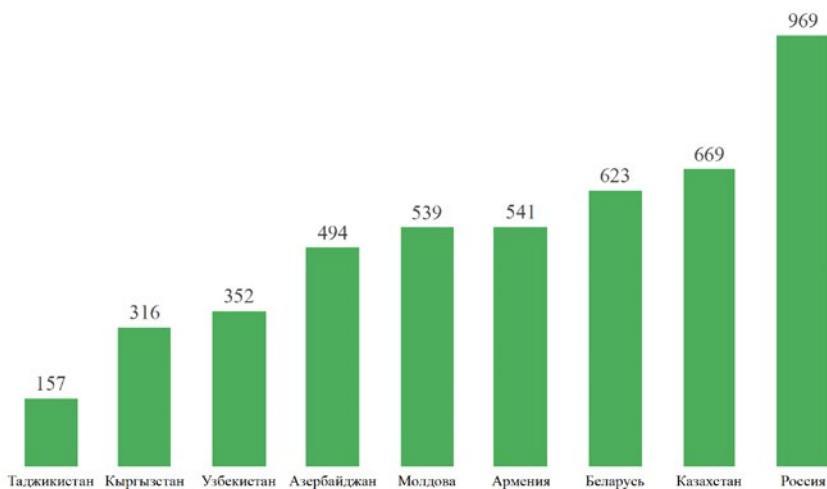
По итогам 2022 г. среднемесячная зарплата в долларовом исчислении составила от \$157 (Таджикистан) до \$969 (Россия).

Зарплата за 1-й кв. 2023 г.

За 1-й кв. и в мае (июне) 2023 г. ее размер составил:

\$170 и \$177 в Таджикистане,  
\$344 и \$379 в Кыргызстане,  
\$358 и \$416 в Узбекистане,  
\$503 и \$546 в Азербайджане,  
\$606 и \$636 в Беларуси,  
\$627 и \$628 в Молдове,  
\$673 и \$692 в Армении,  
\$775 и \$776 в Казахстане,  
\$836 и \$903 в России.

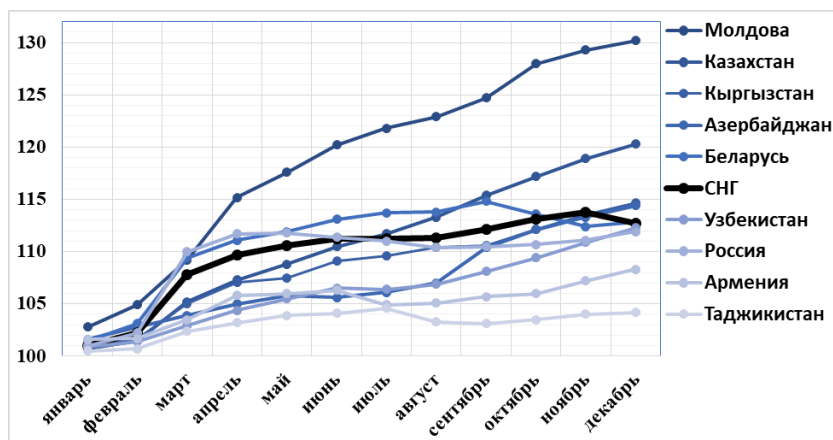
## Среднемесячная номинальная зарплата в 2022 году, в \$ США



В мае/июне ее размер составил: \$177 в Таджикистане, \$379 в Кыргызстане, \$416 в Узбекистане, \$546 в Азербайджане, \$636 в Беларуси, \$628 в Молдове, \$692 в Армении, \$776 в Казахстане, \$903 в России.

Реальная заработная плата в 2022 г. в странах региона росла более скромными темпами, чем номинальная, а в ряде государств (в Азербайджане, Армении, Казахстане, Таджикистане, России и Узбекистане) ее рост составил от 0,3 до 9%, в Кыргызстане – 16%. В Беларуси она снизилась почти на 2%, в Молдове – на 10%. Это было связано с высоким уровнем инфляции.

## Индекс потребительских цен по странам СНГ в декабре 2022 г. к декабрю 2021 г.



Но хочу отметить, что это цифры инфляции, что дают статистики. Например, реальная инфляция, фиксируемая по чекам, разительно отличается от той, что замеряет Росстат и оценивает Центробанк.

По данным исследовательского холдинга «Ромир», в мае «инфляция в кошельках» обогнала официальную в шесть раз и составила около 15%, а вовсе не те 2,6%, о которых говорят статистики. Эксперты такой разрыв объясняют несоответствием потребительской корзины Росстата и тех реальных покупок, которые люди совершают. При этом официальная статистика с начала этого года корректировала набор товаров и услуг для расчета инфляции. Теперь в корзину включены: пастеризованное молоко 3,2% жирности (вместо молока меньшей жирности), сухие приправы и специи, отдельные виды детских товаров, включая и детское автомобильное кресло, чемодан, бумага офисная, смарт-часы (вместо механических и кварцевых), гипсокартон. Всего в месячном мониторинге теперь 566 позиций для анализа. Любопытно,



с какой вероятностью и в каком объеме средний гражданин РФ покупает в течение месяца автомобильные кресла, чемоданы и листы гипсокартона? По мнению экспертов, проблема разрыва значений инфляции в официальных ведомствах и так называемой «инфляции в кармане» – в устаревшей методике расчета инфляции Росстатом, которая не отражает реальной структуры спроса на товары.

При этом законодательно порядок индексации зарплаты во многих странах региона установлен только в так называемых бюджетных отраслях, а в реальном секторе экономики за работодателем закреплено право, но не обязанность индексации и делается отсылка к коллективным договорам/соглашениям.

Такой порядок индексации действует, например, в России. И что получается? По данным исследования hh.ru (2022 г.), 34% работающих россиян жалуются на отсутствие индексации зарплат. Только крупные компании осуществляют индексацию регулярно. Ряд компаний («Русагро», «КамАЗ», «Черкизово» и др.) заявлял, что планирует индексировать оплату труда до 9%, но это ниже инфляции.

А вот в Беларуси действует закон об индексации доходов населения, где прописан механизм увеличения всех видов доходов, включая зарплату, в связи с ростом цен. В Казахстане Правительство обсуждает введение в трудовое законодательство нормы об обязательной ежегодной индексации зарплаты и включение этого требования в коллективные договоры, с 2020 года обязанность ежегодно индексировать зарплаты была введена для всех бюджетных социальных организаций.

К тому же следует отметить, что статданные номинальной и реальной зарплаты дают неполную картину уровня оплаты труда. Так, в ряде стран статистика не учитывает значительно более низкую зарплату в неформальной экономике. Доля неформальной занятости от всего населения в Кыргыз-

стане, по разным оценкам, от 66 до 71%. В Узбекистане – от 35 до 52%, Таджикистане – 29% (без учета занятых в сельском хозяйстве), Молдове – 23%, в Беларуси – 9%. В России в 2022 г. – 18,6% от всей рабочей силы (13,4 млн чел.).

В статистике не учитывался малый бизнес, который зачастую не может предложить такие же высокие зарплаты, как крупные предприятия. Например, в Казахстане при подведении итогов года учитывались зарплаты только порядка 3,7 млн казахстанцев, занятых в разных сферах экономики, в то время как официально работающих – 6,7 млн человек.

### Соотношение средней заработной платы, по данным ФНС и статистики (2022 г.)

Страны СНГ, валюта	Среднемесячная оплата труда по ФНС	Среднемесячная оплата труда по статистике	Соотношение
Армения драмов	184599,6	235576,0	78%
Беларусь бел. рублей	1511,6	1630,9	93%
Казахстан тенге	186,0	308,0	60%
Кыргызстан сомов	6759,7	26620,0	25%
Россия тыс. рублей	43,1	65,3	66%
Узбекистан тыс. сумов	1477,5	3892,4	38%

Мы попытались укрупненно посчитать среднюю зарплату исходя из уплаченного подоходного налога. Ясно, что здесь еще присутствуют другие доходы, но доля их мала, и мы ими пренебрегли. Этот размер получился значительно меньше по сравнению со статданными в большинстве стран на 22–75%.

И только в Беларуси эти размеры почти совпали.

Также в большинстве стран региона в статистику по зарплате не входят заработки индивидуальных предпринимателей, самозанятых и платформенных занятых, т.к. их доход пока не классифицируются как заработная плата. Цена труда подавляющего большинства этой категории занятых ощути-мо ниже, чем в традиционной занятости.

Более объективную оценку уровня оплаты труда по сравнению со средней дает медианная заработная плата. Это когда половина работников имеет заработок меньше этого значения, половина – больше. Однако медианную и модальную (наиболее часто встречающуюся) зарплату считают далеко не во всех государствах.

По имеющимся данным, в 2022 году размер медианной зарплаты в Азербайджане составил 51% от средней номинальной зарплаты, в Беларуси – 76,5%, в Казахстане – 66% в России – 59%. То есть половина трудящихся в этих странах получает на 25–50% меньше среднего уровня оплаты по стране.

В целом уровень зарплат в странах региона остается низким. Покупательная ее способность низкая. Даже в Беларуси и России – странах с наиболее высокими показателями уровня оплаты труда – работники, не тратя средства ни на что другое, могут себе позволить купить примерно 0,5 кг говядины в день. А если взять медианную зарплату, то и того меньше.

Удельный вес продуктов питания в составе потребительских расходов домохозяйств в Кыргызстане, Казахстане, Таджикистане, Армении и Узбекистане – 46–60%, в Азербайджане, Молдове, Беларуси и России – 32–43%.

В Нидерландах, Великобритании, Дании, Германии, Финляндии, Норвегии – 9–12% расходов семей. В большинстве стран ЕС удельный вес питания обычно не превышает 20–25% всех потребительских расходов.

И не случайно в структуре расходов населения стран СНГ значимую долю занимают именно продукты питания; их удельный вес в потребительских расходах домашних хозяйств варьируется от 32% в России до почти 60% в Узбекистане. При этом в странах Европы эта доля гораздо ниже и составляет от 8 до 25%. И уровень зарплат в странах региона намного ниже, чем в большинстве стран мира.

### **Среднемесячная зарплата в ряде стран мира**

Швейцария \$6244	Италия \$2726
Дания \$6192	Испания \$2133
Норвегия \$5450	Чехии \$1454
Германия \$4392	Польша \$1253
Япония \$3998	Латвия \$1217
Бельгия \$3930	Венгрия \$1187
США \$3921	Аргентина \$1061
Канада \$3151	КНР \$995
Израиль \$3064	Турция \$961

О низком уровне оплаты труда свидетельствуют опросы и исследования, результаты которых не всегда совпадают с официальной статистикой и указывают на снижение реального уровня жизни. Так, исследование рекрутингового портала hh.ru показало, что половине респондентов не нравится размер оплаты их труда: он слишком низкий и его не хватает. В течение года не повышали зарплату 34% работникам, 33% не оплачивают переработки, еще 22% респондентов не устраивает, что оклад низкий и заработок зависит от процентов, премии или бонусов.

Учитывая низкий уровень оплаты труда значительной части работников, растет и их закредитованность. Те, кто выплачивает кредиты, чаще испытывают материальные затруднения из-за кредитной нагрузки, вследствие чего их текущие

располагаемые ресурсы заметно сокращаются, снижаются их расходы на жизненно важные нужды, повышая риск перемещения их за черту бедности. Данные по увеличению объемов кредитования представлены ниже:

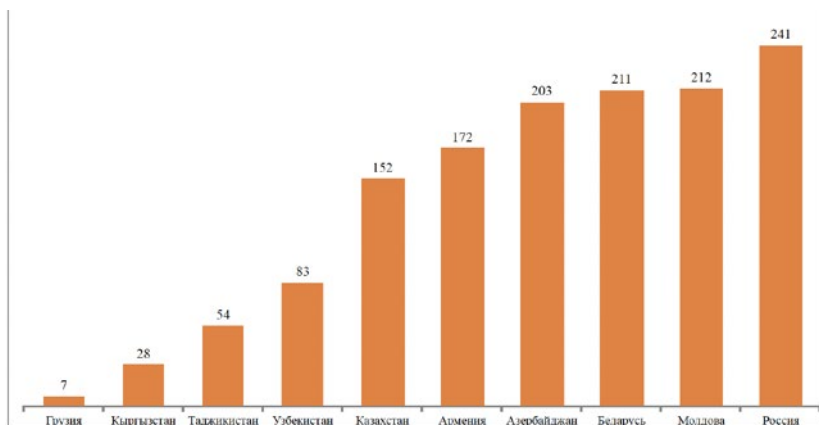
**Объемы кредитования населения за 2022 г. увеличились в:**

Азербайджане – на 18,1%,  
Армении – на 4,2%,  
Казахстане – на 20,1%,  
Кыргызстане – на 9,8%,  
Молдове – на 9,4%,  
России – на 7,7%,  
Таджикистане – на 11,5%,  
Узбекистане – на 17,1%,  
сократились в Беларуси – на 2,3%.

В итоге десятки миллионов работников живут на грани бедности, что ведет к деградации рабочей силы.

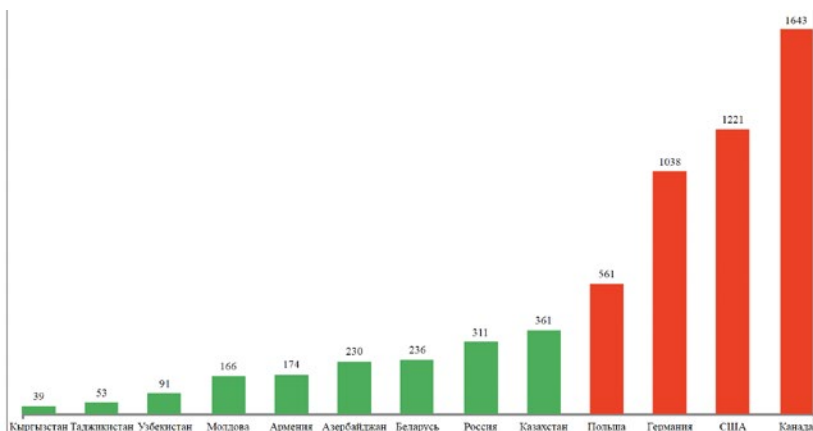
На общий уровень оплаты труда значительное влияние оказывает минимальная зарплата (МРОТ), которая устанавливается законодательно гарантируется государством. В течение 2022 г. практически во всех странах региона минимальная зарплата была повышена (за исключением Грузии и Армении), а в ряде государств – несколько раз (Беларусь, Россия). С начала 2023 г. МРОТ повышен в Азербайджане, Армении, Беларуси, Кыргызстане, Казахстане, Молдове, России, и на 1 января 2023 г. он составил от \$7 в Грузии до \$231 в России.

## Минимальный размер оплаты труда на 01.01.2023, в \$ США



Недавно на Орловском международном экономическом форуме академик РАН Р.И. Нигматуллин привел интересные цифры: почти везде минимальная зарплата – это примерно 1000 литров бензина. Мы посчитали по странам региона: в Казахстане – 361 л АИ-95, в России – 311 л, в Беларуси – 236 л. Самое маленькое число в Кыргызстане – 39 л.

## Объем АИ-95, который можно купить на МРОТ



Мало того, что это показывает низкий уровень МЗП, это подчеркивает и паритет цен. И мы понимаем влияние цен на ГСМ на уровень инфляции в целом.

При этом в большинстве стран региона в 2022 г. рост минимальной зарплаты опережал динамику роста инфляции. Это стало возможно благодаря своевременно принятым решениям, которые, как правило, обсуждались социальными партнерами на трехстороннем уровне. Однако, несмотря на принимаемые меры, минимальная зарплата в государствах региона остается низкой. Сегодняшний уровень «минималки» недостаточен для обеспечения базовых потребностей. В большинстве стран потребительская корзина, на которую ориентируется минимальная зарплата, крайне скудная, не включает многие жизненно важные затраты и требует пересмотра.

Кроме этого, повышение МЗП не всегда приводит к гарантированному соответствующему росту зарплаты квалификационным разрядам. В ряде случаев одновременно с повышением снижается дифференциация в оплате труда работников различной квалификации, что приводит к социальной разбалансировке и ухудшению положения работников, снижает их стимулирование в повышении своего профессионального уровня.

В 2022 г. сохранилось устоявшееся распределение уровня оплаты труда по отраслям. По-прежнему зарплату, значительно превышающую среднюю по стране, получали занятые в отраслях «Горнодобывающая промышленность» (в 1,3–3,9 раза), «Информация и связь» (в 1,3–3,3 раза), «Финансовая деятельность» (в 1,5–2,8 раза). Самая низкая зарплата в большинстве стран СНГ – у занятых в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве.

**Среднемесячная номинальная зарплата  
по отдельным видам экономической деятельности  
(апрель 2023 г.; в % к средней заработной плате  
по экономике)**

	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	Россия	Таджикистан
Государственное управление и оборона, обязательное социальное обеспечение	136	125	128	85	135	110	95	84

В таблице показана зарплата в государственном управлении и обороне, обязательном социальном обеспечении, которая колеблется по странам региона от 84 до 136% от средней зарплаты по экономике государства.

Ниже средней по стране остается зарплата в социальной сфере. Так, в здравоохранении, несмотря на ускоренный рост зарплаты в отрасли, в период пандемии в 2020–2021 годах она не достигла средней зарплаты по экономике и составляет от 61 до 90% ее уровня (за исключением Молдовы). Но практически во всех странах региона принимались решения по повышению зарплаты работникам бюджетной сферы.

Озабоченность вызывает то, что не всегда номинальное повышение зарплаты приводит к ее фактическому росту. Так, в России за последние 10 лет зарплата бюджетников выросла почти в 2 раза. Однако, по мнению Счетной палаты, в основном рост связан с ужесточением условий труда: за счет сокращения персонала и увеличения нагрузки, а также за счет премирования сотрудников за дополнительный объем работы. Такая практика наблюдалась не только в России.



В отдельных странах сохраняется значительная дифференциация в оплате труда и среди работающих. При этом часть работников получает меньше установленного законом МРОТ. Часто это объясняют неполной занятостью. Но немало случаев прямого нарушения законодательства.

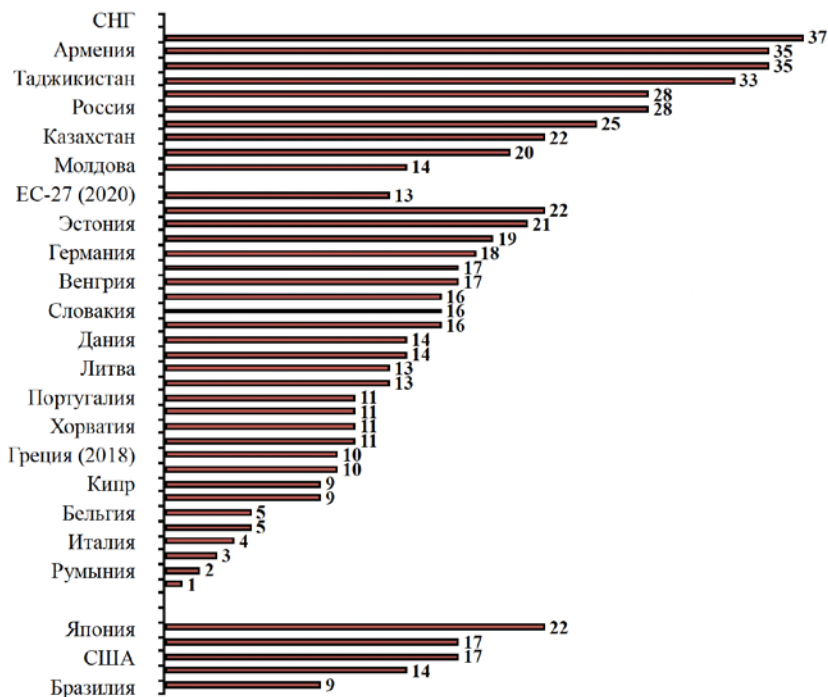
Данные единовременных обследований распределения работников по размерам начисленной им месячной заработной платы показывают, что в Азербайджане, Армении, Беларуси, Таджикистане, Узбекистане и Украине от 50% и выше общей численности работников получают зарплату в размере, не превышающем трех установленных минимальных ее размеров. В Казахстане (МЗП \$151), Кыргызстане (МЗП \$7) и Молдове (МЗП \$166) зарплата большинства работников составляет более трех МЗП.

Во многих странах Содружества сохраняется существенное неравенство в оплате труда между руководителями и рядовыми сотрудниками компаний и организаций.

Анализ списка Форбс за 2022 год показал, что долларовые миллиардеры есть в России (117 чел.) и Казахстане (6 чел.). Мы сопоставили ВВП стран и совокупное состояние миллиардеров. Так вот, доля состояния миллиардеров в России самая высокая в мире – это 26% от годового ВВП страны, в Казахстане – это 10,25%. По подсчетам экспертов, 500 сверхбогатых граждан РФ (<0,0001% взрослого населения) владеют финансовыми активами на \$640 млрд), то есть аккумулируют в четыре раза большую долю средств, чем в среднем по миру. По данным консалтинговой компании Boston Consulting Group, на 500 самых богатых россиян приходится состояние 40% населения.

В ряде государств имеется и гендерное неравенство в оплате труда, которое является барьером для экономического развития.

## Гендерный разрыв в оплате труда (2021 г.; в % от среднемесячной зарплаты мужчин)



Разрыв в значительной степени связан с низким уровнем оплаты труда в отраслях, где занято значительное число женщин (здравоохранение, образование, культура и др.). То есть имеется отраслевая и профессиональная сегрегация и доминирование мужчин в крупнейших компаниях.

По последним данным статистики, в 2021 г. в ряде стран Содружества отмечался рост дифференциации доходов, что объясняется более высокими темпами роста доходов у 10% населения с наиболее высокими доходами, чем у 10% населения с более низкими. И существенное неравенство в ряде государств сохраняется. Это наносит серьезный урон эконо-

мике. Человек понимает, что, сколько бы он ни работал, он не достигнет уровня дохода богатых людей, так как этот уровень дохода в пределах его жизненного цикла недостижим. Данные международных сравнений показывают, что для того, чтобы представителю среднего класса достичь уровня дохода 0,001% самых богатых людей, в Америке потребуется работать 19 тысяч лет, в России – 28 тысяч лет, в других странах региона еще больше. Экстремальное неравенство искажает мотивы трудовой деятельности. Люди склонны к поиску быстрых социальных лифтов, а не к долгосрочным инвестициям в образование и навыки. В итоге люди стремятся стать блогерами-миллионниками, нежели чем стать хорошими профессионалами в своем деле.

Эффективным экономическим инструментом ограничения (или сглаживания) неравенства является прогрессивная шкала налогообложения, но профсоюзам в большинстве стран пока не удалось добиться ее внедрения.

Для ограничения неравенства может служить мораторий на повышение зарплат там, где наблюдается значительный отрыв в оплате труда. Интересен опыт Казахстана, где, учитывая значительный отрыв уровня оплаты труда в секторе госуправления, еще в начале 2022 г. приняты решения о пятилетнем моратории на повышение зарплат чиновников и депутатов.

Отдельно нужно отметить, что в прошедшем году сохранилась и порочная практика задержки выплаты зарплаты. При этом суммарная задолженность по зарплате на 1 декабря 2022 г. по сравнению с 1 декабря 2021 г. снизилась в Кыргызстане на 7% (составила 305 млн сомов), в России – на 37% (0,8 млрд руб.), в Таджикистане – на 15% (44 млн сомони). Основная часть задолженности приходится на обрабатывающую и горнодобывающую промышленность, строительство и транспорт. С задержкой зарплаты в течение 2022 г.

столкнулись, например, в Казахстане более 22% трудящихся, в России 20%.

В трудовых кодексах многих государств региона предусмотрена обязанность работодателя выплачивать компенсацию, если зарплата была начислена, но не выплачена в срок. Если же работодатель неправомерно вовсе не начислил зарплату, то и компенсацию работник не получит. Например, ее может лишиться сотрудник, восстановленный по решению суда. Работодатель выплачивает ему только задолженность по зарплате, а компенсацию за задержку не платит.

Конституционный суд РФ счел, что ст.236 Трудового кодекса противоречит Конституции, поскольку ее положения не применимы к денежным средствам, которые не начислялись работодателем. Минтруд России разработал поправки в ТК, которые позволят повысить уровень социальных гарантий и защиты интересов работников в случаях, когда работодатели неправомерно не доплатили работнику или не стали производить начисления.

Проведенный в ВКП анализ показывает важность продолжения борьбы профсоюзов за повышение зарплаты. В условиях переформатирования системы сложившихся хозяйственных связей, структурных изменений в экономиках стран региона, политика в сфере оплаты труда становится одним из ключевых факторов социально-экономической устойчивости. При наблюдаемой несбалансированности рынка труда зарплата, как инструмент его регулирования, выходит на первый план.

И здесь важное значение имеют усилия профсоюзов в формировании системного подхода к осуществлению политики в сфере оплаты труда, укреплении социального диалога по вопросам заработной платы в целях повышения уровня жизни и благосостояния трудящихся и их семей в странах региона.

Спасибо за внимание.

## **ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ**

**Заместитель руководителя Росстата, сопредседатель  
Отраслевой комиссии по регулированию социально-  
трудовых отношений по органам и организациям  
Федеральной службы государственной статистики  
Дмитрий Дмитриевич Кенчадзе**



Добрый день, уважаемые коллеги!

Большое спасибо за приглашение на международный семинар-совещание социальное партнерство на отраслевом уровне работников профсоюзов государственных учреждений «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения».

Социальное партнерство сегодня – ключевой механизм развития цивилизованных, современных, честных социаль-

но-трудовых отношений между работодателем и работниками.

Особое положение в системе социального партнерства занимает отраслевой уровень. Он позволяет учесть специфику работы каждой организации.

Более 30 лет назад (в марте 1992 года) Росстат (тогда еще Госкомстат), заключив первое отраслевое соглашение, вошел в дружную семью Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Сегодня этот инструмент позволяет регулировать общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы гражданским служащим и работникам органов и организаций Росстата.

В современных условиях экономической турбулентности, сопровождающейся трансформацией социально-трудовых отношений, необходимо усилить роль социального партнерства как одного из важнейших механизмов, способных ослабить возникающие экономические и социальные риски. Поэтому чрезвычайно важно оценить состояние системы социального партнерства с точки зрения эффективности ее функционирования в современных условиях и направлений дальнейшего развития.

Желаю участникам семинара плодотворной, эффективной работы.

Спасибо за внимание!

## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Уважаемые друзья!

От имени Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации приветствую участников Международного семинара-совещания работников профсоюзов государственных учреждений «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения»!

Семинар-совещание проходит в год 105-летия Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Масштаб мероприятия позволяет не только задать направление социального диалога о формировании вектора трансформации трудовых отношений, но и способствует выработке оптимальных решений в этой сфере на основе паритетности и заинтересованности всех сторон.

Важность социального партнерства во всех отраслях, несомненно, возрастает в условиях современных вызовов. Уверена, что накопленный Профсоюзом и его зарубежными коллегами опыт станет хорошей основой в формировании стратегии развития социального партнерства.

Вас ждут интересные, наполненные дни семинаров. Желаю всем вам плодотворной работы, интересных дискуссий, встреч, взаимодействия, и конечно, обмена опытом!

Заместитель Министра труда  
и социальной защиты  
Российской Федерации

Е.В. Мухтиярова

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ВОЙСК  
НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Секретарь Отраслевой комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений в войсках  
национальной гвардии Российской Федерации,  
полковник полиции  
Дмитрий Александрович Косухин**



От имени руководства Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации и Главного управления вневедомственной охраны Росгвардии рад приветствовать участников международного семинара-совещания работников профсоюзов государственных учреждений и общественного обслуживания, проводимого в столице нашего государства городе-герое Москве в год, объявленный



Федерацией Независимых Профсоюзов России Годом социального партнерства.

Стоит отметить, что силовые органы Кыргызской Республики и Союзного государства Республики Белоруссия также являются партнерами Росгвардии на основе заключенных с ними соглашений о сотрудничестве, а с представителями национальной гвардии Республики Таджикистан нами ведутся соответствующие переговоры по заключению аналогичного соглашения.

На протяжении более трех десятков лет (первое соглашение между Министерством внутренних дел РСФСР и ЦК Профсоюза работников государственных учреждений РСФСР на 1991 год было заключено 18 апреля 1991 г.) гражданский персонал подразделений вневедомственной охраны в составе первичных профсоюзных организаций входит в состав региональных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных организаций и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) сначала в составе территориальных органов МВД России (на районном, региональном, межрегиональном и окружном уровнях), а в течение последних семи лет в составе округов войск национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме того, гражданский персонал немногочисленных первичных профсоюзных организаций бывших воинских подразделений внутренних войск МВД России также вошел в состав профсоюзного движения войск национальной гвардии Российской Федерации.

Правопреемственность легла в основу социального партнерства Федеральной службы и Профсоюза, скрепленного Отраслевым соглашением, которое ранее уже продлевалось, а в настоящее время находится в стадии подготовки его новой редакции на период 2024–2026 годов.

Порядка 9 тысяч членов Профсоюза практически во всех субъектах Российской Федерации позволяют говорить об устойчивых деловых связях работодателя и штатных работников и служащих как на первичном, так и на федеральном уровне.

В соответствии с Отраслевым соглашением между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации в системе Росгвардии действуют 190 первичных профсоюзных организаций и заключено 164 коллективных договора.

Только за последний год руководство ЦК Профсоюза дважды принимало участие в проведении совещания с руководителями территориальных органов Росгвардии и начальниками организаций вневедомственной охраны (в режиме видеоконференции) и во всероссийском совещании-семинаре начальников организаций вневедомственной охраны войск национальной гвардии в очном формате в одном из конференц-залов гостиницы «Измайлово», доводя необходимую информацию до наших руководителей по вопросам расширения социального партнерства, создания первичных профсоюзных организаций и развития профсоюзного движения среди гражданского персонала войск национальной гвардии, а также указывая на текущие проблемные моменты в том или ином регионе.

В рамках работы Отраслевой комиссии ежегодно подводятся итоги выполнения Отраслевого соглашения с последующим их освещением на заседании Президиума Профсоюза и направлением соответствующих обзоров в территориальные органы Росгвардии.

К сожалению, в течение последних лет наблюдается тенденция снижения количества гражданского персонала, во-

влеченного в профсоюзное движение. Это объясняется рядом объективных факторов, таких как снижение возрастного состава и как следствие изменение менталитета гражданского персонала, привлекательности льгот и возможностей как Профсоюза, так и работодателя, в том числе отсутствие собственной ведомственной медицины в каждом регионе.

Но наиболее значимым минусом по-прежнему остается низкая оплата труда в бюджетных организациях, что не может быть самостоятельно урегулировано федеральным органом исполнительной власти, а требует решения на уровне руководства страны.

Искренне надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество между руководством наших организаций на местах и трудовыми коллективами в лице представителей профсоюзного движения на уровне как первичных, так и региональных организаций Профсоюза.

Выражаем благодарность руководству и представителям ЦК Профсоюза за заботу о наших работниках в масштабе всей нашей многонациональной и многоконфессиональной страны, в том числе учитывая непростую военно-политическую ситуацию и фактическое противостояние геополитическим амбициям и военной мощи стран коллективного Запада.

Желаем успешного проведения данного форума, решения всех поставленных задач и успешного достижения конечных целей, а также дальнейшего развития плодотворного сотрудничества с профсоюзами братских народов Содружества Независимых Государств.

Спасибо за внимание.

## **О СОСТОЯНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФСОЮЗЕ**

**Заместитель Председателя Профсоюза  
Татьяна Владимировна Шестакова**



**Добрый день, уважаемые коллеги!**

Сначала мне хотелось бы искренне поприветствовать всех участников международного семинара-совещания работников профсоюзов государственных учреждений и всем нам пожелать плодотворной работы, расширения контактов, новых знаний, полезного опыта и, конечно, получить самые

замечательные и запоминающиеся впечатления от города Москвы, который за последние годы очень изменился. Мы постарались подготовить интересную, на мой взгляд, экскурсионную программу; надеюсь, наш транспортный трафик позволит все воплотить.

Профсоюзное движение России прошло большой и поучительный путь развития, меняя на разных этапах социально-экономической жизни страны лозунги, названия своих органов, применяя различные формы и методы работы, но не изменяя своей сущности, оставаясь всегда представителем и защитником интересов людей труда.

С момента принятия Указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212, установившего основы социального партнерства и разрешения трудовых споров, прошло более 30 лет. Несмотря на то что сам указ уже утратил силу, а нормы о социальном партнерстве появились не только в отдельном разделе Трудового кодекса, но и с июля прошлого года в Конституции Российской Федерации, проблемы выстраивания сбалансированных взаимоотношений между работниками и работодателями не просто не теряют своей актуальности, но в условиях цифровой трансформации и оптимизации труда приобретают особую значимость.

События последних лет существенно изменили установленный до этого порядок работы профсоюзных организаций. И сегодня в условиях внешнего давления перед профсоюзами, Парламентом и Правительством страны стоят задачи по самым сложным вопросам в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Наряду с этим в связи с началом специальной военной операции и последующим усилением наложенных на нашу страну санкционных ограничений трудовое законодательство, как и другие отрасли права, старалось оперативно реагировать на возрастающее

влияние этих факторов с учетом стремительно меняющихся реалий регулирования трудовых отношений.

С момента образования Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации строит взаимоотношения с федеральными органами законодательной, исполнительной, судебной и иными ветвями власти на основе социального партнерства. Год от года развивая социальное партнерство, совершенствуя направления работы, укрепляя организационное единство и солидарность, сохраняя лучшие традиции, основанные на внимании к человеку, его повседневным нуждам и проблемам.

В 1991 году Центральный комитет Профсоюза работников государственных учреждений принял решение развивать социальное партнерство в России и вступил в переговоры с министерствами и ведомствами по заключению отраслевых соглашений. Работа была нелегкой, так как не было законодательства и Профсоюз опережал события. Переговоры проходили очень сложно. Опыта такой работы не было ни у работников Центрально комитета Профсоюза, ни у работников министерств и ведомств РСФСР. В процессе переговоров представители сторон взаимно учились слушать и понимать друг друга, находить компромиссные решения.

9 апреля 1991 года первое Соглашение Центральный комитет Профсоюза заключил с Министерством юстиции РСФСР. Это стало первым реальным практическим достижением, важнейшим фактором в развитии системы социально-трудовых отношений и социального партнерства.

Хочу обратить ваше внимание именно на даты, что Указ о социальном партнерстве вышел 15 ноября 1991-го, а мы заключили первое соглашение 9 апреля 1991 года – намного раньше.

В соответствии с проводимой государственной и профсоюзной политикой на сохранение и развитие кадрового потенциала, эффективного участия молодежи в реализации производственных планов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности, а также для привлечения и закрепления молодых специалистов в тексты отраслевых соглашений добавляется раздел «Молодежная политика» (2009 год). В соответствии с отраслевыми соглашениями в коллективные договоры также включаются разделы по молодежной политике, где оговариваются вопросы: оказания профессиональной и материальной помощи молодым сотрудникам; создание условий для психологической и социальной стабильности, организации досуга, информирования молодежи о задачах и деятельности профсоюзной организации; патриотического и духовно-нравственного воспитания. В органах, организациях и учреждениях профсоюзными организациями создаются молодежные советы.

Позже в отраслевых соглашениях добавился и раздел «Социальное партнерство», в котором стороны соглашений определяют свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, сотрудничества, уважения взаимных интересов (2011 г.).

Сегодня система социального партнерства признана цивилизованной формой диалога, которая обеспечивает не только социальную стабильность общества, но и служит серьезным механизмом реализации социально-экономической политики. На всех уровнях взаимодействия и сотрудничества развития цивилизованных трудовых отношений можно достичь при условии признания высокой значимости именно социального партнерства.

Реальной поддержкой для работника в современных социально-экономических условиях является политика взаимовыгодного социального партнерства между профсоюзами, работодателями и властью. В ее основе лежит многослойная работа по заключению коллективных договоров и соглашений, позволяющих добиваться социальных гарантий.

Отраслевые соглашения являются одной из форм социального партнерства, на основе которого формируется система трудовых отношений в отдельно взятой отрасли.

На 1 января 2023 года нашим Профсоюзом заключено на федеральном уровне 13 отраслевых соглашений и 1 коллективный договор. С годами нашими социальными партнерами стали Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации, МВД России, МЧС России, Минтруд России, Федеральная таможенная служба, ФСИН России, ФССП России, Росгвардия, Росстат, Росреестр и многие другие.

Целью социального партнерства является создание условий для высокоэффективного труда каждого работника в комфортных и безопасных условиях, при полной занятости, с достойной оплатой и предоставляющего каждому работнику возможность проявить свои способности и мастерство.

Условия, в которых действует Профсоюз, необычны и довольно показательны для российского профсоюзного движения.

Необычность условий, в которых действует наш Профсоюз, подчеркивается многочисленностью социальных партнеров при заключении отраслевых соглашений, их «федеральная высота», систематическое замещение кадров в федеральных органах исполнительной власти и становление социально-политической реальности, что во многом осложняет профсоюзную работу на этом уровне в деле укрепления и развития социального партнерства.



Постоянное реформирование органов и организаций нашей отрасли обостряет вопросы социальной защищенности членов нашего Профсоюза, в связи с чем возникает необходимость определения и решения новых задач в деятельности профсоюзных организаций.

Именно поэтому профсоюзная организация должна стоять рядом со своими членами Профсоюза, осуществляя представительство их интересов на всех этапах происходящих перемен, контролируя соблюдение законодательства, достижение максимальной справедливости и объективности при решении этих проблем.

Наш Профсоюз постоянно анализирует экономическое и социальное положение государственных служащих и работников, вносит предложения в разрабатываемые федеральные законы, концепции действий на рынке труда, совершенствует защиту социально-трудовых прав и интересов трудящихся.

В процессе совершенствования законодательства Российской Федерации добивается повышения уровня социальной защищенности членов Профсоюза. Совместно с другими российскими профсоюзами добивается увеличения заработной платы работников и ее своевременной выплаты, а также индексации оплаты труда в соответствии с ростом цен на товары и услуги.

В рамках социального партнерства Профсоюз регулярно обращается к Президенту и Правительству Российской Федерации по вопросам социальной поддержки и стимулирования государственных служащих и работников, проблеме низкой оплаты труда работников и государственных гражданских служащих федеральных государственных органов.

Сейчас на федеральном уровне наш Профсоюз занимается вопросом индексации заработной платы гражданского персонала силовых структур, не попавших под действие

майских указов Президента Российской Федерации, которая остается на одном из самых низких уровней в стране.

По официальным данным, средняя заработная плата гражданского персонала на текущий момент составляет от 17 до 25 тысяч рублей, как следствие из-за низкого уровня заработной платы существует проблема укомплектованности гражданских должностей. Молодые и высококвалифицированные специалисты неохотно устраиваются на работу.

И еще одна, наверное, из веских причин текучки кадров – это то, что одновременно с повышением МРОТ, которое производится без увеличения фондов оплаты труда, снижается дифференциация в размерах заработной платы работников различной квалификации. Это связано с тем, что доплата до МРОТ низкооплачиваемых работников происходит за счет премиального фонда высокооплачиваемых специалистов.

В 2022 году Профсоюз по вопросу низкой заработной платы гражданского персонала МВД России, Росгвардии и ФСИН России, не попавших под майские указы Президента России, подготовил и направил обращение Председателю Правительства Мишустину М.В. Правительство направило данное обращение на рассмотрение в Минтруд России. Одновременно Профсоюзом было направлено обращение в Федерацию Независимых Профсоюзов России (ФНПР) с целью поднять данную проблему на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). На заседании РТК от 29 апреля 2022 г. председателем ФНПР М.В. Шмаковым был озвучен вопрос о низкой заработной плате и маленьких окладах гражданского персонала силовых структур. По решению РТК подготовлено обращение на Голикову Т.А. с предложением проработать данный вопрос с заинтересованными ведомствами. В ходе обсуждения данной проблемы социальные партнеры поддержали позицию Профсоюза в решении данного вопро-

са. Вопрос прорабатывался с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, они направили обращение в Министерство финансов Российской Федерации, в котором было предложено увеличить зарплату на 13%.

В итоге с 1 октября 2022 года за счет средств федерального бюджета оплата работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений; работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба проиндексирована всего на 4%.

И несмотря на то что в 2022 году была проиндексирована заработная плата вышеуказанных работников, ее размер в большинстве субъектов Российской Федерации остается ниже уровня заработных плат в среднем по экономике.

Для решения данного вопроса в апреле текущего года было подготовлено обращение на имя Президента Российской Федерации, которое было направлено на рассмотрение в Министерство финансов Российской Федерации.

В мае нами был получен ответ за подписью директора Департамента бюджетной политики в сфере государственной военной и правоохранительной службы и государственного оборонного заказа Министерства финансов Российской Федерации Анатолия Александровича Попова, в котором сообщается, что в соответствии с Федеральным законом от 5 декабря 2022 года № 466-ФЗ «О федеральном бюджете на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов» учтены бюджетные ассигнования на индексацию оплаты труда работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба,

с 1 октября 2023 года она будет проиндексирована на 5,5%. Профсоюз считает, что проблема заработной платы в указанных ведомствах осталась нерешенной.

Зачастую мы наблюдаем, как общественное внимание сосредоточивается на вопросах увеличения пособий и пенсий, но и то, и другое напрямую зависит от заработных плат. Также надо помнить, что чем выше зарплата работников, тем больше возможностей у бюджета для устранения социальных проблем, ведь подоходный налог является основным источником финансирования бюджетной сферы.

В этой связи Профсоюз намерен и дальше продолжить работу по данному вопросу.

Работа по активному развитию и укреплению социального партнерства ведется не только на федеральном, но и на территориальном уровне. Территориальные органы федеральных органов исполнительной власти активно взаимодействуют с региональными организациями Профсоюза.

Профсоюз продолжает добиваться охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами всех членов Профсоюза и его организаций. Мы считаем, что заключение отраслевых соглашений между федеральными органами исполнительной власти и Профсоюзом помогает создавать необходимые условия для развития социального партнерства в регионах РФ, а также является системой координат для заключения региональных соглашений и коллективных договоров, которые формируют механизм регулирования социально-трудовых отношений соответствующего уровня.

Оценить состояние социального партнерства в Профсоюзе можно с помощью основных показателей, таких как количество:

- профсоюзных организаций,
- членов профсоюза,
- заключенных отраслевых соглашений всех уровней,

– коллективных договоров.

На начало 2023 года наш Профсоюз объединяет более 800 тысяч членов Профсоюза, объединенных в более чем 15 тысяч первичных профсоюзных организаций.

На начало года в Профсоюзе на региональном уровне заключено:

456 региональных отраслевых соглашений;

383 территориальных отраслевых соглашения;

553 иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.

Целевое назначение отраслевых соглашений, заключенных на федеральном, региональном и территориальном уровне, позволяет, на наш взгляд, расширить круг нормативных условий соответствующих соглашений и определять в них соответствующие условия труда на более высоком уровне по сравнению с общими нормами трудового законодательства.

Профсоюз через отраслевые соглашения гарантирует:

- соблюдение интересов работающих;
- предоставление бесплатных консультаций;
- предоставление юридической помощи по трудовым

вопросам.

В отраслевых соглашениях также указываются дополнительные условия и гарантии, касающиеся функционирования Профсоюза:

- предоставление члену Профсоюза свободного времени с сохранением зарплаты для исполнения общественных обязанностей;

- предоставление времени для прохождения учебы на курсах и семинарах;

- беспрепятственное посещение Профсоюзом рабочих мест для проверки соблюдения прав участников профессионального объединения и т.д.

Надо понимать, что невозможно в рамках Отраслевого соглашения прописать все те гарантии, компенсации и льготы для членов Профсоюза, которые люди хотели бы видеть на местах. Для этого и существуют коллективные договоры, которые должны учитывать пожелания и предпочтения членов Профсоюза, а также финансовые возможности как учреждения, так и профсоюзной организации.

Для того чтобы сделать Профсоюз привлекательным, нужно использовать все имеющиеся возможности. Одна из мотивационных составляющих ложится на коллективный договор. Это – главный механизм, с помощью которого первичные профсоюзные организации могут осуществить и закрепить собственный статус в жизни организации. Заключение коллективного договора позволяет упорядочить взаимоотношения между работодателями и коллективом. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, его исполнения – это реальное участие профсоюзной организации и ее членов в управлении организацией, которое поднимает престиж профсоюза в целом.

На начало года профсоюзными организациями заключено 13 533 коллективных договора.

Охват коллективными договорами организаций всех типов, имеющих первичные организации Профсоюза, в целом по Российской Федерации составил – 88,8%, (в 2021 году – 88,4%), в государственных и муниципальных организациях – 89,5% (в 2021 году – 89%) и в негосударственных организациях – 68,3%, (в 2021 году – 69,8%).

В 34,2% коллективных договоров предусмотрена индексация заработной платы.

В 40,2% коллективных договоров установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

97,5% коллективных договоров прошли уведомительную регистрацию.

Самые высокие показатели охвата коллективными договорами членов Профсоюза, при увеличении или сохранении численности членов Профсоюза, в Ставропольской краевой, Северо-Осетинской, Тувинской республиканских, Ханты-Мансийской окружной и Курской областной (100%), Кабардино-Балкарской республиканской (99,6%), Оренбургской областной (99,4%), Самарской областной (98%), Марийской республиканской (97,4%), Белгородской областной (97,1%), Алтайской республиканской (96%), Ульяновской областной (95,5%), Татарстанской республиканской (95%), Челябинской областной (93,5%), Сахалинской областной (92,7%), Ростовской областной (92,1%), Чеченской республиканской (91,8%) и Тульской областной (91,4%) организациях Профсоюза.

Наименьший показатель (50% и менее) охвата коллективными договорами членов Профсоюза в 2022 году – в Вологодской областной (49,3%), Тверской областной (48,7%), Архангельской областной (47,6%), Ингушской республиканской (45,8%), Орловской областной (41,9%), Хакасской республиканской (40,6%), Карельской республиканской (40,1%), Мурманской областной (21,2%), Удмуртской республиканской (14,2%), организациях Профсоюза.

Отсутствовали коллективные договоры в 1694 (в 2021 году – 1813) первичных организациях Профсоюза.

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

оптимизация и реформирование 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).

Сложность работы состоит в том, что дополнительные ограничения, которые накладываются на деятельность государственных организаций со стороны законодательства и ограниченного бюджетного финансирования. Между тем и государственные органы обладают рядом особых преимуществ, которые можно и нужно использовать как дополнительные стимулы для привлечения и удержания наиболее профессиональных и мотивированных кадров.

В условиях строгих правил формирования штатного расписания и фонда оплаты труда государственные органы имеют возможность расширить свои конкурентные преиму-



щества на рынке труда за счет осознанного применения нематериальных и моральных стимулов.

Зачастую профсоюзная организация помогает достигать конкурентные преимущества на рынке труда за счет факторов, напрямую не связанных с бюджетным финансированием либо на финансирование которых государство выделяет значительные средства (например, повышение квалификации и обучение, охрана труда, дополнительные неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам).

Кроме этого, за счет профсоюзного бюджета производится компенсация части стоимости путевок для членов Профсоюза и их детей в санаторно-курортные учреждения, компенсация стоимости путевок в детские лагеря, компенсация затрат на лечение, приобретение новогодних подарков для детей, оказание материальной помощи при тяжелых жизненных ситуациях, награждение грамотами, значками и сувенирами и другая социальная поддержка.

Для усиления мотивации вступления в Профсоюз можно предусмотреть в коллективном договоре специальный раздел дополнительных льгот и гарантий для членов профсоюза или оформить как приложение к коллективному договору.

Ценностное предложение работодателя и профсоюзной организации для работников не является универсальным набором благ, который одинаково оценивается и воспринимается в различных организациях. У каждого набора услуг своя ключевая аудитория, наиболее чувствительная именно к его набору преимуществ. Что работает в одной организации, может совершенно не вызывать интерес в другой. По итоговым результатам работы необходимо понимать, какие формы помощи и поддержки развиты лучше, какие необходимо подтянуть, а какие вообще не пользуются спросом. При этом каждая услуга первичной профсоюзной организации

должна просчитываться с точки зрения реальной ее стоимости вне профсоюза, т.е. рыночной стоимости, и эта информация должна быть доведена до трудового коллектива. Усиливая и добавляя в региональные соглашения и коллективные договоры те или иные элементы, можно увеличивать интерес к своей профсоюзной организации.

Председатели первичных профсоюзных организаций должны информировать всех работников организации о том, какова экономическая эффективность для каждого работника от федерального отраслевого соглашения, регионального соглашения, коллективного договора, акцентируя внимание на том, какие дополнительные гарантии включены в коллективный договор по сравнению с действующим трудовым законодательством. Когда работники видят на примере, что сделано и сколько затрачено средств на реализацию соглашений, коллективных договоров работодателем и Профсоюзом, это и будет одним из важнейших факторов мотивации вступления в Профсоюз. Об этом более детально поговорим 14 сентября.

Четкое понимание профсоюзным активом основных направлений деятельности в рыночных условиях, обучение технологиям их реализации, проведение организационного укрепления профсоюзов – требования сегодняшнего дня.

В целях развития социального партнерства, укрепления профсоюзного членства, повышения интереса к общественной деятельности региональными организациями Профсоюза проводятся обучающие семинары по защите социально-трудовых прав и интересов работников, охраны труда и здоровья, проводятся молодежные форумы. На данных мероприятиях проходит рассмотрение практических вопросов реализации механизмов развития социального партнерства, обсуждение существующих проблем и путей их решения.

В отличие от социального партнерства, реализуемого в трудовой сфере, более масштабной системой взаимоотно-

шений является социальное партнерство, в основе которого лежит интеракция между властью и гражданским обществом, интересы которого представляют профсоюзы. Именно на реализации конкретных социальных вопросов и строится система социального партнерства, т.к. без помощи государства их невозможно решить.

На федеральном уровне Профсоюз принимает участие в работе различных комиссий и рабочих групп, я перечислять не буду. Вы видите, сейчас на слайде.

- Общественных советов при ФССП и Росстате;
- экспертных и рабочих групп федеральных органов исполнительной власти, так, например:
  - постоянно действующих рабочих групп при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации;
  - комиссии по аттестации педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации;
  - межведомственной рабочей группы по подготовке Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
  - комиссии по проведению аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (включен Председатель Профсоюза Н.А. Водянов);
  - комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (включен заместитель Председателя Профсоюза Шестакова Татьяна Владимировна);

– заочных заседаний Национального совета по профквалификациям.

Хочется отметить, согласно постановлению Правительства Российской Федерации и решению Исполкома ФНПР в состав правления вновь созданного Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации вошел Председатель Профсоюза Водянов Николай Анатольевич.

В ЦК Профсоюза создана и действует постоянная комиссия по социально-экономическим проблемам. В рамках данной комиссии изучается практика работы региональных организаций: по заключению региональных и территориальных отраслевых соглашений в районных, городских и объединенных организациях Профсоюза; по контролю выполнения представителями нанимателя (работодателями) отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне; по обеспечению защиты социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза на основе развития социального партнерства; рассматриваются показатели статистической отчетности колдоговорной кампании Профсоюза и многие другие вопросы, которые помогают членам комиссии коллегиально рассмотреть основные проблемные моменты, принять соответствующие решения, дать рекомендации, поделиться наработанным опытом, найти новые формы прямого взаимодействия между работодателем и профсоюзной организацией.

Хочется отметить, что Российская экономика за истекший год прошла наиболее трудный этап перестройки на режим работы в условиях СВО, устояла в условиях беспрецедентного внешнего давления и постепенно выстраивает новые цепочки поставок, новую логистику, осваивает новые рынки сбыта сырья и готовой продукции. Показатели социально-трудовой напряженности подтверждают изложенные тенденции. Отсутствие конфликтов, главной причиной которых работники называли бы санкции, разрывы производственных процессов

и цепочек поставок, а также конфликтов с политическими требованиями, прямо указывает на высокую степень консолидации общества на успешное решение задач, вытекающих из реальной обстановки, и активную работу социальных партнеров по укреплению экономики.

Профсоюз, а также добросовестные работодатели знают, что наличие в организации мощной первичной профсоюзной организации, а также наличие коллективного договора может стать залогом хорошего микроклимата в организации, отсутствие текучки кадров, лояльности персонала и высокой производительности труда. Это показали последние исследования, когда работники ставили на первое место не зарплату, а именно нормальный микроклимат внутри организации.

Как показывает практика, в современных условиях именно социальное партнерство является основой стабильности и благоприятного микроклимата в коллективах, благополучия работников. Именно социальное партнерство с работодателями позволяет профсоюзу добиваться многих важных социальных гарантий.

Поэтому не менее значимая стратегическая цель, стоящая перед профсоюзами – укрепление их единства и солидарности. Только совместными усилиями мы сможем эффективно отстаивать интересы работающих.

В год 105-летнего юбилея Профсоюза важно признать необходимость продолжения развития традиций профсоюзного движения, а также видение социального партнерства как одного из главных ресурсов на повышение качества и уровня жизни граждан, дальнейший рост их благосостояния.

В заключение своего выступления хочу пожелать всем удачи и сплоченности, а также от всей души желаю самого главного – это здоровья, мирного неба, процветания и новых свершений на благо Профсоюза и Российской Федерации!

Спасибо за внимание.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ В ПРОФСОЮЗАХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

**Председатель отраслевого Профсоюза работников  
государственных, общественных и банковских  
учреждений Горно-Бадахшанской автономной области  
Республики Таджикистан  
Мавсум Имомёрбекович Косумбеков**



Уважаемые дамы и господа!

Прежде всего выражаю благодарность организаторам конференции за приглашение и предоставленную возможность выступить перед вами.

Профсоюз работников государственных, общественных и банковских учреждений Таджикистана – общественная

добровольная организация, которая объединяет работников государственных и банковских учреждений, работников судебной системы, прокуратуры, учащихся отраслевых учебных заведений для защиты трудовых и социально-экономических интересов.

Профсоюз отрасли осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Таджикистан, Трудовым кодексом Республики Таджикистан, законами Республики Таджикистан «О профессиональных союзах», «Об общественных объединениях», Уставом отрасли и другими законодательными и международными правовыми актами, ратифицированными Республикой Таджикистан.

Основным направлением деятельности выборных профсоюзных органов является защита индивидуальных и коллективных прав и интересов членов Профсоюза на основе развития социального партнерства через систему отраслевых и территориальных соглашений и коллективных договоров. Республиканский комитет Профсоюза работников государственных, общественных и банковских учреждений Таджикистана в сотрудничестве с социальными партнерами прилагает усилия для решения вопросов регулирования трудовых отношений в отраслевых организациях и учреждениях в областях, городах и районах республики.

В этих целях областные, районные и городские комитеты Профсоюза отрасли укрепляют и развивают отношения социального партнерства с работодателями, добиваясь охвата соглашениями и коллективными договорами всех членов Профсоюза и их организаций.

Ежегодно совместно с работодателями подводят итоги выполнения отраслевых и территориальных соглашений на заседаниях выборных профсоюзных органов, анализируют практику заключения коллективных договоров.

Постоянно оказывают методическую и правовую помощь первичным профсоюзным организациям в работе по заключению соглашений и коллективных договоров.

Следует напомнить, что с обретением Республикой Таджикистан государственной независимости и принятием Конституции Республики Таджикистан правовые реформы в стране неуклонно продолжаются, и за короткий период времени все основы законодательства усовершенствовались, и они способствуют в плане правового регулирования различных отношений между государством и обществом.

Вопросы обеспечения каждого члена Профсоюза рабочим местом, достаточным уровнем социальной защиты, безопасными условиями труда включены в Генеральное соглашение между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан, которое заключается каждые три года. Также в результате совместной работы Профсоюзов, Правительства и Международной организации труда утверждено постановление ПРТ «О Программе по снижению уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2019–2023 годы».

В данном контексте усовершенствовались и нормативные правовые акты сферы труда, регулирующие трудовые отношения и отношения, связанные с ними, состоящие из совокупности законов и подзаконных актов, в том числе законы Республики Таджикистан «О пожарной безопасности», «Об обеспечении санитарно-эпидемиологической безопасности населения», «Об устойчивости к вирусу иммунодефицита человека и приобретенным иммунодефицитом», «О защите здоровья населения» и другие. Кроме того, был принят ряд постановлений Правительства Республики Таджикистан в сфере трудовых отношений, безопасности и охраны труда, такие как «О порядке расследования и учета несчастных



случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О районных коэффициентах, коэффициентах за работу в пустыне, безводных местах и высокогорных районах», «О Правилах проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», «О Перечне производства цехов, профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда, работа, которая дает право на сокращение рабочего дня и дополнительных ежегодных рабочих отпусков», «О Правилах и нормах обеспечения работников молоком, профилактическим питанием, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обеспечения работников средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и оборудованием за счет средств работодателя», «О Порядке возмещения убытков работодателем в связи с ухудшением здоровья или смертью работника», «О Перечне вредных и опасных работ, на которых не допускается использование труда лиц, не достигших 18 лет, и пределах норм ручного подъема и переноски тяжестей», «О перечне работ, на которых запрещается использование женского труда, и максимальном пределе тяжестей, которые женщинам разрешается поднимать и переносить вручную», и другие.

А также в данном направлении в 2016 году в целях укрепления законодательства и его систематизации при непосредственном участии специалистов Федерации независимых профсоюзов Таджикистана проведена кодификация нормативно-правовых актов в сфере труда, в результате чего было объединено несколько нормативных правовых актов, и Трудовой кодекс Республики Таджикистан был принят в новой редакции 23 июля 2016 года за номером 1329, который состоит из 6 разделов, 41 главы и 366 статей.

В результате принятия Трудового кодекса Республики Таджикистан в новой редакции в сфере «Безопасность и охрана труда» действуют необходимые нормативно-право-

вые акты о требованиях охраны труда, права работника на получение информации об охране труда, медицинского освидетельствования отдельных групп работников, льготы и компенсации работникам, условия труда, которые являются вредными, ношение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты и гигиены, инструктаж работников о правилах охраны труда и безопасных приемах труда, дополнительные меры по охране труда инвалидов, санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников и другие нормативные документы обеспечения безопасности и охраны труда работников.

Одной из задач направления деятельности Профсоюза в сфере труда является оказание методико-практической помощи отраслевым организациям и предприятиям областей, городов и районов в направлении реализации требования нормативных правовых актов по безопасности и охране труда. За девять месяцев 2023 года со стороны инспекторов труда и права, согласно утвержденному плану мероприятий, в 138 учреждениях и организациях была оказана методико-практическая помощь и проведена разъяснительная работа по вопросам, вытекающим из положений Трудового кодекса Республики Таджикистан и других нормативно-правовых актов, регламентирующих направление трудовых отношений.

В целях реализации права профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Таджикистан в сфере трудовых отношений Профсоюз отрасли во взаимодействии с соответствующими государственными органами, социальными партнерами и средствами массовой информации в областях, городах и районах республики провел 32 заседания, в том числе консультационных, учебных, инструктажных семинаров, круглых столов, выступлений в телепрограммах и выступлений на радио.

Также в Профсоюзной газете «Хамрайи» опубликовано много статей о деятельности структур Профсоюза в сфере труда, на сайте Профсоюза отрасли и других сайтах размещены аналитические материалы по направлению трудовых отношений и сотрудничества с социальными партнерами.

Целью этой работы является повышение правового уровня работников, устранение нарушений законодательства и условий, способствующих им при реализации законодательства, связанных с охраной труда, предупреждением несчастных случаев на производстве, предупреждением возникновения профессиональных заболеваний, разъяснением защиты прав работников, обеспечением защиты прав работников на предприятиях и в организациях независимо от их формы собственности и организационно-правовой формы, создание первичных профсоюзных организаций на вновь созданных предприятиях, подписание коллективных договоров и трудовых договоров, своевременная выплата заработной платы, ликвидация задолженности по выплатам заработной платы, повышение заработной платы работников, обеспечение и выполнение требований иных нормативных правовых актов данного направления.

Согласно статистическим данным, на 1 августа 2023 года в Профсоюзе отрасли зарегистрировано 1745 профсоюзных организаций.

На данный момент Профсоюзом отрасли заключено 97 соглашений, из них:

- 31 – отраслевое соглашение.
- 66 территориальных соглашений, из них:
  - 9 – по Горно-Бадахшанской автономной области,
  - 25 – по Хатлонской области,
  - 19 – по Согдийской области,
  - 13 – по городам и районам республиканского подчинения.

По состоянию на 1 августа 2023 года общее количество подписанных коллективных договоров составляет 1625, что равно 97,7%. Данный показатель по сравнению с аналогичным отчетным периодом 2022 года (было 1600 ед.) увеличился на 25 единиц, или на 1,5%.

В целях обеспечения реализации данной задачи Профсоюзом отрасли проведена работа с первичными организациями, в результате которой в 1625 первичных организациях были переработаны, подписаны и зарегистрированы колдоговоры на новый срок.

В организациях регулярно проводится разъяснительная работа по главам 29, 31 и 32 Трудового кодекса Республики Таджикистан «Трудовой коллектив и социальное партнерство в сфере труда», «Коллективный договор», «Контроль и регистрация соглашения и коллективного договора», в том числе цели заключения соглашений и коллективных договоров, цели социального партнерства и основные принципы социального партнерства, порядок подписания и сроки действия коллективного договора, своевременная уведомленная регистрация коллективного договора и т.д.

В завершение своего выступления позвольте выразить благодарность организаторам данной встречи за высокую организацию работы и хочу сказать, что Профсоюз работников государственных, общественных и банковских учреждений Республики Таджикистан в пределах своих полномочий и впредь будет принимать необходимые меры по обеспечению безопасности и охраны условий труда на предприятиях и в учреждениях отрасли.

Желаю всем участникам конференции здоровья и творческих успехов! Большое спасибо за внимание!

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕСПУБЛИКЕ  
БЕЛАРУСЬ. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ  
ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОТРАСЛЕВОГО  
ПРОФСОЮЗА**

**Заместитель председателя Белорусского профсоюза  
работников государственных и других учреждений  
Юрий Алексеевич Чернуха**



Уважаемые участники семинара!

Разрешите поприветствовать вас от имени делегации Белорусского профсоюза работников государственных и других учреждений и пожелать вам плодотворной работы.

Белорусский профсоюз работников государственных и других учреждений на сегодняшний день состоит из:

– 6 областных и 1 Минской городской (с правами областной) профсоюзных организаций;

- 3 объединенных отраслевых профсоюзных организаций;
- 115 районных;
- 4 городских;
- 8 объединенных;
- 2623 первичных профсоюзных организаций.

Специфика нашего профсоюза состоит в его многопрофильности. Потому наиболее важными для республиканского комитета всегда были вопросы совершенствования социального диалога с органами государственного управления и социальными партнерами.

Осуществление в республике экономических и социальных преобразований может быть успешным только в условиях социального мира, согласования позиций и учета интересов различных слоев общества, их взаимного отказа от конфронтации и социальных конфликтов. В этих целях в республике создана и постоянно совершенствуется система социального партнерства.

Основные формы и методы взаимодействия профсоюзов, нанимателей и органов государственного управления включают: создание и деятельность трехсторонних консультативных органов; ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, соглашений; совершенствование нормативной правовой базы; проведение консультаций, семинаров, конференций; систему разрешения коллективных трудовых споров и т.д.

Правовое регулирование социального партнерства создает условия для развития в республике социального диалога.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы социального партнерства, являются:

Конституция Республики Беларусь;

Трудовой кодекс Республики Беларусь;

Указы Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»; «О На-

циональном совете по трудовым и социальным вопросам»; «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников»; «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»; «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров»;

Законы Республики Беларусь «О профессиональных союзах»; «Об охране труда», а также ряд постановлений Правительства.

Действующее в республике законодательство о социальном партнерстве позволяет предусматривать для работников дополнительные льготы и гарантии посредством включения конкретных положений в соглашения и коллективные договоры.

В республике активно осуществляют свою деятельность советы по трудовым и социальным вопросам, созданные на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях.

На республиканском уровне взаимодействие Правительства, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов осуществляется в рамках Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

В Республике Беларусь выстроена четкая система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. В его основе – Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, объединениями нанимателей и профсоюзов. Важным звеном в системе социального партнерства являются тарифные (отраслевые) соглашения между соответствующими объединениями профсоюзов и нанимателей, а также соответствующими республиканскими органами государственного управления.

Большую роль в построении социального диалога играют Советы по трудовым и социальным вопросам. У нашего профсоюза таких советов два: с Министерством труда и со-

циальной защиты и с Министерством внутренних дел Республики Беларусь. Регулярно проходят заседания, на которых принимаются согласованные решения по актуальным вопросам деятельности организаций этих министерств.

Отстаивание интересов членов профсоюза через систему социального партнерства и заключение тарифных соглашений и коллективных договоров является одним из основных направлений деятельности Профсоюза работников госучреждений.

Республиканским комитетом профсоюза подписано 12 отраслевых тарифных соглашений. С такими госорганами и ведомствами, как: Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Министерство по чрезвычайным ситуациям, Министерство финансов, Министерство юстиции, Министерство труда и социальной защиты, Министерство по налогам и сборам, Государственный пограничный комитет, Национальный статистический комитет, Комитет государственной безопасности, Государственный комитет судебных экспертиз и ДОСААФ.

Все тарифные соглашения приведены в соответствие с Генеральным соглашением и максимально наполнены нормами, приемлемыми для организаций указанных министерств и ведомств. Несмотря на то что в Генеральном соглашении заложены нормы в основном рекомендательного характера, нам удалось договориться о включении в тарифные соглашения ряда обязательных для нанимателей положений.

Например, все соглашения содержат норму, которая предусматривает нанимателем заключение, продление контракта с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не



менее чем до достижения ими пенсионного возраста. А трудовым законодательством предусмотрено лишь два.

Тарифное соглашение ДОСААФ содержит практически все нормы Генерального соглашения, и все они обязательны для включения в коллективные договоры организаций.

В тарифных соглашениях закреплены договоренности сторон о применении гибких форм занятости, о предоставлении материальной помощи и выплате выходного пособия, пособия на оздоровление, о гарантиях руководителям профсоюзных органов и профсоюзным работникам, о выделении средств на финансирование мероприятий по охране труда и санаторно-курортное лечение работников, о дополнительных мерах социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов труда, о моральном и материальном поощрении работников за участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, о создании условий для обеспечения работников горячим питанием и ряд других.

Все соглашения гарантируют работникам, избранным в состав профсоюзных органов, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях.

Например, тарифное соглашение с Министерством по налогам и сборам содержит норму о социальной поддержке ранее работавших и ушедших на пенсию из налоговых органов, проработавших в этих органах 15 и более лет.

Учитывая тот факт, что большинство организаций, входящих в наш профсоюз, являются бюджетными либо приравнены к бюджетным организациям и не имеют иных источников дохода, нормы, касающиеся денежных выплат, не предусмотренных законодательством, в тарифные соглашения не включались либо включались с пометкой «Для коммерческих организаций».

Вместе с тем организации, которые имеют финансовые возможности, включили в тарифные соглашения нормы, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством и действующим Генеральным соглашением.

Уважаемые коллеги!

Тарифные соглашения – это база, отправная точка для первички в дальнейшей работе по заключению коллективных договоров. Наша задача – на каждом предприятии, в каждой организации, где есть профсоюз, должен быть заключен свой коллективный договор.

Ведь в организациях, где отсутствует коллективный договор, обязательства, закрепленные в отраслевых тарифных соглашениях, не могут быть реализованы.

На сегодняшний день в организациях Профсоюза работников госучреждений заключено 2132 коллективных договора, действие которых распространяется практически на всех членов профсоюза, в том числе на 173 тыс. работающих и на 2 тыс. неработающих (пенсионеры и студенты).

Таким образом, 88% организаций отраслевого профсоюза и 90% работающих охвачены коллективно-договорным регулированием.

Процент незаключенных коллективных договоров в первичках составляет всего 1,2%, т.е. только в 36 организациях отсутствует данный локальный правовой акт.

Организационными структурами профсоюза постоянно ведется работа по заключению коллективных договоров в организациях, где они ранее не заключались. Из 2132 коллективных договоров 50 заключены впервые в 2022 году и уже в 18 – за 6 месяцев 2023 года.

К сожалению, не во всех организациях нашего профсоюза есть «местные конституции», и причины этому самые

разные: малочисленность работающих – от 3 до 5 человек (это районные отделы внутренних дел, МЧС, ОПИ), некоторые организации имеют сложную структуру управления (региональные суды, коллегия адвокатов, нотариальные конторы). Отдельные руководители ссылаются на отсутствие коллективного договора в вышестоящей организации, а также на отсутствие дополнительных финансовых возможностей в организациях, финансируемых из бюджета, что вызывает непонимание нанимателя и работников в эффективности действия коллективного договора с использованием норм Трудового кодекса РБ.

Но есть яркие примеры обратного. Уже на протяжении нескольких лет заключаются коллективные договоры в Министерстве экономики, Комитете государственного контроля, Министерстве юстиции, Генеральной прокуратуре, действует коллективный договор в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь. Теперь проще строить работу в нижестоящих структурных подразделениях министерств и ведомств по заключению коллективных договоров.

Вместе с тем хочу отметить, что заключение коллективного договора в организации – это только часть работы. Немаловажный момент в этой работе – контроль за его исполнением. На протяжении полутора лет Федерацией профсоюзов Беларуси и республиканским комитетом проводится мониторинг внутривнутрипрофсоюзной дисциплины в первичных профсоюзных организациях.

Один из вопросов, рассматриваемых в ходе мониторинга, – выполнение постановлений Президиумов Совета ФПБ и республиканского комитета профсоюза, касающихся вопросов коллективно-договорного регулирования.

При проведении мониторинга внимание уделяется следующим вопросам:

ознакомлению новых работников с коллективным договором под роспись и наличие письменных заявлений вновь принятых работников о распространении на них положений коллективного договора;

периодичности рассмотрения хода выполнения коллективного договора (по трудовому законодательству – один раз в полугодие);

соответствию коллективных договоров Генеральному и тарифным соглашениям.

К сожалению, несмотря на огромную работу, проделанную по заключению Генерального и тарифных соглашений, выявляются факты невключения обязательных норм соглашений в коллективные договоры отдельных организаций. Для исключения таких негативных моментов проводится предварительная экспертиза проектов коллективных договоров вышестоящей профсоюзной организации. Еще на стадии заключения указывается на основные пункты, которые должны найти свое отражение в коллективном договоре, поскольку зачастую нормы коллективных договоров становятся основным аргументом в спорных вопросах и судебных разбирательствах, особенно когда речь заходит о незаконно уволенных работниках.

Профсоюзный актив работает над тем, чтобы донести до нанимателей тот посыл, что от взаимодействия с профсоюзами они могут только выиграть. Зная о чаяниях работников, им проще снизить социальную напряженность в коллективе.

Хочется надеяться, что те работодатели, которые пока не приняли решение о проведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, осознают необходимость разработки и принятия этого важного внутреннего документа в своей организации. Ведь наличие коллективного договора в современном обществе – это еще и признак ста-

бильной организации, заботящейся о своем кадровом потенциале.

Что касается наполняемости коллективных договоров, то во многих из них отражены дополнительные по сравнению с трудовым законодательством трудовые и социально-экономические льготы и гарантии.

Например, медицинское страхование и дополнительное страхование пенсии. Отдельные организации нашего отраслевого профсоюза уже широко используют данные нормы в качестве дополнительных мер стимулирования.

Задача республиканского комитета на данном этапе – проводить работу по дальнейшему совершенствованию социального партнерства, повышению социальной ответственности работодателей при реализации прав и гарантий работников, увеличению количества коллективных договоров и повышению их роли в каждой первичной профсоюзной организации.

В заключение своего доклада я хочу поблагодарить за возможность выступить перед вами, поделиться опытом нашей работы. Буду рад, если мое выступление сегодня было полезным для вас. Хочу пожелать всем здоровья и благополучия!

Спасибо за внимание!

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**Заместитель председателя ЦК Профсоюза работников  
государственных муниципальных учреждений  
и общественного обслуживания Кыргызской Республики  
Надежда Александровна Карабаева**



В республике создана и постоянно совершенствуется система социального партнерства на основе законодательных и нормативных правовых актов Кыргызской Республики, в том числе Генеральное соглашение между Кабинетом министров Кыргызской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и объединениями работодателей на 2023–2025 годы, Отраслевые соглашения между ЦК профсоюза с соответствующими республиканскими органами государственного управления, местного самоуправления, а также система

регулирования коллективно-договорных трудовых отношений в учреждениях, организациях на местах.

В целях развития социального партнерства в сфере трудовых отношений Центральным комитетом профсоюза в 2022–2023 годах, в связи с оптимизацией государственных органов, сокращением численности госаппарата соответствующих государственных органов, были перезаключены отраслевые соглашения с Министерством финансов Кыргызской Республики, Министерством юстиции, Министерством труда, социального обеспечения и миграции, Государственной налоговой службой при Кабинете министров, Национальным статистическим комитетом, Фондом по управлению госимуществом при Кабинете министров, Государственным архивным агентством при Кабинете министров, Государственным агентством по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете министров Кыргызской Республики.

Также заключены 2 меморандума о сотрудничестве и взаимодействии в сфере развития физической культуры, массового спорта и молодежной политики с Департаментом спорта Министерства культуры, печати и молодежной политики Кыргызской Республики.

Определенная работа по развитию социального партнерства проводится в регионах республики. Так, на областном уровне заключены и действуют 24 отраслевых региональных соглашения в 6 областях, где предусмотрены меры по социальной защите работников, соблюдению их трудовых прав и гарантий, созданию безопасных условий труда, недопущению массовых увольнений и др.

В рамках развития и совершенствования социального партнерства на уровне трудовых коллективов действуют коллективные договоры между работодателями и профсоюзными комитетами учреждений и организаций.

Центральный комитет профсоюза, обкомы профсоюза, районные, городские советы в целях успешного проведения колдоговорной кампании проводят семинары, инструктивные совещания в трудовых коллективах, участвуют в создании двухсторонних комиссий по разработке коллективных договоров.

Разрабатываются методические пособия для профактива, составляются графики посещения собраний членами ЦК, обкомов, районных и городских советов председателей профкомов на местах.

В целях повышения значимости коллективного договора как основополагающего инструмента защиты трудовых и социально-экономических прав членов профсоюза Центральным комитетом профсоюза были организованы встречи руководства и профсоюзного актива г. Бишкек на республиканском телевидении, в средствах массовой информации и печати, социальных сетях о ходе подготовки и проведения коллективно-договорной кампании, даны разъяснения об изменениях в Закон Кыргызской Республики «О коллективных договорах», принятый в декабре 2022 года, усиливающий ответственность по заключению коллективных договоров руководителями предприятий, учреждений и организаций.

В целом по республике на 1 июня 2023 г. действуют 1159 коллективных договоров, число которых имеет тенденцию к снижению, так как в 2021–2022 годах в бюджетных учреждениях республики произошли структурные изменения с оптимизацией расходов и сокращением численности на 30 процентов органов государственного управления, органов местного самоуправления соответствующих государственных органов Кыргызской Республики.

Как показывает анализ коллективных договоров, удельный вес их в целом по отрасли в 2022 году составил 92,2%



от общего числа первичных профсоюзных организаций, что больше на 0,3% по сравнению с прошлым годом.

В коллективных договорах отчетного года повысился удельный вес мероприятий в части защиты социально-экономических, трудовых и законных интересов трудящихся.

При заключении коллективных договоров уделяется внимание вопросам, затрагивающим труд женщин и молодежи, производится финансирование учебных отпусков работникам, поступившим в высшие учебные заведения самостоятельно, проводятся работы по обеспечению безопасных и здоровых условий на каждом рабочем месте.

В коллективных договорах, в соответствии с Законом о коллективных договорах, предоставляются дополнительные, не установленные законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников, содержатся взаимные обязательства работодателей и работников по вопросам социального партнерства, соблюдению Трудового кодекса, гарантий деятельности профсоюза.

Динамика принятия и охват коллективными договорами в профсоюзных организациях г. Бишкек, Иссык-Атинском, Кеминском, Токмокском городском, Сокулукском, Чуйском, Московском районах Чуйской области достигли 100-процентного заключения, на областном уровне показатели составляют от 86,4 до 95,3%.

Мероприятия, заложенные в коллективных договорах, становятся более конкретными, качественными и действенными в решении социально-трудовых и экономических проблем трудящихся.

В марте 2023 года состоялось очередное заседание президиума ЦК профсоюза, одним из вопросов был «Об итогах выполнения мероприятий по коллективным договорам за 2022 год и принятия их на 2023 год».

Проведенный анализ выполнения мероприятий коллективных договоров показывает, что работники отрасли получили дополнительно к заработной плате в виде льгот и гарантий более 30 миллионов сомов, или 340 тыс. долларов США. В основном итоги мероприятий коллективных договоров регулярно рассматриваются на профсоюзных собраниях с участием руководителей предприятий и организаций.

Однако в работе профсоюзных органов по осуществлению общественного контроля за выполнением коллективных договоров имеются серьезные недостатки и упущения, над которыми работают наши профорганы и принимают меры по улучшению содержания коллективно-договорных обязательств.

Отсутствуют конкретные обязательства администрации по предоставлению дополнительных льгот и компенсаций работникам, в том числе не требующих дополнительных финансовых затрат.

Кроме того, в них отражены нормы, предусмотренные Трудовым кодексом Кыргызской Республики, права и обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, условия применения дисциплинарных взысканий, которые должны быть предусмотрены Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем и согласованными с профсоюзами.

На заседаниях отдельных советов председателей профкомов не подводятся итоги выполнения мероприятий по коллективным договорам.

На сегодняшний день проблема № 1 – Государственная налоговая служба при Минфине Кыргызской Республики, которая в одностороннем порядке расторгла Отраслевое соглашение, заключенное в текущем году, мотивируя тем, что там намерены создать «собственный профсоюз» и 1% проф-

взносов направить на создание социального пакета для налоговых работников.

В июне от имени участников заседания Совета МФП было направлено обращение в адрес Президента Кыргызской Республики. Однако данное обращение Администрация Президента перенаправила в Генпрокуратуру. Результатов еще нет.

Благодарю за внимание!

**МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Помощник Председателя Профсоюза  
по международным вопросам  
Елена Владимировна Иванникова**



В 2020–2021 годах основным направлением международной деятельности Центрального комитета Профсоюза стало развитие делового сотрудничества с международными профсоюзными объединениями. В связи с начавшейся во всем мире пандемией коронавируса COVID-19, введенными ограничениями на перемещение между странами, закрытием границ и введением карантинных мер в целях остановки рас-

пространения вируса COVID-19 и защиты здоровья граждан вся работа Международного отдела проводилась с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) и в режиме online.

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 конфедерациями 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 online.

4. Международный отдел российского Профсоюза еженедельно принимал 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 online. Кроме того, Профсоюзу государственных служащих продлен статус наблюдателя Европейской конфедерации независимых профсоюзов (CESI). Решение было принято во время проведения 8-го Конгресса CESI. Как обозреватель CESI, делегация ЦК Профсоюза приглашается для участия во всех мероприятиях Конфедерации, а также в мероприятиях Европейской академии, а также членам ЦК открывается безлимитный доступ ко всем семинарам и конференциям Конфедерации, проводимым с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) и в режиме online.

5. Российский Профсоюз подписал соглашение о сотрудничестве с Профсоюзом работников государственного сектора Кыргызстана.

6. 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».

7. Профсоюз принимает участие в трехэтапной программе SOLID. Данный проект направлен на развитие потенциала профсоюзов Марокко, Туниса, Иордании, Алжира, Палестины и Ливана с целью содействия динамичному, инклюзивному и усиленному социальному диалогу и консультациям с гражданским обществом.

Главная задача программы – способствовать социальному диалогу на всех уровнях между профсоюзами и ассоциациями работодателей.

В 2022–2023 годах основным направлением международной деятельности Центрального комитета Профсоюза стало развитие делового сотрудничества с международными профсоюзными объединениями. В связи с изменившейся политической ситуацией в России, введенными ограничениями

на перемещение между странами, закрытием границ и введением политических и экономических санкций против России работа Международного отдела проводилась с использованием возможностей сети Интернет (дистанционно) и в режиме online.

1. В связи с изменением политической ситуации в мире международный отдел Профсоюза установил новые контакты и дружеские отношения с отраслевыми профсоюзами из дружественных России стран Латинской Америки, Индии, Китая, Монголия, Юго-Восточной Азии, Африки.

2. В формате ВКС были проведены встречи: с Профсоюзом банковских служащих и страховых работников Египта (готовится международное соглашение о сотрудничестве), с Национальным союзом рабочих государственного управления Республики Куба (готовится обмен делегациями).

3. Достигнута договоренность о начале совместной работы с крупнейшим профсоюзным центром Туниса – Тунисским всеобщим союзом труда. Также получен ответ от Всеобщей конфедерации труда Ливана о начале совместной работы и обмене делегациями. Получены положительные решения о встрече с Профсоюзом государственных служащих Вьетнама, с Центром профсоюзной борьбы Шри-Ланки.

4. Через Генеральное консульство КНДР установлена связь с Всеобщей федерацией профсоюзов Демократической Народной Республики Корея. Председатель российского Профсоюза Н.А. Водянов посетил торжественный прием в посольстве Корейской Народно-Демократической Республики по случаю 75-й годовщины со дня основания КНДР.

Николай Водянов встретился с Чрезвычайным и Полномочным послом Корейской Народно-Демократической Республики в Российской Федерации товарищем Син Хон Чхолом. Достигнута договоренность о тесной работе родственных профсоюзов.

5. Установлены дружеские отношения с Конфедерацией профсоюзов государственных служащих Латинской Америки CLATE, ведутся переговоры о проведении встречи с руководством Конфедерации: президентом Хулио Фуэнтесом и помощником президента Дарио Фуэнтесом.

6. Получено предложение о продолжении совместной работы и обмена делегациями от нового председателя Израильского союза государственных служащих Офира Алкалая.

7. Российский Профсоюз продолжает поддерживать дружеские отношения с Турецким профсоюзом HIZMET.

8. Несмотря на русофобские настроения и поддержку неонацизма, Европейская конфедерация работников государственной службы (CESI) не лишила российский профсоюз статуса наблюдателя и регулярно приглашает принять участие в онлайн-встречах. Вопрос в том, что задачи работы российского Профсоюза сильно отличаются от линии защиты трудящихся, выбранной европейскими лидерами профсоюзов.

9. Мы также поддерживаем дружеские, открытые отношения с профсоюзами государственных служащих Боснии и Герцеговины, Сербии и Венгрии, с пониманием относимся к их выжидательной позиции по отношению к нашей стране. Мы рады, что данные страны не присоединились к русофобской идеологии Запада, наблюдаем за работой профсоюзных организаций и видим, что задачи и работа профсоюзов совпадают с нашими и нам есть о чем говорить.

10. От имени Профсоюза международным отделом подготовлены и направлены 78 обращений к профильным профсоюзам дружественных России стран, расширяются контакты, открываются новые горизонты совместной деятельности, обмена опытом, поддержки.



## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (Тезисы выступления)**

**Лауреат Всероссийского конкурса ФНПР «Активное обучение – эффективный профсоюз» в номинации «Преподаватель года», практикующий психолог, бизнес-тренер, член Санкт-Петербургского психологического общества, профсоюзный преподаватель, консультант в области разработки и использования эффективных технологий мотивации профсоюзного членства  
Андрей Владимирович Глазырин**



### **Принципы социального партнерства:**

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;

- равноправие сторон в свободе выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и отношений;
- добровольность сторон в принятии на себя обязательств;
- систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств.

**Результаты опроса «Какие направления процесса социального партнерства вы считаете наиболее актуальными сегодня?»**

**(Можно было указать не более трех вариантов ответов)**

97% – механизм регулирования оплаты труда и ее размера, индексация доходов населения;

48% – улучшение условий и охраны труда, экологическая безопасность;

48% – социальная защита: пенсионное обеспечение, помощь безработным, инвалидам и малообеспеченным слоям населения;

42% – продолжительность рабочего времени и времени отдыха, организация отпусков;

32% – занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

23% – осуществление примирительных процедур при разрешении трудовых споров;

16% – организация взаимоотношений между представителями нанимателей, работников и органами государственной власти;

6% – регулирование механизмов управления организацией, распределения прибыли.

**Ключевые моменты процесса социального партнерства:**

- социальная проблема;
- интересы партнеров;
- правовая обоснованность процесса партнерства;
- возможности и сильные стороны партнеров;

- правила взаимодействия и взаимного контроля;
- наличие информационного поля, освещающего процессы социального партнерства;
- инновационные пути решения социальных проблем.

### **Как определить проблему, решение которой будет мотивировать людей к вступлению в профсоюз?**

1. Проблема должна волновать большинство работников организации. Это можно определить путем бесед, опросов либо проведения исследований.

2. Ее разрешение, хотя бы частичное, должно быть вполне возможно и зависеть от вас. Это поможет оценить информация о ресурсах организации, собранная заранее.

3. Проблема должна иметь некое моральное значение, тогда работа над ее решением поможет сплотить коллектив вокруг профсоюза.

### **Основные формы деловых коммуникаций в процессе социального партнерства:**

– деловые переговоры (форма общения, в которой основное внимание уделяется представлению позиций сторон, имеющих различные, возможно, даже противоположные взгляды, с целью поиска возможностей их объединения или цивилизованного распределения обязанностей);

– собрания и совещания (форма общения, в процессе которой происходит обмен информацией и опытом на основе использования коллективных знаний, а также вырабатываются и принимаются решения);

– мотивационная беседа (речевое общение между участниками процесса с целью побудить собеседника к определенному действию или решению);

– публичное выступление (общественное мероприятие, в ходе которого выступающий доносит до слушателей какую-либо информацию с определенной целью).

### **Алгоритм ведения коллективных переговоров**

1. Определить **суть** проблемы (тему переговорного процесса).
2. Предоставить собеседникам высказать свою **точку зрения**, чтобы прояснить их цели и интересы.
3. Выразить понимание и **уважение** к ним.
4. Четко сформулировать **собственную позицию**.
5. Подчеркнуть **общность** интересов.
6. Внести свое **предложение** или попросить партнеров высказать их вариант решения.
7. Прийти к взаимовыгодному **соглашению** и закрепить его.

### **Эффективная аргументация**

Аргументы отвечают на вопрос: «ПОЧЕМУ?», то есть раскрывают какой-либо тезис или мысль.

Сильные аргументы:

- законодательные акты;
- цифры (статистические данные);
- факты, взятые из открытых источников.

### **Типы медиаканалов (средств донесения информации)**

Цифровые (36% – М 50%) (веб-сайт, страницы и группы в соцсетях, группы в коммуникаторах (чат-боты), динамическое СМИ).

Личное общение (32% – М 30%) (деловая беседа, совещание, собрание, митинг, акции, мероприятия, конкурсы).

Печатные издания (14% – М 11%) (газета, листовка, стенгазета, информационный стенд, агитационный плакат, буклеты, памятки, брошюры).

Электронные (18% – М 9%) (телевидение, радиостанции, сотовая связь).

**Динамическое СМИ:** это сообщество людей, объединенных в коммуникациях с аудиторией.

Каждый участник динамического СМИ – реальный человек со своим аккаунтом в соцсети, дающий обратную связь.

Что может быть размещено на странице в соцсети:

- новости (Кто? Что? Где? Когда? Каким образом?);
- фотографии с комментариями;
- агитационные рисунки (плакат, мем);
- истории из практики, чей-то опыт;
- объявление (анонс мероприятия);
- видеоролики;
- социальные опросы (исследование);
- открытка-поздравление.

### **ИМИДЖ профсоюзной организации**

Цели и нормативная база организации (комплекс документов, в которых содержатся базовые элементы деятельности).

История организации, ее традиции и этические нормы (отношения как внутри организации, так и с другими социальными группами).

Деятельность организации (смотри и конкурсы, мероприятия, формы организации досуга).

Аксессуары (видимые атрибуты и символика организации).

Система продвижения интересов организации (каналы, технологии, методы продвижения).

### **Содержание деятельности современной профсоюзной организации**

- Проведение исследований (сбор и обработка информации).

- Социальное партнерство и работа по выполнению пунктов коллективного договора.
- Мероприятия по повышению качества трудовой жизни работников.
- Информационная работа (работа с базой данных членов ПО).
- Организация и проведение различных мероприятий и коллективных действий.

### **Формы коллективных мероприятий**

- Информационно-просветительские (встреча, круглый стол, диспут, конференция, презентация, экскурсия, семинар).
- Игровые (ролевая игра, интеллектуальные игры, квесты, КВН, деловая игра, аукцион).
- Показательные (смотры мастерства, выставка, фестиваль, концерт, мастер-класс).
- Состязательные (соревнования, конкурсы).
- Флешмобы (классический, социомоб, i-тов, рекламный, фан-моб).
- Тренинговые (тренинг, тимбилдинг).
- Коллективные действия (демонстрация, митинг).

### **Результаты опроса «Какой информации вам как работнику не хватает для более эффективной самореализации и уверенности в своем будущем?»**

- 32% – о планах развития организации (компании);
- 20% – нормативно-правовой информации (изменения в законодательстве);
- 18% – о возможностях обучения и повышения квалификации;
- 10% – о финансовом состоянии организации;
- 10% – разной информации от руководства, касаемой выполнения своих обязанностей;

8% – информации о возможности карьерного роста;  
2% – информации о деятельности профсоюза.

В зарубежных странах социальное партнерство развивалось в течение двух столетий, в России – три десятилетия. Но тем не менее можно утверждать, что и в России, несмотря на более сжатые сроки развития, социальное партнерство – это один важнейших современных социальных институтов в обществе.

Что необходимо для решения проблем, возникающих в системе социального партнерства:

- развитие в стране эффективной социально ориентированной экономики в целях обеспечения достаточно высокого уровня жизни населения;

- формирование новой ментальности участников, где стороны относились бы друг к другу как к равноправным партнерам, для чего необходимо развивать правовую базу;

- использование социального партнерства как метода урегулирования противоречий между сторонами – участниками трудового процесса;

- повышение авторитета профсоюзов;

- разработка методической базы, помогающей развитию отношений социального партнерства (позитивные примеры, имеющийся опыт эффективного взаимодействия);

- формирование кадрового обеспечения работы по социальному партнерству, а именно разработка программ обучения и повышения квалификации участников процесса.

## СОВРЕМЕННАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ: ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА (Тезисы выступления)



### Профсоюзы как некоммерческая организация – одна из основ гражданского общества

В современном мире деятельность общественных организаций рассматривается как организационная основа гражданского общества.

Некоммерческие организации (НКО) занимаются:

- оказанием социальных услуг населению;
- общественно значимой деятельностью;
- защитой прав человека;
- через механизмы общественной экспертизы и контроля способствуют прозрачности и эффективности работы государственных служб и судебной системы.

Цель профсоюзов: представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников.



### **Организация – группа людей, совместно действующих для достижения поставленной цели**

Профсоюзная организация как система:

1. Цель (представительство и защита).
2. Участники организации, их мотивы и потребности.
3. Внутренняя структура («строение» организации).
4. Система управления (основные органы, лидерство и руководство).
5. Необходимые ресурсы (как правило, финансовые).
6. Технологии, способы и формы достижения результатов.
7. Связи (коммуникации организации внутри и за пределами).

### **Трансформация рынка труда после пандемии**

#### **Главные тренды**

Плата за труд остается важной мотивацией, но теперь она стала лишь одним из нескольких приоритетов.

Среди других приоритетов: интересная работа, гарантии занятости, комфортные условия труда. В целом соотношение значимости работы и досуга меняется – у молодых людей значимость комфорта и отдыха становится более высокой.

Повышается значимость в работе таких качеств, как межличностное общение, умение решать проблемы и договариваться, креативность, и т.п.

Место	Группа критериев	Название мотиватора	%
1	Материальные критерии	Стабильная заработная плата	68
2		Размер зарплаты	65
3	Нематериальные критерии	Удобный гибкий график	58
4		Расположение, близость к дому	45
5		Стабильная компания	43
6		Соблюдение ТК	40
7		Атмосфера в коллективе	38
8	Материальные критерии	Белая зарплата	33
9		Премии и бонусы	28
10		Понятная система выплат	27

**Исследование «Профсоюзы в России 2023 года: восприятие наемными работниками производственной сферы» научного коллектива Центра проектной деятельности и коммуникационных технологий РГГУ под руководством Елены Насыровой**

Целью исследования стало выявление практической ценности для наемных работников предприятий производственной сферы личного членства в профсоюзной организации в контексте решения задач, встающих перед работником в современной России.

О своем членстве в профсоюзной организации заявили менее половины опрошенных работников предприятий, входящих в отрасли, в которых организованы отраслевые профсоюзы ФНПР – 49,2%. При этом уверенно об этом заявляли только 20,1%; одновременно 29,1% выбрали мягкую формулировку «скорее всего, состою».

То, что более 62% работников либо ничего не знают о возможностях профсоюзных организаций своего предприятия, либо считают, что те ничего не могут сделать, при-

мерно соответствует результатам, полученным в исследованиях коллег. Гораздо важнее, что данные показывают: профсоюзные структуры на местах, там, где их деятельность заметна, рассматриваются как структуры организации досуга и team building, а не структуры защиты прав работников.

Более 80% опрошенных замечают только профсоюзные собрания из всех форматов присутствия профсоюзов.

### **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ**

- Профсоюзная деятельность на предприятиях сегодня трансформировалась из детальности по защите трудовых прав в общественную деятельность по организации непродовственных элементов жизни трудовых коллективов; в первую очередь в сфере досуга.

- Профсоюзам предстоит выбрать стратегию своего дальнейшего развития: либо сохранять традиционную направленность на защиту трудовых прав и интересов своих членов, что не совпадает с запросом современного работника, как показали результаты исследования, либо трансформироваться в структуры формирования новой корпоративности, что происходит по факту и что соответствует ожиданиям трудовых коллективов.

### **Методы активизации работников**

- Стимулирование

Метод побуждения, основанный на обозначении внешних стимулов для участника процесса совместной деятельности (возможно – положительных, возможно – отрицательных)

- Мотивирование

Побуждение к необходимому действию, основанное на удовлетворении ключевых потребностей участников.

- Манипулирование

Метод активизации, основанный на несоответствии между объявленным и действительным вознаграждением (пообещано одно – получено другое или в гораздо меньшем объеме).

**Мотивация профсоюзного членства (побуждение к вступлению и принадлежности к профсоюзу, основанное на удовлетворении потребностей (мотиваторов) работников)**

Внешние условия МПЧ – создание положительного имиджа организации (информационная работа).

Внутренние условия МПЧ – эффективные результаты работы организации и имидж ее лидеров (профсоюзное обучение).

1% профсоюзных взносов, уплачиваемый работником, возвращается к нему в гораздо большем объеме в виде конкретных действий и мероприятий.

Сам процесс мотивации заключается не в том, чтобы «уговаривать» вступить в профсоюз или не выходить из него, а в том, чтобы действительно знать потребности и помогать в решении проблем, которые касаются непосредственно всех работников (например: неудовлетворительная работа пункта приема пищи, низкий температурный режим, транспортные проблемы и т.п.), в результате разрешения которых возрастет авторитет организации, увеличится численность рядов профсоюза.

**Основные потребности работника**

- Доход
- Безопасность
- Самореализация
- Комфорт
- Общение

• **Чем может быть интересен профсоюз сегодня?**

Потребность работника	Направленность потребности	Действия или мероприятия
Доход	<i>Денежный и неденежный</i>	1. Оказание материальной помощи в определенной жизненной ситуации
Комфорт	<i>Физиологический и психологический</i>	2. Решение бытовых и текущих организационных вопросов (в сфере питания, лечения, отдыха)
Безопасность	<i>Физическая и юридическая</i>	3. Консультации юриста по вопросам трудового законодательства
Общение	<i>Внутри организации и за ее пределами</i>	4. Проведение корпоративных культурно-массовых мероприятий, посвященных различным датам и событиям
Самореализация	<i>Личностная и профессиональная</i>	5. Участие в процедуре оценки и аттестации, конкурсы профмастерства

**Алгоритм действий для повышения численности членов профсоюза**

1. Проведите комплексный анализ профсоюзного членства по основным подразделениям, составьте перечень подразделений с низким уровнем членства для проведения кампании по вовлечению работников в профсоюз.

2. Проведите опрос по подразделениям с выяснением основных потребностей работающих и сделайте «карту анализа потребностей».

3. Разработайте и проведите мероприятия по повышению привлекательности имиджа профсоюза среди различных категорий. Для этого подготовьте плакаты, буклеты, памятки, видеоролики, аксессуары с символикой профсоюза.

4. Организуйте обучение профгруппоргов по техникам ведения беседы для вовлечения работников в профсоюз.

5. Разработайте систему поощрения профгруппоргов за увеличение численности членов профсоюза в подразделениях.

6. Анализируйте, обобщайте и распространяйте имеющийся положительный опыт мотивации.

### **Анкетирование**

Просим вас помочь в оценке деятельности профсоюзного комитета. Для этого:

а) Оцените работу профкома по десятибалльной системе, где «1» – это минимум, а «10» – это максимум:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Поясните, пожалуйста, вашу оценку, почему вы поставили именно такой балл \_\_\_\_\_

б) Какие из проведенных профсоюзами за отчетный период мероприятий вам показались наиболее удачными? Почему? \_\_\_\_\_ Неудачными? Почему? \_\_\_\_\_

в) Укажите основной для вас источник получения информации о деятельности профсоюзной организации:

– устная информация (от кого?)

\_\_\_\_\_ );

– другие СМИ (какие? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ );

– Интернет (откуда именно \_\_\_\_\_ );

– профсоюзный уголок или иной источник \_\_\_\_\_

г) Какой вопрос вы хотели бы задать работодателю?

\_\_\_\_\_.

**Какой вид деятельности Профсоюзов вам  
как работнику наиболее интересен?**

**(Укажите не более трех вариантов ответов)**

1) Представление интересов перед работодателем и государственными структурами.

2) Действия, связанные с охраной труда (безопасные условия, обеспечение спецодеждой).

3) Оказание правовой поддержки в вопросах трудового законодательства.

4) Заключение коллективного договора с работодателем и контроль за его выполнением.

5) Разноплановые коллективные действия для отстаивания своих прав и интересов.

6) Обучение, тренинги, конференции, конкурсы профессионального мастерства.

7) Мероприятия по повышению качества вашей трудовой жизни.

8) Культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия.

9) Иная деятельность (какая именно?) \_\_\_\_\_

**ЧЕК-ЛИСТ анализа проведенного анкетирования:**

- обработать (подсчитать) и проанализировать (в процентном соотношении) собранные данные по закрытым вопросам;

- по открытым вопросам определить самые популярные варианты ответов, указать их количество;

- внести результаты в общую таблицу;

- построить необходимые графики и диаграммы;

- сформулировать заключения, опираясь на цель проводимого исследования;

- донести результаты исследования до целевой аудитории (в том числе дать обратную связь респондентам).

### **Техника ведения мотивирующей беседы**

1. Установление позитивного контакта: приветствие, пожелание доброго времени суток, представление, комплимент (при необходимости).

2. Определение потребностей участников беседы: с помощью «открытых» (то есть начинающих с вопросительных слов «что?», «почему?», «каким образом?» и т.п.) вопросов определяются потребности участников беседы.

3. Презентация чего-либо: после определения потребностей в чем-либо (как правило, в определенной информации или действиях) делается презентация определенного события, мероприятия или выгод (например, выгоды членства в профсоюзе или невыгоды выхода из него).

4. Ответы на вопросы и работа с возражениями: даются ответы на вопросы собеседника, в случае активных возражений со стороны собеседника рекомендуется использовать технику «Да, но...».

5. Подведение итогов и завершение беседы: в конце разговора важно сделать общее резюме из сказанного и сформулировать предложение для собеседника или призвать его к чему-то (например, написать заявление о вступлении в профсоюз).

**Обязательно поблагодарите партнера за его участие в разговоре!**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **Что делает профсоюз?**

1. Формирует содержание (потребности работников).
2. Проводит переговоры с работодателем, отстаивая интересы работников.
3. На протяжении всего срока действия КД контролирует его выполнение.



### **Информация к размышлению**

*Согласно статье 43 ТК РФ, «действие коллективно-договора распространяется на всех работников организации», однако проводить мероприятия и совершать действия по представлению и защите интересов работников профсоюзная организация может только для своих членов.*

### **Что более всего мотивирует вас как работника? (Выберите не более трех, опрос УИЦ МФП):**

68% – стабильность дохода, занятости, надежность компании;

63% – возможность получения денежного дохода (заработная плата);

51% – возможность общения, коллектив, благоприятный психологический климат;

45% – возможности для проявления своего потенциала и других личных способностей;

38% – комфорт на рабочем месте и в организации в целом;

32% – возможность профессионального развития и построение карьеры;

30% – соблюдение норм действующего трудового законодательства со стороны работодателя;

19% – моральные стимулы и поддержка со стороны руководства.

**ЦИФРОВОЙ ЭТИКЕТ  
ДЕБАТТЛЫ: МОЛОДЕЖНЫЙ РАЗДЕЛ  
В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ. НУЖЕН ИЛИ НЕТ?**

**Руководитель пресс-центра Федерации профсоюзов  
Курганской области  
Римма Вильямовна Чудова**

**Ведущий специалист пресс-центра Федерации  
профсоюзов Курганской области, председатель  
молодежного совета Федерации профсоюзов  
Курганской области  
Константин Анатольевич Казаков**



*Жюри «Дебаттла: Молодежный раздел в коллективном договоре. Нужен или нет?»*

О том, как цифровой этикет формирует репутацию профсоюзного лидера, на семинаре рассказала руководитель пресс-центра Федерации профсоюзов Курганской области Римма Чудова.

– Свою задачу вижу в том, чтобы помочь профактивистам унифицировать имеющиеся представления об этикете в Сети, где мы проводим большую часть своего времени. Общение должно быть эффективным, но в то же время корректным, уважительным. Нужно, чтобы люди уже не тратили время на раздумья, как поступить в той или иной ситуации, связанной с цифровым этикетом.

Уважать человеческую приватность, не раздражаться, соблюдать конфиденциальность и авторские права – по этим темам теория перемежалась с практическими заданиями. Были горячие споры, и аудитория, не стесняясь, обсуждала разногласия. Но все они происходили от того, что не все правила устоялись в обществе, они еще находятся в стадии формирования.

Разделившись на группы, участники решали предложенные задачи, взятые из жизни, общения в личной и рабочей переписке, мессенджерах, социальных сетях, на видеоконференциях.

Каждая подобная ситуация словно добавляет штришок к общему портрету профсоюзного лидера, а значит, может повлиять на результаты его работы.

Дебаттлы – новый формат обсуждения проблемных тем профсоюзной жизни. Участники семинара выясняли все возможные «за» и «против» существования молодежного раздела в коллективном договоре. У каждой стороны были свои серьезные аргументы, а примеры из жизни профсоюзных организаций всей России поражали своей весомостью.

– Дебаттлы прокачивают лидерские качества, навык убеждения, умение импровизировать и оперировать фактами,



вести грамотный диалог, – говорит ведущий специалист пресс-центра Федерации профсоюзов Курганской области Константин Казаков.

Человек, участвующий в дебатах, находится в состоянии короткого стресса, когда раскрываются качества лидера, возможно, не известные и ему самому.



Для участников наиболее сложным оказалось умение емко сформулировать мысли за короткий промежуток времени. Впрочем, справились все, и накал обсуждения был столь велик, что разговор неизбежно продолжился уже после окончания дебаттлов.



## **СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПОКОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЙ КАМПАНИИ В ПРОФСОЮЗЕ. ЗАПОЛНЕНИЕ ФОРМЫ КДК-2**

**Эксперт отдела социально-трудовых отношений  
и социального партнерства ЦК Профсоюза  
Наталья Николаевна Ильина**



В целях совершенствования ежегодного подведения итогов коллективно-договорной кампании, в соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР № 2-7 от 15.02.2023 «О порядке и формах отчетности профсоюзных организаций Федерации Независимых Профсоюзов России по итогам коллективно-договорной кампании», Указом Президента Российской Федерации от 21.01.2020 № 21 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» и в соответствии с постановлением Президиума Профсоюза

от 06.09.2023 № 26-6 форма отчета КДК-2 с приложениями была приведена в соответствие.

Форма отчета КДК-2 с приложениями размещена на сайте <http://prgu.ru/> в разделе «Официальные документы» подраздел «Утвержденные формы документов» <http://prgu.ru/oficialnye-dokumenty/utverzhdennye-formy-dokumentov/>

## **ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ ОБ ИТОГАХ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЙ КАМПАНИИ**

### **Форма КДК-1**

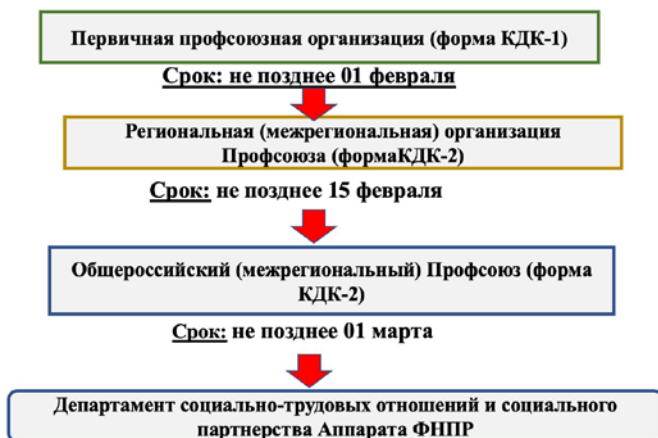
Сведения по форме заполняются руководителем первичной профсоюзной организацией и представляются не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным, в вышестоящую профсоюзную организацию (в территориальную организацию профсоюза).

### **Форма КДК-2**

Сведения по форме заполняются руководителем территориальной организации профсоюза и представляются не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным, в вышестоящий общероссийский (межрегиональный) профсоюз и в территориальное объединение организаций профсоюзов.

На основе сведений, полученных от территориальных организаций профсоюза, общероссийский (межрегиональный) профсоюз готовит сводный отчет по форме. Сведения по форме заполняются руководителем общероссийского (межрегионального) профсоюза и представляются в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР не позднее 1 марта года, следующего за отчетным.

## Схема отчетности КДК



### НОВОЕ В ФОРМЕ КДК-2

#### В разделе I

1) РАЗДЕЛЕНИЕ ПО ФОРМЕ СОБСТВЕННОСТИ (государственная, муниципальная, негосударственная)

2) Добавились строки:

– **код строки 03** «Количество первичных профсоюзных организаций, в которых численность членов профсоюзов составляет более 50 процентов от списочного числа работников»;

– **код строки 05** «Количество коллективных договоров, действующих в организациях, относящихся к субъектам малого предпринимательства, всего (ед.)».

**В строке 07.** Количество коллективных договоров, предусматривающих положение по:

– добавилась строка 07.2 «установлению минимальной заработной платы в организации выше МРОТ (ед.)»;



– добавилась строка 07.3 «установлению минимальной тарифной ставки, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ (ед.)».

**Код строки 08** «Представители работников при проведении коллективных переговоров по заключению организацией коллективного договора:

- первичная профсоюзная организация (ед.);
- единый представительный орган (ед.);
- иные представители работников (ед.).

## **В разделе II**

Изменилась формулировка:

– **код строки 12** «Количество организаций, на которые распространяется региональное соглашение о минимальной заработной плате».

Добавились строки.

**В строке 13** «Списочная численность работников, в которых действуют организации профсоюза, в том числе на которых распространяется действие»:

- 13.2 – региональных трехсторонних соглашений;
- 13.6 – территориальных двух/трехсторонних соглашений.

**В строке 14** «Численность работающих членов профсоюза, в том числе на которых распространяется действие»:

- 14.2 – региональных трехсторонних соглашений;
- 14.6 – территориальных двух/трехсторонних соглашений.

## **ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

**Субъект малого предпринимательства** – это российская коммерческая организация или индивидуальный предприниматель, которые нацелены на получение прибыли.

В эту категорию также попадают:

- крестьянские (фермерские) хозяйства;
- производственные и сельскохозяйственные кооперативы;
- хозяйственные партнерства.

**Некоммерческая организация**, а также **унитарное муниципальное или государственное учреждение НЕ ЯВЛЯЕТСЯ СУБЪЕКТОМ МАЛОГО БИЗНЕСА.**

**Единый представительный орган** (строка 08.2 КДК-2) – избирается тайным голосованием на общем собрании (конференции) работников в случаях:

- когда работники данного работодателя **не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации**;
- ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций **не объединяет более половины работников данного работодателя** и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. (ст. 31 ТК РФ).

**Иные представители работников** (строка 08.3 КДК-2) – это лицо, которое избирается трудовым коллективом независимо от того, входит оно в профсоюзы или же нет.

**Списочная численность** (строка 03 КДК-2) – это количество работников, с которыми работодатель оформил трудовые соглашения. При этом не важны сроки действия договора, фактическое нахождение на рабочем месте.

### **НОВОЕ В ПРИЛОЖЕНИИ 3-1**

В приложении 3-1 к КДК-2 отражены изменения в структуре федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 21 января 2020 г. № 21 «О структуре федеральных органов исполнительной власти».

Исключены из приложения 3-1 (из-за отсутствия членов Профсоюза, стоящих на учете в Общероссийском профсоюзе РГУ и ОО РФ):

- Федеральное агентство воздушного транспорта;
- Федеральное дорожное агентство;
- Федеральное агентство железнодорожного транспорта;
- Федеральное агентство морского и речного транспорта.

При наличии организаций информацию можно учитывать в строке «Министерство транспорта Российской Федерации» (код строки 55).

Исключена строка «Акционерный Банк «РОССИЯ» и «Прочие банки» – при наличии организаций информацию учитывать в строке «Прочие организации».

Заблокирована ячейка в столбце «Заключено КД», где отражалось количество коллективных договоров в ФГУП «Охрана» Росгвардии (согласно Уставу Федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации КД заключается на федеральном уровне и действует на Предприятии, в филиалах Предприятия и их структурных подразделениях).

В **строке 83** (код строки) «Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации (всего), в том числе»: вставлена формула и заблокированы ячейки для исключения ошибок при суммировании строк 83.1– 83.6).

Для **строки 84** (код строки) «Администрации местного самоуправления муниципальных образований субъектов Российской Федерации, (всего), в том числе» добавлена строка 84.1 (код строки) «подведомственные учреждения».

## НОВОЕ В ПРИЛОЖЕНИИ 3-2

СВЕДЕНИЯ об отраслевых соглашениях, заключенных на региональном и территориальном уровнях _____ организацией Профсоюза, по состоянию на 31 декабря 20__ г.				
№ п/п	Полное наименование соглашений, заключенных на ре- гиональном уровне	период действия соглашения	Охват (человек)	
			работающих	членов Профсоюза
<b>региональные соглашения, заключенные с органами и организациями, финансируемыми из федерального бюджета</b>				
<b>региональные соглашения, заключенные с органами и организациями, финансируемыми за счет средств субъектов Российской Федерации</b>				
Результат данной строки переносится в форму КДК-2 в строки 09.3, 13.4 и 14.4 <b>ИТОГО</b>			<b>0</b>	<b>0</b>
<b>территориальные отраслевые соглашения, заключенные организацией Профсоюза</b>				
№ п/п	Полное название соглашений, заключенных на территориальном уровне	период действия соглашения	Охват (человек)	
			работающих	членов Профсоюза
Результат данной строки переносится в форму КДК-2 в строки 09.4, 13.5 и 14.5 <b>ИТОГО</b>			<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>*При необходимости в форму нужно добавить необходимое количество строк</b>			

## ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Сведения по форме КДК-2 заполнять без учета первичных профсоюзных организаций: студентов и пенсионеров и представлять в ЦК Профсоюза не позднее 15 февраля, следующего за отчетным годом.

Не нарушать срок сдачи отчета КДК-2.

Отчет КДК-2 направлять одновременно со всеми приложениями к нему (приложение 3-1, приложение 3-2 и приложение 3-3). ВАЖНО: Информационная записка (приложение 3-3) – является неотъемлемой частью отчета КДК-2.

Отчет направлять на утвержденных Президиумом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (постановление Президиума Профсоюза от 06.09.2023 № 26-6) бланках.

Цифры отчетов КДК-2 и формы 11 (в части количества ППО, работающих и членов Профсоюза) должны быть равнозначны как по итоговым строкам, так и по всем строкам приложения 3-1 и формы 11.

### Типовые ошибки при заполнении формы КДК-2

- Отчет оформляется на старой форме отчетности.
- Неверное суммирование в форме КДК-2.

Например: «Количество действующих колдоговоров, всего: строка 04 должна быть равна (сумме строк 04.1, 04.2, 04.3 и сумме столбцов 4, 5 и 6)».

- Невнимательность к структуре предоставления данных.

Пример: значение по строке 10 «Количество иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений, без учета соглашения о регио-

нальной минимальной заработной плате, всего» в разделе II формы КДК-2 не включается в сумму, указываемую по строке 09 «Количество соглашений, всего», так как в строке 09 прямо указано, что в ней указывается сумма строк 09.1–09.6.

- Строки 12, 13.7 и 14.7 заполняются организацией, если в регионе действует региональное соглашение о минимальной заработной плате. Количество организаций, численность работников и членов Профсоюза, на которые распространяется региональное соглашение о минимальной заработной плате, либо вообще не заполняются строки 12, 13.7 и 14.7, либо заполняются неверно.

### **ЗАПОЛНЕНИЕ СТРОК 12, 13.7 И 14.7 В ФОРМЕ КДК-2**

Минимальная заработная плата – наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не установлен, то применяется МРОТ.

При наличии в субъекте регионального соглашения заполняются строки 12, 13.7 и 14.7 отчета КДК-2, при отсутствии регионального соглашения данные строки не заполняются.

(Как рассчитать цифры для заполнения выше указанных строк: один из вариантов – заполненное приложение 3-1 со-

храняется под другим именем либо в другой вкладке (лист 2, а затем удаляется информация по организациям, финансируемым из федерального бюджета, в остатке остается информация для заполнения строк 12, 13.7 и 14.7 в форму КДК-2).

\*Перечень субъектов Российской Федерации, в которых установлен размер минимальной заработной платы (РМЗП) можно найти: в сети Интернет, на сайте Федерации Независимых Профсоюзов России, на сайте соответствующего регионального совета профсоюзов.

## **ТИПОВЫЕ ОШИБКИ ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ ФОРМЫ КДК-2**

- В приложении 3-2 обязательно должны быть заполнены строки «ИТОГО» отдельно по региональным соглашениям и отдельно по территориальным соглашениям (результаты итоговых строк переносятся в отчет КДК-2 в строки 09.3, 13.4 и 14.4 и 09.4, 13.5 и 14.5

- Если в приложении 3-2 недостаточно строк для внесения перечня соглашений, строки необходимо добавить до нужного количества.

- Обязательно заполнять полное наименование соглашения (ПРИМЕР: «Региональное соглашение по регулированию трудовых и социально-экономических отношений работников Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по \_\_\_\_\_ области на 2021–2023 годы»).

- Ошибка «УФС Судебных приставов»

- Колонка «Период действия соглашения» заполняется тот период, в котором есть отчетный год (ПРИМЕР: 2021–2023 гг., 2022–2024 гг., 2023–2025 гг., либо 25.03.2021–25.03.2024 гг.)

ОШИБКИ (как пример: отчет КДК-2 в 2024 году будет за 2023 год, в организации есть соглашение, которое заключено в 2024 году, и тогда колонка «Период действия соглашения» заполняется с ошибкой – 2024–2026 гг.).

## **ПОРЯДОК И ОЧЕРЕДНОСТЬ ЗАПОЛНЕНИЯ ОТЧЕТА**

1) Сбор и обработка информации организаций, стоящих на профсоюзном учете в региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

2) Заполнение приложения 3-1 к отчету КДК-2 «Сведения о коллективных договорах, заключенных в организациях министерств и ведомств, находящихся на профсоюзном обслуживании в \_\_\_\_\_ региональной (межрегиональной) организации Профсоюза».

3) Заполнение приложения 3-2 к отчету КДК-2 «Сведения об отраслевых соглашениях, заключенных на региональном и территориальном уровнях \_\_\_\_\_ организацией Профсоюза».

4) Заполнение формы КДК-2 «Отчет об итогах коллективно-договорной кампании в общероссийском профсоюзе (в региональной (межрегиональной) организации Профсоюза)».

5) Оформление приложения 3-3 «Информационная записка» к отчету КДК-2.

6) Направление отчета в ЦК Профсоюза (срок до 15 февраля).



**КРУГЛЫЙ СТОЛ  
«ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ВЫПОЛНЕНИЯ  
ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ. ТРЕБОВАНИЯ  
К ПРЕДОСТАВЛЯЕМОЙ ИНФОРМАЦИИ»**

**Ведущий специалист по социально-трудовым  
отношениям и социальному партнерству аппарата  
комитета Краснодарской краевой региональной  
организации Профсоюза  
Любовь Александровна Горбулева**



Добрый день, уважаемые коллеги!

На членов Профсоюза Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза распространяется действие 13 отраслевых соглашений, заключенных Центральным комитетом на федеральном уровне, 10 отраслевых соглашений, заключенных Краснодарской краевой региональной

организацией Профсоюза на краевом уровне с ведомствами и министерствами Краснодарского края, и 56 отраслевых соглашений, заключенных территориальными организациями Профсоюза с администрациями муниципальных образований, городских и сельских поселений. Ежегодно в соответствии положениям отраслевых соглашений необходимо собирать информацию по выполнению отраслевых соглашений, чтобы потом ее довести до сведения работодателей и членов Профсоюза.

Мы все знаем, как сложно собрать данные по выполнению Отраслевых соглашений.

Первоначально мы обращались простым письмом к работодателям, председателям территориальных организаций с просьбой направить информацию по выполнению отраслевых соглашений. Ответы поступали в основном только от Главного управления МВД России по Краснодарскому краю, Краснодарстата, Управления Федеральной службы судебных приставов, Новороссийской таможни и нескольких председателей территориальных организаций Профсоюза.

После проведения анализа пришли к выводу, что необходимо не просто написать письмо с просьбой предоставить информацию, а конкретизировать, какую информацию мы хотим получить.

В настоящее время мы направляем на имя работодателя, председателя первичной профсоюзной организации и председателя территориальной организации Профсоюза письма с перечнем вопросов, затрагивающих все стороны Отраслевого соглашения.

Несколько лет назад председатели территориальных организаций Профсоюза возмущались, что мы просим от работодателей «неподъемную» информацию – 57 вопросов. Просто вопросы были конкретизированы и отражали все стороны социального партнерства: увольнение в связи с сокращением

штата или численности, согласование локальных нормативных актов, возможность обучения, повышения квалификации, переобучения, мероприятия по охране труда, рост заработной платы, предоставление социальных льгот и другие. Со временем перечень вопросов немного сократился.

Но теперь даже от организаций поступают просьбы о направлении перечня вопросов, если они получают только письмо о предоставлении информации по выполнению Отраслевого соглашения.

Конечно, и в настоящее время не все работодатели и председатели организаций Профсоюза понимают значимость предоставления и озвучивания информации по выполнению отраслевых соглашений.

Иногда возникают казусные ситуации, когда конкретно запрашиваешь о проблеме, председатели организаций Профсоюза говорят: и у нас такая же проблема. Почему не говоришь? Ответа нет.

В Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза регулярно ведется учет проводимых мероприятий, направлений на обучение за счет профбюджета, участие представителей Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза в мероприятиях, проводимых социальными партнерами, оказываемой материальной помощи, награжденных профсоюзными наградами всех уровней.

Очень большим подспорьем в сборе информации являются новости о проведении мероприятий первичными и территориальными организациями Профсоюза, направляемыми для размещения на сайте Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза и telegram-канале.

В конце отчетного года и начале следующего года я собираю данную информацию, обобщаю с информацией, поступившей от первичных и территориальных организаций Профсоюза, по каждому ведомству отдельно, по всем разде-

лам отраслевых соглашений: с расчетами по различным выплатам (сколько человек, в связи с чем и в какой сумме получили материальную помощь из профбюджета Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза), какая материальная помощь из каких фондов территориальных организаций Профсоюза оказывалась членам Профсоюза отдельно по ведомствам, какие вопросы по ведомствам освещались на заседании президиума Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза и семинарах организаций Профсоюза, сколько в течение года членов Профсоюза прошли обучение в Северо-Кавказском региональном учебном центре или в учебных заведениях Профсоюза, сколько членов Профсоюза оздоровились по льготным путевкам с 20-процентной скидкой, по путевкам, предоставленным членам Профсоюза на основании договоров Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза и территориальных организаций Профсоюза с оздоровительными и туристическими организациями, детскими лагерями, по каждому ведомству отдельно.

Обобщенная информация направляется в Центральный комитет и является подспорьем при подготовке информации на заседания президиума Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза.

Ежегодно в течение марта – мая на заседании президиума Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза подводятся итоги выполнения отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне. Постановления президиума Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза направляются работодателям с просьбой ознакомить работников с информацией по выполнению отраслевых соглашений и в территориальные организации Профсоюза для ознакомления профактива.

В 2022–2023 годах в рамках социального партнерства достигнута договоренность об участии председателя Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза Корниловой Е.В. в оперативных совещаниях с использованием видеоконференц-связи Главного управления МЧС России по Краснодарскому краю, Главного управления МВД России по Краснодарскому краю и УФСИН России по Краснодарскому краю. Елена Викторовна рассказывала о выполнении отраслевых соглашений, о мероприятиях, проводимых Центральным комитетом по вопросу оплаты труда гражданского персонала, о мероприятиях, проводимых Краснодарской краевой региональной организацией Профсоюза и объединенными территориальными организациями Профсоюза ведомств. Надеемся, что эта практика общения будет полезна обеим сторонам социального партнерства.

В связи с регулярной сменой руководства ведомств очень сложно устанавливать взаимопонимание и партнерские отношения. Очень помогает участие Центрального комитета в семинарах силовых ведомств.

Надеемся, что работа Центрального комитета поможет и нам выйти на новый уровень социального партнерства.

**Председатель Адыгейской республиканской  
организации Профсоюза  
Марина Евгеньевна Дзеньдзюк**



Добрый день, уважаемые коллеги!

Прослушав выступление предыдущего докладчика, хочу заметить, что конечно же сравниться с одной из самых крупных и сильных организаций Профсоюза в вопросе социального партнерства мне будет достаточно тяжело, но для небольших организаций, таких как наша Адыгейская республиканская организация, мой опыт может оказаться полезным. Рассматриваемый вопрос изучения опыта нашей организации по подведению итогов выполнения отраслевых соглашений хотела бы начать с небольшой информации.

В Республике Адыгея действуют 4 отраслевых соглашения, заключенных на федеральном уровне, в том числе с:

Министерством внутренних дел по Республике Адыгея;

Управлением Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Адыгея;

Главным управлением МЧС России по Республике Адыгея;

Управлением Федеральной службы судебных приставов по Республике Адыгея.

С органами и организациями, финансируемыми за счет средств субъекта Российской Федерации, заключены соглашения о сотрудничестве с администрациями муниципальных образований Республики Адыгея.

Раз есть такие соглашения, то логично предположить, что стороны их действия должны не просто контролировать их выполнение, но и подводить итоги. Иначе для чего тогда нужны такие документы. Ведь что греха таить, работодатель говорит: соглашение есть, но это всего лишь рекомендация и выполнять его необязательно. Проблема есть, но можно ли ее решить?

Мое мнение – возможно! Если мы сегодня говорим на всех уровнях о социальном партнерстве, то и делать это надо не формально, а именно с учетом наших реальных возможностей.

Подведение итогов выполнения соглашений ежегодно с привлечением сторон социального партнерства реально? Как показала практика, вполне реально!

Здесь стоит отметить, что в нашей республике с 2018 года действует Указ Главы Республики Адыгея о содействии профсоюзам. Ну а работодатель прежде всего смотрит на власть: если спрашивают, если на слуху – значит рекомендация переходит уже в обязательное условие. И если работодатель говорит нам: «Профсоюзы, вы работаете нечестно, привлекаете административный ресурс...» – я отвечаю: «Такая позиция – это неуважение к нашим органам власти, Главе республики. Ведь если Глава Республики Адыгея понимает важность партнерства, то и наши работодатели должны понимать всю значимость и важность этого вопроса.

Задавшись вопросом, а как в нашей небольшой организации выстроить отношения с социальными партнерами таким образом, чтобы каждая из сторон прочувствовала всю ответственность соблюдения установленных норм и положений отраслевых соглашений, мы начали мониторить примеры других организаций. Изучив опыт многих профсоюзов, остановились на практике подведения итогов выполнения соглашений в формате круглого стола.

И уже начиная с 2021 года ежегодно мы проводим круглый стол с участием представителей нанимателя (работодателей), на котором обсуждаются вопросы социального партнерства, в том числе контроля за выполнением отраслевых соглашений, заключенных как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта. Социальные партнеры сначала с опаской восприняли это нововведение, но сейчас уже знают и понимают, о чем идет речь.

Организация и проведение такого мероприятия конечно же требуют особой подготовки. Начиная от уточнения списка приглашенных до раздачи справочных материалов. Как правило, в заседании круглого стола принимают участие работодатели, на организации и учреждения которых распространяются действия отраслевых соглашений. В обязательном порядке присутствует представитель Федерации профсоюзов Республики Адыгея (председатель или заместитель). И, конечно, приглашается профактив (члены президиума, председатели первичных профсоюзных организаций).

Очень ответственно мы стараемся подходить и к сбору необходимой информации для подготовки основного доклада. 2021 год был для нас пробный, мы только учились; в 2022 году на заседании круглого стола присутствовали заведующая отделом социально-трудовых отношений и социально-го партнерства ЦК Профсоюза Сажнева Юлия Валерьевна и председатель постоянной комиссии по социально-экономи-



ческим проблемам Бакова Фаина Османовна. По ходу заседания нам были сделаны некоторые замечания, которые уже в этом году мы постарались исправить. Информация готовится на основе итогов выполнения соглашений, запрашиваемых ЦК Профсоюза.

Специалисты Аппарата каждый по своему направлению готовят расширенную информацию о работе первичных профсоюзных организаций (это и финансовая деятельность первичек, организационная и информационная работа, выполнение коллективного договора и т.д.). За месяц до проведения круглого стола информация обобщается и направляется социальным партнерам в зависимости от их деятельности. Доклад обязательно сопровождается презентационным материалом.

При обсуждении итогов выполнения отраслевых соглашений рассматриваются основные разделы:

- Государственно-служебные и трудовые отношения,
- Оплата труда,
- Содействие занятости,
- Развитие кадрового потенциала,
- Молодежная политика,
- Охрана труда и здоровья,
- Социальные льготы, гарантии и компенсации,
- Развитие социального партнерства,
- Обеспечение прав Профсоюза,
- Обязательства Профсоюза.

Те, кто внимательно прослушал разделы, на которых основывается наш доклад, и так же внимательно следит за документами, направляемыми ЦК Профсоюза, могут заметить, что велосипед мы не изобретали, а воспользовались примером Центрального комитета с применением реалий нашей организации.

Также в своем докладе мы применяем форму сравнительного анализа организаций и учреждений, например:

- по охвату профсоюзного членства;
- по охвату коллективными договорами.

И в заключение хочу сказать: 2023 год объявлен ФНПР Годом социального партнерства. Все отраслевые профсоюзы весь год подводят итоги проделанной работы, выступают с накопленным опытом. Вопросы, связанные с социальным партнерством, которые мы рассматриваем на этом семинаре, настолько важны, что, наверное, именно от решения этих вопросов, от их эффективности зависит будущее нашего Профсоюза, да и всех профсоюзов в целом.

Спасибо за внимание!

**Председатель Тульской областной организации  
Профсоюза  
Эльвира Владимировна Калайтан**



**Уважаемый Николай Анатольевич!  
Уважаемые коллеги!**

Одним из основных направлений деятельности выборных органов Тульской областной организации Профсоюза является защита трудовых прав членов Профсоюза на основе развития социального партнерства через систему отраслевых соглашений и коллективных договоров.

По состоянию на 1 января 2023 года комитетом Тульской областной организации Профсоюза заключено 5 областных соглашений, действие которых распространяется на 6538 работников, в том числе на 4175 членов Профсоюза.

Наличие областных отраслевых соглашений, установленные при их разработке контакты позволяют оперативно

решать возникшие проблемы, добиваясь положительных результатов.

Новеллами соглашений, заключенных нашей организацией в течение последних трех лет, является то, что, помимо традиционных обязательств сторон, мы максимально конкретно прописываем обязательства Тульской областной организации Профсоюза, выборных профсоюзных органов в вопросах защиты трудовых прав членов Профсоюза и их социальной защиты. Например, в соглашениях указаны право членов Профсоюза на бесплатную юридическую помощь, не только право на материальную помощь, но и основания оказания материальной помощи, право на получение беспроцентных денежных займов, обозначена роль нашей организации в проведении конкурсов профессионального мастерства, наши обязательства в обучении по трудовому законодательству и охране труда и т.д.

В соглашениях закреплена норма, в соответствии с которой меры социальной поддержки, финансируемые за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на работников – членов Профсоюза.

Включение данных позиций в отраслевые соглашения формирует положительный имидж Тульской областной организации Профсоюза и способствует информированию о преимуществах профсоюзного членства не только членов Профсоюза, но и всех работников, подпадающих под действие соглашений, а также социальных партнеров.

Контроль выполнения отраслевых соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами, их заключившими, и их представителем – Отраслевой комиссией по подготовке, заключению и контролю выполнения областных отраслевых соглашений.

Председатели организаций Профсоюза обеспечивают постоянный контроль реализации норм соглашений, опера-

тивно информируют комитет Тульской областной организации Профсоюза, представителей работодателей (нанимателя) о фактах их невыполнения для принятия соответствующих мер.

Итоги выполнения отраслевых соглашений ежегодно подводятся на заседании комитета областной организации.

В рамках подготовки заседания комитета по подведению итогов выполнения соглашений в отчетном году мы направляем нашим социальным партнерам запрос о ходе выполнения их обязательств, проводим мониторинг среди первичных профсоюзных организаций на предмет выполнения соглашений на местах.

Особое внимание обращаем на решение вопросов оплаты труда, охраны труда и здоровья, соблюдения режима труда и отдыха, обеспечения социальных льгот и гарантий работников.

Обязательно проверяем соблюдение работодателями гарантий деятельности Профсоюза, например, учитывается ли мотивированное мнение выборных профсоюзных органов при принятии проектов правовых актов, и проведении организационно-штатных мероприятий, включены ли представители профкомов в состав аттестационной комиссии, в состав комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов и т.д.

При подведении итогов выполнения раздела «Молодежная политика» особое внимание уделяем вопросам оказания со стороны работодателя помощи в профессиональной и социальной адаптации молодым специалистам, содействия профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов, поощрения молодых специалистов за высокие показатели в работе и активное участие в деятельности первичной профсоюзной организации.

Большое значение мы придаем наглядности результатов работы Профсоюза. Поэтому со своей стороны готовим подробный отчет с полной выкладкой показателей по каждому соглашению, по каждой отрасли. Указываем объем материальной помощи, выделенной из профсоюзного бюджета, объем средств, выделенных на премирование, на обучение, количество обученных по охране труда за счет средств профсоюзного бюджета, количество профсоюзных путевок, количество предоставленных займов и т.д.

Как правило, на заседание комитета по подведению итогов выполнения соглашений мы приглашаем представителей нанимателя (работодателя). Подведение итогов выполнения соглашений – доступная площадка для озвучивания перед социальными партнерами проблемных вопросов. Нередко на ней поднимаются вопросы, не только находящиеся в сфере действия соглашения, но и выходящие за его рамки. По итогам этой работы формируется перечень вопросов, требующих дополнительной проработки или оперативного решения. Такое живое общение позволяет оперативно решать актуальные вопросы. По замечаниям работников составляется план мероприятий по их устранению либо на уровне учреждений, либо на вышестоящем уровне. Информация о проведенной работе доводится до сведения работников.

Нашей региональной организацией проводится систематическая работа по эффективному взаимодействию с социальными партнерами в вопросах социально-трудовых отношений, обмен необходимой информацией в рамках социального партнерства. Результатом этой работы является отсутствие принципиальных разногласий и выполнение сторонами соглашений практически всех взятых на себя обязательств.



Участники международного семинара-совещания  
«Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения»

## ОТЗЫВЫ И БЛАГОДАРНОСТИ

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И  
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РФ  
ЯРОСЛАВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ  
150014, г. Ярославль, ул. Свободы, д. 87-а  
тел.(4852) 21 90 64, 21 70 15 факс 21 67 74  
e-mail: prgu76@yandex.ru  
20.09.2023г. № 97

Председателю ЦК Профсоюза

Н.А. Водянову

Уважаемый Николай Анатольевич!

Выражаем большую благодарность за проведение достойного семинара на тему «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения».

Приятно было видеть на семинаре социальных партнеров по совместной работе – для нас это очень важно. Уже на своих территориях мы доложили, что произошли эти встречи, что наша совместная работа по созданию морально-психологического климата в коллективах будет продолжена.

Обстоятельный, полный, с примерами доклад Шестаковой Т.В. очень полезен для нас, так как каждый просил выслать его в регионы для использования в работе. Хорошими примерами погордились, а за свои недостатки испытали неловкость. Это тоже очень полезно.

Большой интерес вызвало общение с зарубежными коллегами. Интересно было узнать об их «победах» в организации социального партнерства. Особое впечатление произвело выступление Глазырина Андрея Владимировича «Социальное партнерство как инструмент продвижения профсоюзной организации». Отлично!!! Не зря получил звание лауреата конкурса ФНПР «Преподаватель года». Никто не ушел с лекций. Многие региона пригласили его к себе с выступлениями. У нас он будет в конце ноября.



Весь зал принимал самое активное участие в обсуждении проблем нашего профсоюза. Лекции должны были закончиться в 16.00, а мы не расхотелись еще 35 минут, задавая вопросы лектору. Порадовали коллеги из Кургана – тоже интересными сообщениями и порадовали дебаты: Молодежный раздел в кол. договоре. Нужен или нет?

Семинар был очень актуальным, хорошо подготовлен, учтены многие наши пожелания, в том числе и методическое занятие по заполнению статистической отчетности по коллективно-договорной кампании в Профсоюзе. Огромное спасибо Ильиной Н.Н.

Уважаемый Николай Анатольевич!

Очень просим Вас объявить благодарность всему отделу социально-трудовых отношений и социального партнерства: Шестаковой Т.В., Сажневой Ю.В., Елисеевой Ю.О., Ильиной Н.Н., Дивулиной Т.Е. и работникам аппарата Иванниковой Е.В., Рудь Ю.В., Ефимовой О.В., Соколовой Л.В. – за отличную подготовку и проведение семинара, душевное и внимательное отношение к нам в расселении, питании, помощи в сложных ситуациях!

Особая благодарность за эмоциональный настрой – таких замечательных экскурсий по Москве мы все просто не ожидали! Спасибо! Спасибо!

Всему Центральному комитету мира, здоровья, творчества и премии!

Попова Г.Д., Ротарь Т.В. по поручению участников семинара Центрального региона

Варянаш оформилу благодар-  
ность за организацию мероприятия  
Водисову Н.А., Исетову В.В. и  
Артамоу УК Профсоюза. Получила  
много полезной и нужной инфор-  
мации для работы. Семинар  
крайне продуктивный и на высшем  
уровне. Спасибо большое!!!

14.09.2023.

Нижегородская областная  
организация Профсоюза  
И.А. Погодина Т.Т.

Варянаш оформилу благодарность всем  
организаторам Международного семинара -  
совещания!!! Все на высшем уровне!!!  
Программа продумана до мелочей!!!  
Для себя узнала много нового, анкеты  
запустила, в работу нахожусь еще на  
семинаре (об оценке деятельности Профсоюзной  
организации). Спасибо!!!

14.09.2023.

Нижегородская областная  
организация Профсоюза  
И.А. Погодина Т.Т.

Оно выразит свою благодарность организаторам данной встречи, за приглашение в семинар-совещание за высокую организацию работы.

С уважением! Президент  
Горно-Вазушанского Областного  
Комитета профсоюзом работников  
аэропортовых, общепитовых и  
банковских предприятий. Ресей.

Ташкентский обл.

Хасанбеков. А. А.

14.09.2023г.

Выражаю искреннюю благодарность  
а также членам ЦК профсоюза, лично  
Вознесену Н.А., Шейхатовой Т.В.,  
Самиевой Ю.В. за высокую  
организацию работ и отличную  
содержательную Международную  
семинар-совещание, а также за  
организацию и проведение форума.

С уважением, зам. председателем ЦК профсоюза  
Кириджин Караматов Н.

Участники четвертого семинара-совещания (Ставрополь, КБР, Дагестан) выразили сердечную благодарность заместителю председателя профсоюза г.в. Шестюковой, зав. отделом Э.В. Сажинской, Управляющим Профсоюза, всем работникам отдела за действенную организацию семинара, интересные темы, зарубежное участие. Также проводить такие интересные встречи (Ставрополь, Дагестан) желаем дальнейших успехов!

Выражается благодарность за организацию и проведение международного семинара - УК Профсоюза. Все выступления проводили информативно грамотно и доступно. Желаем всем дальнейшего развития и благополучия.

14.09.23г. Штабская делегация.

С уважением

Кемеровичева В.И.

Большое спасибо за предоставленную возможность участвовать в международном семинаре-совещании!

Все выступления освещают современное и актуальное во всем необходимое в повседневной работе!

Выражаю благодарность Центральному комитету профсоюза за великодушную организацию, теплый прием и размещение! Желаю всем успехов в работе, дальнейшие организации, здоровья и благополучия!

С уважением, зам. председателя  
Пермской краевой организации Профсоюза  
И.А. Покров

Огромная благодарность организаторам семинара! Было интересно, креативно была актуальна и информативна.

С уважением  
Игорь Карсник  
(Донецкая область  
Украина)

От Тамбовской профсоюзной организации хочется выразить признательность и благодарность за организацию и проведение Международного семинара - семинара, по итогам проведенных лекций, внутренних и тренингов систематизированной информации по конкретным вопросам и механизмам их решения. Особое внимание уделилось профессионально поданным вопросам, подержке в выполнении задач, поставленных перед профсоюзом в наше время.

С уважением  
и признательностью  
правовой инструктор Т.А. Вережина

Данный семинар-семинар по воткнутой тематике: "Социальное партнерство" еще раз доказал необходимость оперативного обобщения динамичных изменений, происходящих в сфере социально-трудовых отношений, обмена лучшими практиками и опытом. Настойчивости, профессионализма, дипломатичности и успеха нам в многогранной профсоюзной деятельности наравной РО <sup>и и.о. заместителя председателя</sup> <sup>председателя</sup> <sup>В.И. Харитонов</sup>



