

МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ
№5 (174)**

Москва
Ноябрь 2012 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Постановление Президиума МГО Профсоюза от 18.10.2012 г. № 24 «О практике работы профкомов с профсоюзными организациями структурных подразделений, действующих в учреждениях, имеющих статус юридического лица»	5
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 18.10.2012 г. № 24 «О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2012-2013 года»	10
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 18.10.2012 г. № 24 «О выполнении постановления Президиума МГО Профсоюза № 14 от 25 октября 2011 года «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию»»	13
Выступление председателя МГО Профсоюза Ульянова В.А. на радиостанции «Говорит Москва!». 24 октября 2012 года	16
Письмо в ЦК Профсоюза «О состоянии работы по реализации кадровой и молодежной политики Профсоюза и мерах по ее совершенствованию»	32
Письмо председателя ФНПР М.В. Шмакова Президенту Российской Федерации В.В. Путину	39
Письмо председателя ФНПР М.В. Шмакова Председателю Правительства Российской Федерации Д.А. Медведеву по корректировке проекта закона о потребительской корзине и прожиточном минимуме в РФ	42
О стандартах достойного труда	44

Стандарты достойного труда (Приложение № 1 к постановлению Исполкома ФНПР от 22.08.2012 № 5-1)	45
Стандарты достойного труда в сфере заработной платы	45
Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью	50
Стандарты достойного труда в сфере социального партнерства	56
Стандарты достойного труда и сферы социального страхования (Приложение № 2 к постановлению Исполкома ФНПР от 22.08.2012 № 5-1)	61



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 октября 2012 года

№ 24

О практике работы профкомов с профсоюзными организациями структурных подразделений, действующих в учреждениях, имеющих статус юридического лица

Заслушав и обсудив сообщение отдела организационно-массовой работы «О практике работы профкомов с профсоюзными организациями структурных подразделений, действующих в учреждениях, имеющих статус юрлица», Президиум МГО Профсоюза отмечает, что городская организация объединяет 243 первичные профсоюзные организации (ППО) и 1266 профсоюзных организаций структурных подразделений, в том числе 41 ППО, в состав которых входят 357 профсоюзных организаций структурных подразделений, действующих в учреждениях, имеющих статус юридического лица.

На учете в данных организациях состоит свыше 28,0 тыс. членов Профсоюза или 22,0% от общей численности городской организации.

Одной из важнейших особенностей данной группы профсоюзных организаций является объединение малочисленных профсоюзных организаций по отраслевому принципу с целью улучшения профсоюзной работы в рамках более крупной и де-

способной первичной профсоюзной организации. При этом данные структуры предполагают, что профком берет на себя практически все вопросы организационной работы профсоюзных организаций структурных подразделений, в том числе контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, развитие социального партнерства, работа с членами профсоюза и профсоюзного актива, финансовая работа.

Именно по такой форме работает большинство профсоюзных организаций, в том числе наиболее крупные, такие как: префектуры Северо-Западного (пред. Грязнова З.П.) и Зеленоградского (пред. Лялина Т.В.) Административных Округов (АО), Министерства образования и науки Российской Федерации (пред. Пехота Ф.Н.), ГУ МВД России по городу Москве (пред. Колесникова Е.Ф.), Департамента семейной и молодежной политики города Москвы (пред. Алешина Н.)

Но не исключена и другая форма управления, когда профсоюзный комитет наделяет профсоюзные организации структурных подразделений и его выборный орган частью своих полномочий.

Например:

- контроль за соблюдением работодателем Трудового кодекса Российской Федерации;
- ведения переговоров и заключения коллективного договора;
- согласования правил внутреннего трудового распорядка организации;
- ведения учета членов Профсоюза, приема и исключения из Профсоюза;
- согласования графика отпусков;
- морального и материального поощрения, применения мер общественного воздействия;
- оказания материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с утвержденной сметой;

а также другие права, не противоречащие Федеральным законам «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных организациях», Уставу профессионального союза работников государственных учрежде-

ний и общественного обслуживания Российской Федерации.

Эта форма используется ППО Мэрии и Правительства Москвы (пред. Максименко В.В.), Управления гражданской защиты Москвы (пред. Виденеев Ю.М.), Федеральной службы государственной статистики (пред. Назарова А.В.), МВД России (пред. Воробьева Ж.М),

В ГАО ВВЦ (пред. Морозова В.П.), Министерстве финансов Российской Федерации (пред. Соловьева О.Г.) передача части прав осуществлялась после подробного анализа и обоюдного желания оптимизировать систему управления низовыми профсоюзными звеньями. Профкомы обращают внимание на подготовленность членов профбюро к реализации получаемых прав, учитывают специфику и численность организации.

Подобная практика применяется в том случае, когда актив профсоюзной организации структурных подразделений действительно обладает достаточной компетентностью и готовностью взять на себя часть функций профкома.

Работа профбюро структурных подразделений осуществляется по планам, утверждаемым профсоюзами, в которых находят отражение различные мероприятия, в том числе организация отдыха членов Профсоюза и их детей, экскурсии, спорт, туризм, праздники, посещение театров и др. Все расходы по планируемым мероприятиям осуществляют профкомы в соответствии с утвержденными сметами.

Профкомы постоянно проводят мониторинг деятельности профсоюзных организаций структурных подразделений, оказывая им необходимую помощь по подготовке и заключению коллективных договоров, проведению отчетных собраний, культурно-массовых мероприятий, доводят информацию о работе вышестоящих профсоюзных органов, информируют профсоюзный актив о выполнении принятых решений. На заседаниях профкомов рассматриваются вопросы о практике работы профсоюзных организаций структурных подразделений.

В ППО префектур Северо-Западного и Зеленоградского АО г. Москвы, Управления гражданской защиты Москвы, ГАО ВВЦ, МВД России, Министерства образования и науки Российской

Федерации, ФГУ «Федерального института промышленной собственности Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам» (пред. Журавлева Л.В.) все председатели профбюро являются членами профкомов, избираемые на конференциях прямым делегированием.

В ППО МЧС России (пред. Фролова Н.В.), Федеральной налоговой службы России (пред. Мищенко Л.Н.), Мэрии и Правительства Москвы, Министерства финансов Российской Федерации, Департамента семейной и молодежной политики города Москвы в состав профкома избираются наиболее активные председатели профбюро и профсоюзные активисты.

Обучение председателей профбюро и профсоюзных активистов проводится различными способами. Нередко для этого используются расширенные заседания профкома (Министерства финансов Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики, Департамента труда и занятости населения города Москвы (пред. Жданова Г.В.), ГАО ВВЦ). Взаимный обмен информацией проходит на оперативных совещаниях и при личных контактах председателей.

Многолетний опыт показывает, что данная структура профсоюзных организаций позволяет более эффективно решать стоящие задачи. И одним из показателей этого является численность членов Профсоюза, которая в таких организациях как префектуры Северо – Западного и Зеленоградского АО г. Москвы, Министерства образования и науки Российской Федерации, ГУ МВД России по городу Москве составляет от 80 % до 93% от общей численности работающих.

Вместе с тем, ряд профкомов ни в полной мере реализуют возможности данной структуры профорганизации.

Профкомы Министерства финансов РФ, МВД России, Федеральной налоговой службы России, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков (пред. Рощин С.Е.), префектур Северо-Восточного (пред. Кубарева Т.И.) и Южного (пред. Жиганова О.А.) АО г. Москвы ослабили работу с профорганизациями структурных подразделений. Ими не уделяется должного внимания подготовке и обучению выборного профсоюзного

актива и в первую очередь председателей профбюро. Крайне неудовлетворительно решаются вопросы развития социального партнерства, особенно в профорганизациях префектур Северо-Восточного и Южного АО г. Москвы, где из 39 организаций ни в одной нет коллективного договора.

Недостатки в организации профсоюзной работы напрямую сказываются на авторитете Профсоюза в данных коллективах, где охват профсоюзным членством составляет менее половины работающих.

Президиум МГО Профсоюза постановляет:

1. Информацию отдела организационно-массовой работы горкома Профсоюза «О практике работы профкомов с профсоюзными организациями структурных подразделений, действующих в учреждениях, имеющих статус юридического лица» принять к сведению.

2. Отметить активную работу профкомов Министерства образования и науки Российской Федерации, префектур Северо-Западного и Зеленоградского Административных Округов г. Москвы, Управления гражданской защиты Москвы, Департамента семейной и молодежной политики города Москвы, ГУ МВД России по городу Москве по руководству профсоюзными организациями структурных подразделений.

3. Профсоюзным комитетам обсудить настоящее постановление на своих заседаниях и разработать мероприятия по устранению отмеченных недостатков.

4. Отделам горкома Профсоюза оказывать необходимое содействие профсоюзам в совершенствовании деятельности и распространении их опыта работы в МГО Профсоюза.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел организационно-массовой работы МГК Профсоюза. (Сорокин Б.Д.)

Срок: октябрь 2013 г.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 октября 2012 года

№24

О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2012-2013 года

Заслушав и обсудив информацию зам. председателя МГО Профсоюза Одинцовой Л.Н. «О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2012-2013гг.», Президиум отмечает, что данная работа всегда находилась в центре внимания профкомов и горкома Профсоюза.

Так, в зимнюю кампанию 2011-2012 года горком Профсоюза по заявкам организаций приобрел 77 тыс. билетов на новогодние представления и 13 тыс. новогодних подарков. На эти цели из бюджета горкома привлечено около 70 млн. рублей оборотных средств.

В дни зимних школьных каникул 2011-2012г.г. было открыто 7 детских оздоровительных лагерей, где отдохнуло 1951 ребенок.

В соответствии с планом работы горкома Профсоюза на 2012 год отделом социального развития начата работа по организации детской зимней кампании. В этой связи проводится работа по заключению договоров на централизованное приобретение новогодних билетов и подарков с фирмами Торговый

Дом «Кремлевский», «Фестиваль», «Сладкие подарки», «Сказочный мир подарков» и «Дилявер».

Данные организации обеспечивают доставку билетов и подарков, как в горком Профсоюза, так и в профкомы, если заказ более 250 подарков.

Стоимость билетов на новогодние представления находится в пределах от 600 рублей до 1700 рублей без подарка. Горкомом Профсоюза разработаны предложения по 26 площадкам для проведения новогодних представлений и дискотек для молодежи, в числе которых есть новые: Усадьба графа Салтыкова, ДС «Мегаспорт», цирк Никулина, КЗ «Мир», КЦ Рюминой, театр Моссовета, РАМТ.

Дискотеку для подростков и новогодний вечер для работающей молодежи предлагается провести в клубе «ПАЧА». Рождественский праздник и елка для взрослых пройдет в театре Российской армии – 13 января 2013 года.

Также в этом году, как и в прошлом можно будет заказать билеты как с подарком так и без подарка на следующие представления: в цирк «Запашных», СК «Олимпийский», СК «Лужники», Крокус Сити Холл, театр Н.И. Сац, бассейн «Олимпийский», Гостинный двор, дом Музыки, Российский академический молодежный театр, усадьбу графа Салтыкова – всего 10 площадок.

Традиционно горкомом предложено для организаций 44 варианта новогодних подарков для детей и взрослых стоимостью от 100 до 2800 рублей.

В 2012-2013г.г. предполагается открытие 5 зимних оздоровительных лагерей. Горком Профсоюза и некоммерческое учреждение «Оплот» будет оказывать помощь профсоюзам в приобретении путевок в эти лагеря. Предполагаемая цена на зимние путевки от 15 994 до 26 100 рублей.

Президиум МГО Профсоюза постановляет:

1. Информацию зам. председателя МГО Профсоюза Одинцовой Л.Н. «О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2012-2013гг.» принять к сведению.

2. Отделу социального развития и финансовому отделу горкома Профсоюза:

- провести работу по оказанию помощи профсоюзам в организации зимней детской оздоровительной кампании и школьных каникул 2012-2013гг., совместно с некоммерческим учреждением «Оплот» оказать помощь профсоюзам в организации работы по комплектованию лагерей детьми;

- заключить договора и осуществить приобретение билетов на детские представления в дни зимних школьных каникул и новогодних подарков в соответствии с заявками и гарантийными письмами профсоюзов и руководителей организаций;

- установить срок подачи заявок для организаций не позднее 15 ноября 2012 года;

- организовать новогодние дискотеки для подростков и молодежный вечер для активистов профсоюзного движения.

3. Профсоюзным организациям, приобретающим билеты и подарки через горком Профсоюза на основании договора-поручения, осуществить предоплату в срок до 15 декабря 2012 года.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на зав. отделом социального развития горкома Профсоюза Зайцеву Н.И.

Срок январь 2013 года.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 октября 2012

№24

О выполнении постановления Президиума МГО Профсоюза №14 от 25 октября 2011 года «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию»

Заслушав и обсудив информацию о выполнении постановления президиума «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию», Президиум МГО Профсоюза отмечает некоторое улучшение информационной работы.

В работе профорганизаций стали активнее использоваться информационные бюллетени МГО и ЦК Профсоюза, оперативно распространяются информационные плакаты горкома «Профсоюзный вестник» с информацией мотивационного и новостного характера о деятельности МГО Профсоюза, а также материалы газеты «Солидарность».

Растет количество организаций, регулярно использующих электронную почту в повседневной работе.

Продолжает функционировать и регулярно пополняется свежей информацией сайт Московской городской организации Профсоюза (www.mgorpofgos.ru). Следует отметить, что Интернет сегодня является наиболее современной и эффективной

системой для обмена и распространения информации. Согласно проведенному анализу посещаемости, сайт не только не теряет своей аудитории, а постоянно улучшает динамику не только количественной, но и качественной статистики. Так, например, в день осуществляется до 530 просмотров страниц сайта при среднем времени посещения сайта свыше 3-х минут, из чего можно сделать вывод об актуальности и полезности размещенной информации. При этом лишь 30% посетителей сайта являются постоянными.

Ежемесячно анализируются и наиболее популярные разделы сайта. Так, например, в сентябре 2012г. рейтинг популярности возглавили разделы «Туризм и отдых», «Организация отдыха детей и подростков» и «Устав Профсоюза».

Пользуется постоянным спросом и раздел «Вопросы и ответы», с помощью которого реализуется обратная связь с любым из посетителей сайта, а члены МГО Профсоюза получают ответы и консультации по вопросам профсоюзной тематики.

Также необходимо отметить новый раздел «Сайты других региональных организаций Профсоюза», который на настоящий момент содержит ссылки на 18 сайтов организаций Профсоюза из других регионов. Данный раздел представляется особенно полезным в контексте обмена опытом.

В отдельных организациях продолжают свою работу собственные профсоюзные сайты или профсоюзные странички.

Вместе с тем необходимо отметить, что не во всех профорганизациях уровень информационной работы соответствует современным требованиям.

В ряде первичных организаций отсутствуют стенды с информацией, о работе профкома, в других страдает и регулярность их обновления.

Некоторые профсоюзные организации по прежнему не имеют доступа к современным средствам передачи информации - Интернет, электронная почта и т.д.

Не единичны случаи, когда профкомы не отчитываются перед членами Профсоюза о проделанной работе за год, не говоря об информации о текущей работе.

Главной причиной данных упущений в проведении информационной работы является недооценка ее роли со стороны профсоюзного актива. В результате, позиция и деятельность Профсоюза мало известны членам Профсоюза, что отрицательно сказывается на работе и, как следствие, приводит к сокращению численности членов Профсоюза.

Президиум МГО Профсоюза постановляет:

1. Информацию о текущем состоянии информационной работы в МГО Профсоюза принять к сведению.

2. Председателям территориальных и первичных профсоюзных организаций МГО Профсоюза предусматривать в бюджетах организаций ресурсы для совершенствования собственной информационной базы, а также продолжать использование имеющихся информационных ресурсов для оперативного и всестороннего информирования членов Профсоюза о первоочередных задачах, перспективных целях и проводимой в МГО Профсоюза работе по их реализации.

3. Отделу организационно-массовой работы МГО Профсоюза продолжать реализацию информационной политики МГО Профсоюза с целью оперативного и всестороннего информирования профсоюзного актива и членов Профсоюза.

4. Постановление Президиума МГО Профсоюза №14 от 25 октября 2011 года «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию» с контроля снять.

Председатель

В.А. Ульянов

Выступление председателя МГО Профсоюза Ульянова В.А. на радиостанции «Говорит Москва!»

24 октября 2012 года

«О бедном чиновнике замолвите слово ...»

**Ведет передачу корреспондент радиостанции
Кочетова Ольга Викторовна**

Кочетова:

13⁵⁵ в Российской столице.

Добрый день, дорогие друзья!

Итак, это страница «Московских профсоюзов».

Знаете ли вы, что Московской городской организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в сентябре исполнилось 55 лет? А это значит, что у организации уже есть определенный опыт, необходимые знания для борьбы и определенные ресурсы.

Сегодня в прямом эфире на «Говорит Москва!» Владимир Алексеевич Ульянов – председатель МГО Профсоюза.

Здравствуйте, Владимир Алексеевич!

Ульянов:

Здравствуйте, Ольга Викторовна!

Кочетова:

Владимир Алексеевич, ну, наверное поразмышляем вначале, что такое Профсоюз сегодня и каким он был вчера (до 90-х годов имеется в виду). 55 лет – это все-таки большая история, большой срок. Но, если сравнить со столетним развитием наших профсоюзов, то это, конечно, только половинка пути. Да?

Вообще о профсоюзах не так много знают, как хотелось бы Вам, лидерам столичных профсоюзов. Раньше была одна идеология, был коллективизм, была другая работа. А что сейчас с московскими профсоюзами происходит и, в частности, с Вашим Профсоюзом? Какая работа идет, и идет ли она вообще?

Ульянов:

Ну, прежде всего, хочу сделать два комплемента. Первый – за то, что Вы нас поздравляете с 55-летием нашей организации. И второе – за то, что Ваша радиостанция предоставляет трибуну профсоюзам. Не каждая, да почти никто, кроме такой радиостанции, как Ваша, слово профсоюзам не дают. Я хотел бы поделиться некоторыми мыслями, в том числе по первому вопросу, который Вы задали.

Главная задача Профсоюза была и сейчас остается – это объединение работников для выражения и, при необходимости, защиты их трудовых прав и интересов.

Действительно, до 1990 года история профсоюзов была связана с тем, что они занимали очень заметное место в жизни общества. Часто критиковали, что профсоюзы были «приводными ремнями партии». Да как бы они не назывались, главное – они объединяли почти 100 процентов работающих и обладали огромными полномочиями для выражения и защиты профсоюзных интересов. Была правовая инспекция, техническая инспекция. Они были наделены государственными функциями: могли штрафовать, наказывать ...

Кочетова:

...за границу могли не выпустить. «Треугольник» то помним ...

Ульянов:

Да, вместе с партией и комсомолом. Но мы управляли социальным страхованием. Когда мы управляли социальным страхованием, было все в порядке. Не будем уж ничего плохого говорить о нынешнем соцстрахе. Хотя кроме плохого о нем ничего хорошего сегодня сказать нельзя.

Был КЗОТ – образец гуманизма. Гуманистический КЗОТ – Кодекс законов о труде. Мы занимались оздоровлением трудящихся, обладали серьезными возможностями. Когда изменилась идеология коллективизма на идеологию индивидуализма, навязанная нам рыночной экономикой, у нас благородство и помощь товарищам по работе сегодня не в чести. Многие организации сегодня не имеют профсоюзных организаций. Действительно, снизилась их численность и влияние. Однако, это за-

ставило довольно серьезно перестроить методы работы. И сегодня, надо сказать, профсоюзы очень активно проводят работу по защите трудящихся. Там, где есть профсоюзы, там больше порядка. И надо отдать должное тому, что не иссякли умные руководители предприятий и организаций, которые понимают, что профсоюзы – это та организация, на которую нужно опираться в работе с людьми через существующую систему социального партнерства, которую исповедует Федерация Независимых профсоюзов России. Колдоговоры на предприятиях, отраслевые соглашения, Московское трехстороннее Соглашение, которое, на мой взгляд, является образцом содержательности и подходов к организационным вопросам, связанным с выражением интересов работающих. Например, Генеральное Соглашение, которое заключает ФНПР с Российским Правительством и объединением РСПП. К сожалению, можно сказать, что об этом знают плохо.

Вот мы говорим о нашей организации ...

Кочетова:

...да, давайте о Вашей организации поподробнее.

Ульянов:

...около 130 тысяч человек объединяет эта организация.

Кочетова:

...Профсоюз работников госучреждений ...

Ульянов:

Не Профсоюз. Московская городская организация. Вы меня повысили в звании. Я не председатель Профсоюза, а председатель Московской городской организации. Мы входим в общероссийский Профсоюз. У нас более 1000 учреждений, где существуют профсоюзные организации. 80 процентов из них имеют колдоговорные отношения, т.е. это четко обозначенные отношения между работодателями и Профсоюзом. И 20 лет в Московской городской организации проводится серьезная кампания, связанная не только с выражением интересов Профсоюза с работодателем, но и созданием определенных социальных проектов для наших людей.

У нас есть своя страховая компания. 20 лет она действует. Застрахованы все члены Профсоюза. Есть два договора: и по поводу несчастного случая на работе, и по поводу нахождения в пути с работы и на работу.

Кочетова:

130 тысяч членов. Это значит одна из крупнейших профсоюзных организаций в Москве?

Ульянов:

По городу мы занимаем третье место после профсоюзных организаций работников народного образования и медицины.

У нас есть некоммерческое учреждение ОПЛОТ. Когда соцстрах перестал заниматься оздоровлением работающих, мы создали эту организацию, которая приобретает льготные путевки и продает их членам Профсоюза не по стоимости, а ниже ее стоимости. Мы вкладываем в это серьезные деньги.

Кочетова:

Владимир Алексеевич, а вот все-таки, как за последние годы изменились условия труда, заработная плата, соцпакет служащих в Москве?

Ульянов:

Ну, давайте так. Это та тема, которая для многих может быть и непонятна, и много очень идет неправильного толкования. Кто такой госслужащий? У нас в Москве госслужащих два типа: это те, кто работает в бюджетной сфере (это школы, больница, культура, соцзащита), и есть государственные гражданские служащие (это управленцы министерств, ведомств, агентств, Правительства Москвы, управ, префектур). Существует специальное законодательство, определяющее их права и обязанности.

Кочетова:

Их статус ...

Ульянов:

Их статус. В том числе и вопросы оплаты труда. Мне кажется, что это тема, которая в нашем обществе немного искажена. Слово «немного» - это мягко говоря. Я, вспоминая замечательный фильм Рязанова «О бедном гусаре замолвите слово», хотел

бы взять на себя неблагодарную тему и сказать: “О бедном чиновнике замолвите слово”.

Кочетова:

Не таких уж и бедных.

Ульянов:

Слово «бедных» я бы выделил в двух ипостасях. Первая – слово «бедные» потому, что не так много они получают. Ну, вот Вам пример: в статотчете, опубликованном Росстатом о заработной плате государственных гражданских служащих сказано, что она составляет в среднем около 50 тысяч рублей. А из чего она складывается? Из того, что, к примеру, один человек получает 300 тысяч рублей (один из руководителей не самого высокого уровня), а 12 человек по 25 тысяч. В среднем получается 50. Основная масса госслужащих имеет невысокий уровень оплаты труда.

Кочетова:

То есть, тот самый пример, который Вы сейчас озвучили?

Ульянов:

Да, это типичный пример.

Кочетова:

То есть типичный госслужащий получает немного.

Ульянов:

Если говорить о богатстве:

Богатыми являются VIP – чиновники.

Есть еще система оплаты труда. Это одна из особенностей. Она имеет, на мой взгляд, очень извращенный характер. Внедрена, и сейчас уже начинают задумываться насколько она правильная. У нас должностной оклад составляет 10 процентов от общей суммы получаемой заработной платы. Остальные (это 90 процентов) - это стимулирующие выплаты. А если напомнить, откуда взялось слово «стимул» (от греческого «стимул» - это палка для погони быков), вот и думайте, как получить остальные 90 процентов. В этой ситуации бешеные условия труда. Просто бешеные.

Кочетова:

Вот тут, как раз, мой вопрос о рабочем графике.

Ульянов:

Какой график? Не существует никакого графика. У нас существует ироничное выражение «8-часовой рабочий день». Это с восьми до восьми. Меньше 12 часов единицы работают. Может быть, более внимательное отношение к тем, у кого есть дети. Их отпускают немного пораньше. А так, они работают по 12 и более часов. Вот тут вторая ипостась – «бедный».

Кочетова:

Ну, это нарушение.

Ульянов:

В выходные тоже работают.

Кочетова:

Не всегда?

Ульянов:

Существует законодательно закреплённые формы оплаты труда в двойном размере.

Кочетова:

Сверхурочные, как мы говорим.

Ульянов:

Да, в двойном размере.

Вот у трудящихся Канады: там начиная с 6 минуты работа, оплачивается в двойном размере. Это закон. У нас закон есть. Только он не выполняется. Говорят: «Они с «радостью» идут на работу после 8 часов рабочего времени(!?)»

Какая радость?

Кочетова:

Да, все остаются на работе. Я знаю, что главе Управы, Префекту можно позвонить и в 8 и в 9 вечера. У него будет идти совещание или планерка.

Ульянов:

Это удивительно. Такой режим ... Я знаю, что в годы войны люди круглосуточно работали. Но сейчас мирное время. Почему такой режим?

Кочетова:

Вот так вот ...

Ульянов:

Ну, здесь недостаточно культуры. Можно сразу сказать: при таком режиме труда ничего хорошего не бывает. Люди изматываются, быстро сгорают на работе. Я уж не говорю о культуре труда, качество труда страдает. А это отражается на результатах.

Кочетова:

Но, тем не менее, молодежь-то рвется на госслужбу. Молодые люди хотят работать на госслужбе.

Ульянов:

Молодежь получает высшее образование. Куда им идти с высшим образованием? Что им могут предложить? Те, кто окончил технический ВУЗ, они на заводы идут? Где заводы в Москве? Те, кто закончил гуманитарный ВУЗ (юристы, международники) куда идти то? На госслужбу. Они для этого учились. У них есть соответствующее образование. Откуда брать кадры на госслужбу? Действительно, закончив образование, молодежь ищет себе работу ...

Кочетова:

Даже конкурсы устраиваются.

Ульянов:

Они, правда, рвутся вначале туда, где можно получать сразу много. Это банки, нефтяные компании... Там вообще заработная плата заоблачная.

Кочетова:

Но там людей хватает. Поэтому идут на госслужбу.

Ульянов:

Пример, который привел Путин, говоря о себе, что он «раб на галерах». У нас это можно было бы немножко перефразировать. Он, скорее «раб лампы», а вот все остальные чиновники – они «рабы на галерах».

Кочетова:

А вот как Вам то, что Госдума приняла в первом чтении зако-

нопроект, который разрешает Президенту продлевать срок нахождения руководителей на госслужбе до 70 лет?

Ульянов:

Наконец то! Аплодируем. Потому, что в 60 лет человек еще в расцвете сил, он набрал огромный опыт. В 60 лет он должен уходить? Кто его заменит? Где преемственность, передача опыта? Поэтому мы даже на нашем сайте разместили наше отношение к этой инициативе. Ведь перед этим предельный возраст был сокращен. Было 65. Потом нет, только до 60. И как пришел В.В. Путин – сразу возраст подняли до 70. Мы этому рады.

Кочетова:

Приветствуете.

Ульянов:

Не то слово...

Кочетова:

Напомню, что в прямом эфире на радио «Говорит Москва!» выступает Владимир Ульянов – председатель Московской городской организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. И мы говорим с Владимиром Алексеевичем о том, как живет сегодня Профсоюзу, как работается, каково отношение общества к госслужащим. Почему такое непростое отношение. Несмотря на то, что зарплаты, как мы выяснили, мизерные, рабочий день ненормирован, да еще и работать теперь придется до 70 лет. Вы это все приветствуете?

Ульянов:

Мы приветствуем работу до 70 лет (смех).

Вообще мы считаем, что нельзя ограничивать возраст. Конституционные ограничения не должны быть введены. Здесь много и хорошего в этом. Потому что в любом цивилизованном обществе к государственными служащим относятся с пиететом. Это достояние государства. А у нас создан имидж чиновника, что он коррупционер, взяточник, бездельник. Да, есть достаточно много случаев, но их раскручивают так, что все чиновники – все преступники. Это безнравственно. К сожалению, немалое уча-

стие в этом принимает пресса, средства массовой информации. Вместо того, чтобы похвалить чиновничество, они его гнобят.

Кочетова:

А Вы беспокоитесь за их имидж?

Ульянов:

Да, нужно восхвалять ту работу, которую они делают. Критиковать тех чиновников, которые допустили правонарушения или недостатки в работе. А мы сразу: если есть нарушения – значит все нарушители.

Кочетова:

Нужно подходить дифференциально.

Ульянов:

Это безобразие. Ужасно.

Кочетова:

Скажите пожалуйста. Вот 1000 учреждений федеральных и городских органов власти и управления, предприятий и организаций общественного обслуживания. У Вас много организаций. Что же их всех объединяет?

Ульянов:

Белые воротнички.

Кочетова:

Ага. И все?

Ульянов:

Это чиновники, которые занимаются управлением, государственным управлением. У нас есть и законодательная власть, и исполнительная власть. Законодательная - Государственная Дума, Городская Дума. Исполнительная – это Администрация Президента, Правительство, Совет Федерации, местные органы исполнительной власти. Для Профсоюза принципиальной разницы нет. Есть просто система работы, которая называется «государственное управление». Мы объединяем людей, которые работают в этой системе управления. Кроме того, закон «О государственной гражданской службе» только в нашем Профсоюзе имеет принципиальное значение.

У меня на рабочем столе лежат 2 Закона: Трудовой Кодекс и «Закон о государственной гражданской службе» (федеральный и московский).

Особые условия. Потому что главным является Закон о госслужбе, а если он не разрешается в каких-то статьях, то тогда ссылаются на Трудовой Кодекс. Мы очень внимательно следим за тем, чтобы соблюдалось это законодательство. Мы очень серьезно критикуем закон «О государственной гражданской службе». В нем есть серьезные недостатки: как в его состоянии, так и в его реализации.

Очень много ограничений. Настолько запретный для государственных чиновников Закон. К примеру, чиновник не имеет права критиковать руководителя. Не имеет права критиковать руководителя, хотя есть серьезные недостатки. Увольняйся, тогда критикуй.

Кочетова:

Прямо как в армии.

Ульянов:

Хуже...

Кочетова:

(смех) Госслужба! Но, тем не менее, члены Вашей организации застрахованы на рабочем месте от несчастного случая, любому может быть оказана бесплатная юридическая помощь, поддержка во всех трудовых вопросах.

Ульянов:

Ну, это естественно. Для того и создается Профсоюз, чтобы помочь человеку теми силами, которыми обладает организация, теми силами, которыми обладает городской комитет, Центральный комитет. Мы, естественно, опираемся в нашей работе на Московскую Федерацию профсоюзов. При необходимости на ФНПР. Мы единая система, в которой каждый делает свое дело и вправе рассчитывать на поддержку других. В этом сила профсоюзов. Кстати, существует единое понимание того, что партия – это вертикально интегрированная организация, а Профсоюз – и вертикально и горизонтально. Потому что мы на терри-

тории межпрофсоюзные отношения строим. Всегда, когда есть необходимость, мы помогаем профсоюзам «медиков», «школьников», другим профсоюзам. Если есть необходимость, они помогают. То есть вот это взаимопонимание крепит профсоюзы.

Кочетова:

И Ваш Профсоюз помогает любому члену стать участником многих социальных программ.

Ульянов:

Мы сами очень многие программы реализуем самостоятельно. Вот в отношении молодежи: У нас есть организация ЗАГС Москвы. Мы в этой организации участвовали как-то в одном совещании, подводили итоги, а потом ввели у себя такую форму: почему бы каждого молодожена не поприветствовать. И уже шесть лет мы выплачиваем премии каждому члену Профсоюза, вступившему в брак. И каждому члену Профсоюза при рождении ребенка.

Кочетова:

А как же не члены Профсоюза?

Ульянов:

А не членам Профсоюза мы по закону не имеем права этого делать. Потому что с них тогда нужно подоходный налог брать.

Кочетова:

Скажите, Владимир Алексеевич, после стимулирования больше стало вступать в брак? Это нововведение.

Ульянов:

Ну, это не нововведение. Первичные профсоюзные организации тоже стимулируют этот процесс. А браков действительно много. И рождений много. Причем мы не выделяем, что это первый брак. Любой брак. По этому поводу даже появилась шутка: чаще вступайте в брак – чаще будете получать премии.

Кочетова:

А с рождением ребенка премия вообще внушительная.

Ульянов:

Мы поощряем не только рождение, но и усыновление. При-

чем, неважно, сколько родилось – один, два, три. Премия идет на каждого ребенка.

Кочетова:

Это только у Вас, в Профсоюзе госслужащих?

Ульянов:

Не знаю, не интересовался что у других. Нужно постоянно делать так, чтобы человеку было приятно. Чтобы он осознавал – от Профсоюза польза.

Кочетова:

Ну, а чтобы понять, в процентном отношении много госслужащих вступает в Профсоюз?

Ульянов:

У нас есть организации со 100-процентным членством.

Кочетова:

Ну, например ...

Ульянов:

Например, одна из лучших организаций, которая на мой взгляд существует сегодня, это поликлиника № 1 МВД. Там не только все вольнонаемные, но и все полковники являются членами Профсоюза. И в Московской милиции, и в аппарате Правительства Москвы, в Министерстве образования и науки, во многих других организациях охват профсоюзным членством до 90 процентов.

В целом по городской организации около 70 процентов. У нас есть такие организации, к примеру, как Центробанк. Здесь 8 членов Профсоюза на 6 тысяч работающих. Поэтому процент сразу падает. Но мы говорим: неважно сколько, важно, чтобы было.

Кочетова:

Даже в Центробанке есть Профсоюз?

Ульянов:

У нас и в Центробанке, и во Внешторгбанке, и во Внешэкономбанке, в государственных банках. Ведь в банках работают такие же клерки. В каком они еще могут быть в Профсоюзе? Во всем мире банковские служащие называются чиновниками.

Кочетова:

Владимир Алексеевич, еще актуальная тема: детское оздоровление. Мы сейчас, можно сказать, накануне осенних каникул. Что-то придумали для детей? Какие-нибудь лагеря будут работать?

Ульянов:

Вопрос хороший. Для нашей городской организации это очень актуально. Сегодня в Москве существует 72 лагеря. К слову, совсем недавно этих лагерей было более трехсот. По разным причинам эти лагеря закрываются. Сегодня каждый пятый лагерь в Москве относится к нам, к госучреждениям. Больше никто не занимается лагерями.

Кочетова:

Да, профсоюзы ...

Ульянов:

Вот возьмем политику. Государство заявляет о своем отношении к детству, как к одной из приоритетных задач. А что сделано в этой ситуации? Я уже привел пример – лагеря закрываются.

Кочетова:

Да.

Ульянов:

Помните? Был такой Премьер Касьянов? Он издает распоряжение о прекращении бюджетного финансирования соцкультуробъектов для госучреждений, в том числе и детских оздоровительных лагерей.

Фонд социального страхования перестает финансировать детское лето.

Для тех организаций, которые имеют лагеря, никаких льгот государственных не существует. Ответственность за детство передана субъектам.

Я уж не знаю, способны ли региональные органы на периферии что-то сделать, а Москва способна. Правительством Москвы эта работа, все-таки, ведется.

Но больше всего следует сказать спасибо тем руководителям, которые эти лагеря открывают. Я бы каждому из них орден на

грудь повесил за это. Почему? Ни один лагерь не является прибыльным. Все лагеря – ведомственные лагеря, они убыточны. Потому, что многие из них не работают круглый год, а только лето, немножко осень и зима.

Кочетова:

Это те, которые лагеря сохранили, открывают их.

Ульянов:

Да, которые их имеют. Работодатели идут на это. Они тратят серьезные средства на то, чтобы лагерь был. При этом не 100 процентов лагерь для себя. Они многое отдают городу. И себестоимость путевки, притом, что лагерь не получает льгот никаких, выше ее стоимости. Иногда в два раза (!). При этом они делают все сами. Им надо скомплектовать кадры – медиков, педагогов, охрану, поваров – все сами. Более того, зарплата по нормативам для этих категорий работников просто смешная. Они работают круглые сутки, а получают меньше, чем учитель в школе за 8 часов рабочего времени в два раза.

Больше хотелось бы видеть и от контролирующих организаций. У нас столько контролирующих организаций по лагерям – СЭС, Госпожнадзор, МВД, миграционная служба и т.д. Их многочисленные проверки не столько помогают, сколько мешают. Цель их какая? Выявить и наказать.

Кочетова:

Ну, правильно.

Ульянов:

... а не помочь! А не помочь! Повторяю. Это не прибыльные лагеря. То есть коммерции здесь нет. Есть благородный шаг, государственный подход, Государство, помогай тем, кто работает в убыток своему бюджету!

Кочетова:

Правильно, они проверяют лагеря на готовность к открытию к новому сезону, могут ли они принять такое количество детей, могут ли обеспечить там пожарную безопасность и другие условия.

Ульянов:

Мы же не против проверок. Но они должны носить какой характер? Выявить и помочь устранить, а не выявлять и наказывать.

Кочетова:

То есть против наказания?

Ульянов:

Я не против наказаний. Но это только главная цель у них.

Есть еще одна проблема. У нас с московским Правительством был диалог, дискуссия такая, которая, к сожалению, никак не решена. У нас много предприятий, где трудятся жители Московской области. Так вот, та помощь, которая выделялась московским Правительством в этом году (по 12 тысяч на каждого ребенка в смену), не распространялась на этих работников. А эти работники вкладывали свои средства в создание этих лагерей и вносят деньги в бюджет города через налоги. Почему Шойгу заговорил о том, чтобы налоги московские областники платили в бюджет области?

Кочетова:

Вот на этом вопросе мы, пожалуй, закончим. Наше время в прямом эфире истекло.

Владимир Алексеевич, о проблемах, о которых мы не успели поговорить, у нас еще будет возможность поговорить. А наше время подошло к концу.

Я напомню, что в нашем эфире был Владимир Алексеевич Ульянов – председатель Московской городской организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Ульянов:

А два слова я могу сказать в заключении?

Кочетова:

Можете.

Ульянов:

Я хотел бы поблагодарить радиостанцию. Пожелать ей успешной работы, творческих дискуссий в эфире, интересных

тем для радиослушателей. Потому что кроме вас, подчеркиваю, средства массовой информации о Профсоюзах либо не говорят вообще, либо, если что-то и публикуют, то слишком много клеветы и воинствующего дилетантизма.

Вот я Вашей радиостанции желаю самого-самого доброго.

Кочетова:

Спасибо, и Вам того же.

Ульянов:

Спасибо и Вам.

P.S. Услышать запись выступления Ульянова В.А. в эфире можно обратившись к сайту www.mgorprofgos.ru, в раздел «Новости». Публикация от 27 октября 2012г. Кликнуть «Скачать в формате mp3».

**В ЦК Профсоюза
Отдел оргработы и кадровой политики**

ИНФОРМАЦИЯ

**к вопросу «О состоянии работы по реализации
кадровой и молодежной политики Профсоюза
и мерах по ее совершенствованию»**

Вопросы кадровой политики, в том числе работы с молодежью постоянно находятся в центре внимания горкома Профсоюза и профсоюзных комитетов.

Работа с кадрами не является отдельным самостоятельным направлением в деятельности МГК Профсоюза. Эта работа входит в комплекс реализации плановых мероприятий как горкома, так структурных подразделений городской организации.

При рассмотрении плановых вопросов на заседаниях Президиума МГО Профсоюза практически всегда затрагиваются проблемы кадров, молодежи, их обучения, активного участия в социальных программах, фестивалях, конкурсах, спартакиадах и т.п.

Работа с кадрами это, в первую очередь, работа с профсоюзным активом организации, который к настоящему моменту составляет 7951 человек. Из них 948 молодежь до 35 лет.

К сожалению, в течение последних лет наблюдается снижение численности МГО Профсоюза. За прошедшие 5 лет организация уменьшилась на 19,8 тыс. человек. И основной причиной здесь можно считать постоянное требование властей к сокращению государственного аппарата. Для сравнения за этот же период времени число работающих сократилось на 19,5 тысяч человек (см.таблицу № 1).

Таблица 1

На 01.01.	Количество профсоюзных организаций	Количество ра- ботающих	Всего членов профсоюза
2008	675	194041	150206
2009	679	188546	146824
2010	668	186940	144957
2011	654	178545	138658
2012	622	174585	130320

Причем сокращение проходит не только за счет сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста. Сокращается и число работающей молодежи. А тенденция к увеличению платного образования ведет к снижению членов Профсоюза среди учащихся (см. таблицу № 2).

Таблица 2

На 01.01.	Количество работающей молодежи	Из них членов профсоюза	Количество учащейся молодежи	Из них членов профсоюза
2008	49440	32874	13882	7042
2009	47039	31910	13352	6318
2010	48193	30754	13574	5861
2011	56414	26539	14931	4869
2012	47249	24595	11967	4686

Подробный анализ происходящих в городской организации кадровых изменений, проблем, связанных с этим, путей их разрешения проходит, как минимум, дважды в год: первый – на Президиуме МГО Профсоюза по окончании обработки статистических отчетов территориальных и первичных профсоюзных организаций и, второе, на пленарном заседании горкома в конце года, где планируется работа на предстоящий календарный год.

Вопросы совершенствования работы с кадрами затрагиваются и при подведении итогов учебного года в системе профсоюзного обучения. Одной из основных форм обучения являются ежемесячные семинары «Дни председателя», на которых, по сути, идет активный обмен опытом работы по различным направлениям. Кроме того, для отдельных групп организаций

тематические семинары и практические занятия. В практике работы горкома используется и наставничество, когда впервые избранные председатели знакомятся с опытом работы своих коллег из родственных им организаций.

В крупных территориальных и первичных профсоюзных организациях стало обычной практикой заслушивать отчеты профсоюзных лидеров и сообщения о практике работы профсоюзных организаций на заседаниях выборных профсоюзных органов.

Одной из форм стимулирования труда профсоюзных кадров является система поощрения, включающая в себя как денежное вознаграждение, так и награждение лучших за итоги труда. В организациях для этого используются ежегодные отчетные собрания, заседания выборных органов или торжественные собрания. Только за 9 месяцев 2012 года награждено от имени МГК Профсоюза 147 профсоюзных активистов.

Среди выборных профсоюзных работников количество молодежи в возрасте до 35 лет на 1 января 2012 года составляло:

- председателей ППО – 45 (из 622 чел.);
- членов профкомов – 248 (из 3050 чел.);
- членов ревизионных комиссий – 65 (из 1375 чел.);
- председателей профбюро – 240 (из 1313 чел.);
- профгруппоргов – 350 (из 1585 чел.).

Работающая молодежь (24595 чел.) в составе городской организации сконцентрирована в 50 профсоюзных организациях, где удельный вес молодежи составляет от 10 до 49 процентов от общей численности.

В этих организациях и представительство молодежи в профсоюзных комитетах доходит до 45 процентов.

Деятельность таких профсоюзных комитетов строится в значительной степени с учетом запросов молодежи, исходя из имеющихся возможностей.

Учитывая, что в структуре МГО Профсоюза наряду с организациями госучреждений немало профсоюзных организаций учебных заведений (институтов, академий, университетов, колледжей), вопросы, волнующие молодежь носят особый харак-

тер. Это вопросы трудоустройства, возможности дальнейшего повышения квалификации, решения жилищных проблем, организации отдыха, участия в спортивных и культурных мероприятиях, организации вечеров отдыха, дискотек, получения путевок в детские оздоровительные лагеря и т.д.

МГК Профсоюза прикладывает много усилий для создания необходимых условий молодежи, повышения мотивации ее активного участия в Профсоюзе. Общую координацию этой работы осуществляет президиум МГО Профсоюза и созданный 28 ноября 2007 года Молодежный совет МГО Профсоюза. Сегодня члены Молодежного совета входят в ряд важных молодежных формирований Москвы. К примеру, в состав Молодежной палаты при Мосгордуме, в подразделение МФП по работе с молодежью и гуманитарным проблемам, в Молодежные советы своих организаций.

Отдел правовой работы и охраны труда горкома подготовил ряд рекомендаций первичным профсоюзным организациям для включения в коллективные договоры предложений по реализации молодежной политики Профсоюза. Количество заключаемых первичными профсоюзными организациями с администрацией коллективных договоров неизменно растет (с 523 в 2008 году до 595 в 2012 году).

В организациях, где значительную часть составляет молодежь, коллективные договоры содержат раздел «Молодежная политика» или «Работа с молодежью». В других договорах есть отдельные положения, касающиеся интересов молодых членов Профсоюза.

Так, к примеру, в коллективном договоре Управления социальной защиты населения Юго-Западного административного округа города Москвы в разделе «Молодежная политика» предусмотрено в целях активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности Управления Работодатель обязан содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых специалистов, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения, поощрять молодежный актив, ведущий эффективную

производственную работу, содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов и других мероприятий.

Молодежь МГО Профсоюза активно вовлечена во все общегородские социальные программы. Так в регулярно проводимых Спартакиадах и отдельных спортивных соревнованиях доля молодых членов Профсоюза колеблется от 40 до 90 процентов. О масштабах участия можно судить по последней Спартакиаде, завершившейся в 2012 году. Ее участниками стали представители 73-х профсоюзных организаций. Это 1527 человек. В финальных соревнованиях по мини-футболу было 37 команд, по боулингу 61 команда, по шахматам 34 команды, по плаванию 32 команды.

Более 6 лет в городской организации Профсоюза реализуется программа поддержки молодых семей. Им оказывается финансовая помощь при вступлении в брак, а также при рождении или усыновлении ребенка. Только за последние 5 лет на эти цели горком из собственных средств выплатил 24,6 млн. рублей.

Родившаяся в горкоме инициатива нашла активную поддержку в территориальных и первичных профсоюзных организациях. Из своих бюджетов они также выдают средства на поддержку молодежи.

В новогодние каникулы горком для молодежи проводит ряд акций. Самыми популярными являются дискотеки, в которых за 5 лет приняли участие 6840 человек.

Для детей членов Профсоюза предлагаются билеты на новогодние спектакли. За 5 лет приобретено 313800 билетов. Дотация горкома при этом составила 11,4 млн. рублей. Приобретено также 67 тыс. подарков с общей суммой дотации 30 млн. рублей.

Стало доброй традицией оказывать помощь многодетным и малообеспеченным семьям. В дни весенних и осенних каникул для них приобретаются билеты в театры и цирк. За 5 лет приобретено 19912 билетов на сумму 3,6 млн. рублей. Билеты члены Профсоюза получают бесплатно.

Особое место в деятельности городской организации Профсоюза занимает организация детской оздоровительной кампа-

нии летом и в зимние каникулы.

В настоящее время активно функционируют 14 детских оздоровительных лагерей. За прошедшие 5 лет в них поправили свое здоровье 81152 ребенка летом и 14511 детей зимой. При этом объем финансовых вложений на текущий ремонт лагерей только в 2012 году составил 14,9 млн.рублей, объем финансирования от Правительства Москвы и Московской Федерации профсоюзов – 110,3 млн.рублей.

В системе городской организации имеется 11 первичных профсоюзных организаций ВУЗов и колледжей. В настоящее время 7 студентов и учащихся являются стипендиатами Профсоюза. Несколько выпускников РГСУ и Академии труда работают в аппарате горкома Профсоюза, профкоме Минэкономразвития РФ и внешнеэкономических организаций, профкоме Главного производственного управления по обслуживанию дипломатического корпуса при МИД РФ.

Во многих организациях по инициативе профкомов созданы не просто «Молодежные советы», а специализированные. К примеру, в Министерстве иностранных дел РФ – «Совет молодых дипломатов», в Федеральной службе госстатистики «Совет молодежного объединения статистиков» и т.д. Главная задача этих советов – решение проблем создания условий молодежи для дальнейшего профессионального роста. С этими советами активно взаимодействуют профкомы.

Постоянная работа горкома и профкомов с кадрами и молодежью позволяет создать в МГО Профсоюза стабильную обстановку. Сменяемость профсоюзных кадров носит предсказуемый характер. Так в ходе последней отчетно-выборной кампании сменилось 15,7 процентов председателей первичных профсоюзных организаций.

В своей работе МГК Профсоюза неизменно руководствуется нормативными документами Профсоюза и «Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2010-2015гг.», утвержденной VII Съездом Профсоюза 18 августа 2010 года.

Председатель

В.А.Ульянов

**Письмо председателя ФНПР
М.В. Шмакова
Президенту Российской Федерации
В.В. Путину**

Уважаемый Владимир Владимирович!

В связи с обсуждением Стратегии развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года Федерация Независимых Профсоюзов России считает необходимым проинформировать Вас о своей позиции реформирования пенсионной системы.

Применение механизмов обязательного социального страхования, как эффективной формы социальной защиты, прежде всего, для наемных работников, прошло проверку временем и широко используется многими странами. Предлагаемые «Стратегией» шаги, направленные на укрепление и развитие социального страхования, при определенных условиях и последовательном проведении, могут обеспечить как положительные результаты, так и понимание работающего населения страны.

Реализация страховых подходов должна производиться на основе признания соответствующих Конвенций и Рекомендаций МОТ и, прежде всего, Конвенции № 102, основным критерием которой в области пенсионного страхования является обеспечение замещения заработка «типичного работника» на уровне не менее 40 процентов при стаже работы 30 лет. Признание и принятие положений вышеназванной Конвенции позволит также усилить взаимосвязь труда (в том числе его условий) с уровнем будущего пенсионного (страхового) обеспечения работника через установление взаимозависимости размера страхуемого заработка и уровня гарантируемой выплаты.

Позицию ФНПР о невозможности обеспечения приемлемого уровня жизни пенсионеров без изменения политики заработной платы сегодня разделяют многие эксперты и специалисты. Низкий уровень оплаты труда у большинства наемных работников особенно в бюджетной сфере, создает значительные

сложности в организации и осуществлении социального страхования. Поэтому в соответствии с условиями Конвенции № 102 представляется важным разобраться по каждой группе трудозанятого населения, определить каким должен быть размер страхового взноса, вносимого работодателем за наемного работника и период его уплаты. Необходимо также иметь в виду, что спецификой средств социального страхования является их строго целевое использование, что ставит в определенные рамки сегодняшнее гипертрофированное понимание солидарных принципов, и, соответственно, возможность их неограниченного перераспределения от одной группы застрахованных в пользу другой. Последовательным шагом будет и разграничение страхового и социально обеспечительного направления пенсионной системы, как по организационным, так и по финансовым компонентам.

Укрепление социальной страховой составляющей пенсионной системы требует единого подхода к формированию доходов системы, определению номенклатуры и уровня страхового обеспечения. Унификация условий уплаты страховых взносов, отказ от преференции отдельным группам, отнесение затрат по пенсионированию льготных категорий непосредственно на работодателей, располагающих рабочими местами с особыми условиями труда, может дать определенный эффект как для стабилизации финансового положения пенсионной системы, так и для повышения материального положения пенсионеров и улучшения условий труда на предприятиях. Проведение работы по реформированию досрочного пенсионного обеспечения требует целого ряда организационных и правовых мер от экспертной оценки условий труда на каждом рабочем месте, попадающим под юрисдикцию «Списков», до предоставления Министерству труда Российской Федерации права (по аналогии с Госкомтруда) по толкованию условий отнесения к «Спискам» или исключения из них, досудебного рассмотрения конфликтных ситуаций и контроля деятельности организаций страховщиком данного вида. Кроме того, необходимо установить ответственность работодателя, располагающего такими рабочими местами, но не заключающего коллективный договор об ус-

ловиях страхования работника, занятого на этих местах. Все это потребует создания новых и (или) дополнения действующих нормативных актов.

Представляется целесообразным исправление допущенной системной ошибки, связанной с включением накопительного элемента в пенсионную составляющую обязательного социального страхования. Объединение разных по своей правовой сущности систем не получило подтверждения эффективности ни в социальной, ни в экономической сферах. По оценке экспертов, единственным динамично развивающимся направлением в накопительной системе стал рост административных расходов.

Практическими шагами в этом направлении должно стать немедленное выведение накопительной составляющей из системы обязательного пенсионного страхования. С целью защиты прав застрахованных следует предусмотреть для них возможность самостоятельного распоряжения своими накоплениями, в диапазоне от передачи в страховую солидарную систему Пенсионного фонда Российской Федерации до размещения на депозитах. При этом, в случае передачи средств в негосударственный пенсионный фонд, последний должен заключить с застрахованным договор накопительного пенсионного страхования с указанием конкретного пенсионного плана.

Считая своевременной и необходимой работу по дальнейшему реформированию пенсионной системы в стране и поддерживая идею формирования многоуровневой системы пенсионного обеспечения, учитывающей потребности и возможности различных категорий наемных работников, ФНПР подтверждает свою готовность к конструктивному сотрудничеству по поиску, разработке и реализации эффективных решений.

Председатель ФНПР

М.В. Шмаков

**Письмо председателя
ФНПР М.В. Шмакова
Председателю Правительства
Российской Федерации
Д.А. Медведеву
по корректировке проекта закона
о потребительской корзине и
прожиточном минимуме в РФ**

Уважаемый Дмитрий Анатольевич!

Как сообщили средства массовой информации, Министерством юстиции Российской Федерации подготовлен проект постановления Правительства Российской Федерации, устанавливающий с 1 января 2013 года нормы содержания осужденных к принудительным работам. Так, на «этапе» каждые сутки осужденный должен получить за казенный счет следующие продукты: консервы мясные (250 г.), мясорастительные (250 г.), мясные фаршевые (100 г.), овощные закусовые (100 г.), хлебцы из муки пшеничной 1-го сорта (200 г.), чай черный (4 г.) и сахар (60 г.) – из расчета 300 рублей в сутки. Причем если осужденный будет ехать до колонии-поселения день, ночь и еще шесть часов, то ему будет положен уже двойной паек или «карманные деньги» в размере 600 рублей. Кроме того, осужденным на принудительные работы, в соответствии с проектом документа, положены и другие выплаты, к примеру, оплата проезда железнодорожным (с оплатой белья), автомобильным, воздушным и водным транспортом эконом-класса.

Таким образом, стоимость набора продуктов питания для преступников, осужденных к принудительным работам в колонии-поселении, в пересчете на месяц составит 9000 рублей, в то время как стоимость минимального набора продуктов питания в потребительской корзине законопослушного трудоспособного человека во втором квартале 2012 года составила 2434 рубля,

а минимальный размер оплаты труда, планируемый к введению также с 1 января 2013 года, обозначен бюджетными проектами в сумме 5205 рублей.

В связи с изложенным прошу Вас дать поручение внести коррективы в подготовленные Правительством Российской Федерации и находящиеся на рассмотрении Государственной Думы проекты федеральных законов о потребительской корзине и прожиточном минимуме в целом по Российской Федерации, а также о федеральном бюджете на 2013 год и плановую двухлетку, с тем чтобы устранить ущемление прав законопослушных трудящихся россиян по сравнению с преступниками, осужденными на принудительные работы.

Председатель ФНПР

М.В. Шаков

О стандартах достойного труда

В декабре 2012 года в Москве состоится международная конференция на высоком уровне по практическому достижению целей Международной организации труда, сформулированных в Программе достойного труда. С инициативой проведения конференции выступил на 100-й сессии Международной конференции труда, состоявшейся в Женеве в июне 2011 года, Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин.

Конференция в Москве организуется Правительством Российской Федерации во взаимодействии с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей при поддержке Международной организации труда. Конференция должна дать ответ на основные вызовы, с которыми сталкивается мировая экономика и, в частности, рынок труда.

В рамках подготовки итоговой международной конференции Федерация Независимых Профсоюзов России совместно с Международной организацией труда проводит в федеральных округах научно-практические конференции «Достойный труд – основы социальной политики». Состоялись конференции в Воронеже (24-25 мая), Барнауле (29-30 мая), Благовещенске (19-21 июня), Екатеринбурге (12-13 июля). Запланировано проведение в Вологде (11-12 сентября), Пятигорске (3-4 октября), Астрахани (17-18 октября), Нижнем Новгороде (24-25 октября).

Прошедшие федерально-окружные конференции принимали в качестве итогового документа Стандарты достойного труда (Приложение №1, №2), которые предполагается довести до сведения участников международной конференции на высоком уровне в декабре 2012 года.

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Стандарты достойного труда в сфере заработной платы

Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета.

Механизмы:

Ратификация конвенции Международной организации труда №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 год).

Принятие федерального закона о восстановительной потребительской корзине трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Принятие федерального закона о минимальном потребительском бюджете в Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

Принятие федерального закона о порядке и сроках поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины минимального потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Индикаторы:

Доля работников, получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации.

Доля работников, получающих заработную плату ниже величины минимального потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Индикатор:

Количество коллективных договоров, соглашений, в которых минимальная тарифная ставка (минимальный оклад) установлена на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как вознаграждение за труд.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Индикатор:

Количество работников, получающих вознаграждение за труд на уровне МРОТ должно соответствовать количеству работников, занимающихся неквалифицированным трудом.

4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.

Механизм:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления понятия «квалификация».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда.

Индикаторы:

Количество отраслевых (межотраслевых) соглашений, в которых установлены минимальные отраслевые стандарты заработной платы. Количество коллективных договоров и соглашений, в которых доля постоянной части заработной платы составляет 70 и более процентов.

5. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации.

Механизмы:

Принятие постановления Правительства Российской Федерации по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части установления прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части финансирования, разработки, согласования, утверждения и применения всех элементов Национальной системы квалификаций, в том числе профессиональных стандартов.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в отраслевых соглашениях отраслевых систем квалификаций с обязательной дифференциацией каждого квалификационного уровня по размеру заработной платы.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах минимальных стандартов заработной платы по каждому квалификационному уровню.

Индикаторы:

Количество обращений работников в суды, в ФНПР по несоблюдению вышеуказанного принципа.

Количество коллективных договоров, в которых установлены минимальные стандарты по каждому квалификационному уровню.

Количество отраслевых соглашений, в которые включены отраслевые системы квалификаций и размеры заработной платы по каждому квалификационному уровню.

6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях и коллективных договорах механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о порядке и сроках индексации заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений.

Индикаторы:

Повышение среднемесячной реальной заработной платы.

Повышение реальной заработной платы по каждой децильной группе.

7. Государственное содействие системной организации нормирования труда

Механизмы:

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о финансовом обеспечении и мерах государственного содействия системной организации нормирования труда во исполнение ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разработка и принятие Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормативно-правовой базы по установлению типовых (отраслевых, межотраслевых, профессиональных) норм труда во исполнение ст.161 Трудового кодекса Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об установлении систем нормирования труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда на предприятии (в учреждении, организации) по согласованию с представительным органом работников.

Индикаторы:

Количество коллективных договоров и соглашений, включающих положения по установлению систем нормирования труда.

Количество случаев нарушений Трудового кодекса Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда без согласования с представительным органом работников.

Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью

Эффективная занятость – максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

1. Полная занятость населения

(Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы)

Механизмы:

Принятие государственной программы по содействию занятости населения.

Индикаторы:

Уровень общей безработицы.

Уровень регистрируемой безработицы.

Длительность поиска работы.

2. Стабильная занятость населения

(Стабильная занятость – это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработок, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, - тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости.)

Механизмы:

Принятие законопроекта депутатов Государственной Думы А. Исаева и М. Тарасенко № 451173-5 о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления защищенности работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части исключения выполнения работы членами семьи надомника без возникновения трудовых отношений между такими исполнителями работы и работодателем.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения безопасных условий труда за счет средств работодателя, а также обязанности включения в трудовой договор места и даты получения заработной платы работником при выполнении работы на дому или дистанционно.

Индикаторы:

Количество лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Количество трудовых договоров, оформленных по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда.

Количество незаконных увольнений по инициативе работодателя.

Количество выявленных нарушений законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование

Механизмы:

Разработка прогноза развития отраслей и регионов с целью определения потребности предприятий в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения предприятий и диверсификации экономики.

Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда.

Индикаторы:

Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные учреждения службы занятости населения.

Уровень общей безработицы.

Уровень зарегистрированной безработицы (по уровням образования).

Общий объем недоиспользования труда.

Количество работников, охваченных внутрифирменным обучением.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены обязательства работодателя по обеспечению профессионального обучения работника.

3.1. Востребованность молодежи на рынке труда

Механизмы:

Разработка и обеспечение финансирования из средств федерального бюджета мероприятий по регистрации и учету в службах занятости выпускников профессиональных учебных заведений с целью выявления востребованных и невостребованных профессий и специальностей на рынке труда.

Увеличение финансирования из средств федерального бюджета бюджетных мест в профессиональных учебных заведениях по наиболее востребованным профессиям и специальностям на рынке труда.

Обеспечение финансирования из средств федерального бюджета разработки и реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников: государственное распределение обучающихся в профессиональных учебных заведениях, профориентация и стажировка выпускников, открытие курсов по обучению молодежи и финансовое обеспечение для ведения предпринимательской деятельности.

Внесение изменений в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

Индикатор:

Уровень безработицы среди молодежи.

3.2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Введение специальной главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу работодателям, присоединившимся к региональным (отраслевым, межотраслевым) соглашениям.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части передачи полномочий по регулированию трудовой деятельности иностранных работников одному федеральному органу исполнительной власти.

Индикатор:

Численность трудовых мигрантов, имеющих разрешение на работу, в том числе из стран СНГ.

4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника

Механизмы:

Обеспечение частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования всех уровней.

Обеспечение доступности и бесплатности начального и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Обеспечение работодателем дополнительного профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и переквалификации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части предоставления преференций работодателям, осуществляющим за свой счет профессиональное обучение работников.

Индикаторы:

Количество выпускников учебных заведений профессионального образования.

Количество работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателей.

Количество коллективных договоров, соглашений, в которые включены обязательства работодателей по обеспечению профессионального обучения работника.

5. Достойный уровень жизни безработных граждан

Механизмы:

Установление двух видов пособия по безработице: одно – социальное базовое пособие по безработице, выплачиваемое из средств федерального бюджета, другое – страховое пособие по безработице, выплачиваемое из средств социального страхования от безработицы.

Установление размера социального базового пособия по безработице на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации за счет средств федерального бюджета.

Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления механизмов и сроков индексации социального базового пособия по безработице.

Внесение изменений в Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части обеспечения безработных граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина. Внесение изменений в нормативно-правовую базу Российской Федерации в части установления обязательного страхования от безработицы в размере одного процента, за счет страховых взносов работодателя.

Внесение изменений в федеральные законы Российской Федерации в части возмещения утраты заработка работнику за счет страховых взносов работодателей при наличии у гражданина оплачиваемой работы в течение 2-х лет, предшествующего наступлению безработицы – установление страхового пособия по безработице.

Индикаторы:

Количество безработных граждан, получающих социальное базовое пособие в размере прожиточного минимума трудоспособного населения.

Количество безработных граждан, получающих страховое пособие по безработице.

Стандарты достойного труда в сфере социального партнерства

Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства.

Механизмы:

Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях внесения проектов законодательных актов в сфере труда органами государственной власти в Государственную Думу Российской Федерации, органы законодательной власти субъектов Российской Федерации только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

Индикаторы:

Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренные всеми сторонами социального партнерства и принятые органами власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

Индикаторы:

Количество нарушений в сфере труда.

Количество штрафных санкций к работодателям.

Количество коллективных трудовых споров.

Количество коллективных договоров, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Количество соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности создания постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллектив-

ных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности ежегодного предоставления отчетности о ходе выполнения условий коллективного договора, соглашения органами социального партнерства всех уровней в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности выдачи государственным инспектором труда в месячный срок работодателю предписания об устранении нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Индикаторы:

Количество нарушений в сфере труда.

Количество штрафных санкций к работодателям.

Количество коллективных трудовых споров.

4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

Индикаторы:

Численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями.

5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.

Механизмы:

Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций.

Индикаторы:

Число организаций, на которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки.

Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках.

Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.

Механизмы:

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения видов участия представителей работников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в части установления положений в уставе порядка и условий участия представителя профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления (в общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) общества.

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

Внесение изменений в Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» в

части установления положений в уставе порядка и условий участия представителя профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления (в общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении) общества.

Внесение изменений в Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

Индикаторы:

Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления).

Стандарты достойного труда и сферы социального страхования

Социальное страхование - высокоэффективный механизм социальной защиты работающих и регулирования качества жизни.

1. Совершенствование пенсионного законодательства и повышение уровня пенсионного обеспечения граждан

Механизмы:

1.1 Принятие федерального закона «О ратификации Конвенции МОТ “Установление минимальной заработной платы” (Конвенция № 131).

1.2 Приведение минимального размера пенсии по старости к нормам не ниже прожиточного минимума пенсионера.

Индикатор:

Минимальный размер пенсии по старости.

1.3 Принятие федерального закона «О ратификации Конвенции МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения» (Конвенция № 102).

Индикатор:

Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка при наступлении страхового случая.

1.4 Создание дополнительной профессиональной пенсионной системы для работников, задействованных во вредных и опасных условиях труда, с установлением взаимосвязи между величиной страхового тарифа и категорией рабочего места в зависимости от вредности и опасности условий труда.

Индикатор:

Численность получателей дополнительных профессиональных пенсий.

2. Управление рисками для здоровья экономически активного населения

Механизмы:

2.1 Включения лекарственного обеспечения в систему обязательного медицинского страхования и Программу государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

Индикатор:

Процент охвата населения лекарственным обеспечением в амбулаторных и стационарных условиях.

2.2 Выявление и лечение заболеваний, являющихся основными причинами смертности и инвалидности трудоспособного населения России на основе всеобщей диспансеризации работающих за счет средств обязательного медицинского страхования с включением в объем мероприятий санации полости рта и обследование на онкомаркеры.

Индикаторы:

Количество впервые выявленных заболеваний; Динамика заболеваемости и смертности работающих по отношению к предыдущему году; Доступность медицинской помощи и удовлетворенность ее качеством.

2.3 Внесение изменений в ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в части, оплаты периодов временной нетрудоспособности на основании актуального текущего заработка за текущий период страхования.

Индикаторы:

Расчетный период, предшествующий страховому случаю;

Размер пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

2.4 Восстановление и развитие сети санаториев-профилакториев, как системы предупреждения общей и

профессиональной заболеваемости и формирования здорового образа жизни.

Индикаторы:

Динамика численности санаториев – профилакториев; Количество работающих, воспользовавшихся их услугами.

2.5 Разработка и принятие федерального закона «Об организации питания на предприятиях и в организациях».

Индикатор:

Процент охвата предприятий сетью общественного питания.