

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

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
№ 4 (179)**

Москва
Май 2013 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Постановление Президиума МГО Профсоюза от 23 апреля 2013 года №29 «Об итогах отчетной кампании в профсоюзных организациях 2012-2013гг.».....	6
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 23 апреля 2013 года №29 «О практике работы профсоюзных комитетов по контролю за соблюдением Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».	12
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 23 апреля 2013 года №29 «О подготовке к летней детской оздоровительной кампании 2013 года».....	25
Постановление Президиума ЦК Профсоюза от 17 апреля 2013 года №11-8 «О проведении конкурса на лучшую организацию Профсоюза по работе с молодежью»	32
Постановление Президиума ЦК Профсоюза от 17 апреля 2013 года №11-15 «О проведении VII заседания Центрального комитета Профсоюза».....	41
Постановление ЦК Профсоюза от 24 апреля 2013 года № 7 «О созыве VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза»	44
Постановление VIII Пленума МГК Профсоюза от 23 апреля 2013 года №1 «Об избрании делегатов на VIII (внеочередной) Съезд Профсоюза».....	47
Информационное письмо ЦК Профсоюза от 25 апреля 2013 года «О сборе голосов за петицию о введении уголовной ответственности для работодателей за нарушение прав профсоюзов»	51

Выписка из постановления Президиума ЦК Профсоюза от 17 апреля 2013г. №11-1 «Об итогах выполнения отраслевых соглашений между ЦК Профсоюза, Федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, коллективного договора по ФГУП «Охрана» МВД России в 2012 году и о развитии социального партнерства на федеральном уровне в 2013 году»	52
Постановление Президиума ЦК Профсоюза от 17 апреля 2013г. №11 «О мерах по выполнению постановления Генерального Совета ФНПР от 21.11.2012 №6-3 «О действиях профсоюзов в текущих условиях на рынке труда».....	58
Постановление Президиума ЦК Профсоюза от 17 апреля 2013г. №11 «Об информационном обеспечении профсоюзных организаций»	63
Постановление МФП от 28 марта 2013г. №7-2с «О ходе выполнения решений 5-й (XIII) отчетно-выборной Конференции Московской Федерации профсоюзов».....	72
Статья: «Должен ли колдоговор распространяться на всех работников предприятия?».....	81
Статья: «Предоставление информации профсоюзам».....	92
Статья: «Первомай в современном виде».....	106



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 апреля 2013 г.

№29

**Об итогах отчетной кампании
в профсоюзных организациях 2012-2013 г.г.**

Заслушав и обсудив информацию отдела организационно-массовой работы «Об итогах отчетной кампании в профсоюзных организациях 2012-2013 г.г.», президиум МГО Профсоюза отмечает, что отчетная кампания, в целом прошла на хорошем уровне.

По имеющимся данным на конец апреля из 535 первичных профсоюзных организаций, входящих в Московскую городскую организацию Профсоюза, прошли отчетные собрания (конференции) в 496 (92,7 %).

Интересно и на высоком организационном уровне проведены отчетные профсоюзные собрания (конференции) в ТПО предприятий управления делами Президента Российской Федерации (пред. Королев А.Г.), Аппарате Центральной избирательной комиссии (пред. Воронов А.А.), Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Феде-

рации (пред. Царева А.А.), ФКУ «Российский государственный военно-исторический архив (пред. Травникова А.В.), Департаменте финансов города Москвы (пред. Седнев А.Г.), Управлении гражданской защиты Москвы (пред. Виденеев Ю.М.), Аппарате Префектуры Зеленоградского административного округа г. Москвы (пред. Москвина Э.Г.), Государственном учреждении – отделение Пенсионного фонда РФ по г. Москве и Московской области (пред. Коротков Н.А.), Министерстве внутренних дел Российской Федерации (пред. Воробьева Ж.М.), ФКУЗ «Центральная поликлиника № 1 МВД России» (пред. Давыдова Л.А.) и ряда других, в работе которых участвовали руководители и заместители руководителей организаций.

В работе целого ряда собраний (конференций) приняли участие председатель горкома Профсоюза, его заместители, члены горкома Профсоюза, работники его аппарата.

Отчеты председателей профсоюзных комитетов на собраниях (конференциях) отразили профсоюзную работу в организациях по всем направлениям их деятельности.

В ряде профсоюзных организаций проведение отчетных собраний (конференций) было совмещено с подведением итогов выполнения коллективного договора и принятием нового. Например, в профорганизациях: Управления административными зданиями ФНПР (пред. Белько В.И.), ФГБУ ВПО Академия Государственной противопожарной службы МЧС России (пред. Морозов В.И.), Главном межрегиональном центре Росстата (пред. Павлова Л.И.), Министерстве образования и науки РФ (пред. Пехота Ф.Н.), ГУ «Всероссийский НИИ документоведения и архивного дела» (пред. Попенко А.А.), Московской печатной фабрики

ки – филиала Федерального государственного унитарного предприятия «Гознак» (пред. Спиридонов О.А.), ТПО Управления вневедомственной охраны (пред. Кузнецова Г.Г.) ФГУП «Московский протезно-реабилитационный центр «Здоровье» (пред. Логвинова Г.М.) и многих других.

В профсоюзных организациях Управ районов Текстильщики, Чертаново Центральное и Академический, Управ районов и муниципалитетов Люблино и Марьино, Федеральной службы по труду и занятости, Аппарата Префектуры Северо-Западного административного округа г. Москвы, Территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора в городе Москве, Министерства юстиции Российской Федерации, Российского Федерального центра судебной экспертизы Министерства юстиции РФ, Совета оборонных спортивно-технических организаций России и других были проведены довыборы в состав профсоюзного комитета, ревизионной комиссии и выборы нового председателя профсоюзной организации.

В профсоюзных организациях Управы района и муниципалитета Кузьминки, Поликлиники Медицинского центра Банка России, Межрегионального центра информатизации Банка России, Федеральной таможенной службы, Генеральной Прокуратуры Российской Федерации, Высшего арбитражного суда Российской Федерации, Аппарата ЦК Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, ФКУЗ «Главный клинический госпиталь МВД России» участники отчетных собраний (конференций) обсудили и приняли смету доходов и расходов профсоюзного бюджета, план работы на 2013 год.

В некоторых профсоюзных организациях, в которых активно действуют комиссии при профкомах, появилась новая форма проведения отчетного собрания (конференции). На собрании (конференции) председатель докладывает кратко основные направления деятельности профкома, а затем председатели комиссий подробно отчитываются о своей работе.

Территориальная профсоюзная организация предприятий Управления делами Президента Российской Федерации (пред. Королев А.Г.), первичная профсоюзная организация Московского главного территориального управления (МГТУ) Банка России (пред. Зинченко Н.И.) провели выездные конференции. По итогам проведения конференции профком МГТУ Банка России подготовил «Профсоюзный вестник».

Справочный материал был подготовлен и роздан делегатам конференции в профсоюзных организациях Управления гражданской защиты Москвы (пред. Видеенев Ю.М.), Федерального архивного агентства (пред. Таненберг Е.Т.), Министерстве образования и науки РФ (пред. Пехота Ф.Н.).

На отчетной конференции ФУКЗ «Главный клинический госпиталь МВД России» (пред. Шарапова Ж.Б.) отчетный доклад председателя сопровождался демонстрацией цифровых материалов на большой экран.

Деятельность профсоюзных комитетов в организациях получила удовлетворительную оценку членов Профсоюза, участвовавших в собраниях (конференциях).

Вместе с тем, в ходе проведения отчетной кампании 2012-2013 г.г. отмечен ряд недостатков.

Ряд собраний (конференций) проведены без глубокого анализа деятельности профкомов, формально, без участия руководителей учреждений и приглашения представителей горкома Профсоюза. Принятые постановления зачастую не содержат конкретных мероприятий по устранению имеющихся недостатков, активизации деятельности профкомов на предстоящий период.

Во многих профорганизациях в ходе отчетных собраний (конференций) не рассматривалось исполнение сметы по доходам и расходам профсоюзного бюджета по статьям за 2012 год и проект на 2013 год.

Недостаточно проявилась роль ревизионных комиссий, призванных способствовать строгому соблюдению уставных положений профсоюзными комитетами. В ряде профорганизаций на собраниях (конференциях) не было отчетов ревизионных комиссий.

Большинство председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, выходящих на горком Профсоюза, не выполнили п. 3 постановления МГО Профсоюза от 23 августа 2012 г. № 23, в соответствии с которым они должны были в срок до 1 ноября принять постановления о проведении отчетных собраний (конференций) и о дате проведения проинформировать МГК Профсоюза.

Так, за три месяца 2012 года (октябрь-ноябрь-декабрь) были проведены отчетные собрания (конференции) только в 25 профсоюзных организациях, выходящих на МГК Профсоюза, а за январь-апрель 2013 года отчетные собрания (конференции) прошли в 142 организациях. Большинство, из которых проведено в марте 2013 г.

До сих пор ряд профкомов не представили в МГК Профсоюза материалы по итогам прошедших собраний (конференций), а по 39-и профсоюзным организациям до настоящего времени вообще нет сведений о проведении отчетного собрания (конференции).

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению информацию отдела организационно-массовой работы «Об итогах отчетной кампании в профсоюзных организациях. 2012-2013 г.г.»

2. Председателям профсоюзных организаций, отделу организационно-массовой работы горкома Профсоюза, кураторам активизировать работу по завершению проведения отчетных собраний (конференций) во всех профсоюзных организациях и представлению необходимых документов по их итогам в горком Профсоюза.

3. Председателям профсоюзных организаций принять необходимые меры по выполнению критических замечаний и предложений, высказанных участниками отчетных собраний (конференций).

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел организационно-массовой работы горкома (Сорокин Б.Д.).

5. Постановление МГК Профсоюза № 23 от 28 августа 2012 года « О проведении отчетной кампании в профсоюзных организациях» с контроля снять.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 апреля 2013 г.

№29

О практике работы профсоюзных комитетов по контролю за соблюдением Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Заслушав и обсудив информацию секретаря горкома – заведующей отделом правовой работы и охраны труда, главного правового инспектора труда горкома Профсоюза Е.В. Зотовой «О практике работы профсоюзных комитетов по контролю за соблюдением Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 24.07.2004 года № 79-ФЗ (далее по тексту Закон), президиум отмечает, что в состав Московской городской организации Профсоюза входят профсоюзные организации 9-ти министерств, 17-ти федеральных служб, 7-ми федеральных агентств и 11-ти территориальных органов управления. В этих учреждениях работает более 30 тысяч государственных гражданских служащих, около 14 тысяч из них являются членами Профсоюза.

Закон определяет в самом общем виде сферу его действия, в пределах которой устанавливаются правовые, организационные и финансово-экономические основы (т.е. соответствующие условия, возможности и ресурсы) успешного функционирования государственной гражданской службы Российской Федерации. Предметом его регулирования являются отношения, связанные с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением и прекращением, а также определением правового положения (статуса) гражданских служащих. Закон является системообразующим законом прямого действия.

Почти 9 лет действия данного Закона дают основания отметить, что многие его статьи оказали положительное влияние на развитие государственной гражданской службы.

Вместе с тем Закон, к сожалению, имеет существенные недостатки, как в концептуальной части, так и в практике его реализации.

Так, не была реализована идея выравнивания уровня оплаты труда по конкретным должностям в министерствах, службах и агентствах. Более того, она стала ещё более контрастной.

Серьезные замечания имеются по самой системе оплаты труда, где должностной оклад в среднем составляет всего около 20 процентов общего денежного содержания. Значительную же часть оплаты труда составляет премирование, которое, как правило, носит субъективный характер.

Не решены должным образом вопросы организации труда государственных гражданских служащих. Сегодня режим труда превышает все установленные законода-

тельством ограничения. Компенсация же в виде отпуска за ненормированный рабочий день неадекватна трудозатратам. В результате наблюдается высокий уровень заболеваемости государственных гражданских служащих.

При этом необъяснимы системные сокращения численности государственных гражданских служащих, а также постоянные реорганизации, сопровождающиеся, как правило, тем же сокращением аппарата управления.

Если говорить о реализации Закона, то наиболее строго выполняются статьи, касающиеся ограничений и запретов, связанных с гражданской службой. И, наоборот, многие важные для госслужащих статьи о гарантиях на практике не действуют, т.к. до сих пор не принят целый ряд соответствующих Указов и федеральных законов.

Так, не разработана нормативная правовая база предоставления следующих государственных гарантий для государственных гражданских служащих, предусмотренных Законом:

- не прописан механизм медицинского страхования гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет (пункт 5 части 1 ст. 52 Закона);

- не установлены порядок и финансирование обязательного государственного социального страхования на случай заболевания или утраты трудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения в период прохождения гражданской службы, либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, и не установлен порядок выбора между этими

двумя видами социальной защиты (подпункт 6 пункта 1 ст. 52 Закона);

- не установлен порядок и условия государственного пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей (подпункт 11 пункта 1 статьи 52 Закона);

- не утверждена форма реестра гражданских служащих, в том числе на электронных носителях, ведущегося в федеральных государственных органах и государственных органах субъектов Российской Федерации (часть 8 Положения). Более того, до настоящего времени не создан федеральный государственный орган по управлению государственной службой;

- не внесены изменения в Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках», которые позволяли бы регулировать ведение трудовых книжек государственных гражданских служащих (в настоящий момент требования к записям сведений об увольнении приводятся только на основании Трудового кодекса Российской Федерации).

Не устранены противоречия, имеющиеся:

- в части 2 статьи 17 Закона и части 6 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее Закон «О противодействии коррупции») по вопросу владения государственным гражданским служащим ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) и передачи их в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации;

- в пункте 9 части 1 статьи 16, пункте 13 части 1 статьи 33 Закона и частях 8, 9 статьи 8 Закона «О противодействии коррупции» по вопросу ответственности государственного гражданского служащего и возможности его нахождения на государственной гражданской службе за несоблюдение и невыполнение обязательств (непредставление или представление заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера);

- в частях 1.3 статьи 19 Закона и частях 1.2 статьи 10 Закона «О противодействии коррупции» по вопросу определения конфликта интересов на государственной гражданской службе и личной заинтересованности государственных гражданских служащих;

- новация Закона подп. а п. 1 ч. 1 ст. 37 об увольнении государственного гражданского служащего по неответствию замещаемой должности гражданской службы по состоянию здоровья в связи с медицинским заключением не согласуется с положениями Конвенции МОТ № 94 от 29.06.1949 г. «О трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти» (ст.1,2), поскольку данной Конвенцией определено, что договоры, связанные с наймом трудящихся, в которых одной из сторон является орган власти, гарантируют им условия труда не менее благоприятные по соответствующей профессии или отрасли промышленности;

- новация Закона 8.1. ч.1 ст. 37 о расторжении служебного контракта по инициативе представителя нанимателя в случае неявки на работу государственного гражданского служащего в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности не согласуется

ся с Конвенцией МОТ №158 от 02.06.1982 г. «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (ст. 6), поскольку Конвенция определяет, что временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой не является законным основанием для увольнения.

Серьезные замечания вызывает п. 4 ст.15 Закона запрещающий гражданскому служащему, замещающему должность гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы, в период замещения им указанной должности, в целях исключения конфликта интересов, представлять интересы гражданских служащих в выборном профсоюзном органе государственного органа.

Данный пункт закона не соответствует Конституции РФ, Конвенции N 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), которая предусматривает, что трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Кроме того, пункт 4 ст. 15 Закона противоречит Федеральному закону от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», который предусматривает, что «члены общественного объединения имеют право избирать и быть избранными в руководящие» органы данного объединения в соответствии с его уставом. Следует добавить, что согласно пункта 2 статьи 6 Закона взаимосвязь гражданской и государственной службы Российской Федерации иных видов обеспечивается на основе установления ограничений и обязательств при прохождении госу-

дарственной службы Российской Федерации различных видов. С учетом принципа «соотносительности», данный запрет единственный, статей данного содержания нет ни в одном законе, регулирующем государственную службу в Российской Федерации.

Закон предусматривает непосредственное участие профсоюзных организаций в его реализации. В 9-ти статьях определены конкретные права профсоюзных органов.

Большинство профкомов активно участвуют в этой работе. Особо следует отметить профкомы Минобрнауки, Минфина, Центральной избирательной комиссии и ряд других.

Так, статей 38 Закона представитель нанимателя обязан информировать свой профсоюзный комитет о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим в случае, если основанием увольнения является сокращение замещаемой им должности.

С особым вниманием к этому подходят профсоюзные комитеты Минобрнауки России и Минфина России. Члены этих профсоюзных комитетов тщательно рассматривают обращения представителей нанимателей по вопросам высвобождения государственных гражданских служащих в связи с сокращением штата или численности, изучают материалы по каждой кандидатуре, представляемой к увольнению по данному основанию. Целый ряд государственных гражданских служащих, подлежащих увольнению, по ходатайствам профкомов, занимающих принципиальные позиции по этим вопросам, и благодаря совместной работе с кадровыми службами подразделений, были трудоустроены во вновь создаваемых подразделениях.

Профком Центральной избирательной комиссии в течение семи рабочих дней с момента получения документов рассматривает этот вопрос и направляет представителю нанимателя свое мотивированное мнение в письменной форме. Дополнительные консультации проводятся между представителем нанимателя и профкомом в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

Однако не все профкомы в должной степени участвуют в работе по контролю за соблюдением закона в интересах члена Профсоюза

Так, часть 2 ст. 58 Закона предусматривает обязательное проведение служебной проверки перед применением дисциплинарного взыскания.

Изучение показало, что в ряде организаций представитель нанимателя в нарушение Закона издает приказы о включении, как правило, только председателя первичной профсоюзной организации в члены комиссии по служебной проверке.

Кроме того, председатели профсоюзных организаций, принимая участие в служебной проверке, подписывают заключение по ней, без подтверждения своих полномочий, т.е. без протокола профкома, который уполномочил председателя на участие в данной комиссии.

Порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров устанавливается ст. 70 Закона.

Однако в МЧС России, ЦИК России, ФСИН России, Аппарате Госдумы комиссия по индивидуальным служебным спорам не создавались (как показала практика, органы прокуратуры рассматривают данный факт как неисполнение Закона).

В ряде учреждений комиссии по служебным спорам созданы, но в их состав, в нарушение Закона, входит только председатель первичной профсоюзной организации (МИД России, Федеральная служба по труду и занятости, Минтранс России, Управление Росреестра по Москве).

Установление правил осуществления профессиональной деятельности на государственной гражданской службе осуществляется в соответствующем служебном распорядке (правилами служебного распорядка), который утверждается представителем нанимателя с учетом мнения профсоюзного комитета (п.4 ст. 56 Закона).

Однако служебный распорядок в аппарате Государственной думы утверждался на основании визирования этого документа председателем профсоюзной организации, а в Управлении Росреестра по Москве, Минтрансе России вообще без учета мнения профкомов.

К сожалению, в ряде важных статей Закона не предусмотрено участие профсоюзного комитета. Так, например, в Законе отсутствует возможность участия представителей выборного профсоюзного органа в аттестационной и квалификационной комиссиях (ст. 48,49 Закона).

Статьей 53 Закона предусмотрена гарантия предоставления права государственному гражданскому служащему на единовременную субсидию на приобретение жилой площади. Порядок и условия предоставления субсидий на приобретение жилой площади устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 27.01.2009 N 63. К сожалению, в указанном Постановлении не прописана обязательность участия профсоюзного комитета в этой комиссии.

Закон предусматривает дополнительную возможность регулирования отдельных условий прохождения государственной гражданской службы на основе принятия коллективного договора.

Однако лишь в 13-ти профорганизациях из 44-х имеются коллективные договоры, которые позволяют улучшить социальное положение членов Профсоюза, повысить уровень гарантий, добиться дополнительных льгот и компенсаций в сравнении с уровнем, установленным Законом.

В настоящее время назрело решение ещё ряда вопросов, затрагивающих интересы государственных гражданских служащих, таких как:

- увеличение уровня их денежного содержания, поскольку повышение заработной платы на 6% в 2012 году не покрывает инфляцию с 2008 года (с момента предыдущего увеличения денежного содержания). При этом в отдельных государственных органах на основании Указа Президента от 02.08.2012 № 1100 «О совершенствовании оплаты труда государственных гражданских служащих Администрации Президента РФ» и Указа Президента от 16.11.2012 № 1548 «О совершенствовании оплаты труда государственных гражданских служащих Аппарата Правительства РФ» государственным гражданским служащим указанных органов значительно увеличено денежное содержание. Данные действия противоречат п.3 ст. 4 Закона, поскольку нарушают принципы государственной гражданской службы о равном доступе и равных условиях её прохождения; - в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 2 июня 2006 г. N 343 сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной

власти и военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, установлены надбавки за ученую степень и (или) ученое звание. Согласно статье 6 Закона «о взаимосвязи гражданской и государственной службы Российской Федерации» иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных гарантий. С учетом принципа «соотносительности» очевидно, что следует внести изменения в ст. 50 Закона, предусмотрев в ней установление надбавки всем гражданским служащим, имеющим ученые звания и ученые степени;

- приведение уровня пенсионного обеспечения федеральных государственных гражданских служащих в соответствие с их статусом, поскольку пенсия государственных гражданских служащих в ряде случаев, особенно в Москве, по размеру меньше или равна социальной пенсии.

Законодательство о государственной гражданской службе постоянно находится в стадии совершенствования. Особенно оно подверглось модернизации в связи с принятием ряда законодательных актов по борьбе с коррупцией. В планах законодателя, по сообщениям СМИ, находятся также некоторые другие новации законодательства о государственной гражданской службе. Так, Минюст разрабатывает масштабную программу по подстёгиванию чиновников с помощью «рейтингов успешности», конкурсов «лучший специалист» и «программ индивидуального роста». Минэкономразвития предлагает особую систему оплаты труда чиновников, которая предполагает оцени-

вать работу чиновников по шкале (хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно). Предполагается создавать некие комиссии, которые будут оценивать конкретный размер ежемесячной денежной выплаты конкретному чиновнику на основе неких критериев. Минфин предлагает значительно сократить государственный аппарата за счет внедрения аутсорсинга на госслужбе. Вносится идея монетизации льгот, которые предоставляются федеральным государственным гражданским служащим (прикрепление к поликлиникам, санаторно-курортное обеспечение, транспортное обеспечение).

В СМИ и на сайтах исполнительных органов обсуждаются ещё целый ряд проектов новаций законодательства о государственной гражданской службе.

В целом изучение показало, что в ряде случаев, к сожалению, отсутствует должное взаимодействие по реализации Закона между руководителями государственных органов и учреждений и профсоюзными органами. Практически никем не изучается мнение самих государственных гражданских служащих, как по отдельным положениям Закона, так и по многочисленным инициативам по «совершенствованию» госслужбы.

Все эти инициативы и законопроекты не проходят должной общественной оценки с участием профсоюзов и, в первую очередь, с Профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию секретаря горкома – заведующей отделом правовой работы и охраны труда, главного правового инспектора Зотовой Е.В. «О практике работы проф-

союзных комитетов по контролю за соблюдением Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» принять к сведению;

2. Профсоюзным комитетам:

- считать важнейшим направлением своей деятельности усиление контроля за соблюдением Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

- активизировать работу по заключению коллективных договоров, всемерно способствовать с их помощью выражению законных прав и интересов членов Профсоюза.

3. Отделу правовой работы и охраны труда горкома Профсоюза оказывать содействие профсоюзам в проведении данной работы, осуществлять мониторинг реализации Закона, а также нормативных актов и инициатив, затрагивающих интересы государственных гражданских служащих.

4. По итогам прошедшего заседания президиума МГО Профсоюза направить соответствующие обращения в Администрацию Президента Российской Федерации, Правительство Российской Федерации и Государственную Думу Федерального собрания Российской Федерации.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на секретаря горкома - зав. отделом правовой работы и охраны труда, главного правового инспектора труда горкома Профсоюза Е.В.Зотову (срок: март 2014 года).

Председатель

В.А.Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 апреля 2013 г.

№29

О подготовке к летней детской оздоровительной кампании 2013 года.

Заслушав информацию зав. отделом социального развития Зайцевой Н.И. «О подготовке к летней детской оздоровительной кампании 2013 года», президиум МГО Профсоюза отмечает, что профсоюзными организациями, хозяйственными руководителями предприятий и организаций, отделом социального развития горкома Профсоюза проводится большая работа по подготовке детских оздоровительных лагерей (ДОЛ) к лету 2013 года.

Летом 2013 года будут работать 13 лагерей с предполагаемым количеством 13 618 детей.

В марте на центральных профсоюзных курсах МФП (ст. «Правда») прошло трехдневное обучение директоров оздоровительных лагерей, где обсуждались вопросы, связанные с открытием лагерей, с изменением в системе финансирования, а также с методикой воспитательной работы с детьми. Также пройдут обучение и заместители директоров по воспитательной работе.

Для организаций, не имеющих лагерей и приобретающих путевки, подготовлены предложения по ДОЛам.

Горкомом Профсоюза и некоммерческим учреждением «Оплот» организован летний отдых в Болгарии на базе детских лагерей «Лесная быль» и «Бригантина» в Албене. ДОЛ «Бригантина» будет принимать детей от 8 до 15 лет на 21 день, ДОЛ «Лесная быль» на 15 дней будет принимать подростков от 15 до 18 лет. Лагери будут работать по московским программам.

Также продолжается организация отдыха и лечения детей в Анапе и Геленджике через некоммерческое учреждение «Оплот».

Отделом социального развития оказывается помощь ДОЛ в подборе кадров и в укомплектовании лагерей детьми. На сегодняшний день 50 организаций обратились в горком для оказания помощи в приобретении путевок в ДОЛы.

Проведены индивидуальные беседы со всеми директорами лагерей, председателями профкомов и бухгалтерами по составлению смет на содержание оздоровительных лагерей и формы расчета потребности средств на содержание оздоровительных лагерей летом 2013 года.

На 23 апреля 2013 года цены на путевки в ДОЛ в России колеблются от 23 000 до 43 500 рублей. Цена путевок, реализуемых через некоммерческое учреждение «Оплот» в лагеря в Болгарии «Бригантина» на 21 день составляет 39 550 рублей, а для детей членов профсоюза 36 300 рублей, цена путевки в молодежный лагерь «Лесная быль» на 15 дней - 32 650 рублей, а для детей членов профсоюза 30 100 рублей. При этом цены этих путевок могут меняться в зависимости от курса валюты.

3 апреля 2013 года в Московской Федерации профсоюзов прошло собеседование по подготовке лагерей к приему детей, с обсуждением вопросов финансирования лагерей по новым требованиям, организации отдыха детей, кадровым вопросам. К собеседованию горкомом была представлена сеть лагерей, выходящих на горком Профсоюза, для включения их в городской реестр лагерей г. Москвы, а также форма расчета потребности средств на содержание оздоровительных лагерей летом 2013 года.

Размер субсидии еще не установлен, в связи с новыми условиями финансирования, которые теперь предусматривают выделение субсидий на всех детей, проживающих в городе Москве, а также на детей, чьи родители работают на предприятиях и организациях города Москвы. Также пока не определены объемы средств на косметический ремонт лагерей, обратившихся за финансовой поддержкой.

В настоящее время практически во всех ДОЛ идут работы по косметическому ремонту, обновляется мебель, детские игровые площадки и малые формы, закупается хозяйственный инвентарь, заключаются договора с продуктовыми базами и другими службами, обеспечивающими жизнедеятельность лагеря, подбираются кадры, осуществляются другие необходимые мероприятия.

В 6-ти лагерях произошла смена директоров лагерей: в ДОЛах «Орленок» МЧС РФ, ГАО ВВЦ, «Русичи» МВД РФ, «Березки» ФНС РФ, «Солнечный» РАНХ ИГС, и «Пестово» МГТУ Банка России (ранее ДОЛ «Янтарь»).

Приемка детских оздоровительных лагерей всеми соответствующими службами с участием технических ин-

спекторов горкома Профсоюза и МФП будет проходить с 15 мая 2013 года.

Как и в предыдущие годы, профкомы будут страховать детей, выезжающих в ДОЛ в СК «Профсодружество». Стоимость страховки за ребенка на смену 120 рублей, а для детей членов профсоюза 80 рублей.

Первичные Профсоюзные организации и детские оздоровительные лагеря могут обращаться в страховую компанию «Профсодружество» за дополнительным снижением тарифа в том случае, если: страхование осуществляется в течение 3-х лет и выплат по несчастным случаям, произошедшим с детьми, не было.

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию зав. отделом социального развития Зайцевой Н. И. «О подготовке к летней детской оздоровительной кампании 2013 года» принять к сведению.

2. Выразить благодарность хозяйственным руководителям, председателям профсоюзных организаций, начальникам лагерей за большую работу, проводимую по подготовке к открытию ДОЛ.

3. Утвердить сеть ДОЛ. (Приложение № 1).

4. Утвердить директоров ДОЛ. (Приложение № 2).

5. Рекомендовать профсоюзным комитетам, хозяйственным руководителям, имеющих на балансе ДОЛ:

- обеспечить готовность ДОЛ к приему детей в соответствии с установленным графиком заездов;

- не допускать до работы в ДОЛ персонал, не прошедший необходимых медицинских обследований;

- завершить заключение договоров, обеспечивающих жизнедеятельность ДОЛ;

- обеспечить полноценное питание детей, безопасность их жизни и здоровья, контроль за санитарно-эпидемиологической обстановкой, состоянием воспитательной работы.

6. Принять активное участие в смотрах-конкурсах ДОЛ, объявленных Московской Федерацией профсоюзов.

7. Финансовому отделу горкома Профсоюза своевременно перечислять субсидии, поступающие из Московской Федерации профсоюзов на организацию отдыха и оздоровления детей и с участием отдела социального развития своевременно осуществлять контроль за их целевым расходованием.

8. Отделу социального развития и техническому инспектору труда горкома Профсоюза оказать практическую помощь в приемке лагерей и организации охраны и безопасности жизни детей и сотрудников ДОЛ.

9. Обязать профкомы, открывающие ДОЛ, осуществлять страхование детей в СК «Профсоюзество».

10. Отделу социального развития горкома Профсоюза совместно с некоммерческим учреждением «ОПЛОТ» оказывать помощь профсоюзам в приобретении путевок в ДОЛ в соответствии с их заявками.

11. Обязать профсоюзные комитеты, начальников ДОЛ предоставлять в горком Профсоюза информацию об итогах заездов детей и финансовые отчеты по субсидиям посменно.

12. Контроль за исполнением данного постановления возложить на зам. председателя горкома Профсоюза Одинцову Л.Н.

Срок: сентябрь 2013г.

Председатель

В.А. Ульянов.

Приложение № 2
к Постановлению Президиума МГО профсоюза
от 23.04.2013г.

**Список директоров детских оздоровительных лагерей
МГО профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания РФ.**

№ п/п	Название оз/лагеря	Ф.И.О. директора
103	«Литвиново» Мэрия и Правительство г. Москвы	Баранова Ирина Евгеньевна
218	«Метеор» Управления делами Президента РФ	Грушина Ольга Николаевна
215	«Орленок» МЧС РФ	Звягинцева Наталья Викторовна
403	«Орленок» ГАО ВВЦ	Апросина Галина Михайловна
502	«Березка» ФНС РФ	Лисицина Лариса Львовна
505	«Родина» Московская печатная фабрика «Гознак»	Николаев Евгений Павлович
214	«Космонавт» Госнаркоконтроль России	Обыдова Светлана Николаевна
605	«Пестово» МГТУ Банка России	Жицкий Александр Петрович
612	«Полюс» Оздоровительное объединение «Солнечный городок» Банка России	Карева Наталья Михайловна
1501	«Русичи» МВД РФ	Киселев Игорь Анатольевич

1514	«Бугорок» ГУ МВД России по г. Москва	Иванова Людмила Вячеславовна
1601	«им. Ю. А. Гагарина» МИД РФ	Царева Виктория Александровна
701	«Солнечный» РАНХ и ГС	Лазарев Игорь Викторович

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

**ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17 апреля 2013 г.

№ 11-8

**О проведении конкурса
на лучшую организацию Профсоюза
по работе с молодежью**

В соответствии с п. 3.2. Плана работы Центрального комитета Профсоюза на 2013 год, заслушав и обсудив информацию заместителя Председателя Профсоюза Шелобановой О.В., Президиум Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о конкурсе на лучшую организацию Профсоюза по работе с молодежью (Приложение № 1).
2. Утвердить Организационный комитет по проведению Конкурса на лучшую организацию Профсоюза по работе с молодежью (Приложение № 2).
3. Председателям региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза совместно с молодежными советами (комиссиями, ответственными за работу с молодежью) принять активное участие в проведении Конкурса и до 1 ноября 2013 г. направить в ЦК Профсоюза материалы, предусмотренные Положением о Конкурсе.

4. Настоящее постановление направить региональным (межрегиональной) организациям Профсоюза, членам Организационного комитета Конкурса, отделу организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза, Молодежному совету ЦК Профсоюза для исполнения, разместить на сайте ЦК Профсоюза, опубликовать в Информационном бюллетене Профсоюза.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза О.В. Шелобанову.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко

**Положение
о конкурсе на лучшую организацию
профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации
по работе с молодежью**

1. Общее положения

Положение о конкурсе на лучшую организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по работе с молодежью[1] определяет цели и задачи, категории участников, критерии отбора победителей и призеров, порядок проведения конкурса на лучшую организацию Профсоюза по работе с молодежью[2].

2. Цели и задачи Конкурса

Конкурс проводится с целью активизации деятельности первичных, территориальных, региональных (межрегиональной) организаций по выполнению молодежной политики Профсоюза, развития творческого потенциала молодежи.

2.1. Задачи Конкурса:

- вовлечение молодежи в активную профсоюзную деятельность и непосредственное участие в общественной жизни коллектива;

- увеличение численности молодого профсоюзного актива, повышения его профессионализма;
- выявление, поддержка и поощрение молодых активистов, профсоюзных лидеров, творчески работающей, инициативной, талантливой молодежи;
- выявление лучших организаций Профсоюза по реализации молодежной политики.

3. Учредители и организаторы Конкурса

Учредитель и организатор Конкурса — Центральный комитет Профсоюза.

4. Участники Конкурса

4.1. Участниками Конкурса являются первичные, территориальные, региональные (межрегиональная) организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

5. Организация проведения Конкурса

5.1. Общее руководство по подготовке и проведению Конкурса осуществляет Организационный комитет.

5.2. Организационный комитет анализирует представленные материалы Конкурса и вносит предложение по награждению победителей на заседание Президиума Профсоюза.

5.3. Конкурсные работы не возвращаются и могут быть использованы Центральным комитетом Профсоюза по его усмотрению.

5.4. Прием конкурсных материалов до 01 ноября 2013 года.

5.5. Подведение итогов Организационным комитетом до 01 декабря 2013 года.

5.6. Итоги Конкурса публикуются на сайте ЦК Профсоюза и в Информационном бюллетене Профсоюза.

6. Критерии оценки

6.1. Критериями для прохождения конкурса являются представленные материалы (за последние 5 лет), которые оцениваются по 10 бальной шкале:

- информация о наличии молодежного совета (комиссии) в организациях Профсоюза (положение о молодежном совете (комиссии), когда было утверждено и каким коллегиальным органом, состав совета (комиссии), план работы молодежного совета (комиссии));
- участие молодежного совета (комиссии) в разработке коллективного договора (с целью включения в него молодежного раздела). Информация о наличии молодежных разделов или пунктов, касающихся молодежи в коллективных договорах, территориальных, региональных отраслевых соглашениях (с подтверждающими копиями);
- материалы о мероприятиях: молодежных форумах, слетах, собраниях, конференциях, акциях, флэш – мо

бах на уровне первичных, территориальных, региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза;

- материалы об обучении и повышении квалификации молодых профсоюзных кадров и актива;
- количество молодежи, вовлеченной в профсоюзную организацию по годам (сравнительная таблица 2008-2012 гг.);
- разработка и наличие наглядной агитации, специальных материалов по привлечению молодежи в Профсоюз;
- отражение деятельности организаций по работе с молодежью в СМИ (с приложением);
- участие молодежи в коллективных действиях проводимых Профсоюзом;
- конкретные мероприятия молодежи, которые привели к увеличению численности членов Профсоюза в организации;
- другие сведения о деятельности организаций Профсоюза по работе с молодежью.

6.2. К конкурсным материалам прилагаются фото, видео — материалы.

7. Подведение итогов Конкурса

7.1. Организационный комитет обобщает представленные материалы, их анализирует и готовит предложения Президиуму Профсоюза о победителях Конкурса по номинациям:

«Лучшая первичная организация по работе с молодежью»;

«Лучшая территориальная организация Профсоюза по работе с молодежью»;

«Лучшая региональная (межрегиональная) организация Профсоюза по работе с молодежью».

7.2. Победители Конкурса награждаются Благодарностью Президиума Профсоюза и премируются ценными подарками или денежными премиями в размере:

«Лучшая первичная организация по работе с молодежью»

I место – 7 000 (семь) тысяч рублей;

II место – 6 000 (шесть) тысяч рублей;

III место – 5 (пять) тысяч рублей.

«Лучшая территориальная организация Профсоюза по работе с молодежью»

I место – 10 000 (десять) тысяч рублей;

II место – 9 000 (девять) тысяч рублей;

III место – 8 000 (восемь) тысяч рублей.

«Лучшая региональная (межрегиональная) организация Профсоюз по работе с молодежью»

I место – 20 000 (двадцать) тысяч рублей;

II место – 15 000 (пятнадцать) тысяч рублей;

III место – 10 000 (десять) тысяч рублей.

8. Финансирование

8.1. Расходы по награждению участников Конкурса осуществляет Центральный комитет Профсоюза.

**Организационный комитет по проведению конкурса
на лучшую организацию профсоюза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации
по работе с молодежью**

Председатель Оргкомитета:

Шелобанова О.В. заместитель Председателя Профсоюза

Члены Оргкомитета:

Березин И. А.	- ведущий специалист отдела развития информационных систем Администрации Городецкого района Нижегородской области, председатель Городецкой районной организации Профсоюза, председатель молодежного совета Нижегородской областной организации Профсоюза, член Молодежного совета ЦК Профсоюза;
Борвенко Т.И.	- председатель Забайкальской краевой организации Профсоюза;
Данилова Г.И.	- заведующая отделом организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза
Двинская О.А.	- председатель Краснодарской краевой организации Профсоюза;

Ефимова О.В.	- ответственный секретарь Оргкомитета, помощник Председателя Профсоюза по информационной работе;
Игнатова С.М.	- председатель Курганской областной организации Профсоюза;
Пантюхова М.А.	- управляющая делами ЦК Профсоюза, председатель Молодежного совета ЦК Профсоюза;
Тюрмер М.О.	- главный специалист по организационно-методической работе Пензенской областной организации Профсоюза, председатель молодежного совета Пензенской областной организации Профсоюза, член Молодежного совета ЦК Профсоюза.

[1] Далее — Положение

[2] Далее — Конкурс

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

**ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17 апреля 2013 г.

№ 11-15

**О проведении VII заседания
Центрального комитета Профсоюза**

Гагаринский районный суд г. Москвы Решением от 9 июня 2011 года признал недействительным решение седьмого съезда Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ от 18 августа 2010 года в части принятия новой редакции Устава Профсоюза и обязал Профсоюз внести изменения в:

- наименование Профсоюза, указав территориальную сферу деятельности - Общероссийский профсоюз;
- п.5.1. Устава, указав территориально-отраслевой принцип построения общероссийского профсоюза в соответствии с ФЗ №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- п.5.12. Устава, указав определенный срок избрания профсоюзных органов;

- положения Устава, предусматривающие от кого избираются делегаты на съезды Профсоюза.

В соответствии с п.8.2.2. Устава Профсоюза решения об изменениях и дополнениях в Устав принимает высший руководящий орган - Съезд Профсоюза, созыв которого (п.8.3.11 Устава Профсоюза) осуществляет руководящий выборный коллегиальный орган - Центральный комитет Профсоюза.

В этой связи, на основании п.8.4.27 Устава Профсоюза, Президиум Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Провести VII заседание Центрального комитета Профсоюза **в заочной форме голосования** с 20 по 24 апреля 2013 года с повесткой дня «О созыве VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза».

2. Утвердить:

2.1. Проект постановления Центрального комитета «О созыве VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза» (Приложение №1).

2.2. Бюллетень голосования по вопросу «О созыве VIII (внеочередного) Съезда профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации»,

3. Просить членов Центрального комитета Профсоюза направить (по электронной или факсимильной связи) заполненный Бюллетень голосования в адрес Председателя Профсоюза до **25 апреля 2013 года** для подписания протокола заседания ЦК Профсоюза.

4. Отделу организационной работы и кадровой политики ЦК Профсоюза (Данилова Г.И.) 25 апреля 2013 года оформить протокол VII заседания Центрального комите-

та Профсоюза с указанием участия членов ЦК Профсоюза в голосовании по повестке дня и итогов голосования.

5. Управлению делами ЦК Профсоюза (**Пантюхова М.А.**) направить настоящее постановление членам Центрального комитета Профсоюза для исполнения.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Шелобанову О.В.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко

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

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

24 апреля 2013 г.

№ 7

О созыве VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза

9 июня 2011 года Гагаринский районный суд г. Москвы по иску Гагаринского межрайонного прокурора г. Москвы принял **Решение:**

«Признать недействительным решение седьмого съезда Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ от 18 августа 2010 года в части принятия новой редакции Устава указанного профсоюза.

Обязать Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ **внести изменения в:**

- наименование Профсоюза, указав территориальную сферу деятельности - **Общероссийский профсоюз;**
- п. 5.1 Устава, указав территориально-отраслевой принцип построения общероссийского профсоюза **в соответствии с ФЗ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;**
- п. 5.12 Устава, указав **определенный срок избрания профсоюзных органов.**

Обязать Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ внести в Устав положения, предусматривающие от кого избираются делегаты на съезды Профсоюза».

На указанное Решение Гагаринского районного суда г. Москвы Центральный комитет Профсоюза в течение 2011-2012 годов направлял кассационные жалобы в Московский городской суд, в Верховный суд Российской Федерации, которые отказали в их удовлетворении.

Решение Гагаринского районного суда г. Москвы вступило в силу 22 декабря 2011 года.

В этой связи, Центральный комитет Профсоюза **постановляет:**

1. В соответствии с п. 5.7 Устава Профсоюза созвать 19 июня 2013 года в городе Москве VIII (внеочередной) Съезд профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации с повесткой дня: Об изменениях в Уставе Профсоюза в связи с Решением Гагаринского районного суда города Москвы.

2. На основании п. 5.8 Устава Профсоюза:

2.1. Установить норму представительства на Съезд: 1 (один) делегат от 10 тысяч членов Профсоюза.

Региональные организации, насчитывающие менее 10 тысяч членов Профсоюза, избирают по одному делегату.

2.2. Выборы делегатов Съезда провести на заседаниях комитетов региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза с приглашением председателей территориальных, первичных (прямого подчинения) организаций до 13 мая 2013 года.

3. Председателям региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза до 17 мая 2013 года представить в Центральный комитет Профсоюза:

- выписки из протоколов заседаний комитетов региональных (межрегиональной) организаций об избрании делегатов VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза с указанием числа (кворума) и категории участников заседаний;

- анкеты делегатов VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза.

4. Председателю Профсоюза Савченко В.П. утвердить план организационно-технических мероприятий по подготовке и проведению VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза.

5. Настоящее постановление направить региональным (межрегиональному) комитетам Профсоюза для исполнения и разместить на сайте ЦК Профсоюза.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Шелобанову О.В.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VIII Пленума МГК Профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

23 апреля 2013 г.

№ 1

Об избрании делегатов на VIII (внеочередной)
Съезд Профсоюза

17 апреля 2013 года состоялось заседание Президиума Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Президиум Профсоюза постановил «О проведении VII заседания ЦК Профсоюза 20-24 апреля 2013 года» и подготовил проект постановления ЦК Профсоюза «О созыве VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза».

Основанием для созыва внеочередного съезда стало решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 9 июня 2011 года, которое вносит некоторые уточняющие термины в Устав Профсоюза. Решение суда вступило в силу 22 декабря 2011 года.

Проектом постановления предлагается проведение VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза 19 июня 2013 года в г. Москве.

Таким образом, при планируемой норме представительства 1 от 10 тыс.членов Профсоюза от МГО Профсоюза необходимо избрать 13 делегатов.

Пленум МГК Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Избрать делегатами VIII (внеочередного) Съезда Профсоюза следующих представителей МГО Профсоюза (список прилагается).

Предоставить президиуму МГО Профсоюза право, в случае необходимости, провести довыборы делегатов съезда.

Председатель

В.А. Ульянов

Приложение к постановлению VIII Пленума
МГК Профсоюза от 23 апреля 2013 года

Список

делегатов на VIII (внеочередной) Съезд Профсоюза

1	Ульянов Владимир Алексеевич	Председатель МГО Профсоюза
2	Баринов Сергей Юрьевич	Заведующий кафедрой МГИМО МИД РФ, председатель ППО МГИМО МИД РФ, член президиума МГО Профсоюза
3	Зинченко Николай Иванович	Председатель ППО МГТУ Банка России
4	Королев Анатолий Григорьевич	Председатель ТПО предприятий Управления делами Президента РФ, член президиума МГО Профсоюза
5	Колесникова Елена Федоровна	Председатель ППО ГУ МВД России по городу Москве, член МГК и ЦК Профсоюза
6	Лазарев Евгений Борисович	Заместитель Председателя ППО ОАО «ГАО ВВЦ», Председатель ревизионной комиссии МГО Профсоюза
7	Попов Владимир Николаевич	Председатель ТПО Минэкономразвития РФ и внешнеэкономических организаций, член ЦК Профсоюза, член президиума МГО Профсоюза

8	Ромашова Лариса Михайловна	Председатель ППО префектуры, управ и муниципалитетов ЦАО г. Москвы, член МГК Профсоюза
9	Рыльщиков Александр Иванович	Заместитель председателя МГО Профсоюза
10	Спиридонов Олег Александрович	Председатель ППО Московской печатной фабрики-филиала ФГУП «Гознак», член МГК и ЦК Профсоюза
11	Сытникова Галина Валентиновна	Председателя ТПО учреждений социальной защиты населения г. Москвы, член ЦК Профсоюза, член президиума МГО Профсоюза
12	Таякин Владимир Григорьевич	Советник фирмы «Инпредкадры» ГлавУпДК при МИД РФ, член президиума МГО профсоюза
13	Цветкова Ольга Николаевна	Председатель ППО Банка ВТБ, член ЦРК Профсоюза, член МГК Профсоюза

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО ЦК ПРОФСОЮЗА ОТ 25 АПРЕЛЯ 2013 ГОДА «О СБОРЕ ГОЛОСОВ ЗА ПЕТИЦИЮ О ВВЕДЕНИИ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ»

4 марта 2013 года вышел Указ Президента России №183 «О рассмотрении общественных инициатив, направленных гражданами РФ с использованием интернет-ресурса «Российская общественная инициатива».

В связи с этим редакция газеты «Солидарность» проводит в Интернете сбор голосов за петицию, в которой требует введения уголовной ответственности для работодателей за нарушение прав профсоюзов.

Данная петиция может стать законопроектом, набрав 100 тысяч авторизированных подписей в Интернете. Прошу поддержать эту инициативу, проголосовав на следующем сервисе www.onlinepetition.ru/profsojuz.

Данная информация размещена на сайте ЦК Профсоюза (www.prgu.ru) и на странице Facebook ЦК Профсоюза (www.facebook.com/PRGUoo). Просьба также разместить данную ссылку во всех ваших информационных ресурсах для наибольшего вовлечения членов Профсоюза в процесс голосования.

За дополнительной информацией и разъяснениями обращаться к помощнику Председателя по информационной работе Ефимовой О.В. электронная почта: efimova@prgu.ru телефон: 495-938-83-33.

***Заместитель
Председателя Профсоюза***

О.В. Шелобанова

**ВЫПИСКА ИЗ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА
ЦК ПРОФСОЮЗА ОТ 17 АПРЕЛЯ 2013 ГОДА №11-
1 «ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ
СОГЛАШЕНИЙ МЕЖДУ ЦК ПРОФСОЮЗА,
ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ВЛАСТИ И ДРУГИМИ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ
ОРГАНАМИ, КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО
ФГУП «ОХРАНА» МВД РОССИИ В 2012 ГОДУ И
О РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ В 2013 ГОДУ»**

В 2012 году действовали 14 отраслевых соглашений (далее – Соглашения), заключенных:

между профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2011-2013 годы;

между профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Генеральной прокуратурой Российской Федерации на 2011-2013 годы;

по организациям, учреждениям, подразделениям и органам внутренних дел Российской Федерации на 2012-2014 годы;

между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания на 2010-2012 годы;

по учреждениям, органам и предприятиям уголовно-исполнительной системы на 2011-2013 годы;

по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2012-2014 годы;

по органам и организациям Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков на 2012-2014 годы;

по организациям Федерального архивного агентства на 2011-2013 годы;

по федеральным государственным унитарным предприятиям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на 2012-2014 годы;

по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2011-2013 годы;

по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2012-2014 годы;

по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2011-2013 годы;

между профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2011-2013 годы;

между Общероссийской общественно-государственной организацией «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» и профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2011-2013 годы и Коллективный договор по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» Министерства

внутренних дел Российской Федерации на 2009-2012 годы (далее – Коллективный договор).

Заслушав информацию заместителя Председателя Профсоюза Водянова Н.А. об итогах выполнения Соглашений между ЦК Профсоюза, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, коллективного договора по ФГУП «Охрана» МВД России, Президиум Профсоюза отмечает, что представителями нанимателя (работодателями) совместно с Центральным комитетом, комитетами региональных (межрегиональных), территориальных и первичных организаций Профсоюза в 2012 году проводилась работа по реализации положений Соглашений и Коллективного договора.

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об итогах выполнения Соглашений между ЦК Профсоюза, федеральными органами исполнительной власти и другими федеральными органами, коллективного договора по ФГУП «Охрана» МВД России принять к сведению.

2. Отметить, что в отчетном периоде Центральным комитетом и комитетами региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза совместно с федеральными органами исполнительной власти, другими федеральными органами, их территориальными органами, представителями нанимателя (работодателями) принимались меры по выполнению в полном объеме Соглашений и Коллективного договора.

3. Руководству Профсоюза:

3.1) через Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отста-

ивать интересы гражданских служащих, работников и Профсоюза при работе над проектами законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и социального партнерства;

3.2) совместно с федеральными органами исполнительной власти, других федеральных органов добиваться решения вопроса выделения средств федерального бюджета, необходимых для обеспечения эффективной работы органов, учреждений и организаций, соблюдения законных прав и интересов гражданских служащих и работников, в том числе предусмотренных Соглашениями;

3.3) с целью обеспечения достойной оплаты труда государственных и муниципальных служащих, работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, добиваться повышения (индексации) денежного содержания государственных, муниципальных служащих и заработной платы работников, а также выделения средств федерального бюджета органам и учреждениям бюджетной сферы на мероприятия по охране труда, в том числе на проведение аттестации рабочих мест;

3.4) продолжить работу по заключению Соглашений на федеральном уровне по органам, учреждениям и организациям, в которых трудятся члены Профсоюза.

4. Комитетам региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза:

4.1) активизировать работу по созданию первичных профсоюзных организаций на предприятиях, в учреждениях, органах и организациях, входящих в структуру федеральных органов исполнительной власти, других органов, особенно в тех, с которыми Профсоюз заключил Соглашения на федеральном уровне;

4.2) обеспечить постоянный контроль за реализацией Соглашений и Коллективного договора. Оперативно информировать руководство Профсоюза, представителей нанимателей (работодателей) о фактах их невыполнения.

5. Предложить руководителям федеральных органов исполнительной власти, других федеральных органов, Генеральному директору ФГУП «Охрана» МВД России:

5.1) обеспечить выполнение обязательств действующих Соглашений и Коллективного договора в 2013 году;

5.2) ввести в практику осуществление совместных с ЦК Профсоюза проверок выполнения Соглашений и Коллективного договора при проведении комплексных проверок деятельности территориальных органов власти, региональных отделений ДОСААФ России и филиалов ФГУП «Охрана» МВД России;

5.3) принять меры по устранению фактов невыполнения Соглашений, выявленных в ходе подведения итогов за 2012 год, проинформировать об этом ЦК Профсоюза до 1 июля 2013 года;

5.4) опубликовать в ведомственных средствах массовой информации материалы по итогам подведения итогов выполнения Соглашений и Коллективного договора в 2012 году.

6. Настоящее постановление направить руководителям федеральных органов, Генеральному директору ФГУП «Охрана» МВД России, с которыми заключены Соглашения и Коллективный договор, комитетам региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза, членам Отраслевых комиссий для работы, а также Федерации независимых профсоюзов России, Международной федерации профсоюзов работников госучреждений

и общественного обслуживания, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации для сведения, опубликовать в Информационном бюллетене Профсоюза и разместить на сайте Профсоюза в сети Интернет.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Водянова Н.А.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко

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

**ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17 апреля 2013 г.

№ 11-11

**О мерах по выполнению постановления
Генерального Совета ФНПР
от 21.11.2012 № 6-3 «О действиях профсоюзов
в текущих условиях на рынке труда»**

Ущемление прав наемных работников и вытеснение профессиональных союзов и государства из сферы регулирования социально-трудовых отношений под лозунгами демократизации, либерализации и модернизации является в настоящее время основной тенденцией, формирующей условия на мировом рынке труда.

В настоящее время Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» проводится работа по обновлению трудового законодательства Российской Федерации, основными целями которого являются сокращение гарантий наемным работникам, придание официального статуса «заёмному труду» и разрушение сложившейся в Российской Федерации системы социального партнерства.

Предпринимается попытка подмены профсоюзных организаций производственными советами, вследствие

разрабатываемых в настоящее время предложений по изменению законодательства Российской Федерации в части создания в организациях и определения полномочий производственных советов.

Кроме того, в Правительстве Российской Федерации готовится законопроект о передаче органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области федерального надзора за соблюдением трудового законодательства.

В данных условиях необходима активизация действий профсоюзов, направленных на усиление социальной ответственности бизнеса, продвижение идеологии социального государства, консолидацию позиции профсоюзов в представлении интересов и приоритета работающих перед органами власти и государственного управления, повышение уровня трудовых прав и гарантий работников в условиях разработки и введения профессиональных стандартов, дальнейшее совершенствование трудовых отношений и их правового регулирования на основе Программы достойного труда, продвигаемой Международной организацией труда.

Во исполнение постановления Генерального совета ФНПР от 21.11.2012 № 6-3 «О действиях профсоюзов в текущих условиях на рынке труда», а также в соответствии с Программой действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2010-2015 годах

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Взять под контроль разработку профессиональных стандартов. В этой связи:

1.1. отделу социально-трудовых отношений и социального партнерства, юридическому отделу ЦК Профсоюза подготовить проект обращения ЦК Профсоюза в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации:

1.1.1. по разъяснению порядка разработки, утверждения и применения профессионального стандарта, содержащего определенную характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, работающему в государственном органе власти, подведомственных им организациях, если данные органы и организации выступают в качестве работодателя;

1.1.2. о необходимости привлечения к работе представителей Профсоюза в составе рабочих групп по рассмотрению проектов профессиональных стандартов Экспертного совета при Минтруде России;

1.2. отдел социально-трудовых отношений и социального партнерства, юридический отдел, отдел охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза рассматривают проекты профессиональных стандартов, подготовленные разработчиком, и готовят заключение для рассмотрения на заседании Президиума Профсоюза.

2. Региональным (межрегиональной), территориальным и первичным организациям Профсоюза:

2.1. включать в региональные и территориальные отраслевые соглашения, коллективные договоры положения:

2.1.1. препятствующие использованию в организациях «заёмных работников»;

2.1.2. устанавливающие предельное соотношение среднемесячной заработной платы (с учётом компенсационных и стимулирующих выплат) самых низкооплачиваемых и самых высокооплачиваемых работников;

2.1.3. предусматривающие принятие на себя работодателями обязательств по разработке положений по нормированию труда и профессиональной подготовке нормировщиков за счёт средств работодателей;

2.2. провести экспертизу заключенных коллективных договоров в части реализации всех государственных гарантий по оплате труда, содержащихся в трудовом законодательстве Российской Федерации, и представить информацию в ЦК Профсоюза в срок до 01.10.2013;

2.3. обобщить опыт профсоюзных организаций в области социального партнёрства; расширять сферу колдоговорного регулирования социально-трудовых отношений и его содержательного наполнения;

2.4. участвовать в разработке проектов и программ в социальной сфере соответствующего субъекта Российской Федерации;

2.5. проводить работу по подготовке специалистов в области социального партнерства в рамках обучения профсоюзных кадров и актива, реализуя кадровую и молодежную политику Профсоюза;

2.6. предоставлять в ЦК Профсоюза оперативную информацию о нарушении социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.

3. Настоящее постановление направить комитетам региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза для исполнения, опубликовать в Информационном бюллетене Профсоюза и разместить на сайте ЦК Профсоюза в Интернете.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел социально-трудовых отношений и социального партнерства ЦК Профсоюза.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко

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

**ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17 апреля 2013 г.

№ 11-12

**Об информационном взаимодействии
профсоюзных организаций**

Президиум Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 20.11.2012 г. № 6-12 «О Рекомендациях по информационному взаимодействию профсоюзных организаций» утвердить Программу информационного взаимодействия организаций профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (Приложение № 1).

2. Председателям первичных, территориальных, региональных (межрегиональной) организаций Профсоюза принять необходимые меры по внедрению Программы и ее реализации.

3. Настоящее постановление направить региональным (межрегиональной) организациям Профсоюза, опубликовать в ИБП и разместить на сайте ЦК Профсоюза.

4. Контроль за выполнением Программы возложить на заместителя Председателя Профсоюза Шелобанову О.В.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко

**ПРОГРАММА
информационного взаимодействия организаций
профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации**

Основным направлением информационного взаимодействия выборных профсоюзных органов является реализация права членов Профсоюза на получение регулярной, всеобъемлющей, профсоюзно-ориентированной информации о деятельности, как организаций Профсоюза, так и всех российских профсоюзов на всех уровнях.

1. Первичная профсоюзная организация обеспечивает информирование членов Профсоюза о своей деятельности и важнейших направлениях работы вышестоящих профсоюзных органов, для чего определяет ответственного за это активиста. В малочисленных (объединяющей до 15 включительно членов Профсоюза) организациях ведение информационной работы осуществляется председателем первичной профорганизации.

Ответственный за информационную работу:

- обеспечивает наличие профсоюзного стенда (для небольших организаций профсоюзного уголка) с регулярным обновлением, используя при этом материалы газет, интернет-сайтов и иных профсоюзных СМИ;

- использует мероприятия, проводимые как работодателем, так и профорганизацией, для информирования членов Профсоюза и всего коллектива;
- организует подписку на центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра на сто членов Профсоюза, для малочисленных организаций – не менее одного экземпляра на организацию);
- направляет информацию о работе профсоюзной организации, заслуживающую общественного внимания, в доступные средства массовой информации и региональную (межрегиональную) организацию Профсоюза;
- использует для информационной работы возможности работодателя, вышестоящих профорганов.

Для ответственного за информационную работу в первичной профсоюзной организации важно:

- знать основные направления профсоюзной работы на текущий момент,
- обладать навыками публичного выступления перед аудиторией,
- уметь работать с Интернетом, электронной почтой.

Организация обучения и повышение квалификации ответственных за информационную работу находится в компетенции вышестоящих профсоюзных структур, которые несут прямую ответственность за организацию и проведение информационной работы.

Они оказывают первичным организациям практическую помощь в постановке этой работы, проверяют ее состояние, контролируют сроки распространения информации и доведение ее до членов Профсоюза.

2. Комитет территориальной, региональной (межрегиональной) организации Профсоюза:

- назначает ответственного за информационную работу и заключает соглашение о взаимодействии с информационным подразделением соответствующего профсоюзного объединения;
- создает и развивает интернет-сайт, обеспечивает переход на скайп-телефонию и другие новые способы распространения информации (для комитетов региональной (межрегиональной) организаций);
- распространяет информацию о работе профсоюзных организаций в социальных сетях, использует интернет-форумы и другие площадки в Интернете для организации массовых мероприятий, дискуссий по профсоюзной тематике;
- выпускает печатные издания – газеты, информационные бюллетени, буклеты, листовки, плакаты и т.п.;
- проводит смотры-конкурсы на лучшую постановку информационной работы в организациях Профсоюза, лучшие публикации о них, на лучшие агитационные материалы;

- организует обучение ответственных за информационную работу нижестоящих профсоюзных организаций;
- обеспечивает изготовление и распространение средств профсоюзной агитации: видео, печатных материалов и другой продукции;
- оперативно направляет наиболее важную информацию о работе профсоюзных организаций в местные СМИ, ЦК Профсоюза, информационное подразделение регионального профобъединения, значимые материалы по коллективным переговорам, акциям, конфликтам и т.п.;
- активно использует профсоюзную атрибутику на различных мероприятиях;
- включает в свои положения о конкурсах и наградах для профсоюзных организаций и активистов пункт о состоянии информационной работы, уровне подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность»;
- заслушивает на заседаниях комитета вопросы информационной работы, включая ее конкретное содержание и материально-техническое обеспечение на местах, вносит соответствующие предложения (обращения) в ЦК Профсоюза;
- организует в преддверии или по итогам важных мероприятий пресс-конференции, круглые столы, брифинги.

Комитет территориальной, региональной (межрегиональной) организации Профсоюза готовит периодически блоки информации:

- для **первичных организаций** – с материалами о своей деятельности и деятельности ЦК Профсоюза, обобщенный материал по информации с мест;
- для **ЦК Профсоюза** – с обобщенным материалом о своей деятельности и организаций Профсоюза в регионе.

3. Центральный комитет Профсоюза обеспечивает постоянное информирование членов Профсоюза и общественности о своей деятельности и деятельности ФНПР, активно взаимодействует с отраслевыми профсоюзами и территориальными объединениями организаций профсоюзов, разрабатывает собственную программу в рамках Единой информационной системы профсоюзов.

Кроме этого:

- проводит регулярный мониторинг в региональных организациях наличия и состояния интернет-сайтов, собственных печатных периодических изданий, рекламной продукции, своевременно принимает необходимые меры;
- имеет и развивает интернет-сайт, свою страницу в социальных сетях, регулярно обновляет текущую информацию, использует новые формы ее распространения;
- выпускает собственное профсоюзное издание – журнал «Информационный бюллетень Профсоюза», распространяет также опыт и информацию о сложившей-

ся практике работы Профсоюза через газету «Солидарность» и иные СМИ;

- проводит пресс-конференции и организует выступления руководителей Профсоюза в информационных ресурсах социальных партнеров;
- взаимодействует в рамках социального партнерства с пресс-службами соответствующих органов власти и объединений работодателей;
- разрабатывает и выпускает презентационную и имиджевую продукцию Профсоюза;
- информирует свои организации о позиции ФНПР и Профсоюза по значимым для работников и граждан страны вопросам, о проводимых общероссийских акциях, кампаниях солидарности и других важных мероприятиях профсоюзов;
- обеспечивает обмен информационными материалами с региональными (межрегиональным) комитетами Профсоюза, ФНПР, подготавливая для них блоки информации, в которые входят:

для **Комитетов** – важнейшие материалы по Профсоюзу, обобщенный материал по информации с мест, а также материалы, полученные от ФНПР;

для **ФНПР** - обобщенный материал о деятельности Профсоюза с учетом информации с мест.

Примечание:

- периодичность обновления информационных материалов и рассылки блоков, пакетов на всех уровнях информационного взаимодействия - от недели до месяца (по решению руководителя соответствующего профсоюзного органа);
- на каждом уровне (первичная – территориальная – региональная (межрегиональная) организация – ЦК Профсоюза) определяется финансирование информационной работы в размерах не менее 5% от бюджета профсоюзной структуры.

СОВЕТ МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 марта 2013 г.

МОСКВА

№ 7-2с

О ходе выполнения решений 5-й (XIII) отчетно-выборной Конференции Московской Федерации профсоюзов

Совет Московской Федерации профсоюзов отмечает, что за отчетный период Московской Федерацией профсоюзов была проделана целенаправленная работа по выполнению решений 5-й (XIII) отчетно-выборной Конференции Московской Федерации профсоюзов.

Прошедшие годы были ознаменованы такими важными для страны и города событиями, как выборы Президента Российской Федерации, депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ, смена Мэра Москвы и последовавшая за этим реорганизация органов исполнительной власти города, а также переход с бюджетного на программно - целевое финансирование.

В 2012 году исполнилось 20 лет городской системе социального партнерства. По инициативе МФП в рамках Московской трехсторонней комиссии постоянно рассматривались вопросы, связанные с развитием и укреплением городской системы социального партнерства, социального и экономического развития города, и принимались конкретные решения.

Одним из приоритетов МФП в области оплаты труда стала борьба за повышение размера минимальной зара-

ботной платы. В результате с 1 января 2013 года в городе Москве установлена минимальная заработная плата в размере 11700 рублей, а с 1 июля 2013 года предусмотрено ее увеличение до 12200 рублей.

МФП активно участвовала в выработке согласованной с социальными партнерами политики по регулированию трудовой миграции. В результате с 2011 года действует норма привлечения иностранных работников, не превышающая 3,2% от численности занятого населения города Москвы.

Важнейшим направлением деятельности МФП также стало обеспечение безопасности на производстве. Совместно с органами исполнительной власти постоянно проводится работа по совершенствованию городской системы управления охраной труда. Принимаемые меры позволили добиться устойчивого снижения производственного травматизма в организации города. Только в 2012 году количество погибших и пострадавших на производстве по сравнению с прошлым годом снижено на 21%.

Была продолжена практика защиты правовых интересов работников в судах. В результате восстановлены права 90 человек, в их пользу взыскано более пятнадцати миллионов рублей. На основе Договора с Государственной инспекцией труда в г. Москве и Соглашения с Прокуратурой города правовые инспекторы труда МФП и членских организаций провели более 9 совместных проверок, в ходе которых погашена задолженность по заработной плате в размере около 100 миллионов рублей.

Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» за отчетный период была оказана помощь в урегулировании тру-

довых конфликтов 133 организациям. Деятельность в этом направлении способствовала тому, что в г.Москве коллективных трудовых споров в отчетный период не зарегистрировано.

В ноябре 2011 года принят Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров», в котором предусмотрено создание при Трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующего трудового арбитражного суда для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон. Таким образом, инициатива Московской Федерации профсоюзов получила распространение в регионах России.

С целью информирования молодёжи о деятельности профсоюзов в школах и учреждениях среднего профессионального образования Москвы ежегодно проводятся единые профсоюзные уроки. Для успешной реализации молодёжной политики и решения актуальных проблем студенческой молодёжи был создан Студенческий координационный совет Московской Федерации профсоюзов.

Для улучшения социально-трудовой адаптации молодых рабочих продолжается работа по развитию системы наставничества на предприятиях города Москвы.

Важным направлением в работе московских профсоюзов продолжают оставаться массовая физическая культура и спорт, организуются крупнейшие городские соревнования «Московская лыжня» и «Московский фестиваль кросса», спартакиада трудящихся города Мо-

сквы, фестиваль для лиц с ограниченными возможностями здоровья «Инваспорт» и другие массовые спортивные мероприятия.

В отчетный период направлялись усилия на сохранение системы отдыха и оздоровления детей и подростков в ведомственных оздоровительных лагерях. Благодаря Московскому Трёхстороннему соглашению МФП удалось сохранить практику предоставления субсидий из бюджета города на организацию детского отдыха. В 2011 - 2012 году работники московских предприятий смогли отправить в ведомственные лагеря более 150 тысяч детей.

Принят ряд мер по организационному укреплению профсоюзных рядов и развитию членской базы. В результате в 2012 году в 19 членских организациях было создано 165 первичных профсоюзных организаций общей численностью около 22 тысяч человек.

Отстаиванию интересов членов профсоюзов способствовали коллективные действия и использование таких активных форм, как шествия демонстрации, митинги, протестные акции, пикетирование. Были организованы многотысячные первомайские манифестации. Ежегодно с использованием разнообразных форм проводятся акции в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд».

Московские профсоюзы активно участвовали в выборах депутатов Государственной Думы шестого созыва и Президента Российской Федерации.

Важным этапом деятельности Московской Федерации профсоюзов явились поддержка Декларации об образовании Общероссийского народного фронта и вступление в 2011 году в ОНФ. Свыше ста предложений поступивших от низовых профсоюзных звеньев МФП, были

обобщены и предложены в Народную (предвыборную) программу. В процессе избирательной кампании была оказана всемерная поддержка председателю МГК профсоюза работников народного образования и науки РФ Кузину С.П., который стал депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации шестого созыва.

В течение прошедших двух федеральных избирательных кампаний представители профсоюзного актива города работали во всех ста двадцати семи территориальных избирательных комиссиях, действующих на постоянной основе, а также входили в состав более трёх тысяч (96,1% от общего числа) участковых избирательных комиссий с правом решающего голоса.

Особое внимание уделялось обучению профсоюзных кадров. За прошедшие два года в Учебно-исследовательском центре МФП и на Центральных профсоюзных курсах прошли обучение более 55 тысяч человек, включая 6,5 тысяч председателей первичных профсоюзных организаций.

В рамках общероссийской дискуссии «Проблемы модернизации профсоюзного движения» в 2013 году проведена серия круглых столов с участием председателей и заместителей председателей городских территориальных, первичных профсоюзных организаций города, в ходе которых выработаны конкретные предложения по совершенствованию профсоюзной работы.

В 2012 году МФП стала организатором XII Международной Конференции европейских столичных профцентров на тему: «Реализация концепции достойного труда

в условиях кризиса. Риски и вызовы для столиц Европы. Поиск новых форм борьбы за права трудящихся».

Вместе с тем, в отчетном периоде не удалось полностью решить ряд проблем:

- уровень минимальной заработной платы и состав действующей потребительской корзины не соответствуют современным потребностям работника;
- сокращается количество заключенных коллективных договоров и числе работников, на которых распространяется их действие;
- уровень травматизма остается еще высоким в строительной отрасли, в машиностроении и металлообработке, в культуре и искусстве, в организациях автотранспорта, московской железной дороги, вневедомственной охраны, жилищно-коммунального хозяйства;
- количество созданных специальных рабочих мест для инвалидов за последние два года недостаточно для г.Москвы;
- не удалось выработать единые с Правительством Москвы подходы относительно порядка расходования субсидий на организацию и проведение детской оздоровительной кампании;
- продолжилось сокращение численности профсоюзных рядов;
- не в полной мере активизировалась работа выборных профсоюзных органов по созданию новых про-

фсоюзных организаций и укреплению действующей профсоюзной базы.

**Совет Московской Федерации
профсоюзов постановляет:**

Членским организациям МФП, окружным советам МФП в административных округах г. Москвы, аппарату Совета МФП продолжить работу по выполнению решений 5-й (XIII) отчетно-выборной Конференции Московской Федерации профсоюзов:

- принимать меры по росту уровня заработной платы, а также снижению и ликвидации задолженности по ее выплате;
- активно проводить колдоговорные кампании в организациях города, включая в коллективные договоры дополнительные гарантии и компенсации работникам, являющимся членами профсоюза;
- совместно с социальными партнерами проводить согласованную политику по определению обоснованной потребности в иностранной рабочей силы привлекаемой для работы в организациях города.

Членским организациям МФП, окружным советам МФП в административных округах г.Москвы , аппарату Совета МФП:

- принимать участие в разработке проектов социально-ориентированных законов, направленных на обеспечение реализации прав профсоюзов, развитие системы социального партнерства, защиту интересов и гарантий человека труда;

- принять активное участие в разработке проекта нового закона города Москвы « О потребительской корзине в городе Москве»;
- принимать меры по росту численности и повышению уровня знаний технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда в организациях города с целью снижения травматизма;
- усилить контроль за перечисление работодателями обязательных отчислений в государственные социальные фонды;
- в рамках социального партнерства проводить работу по привлечению работодателей к созданию дополнительных рабочих мест для инвалидов;
- продолжить консультации с Правительством Москвы относительно порядка расходования субсидий на организацию и проведение детской оздоровительной кампании с целью достижения максимального эффекта в решении задачи сохранения детских оздоровительных лагерей;
- уделять особое внимание усилению мотивации профсоюзного членства, созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций;
- использовать более активные формы протестных действий с целью повышения их эффективности;
- развивать систему наставничества на предприятиях, добиваться включения в нее молодого инженерно-технического персонала предприятий;

- активно разрабатывать и использовать новые формы деятельности для привлечения молодёжи к профсоюзной работе;
- активно использовать международное сотрудничество с целью изучения применения на практике международного профсоюзного опыта.

***Председатель Московской
Федерации профсоюзов***

М.Д. Нагайцев

ДОЛЖЕН ЛИ КОЛДОГОВОР РАСПРОСТРАНЯТЬСЯ НА ВСЕХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ?

В том, что коллективный договор является одной из самых действенных форм регулирования социально-трудовых отношений, сомневаться не приходится. К примеру, в 2003 году в США действовало около 150 тысяч колдоговоров, в ФРГ - 45 тысяч, во Франции - 2 тысячи. Право на коллективные договоры в большинстве случаев либо прямо закреплено в Конституции (Франция, Япония, Греция, Италия, Испания, Португалия), либо трактуется как право, производное от права работников на объединение (ФРГ, Австрия, Дания, Люксембург).

Во многих странах это право регулируется в законодательстве (США, ФРГ, Япония, Австрия, Нидерланды, Бельгия, Люксембург, Швеция, Португалия, Испания, Канада, Новая Зеландия). Но бывает, что право на коллективный договор опирается на обычай, прецедент, судебную практику, а также закреплено в общенациональных соглашениях, заключаемых между центральными объединениями профсоюзов и предпринимателей (Дания, Норвегия).

Тем не менее, вне зависимости от юридических тонкостей, на которых базируется система коллективных договоров в той или иной стране, один из самых важных вопросов, встающих перед профсоюзом: распространять ли действие колдоговора на всех работников предприятия или исключительно на членов профсоюза?

В России согласно ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения - независимо от членства в профсоюзе и участия в заключении колдоговора. Но это норма устраивает далеко не всех.

«ТОЛЬКО ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА»

В первую очередь заинтересованы в изменении имеющегося порядка вещей председатели первичных организаций. В общем, те, для кого «мотивация профсоюзного членства» - будни и конкретные переживания из-за потери еще одного члена профсоюза, а не повод для научного доклада.

На последнем съезде Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Татьяна Хоботько, председатель профкома ОАО «Атомэнергoproект», говорила о том, что распространять коллективный договор нужно лишь на членов профсоюза: «Чем выше зарплата, тем больше людям жалко профвзносов. Мы все чаще слышим: «У меня кредит на машину. Зачем мне отдавать вам три тысячи рублей в год, если коллективный договор и так на меня распространяется?»»

Ее заместитель Софья Брунова полностью разделяет это мнение:

- Люди должны понимать, зачем им профсоюз и что этот профсоюз может. Сейчас у многих отношение к профсоюзу потребительское. Дескать, раз я плачу - мне должны, причем должны что-то, дающее ощутимые выгоды. А то, что профсоюз делает реально серьезные дела, ведет сложную работу, - это приходится дополнительно разъ-

яснять. Сейчас плодами этой работы пользуются все. Но если коллективный разговор будет только для членов профсоюза, люди почувствуют разницу, и будут изменения в отношении к профсоюзам.

Во многих странах именно так и происходит - коллективный договор распространяется «на своих». К примеру, в Болгарии действие колдоговоров распространено на рабочих и служащих, которые являются членами профсоюзной организации - стороны договора. Впрочем, рабочие и служащие, не входящие в состав профорганизации, заключившей договор, могут к нему присоединиться, подав письменное заявление об этом работодателю и руководству профорганизации.

В Швеции, Швейцарии, Бельгии, Ирландии, Дании, Норвегии, Финляндии все коллективные договоры, а в Италии большинство их, распространяются, по закону, лишь на членов организаций, заключивших эти договоры.

В Новой Зеландии колдоговоры распространяются на новых работников в течение первых 30 дней с момента заключения ими трудового договора. В течение этого времени (или позднее) работник вправе вступить в профсоюз, участвовавший в заключении данного соглашения, и таким образом официально стать стороной последнего. В противном случае по истечении 30 дней действие колдоговора в отношении данного работника прекращается.

- Мнения о том, что коллективный договор должен распространяться только на членов профсоюза, придерживаются большинство председателей первичных организаций нашей «оборонки», - уверен Владимир Афанасьев, председатель профкома ОАО «Ковровский электро-механический завод». - Я тоже уверен, что это необходи-

мо сделать. Проблема мотивации профсоюзного членства стоит чрезвычайно остро. Люди сегодня прагматичные, особенно молодежь: заплатят 10 рублей и на эти 10 рублей хотят получить что-то конкретное. И они не замечают работу профсоюза. А ведь сегодня эта работа - представлять интересы членов профсоюза перед работодателем, ведь он не может общаться с каждым работником отдельно. Кто-то должен сформировать позицию коллектива, кто-то должен ее представлять. Как правило, это делает профсоюз.

Вот, к примеру, недавно подняли у нас зарплату, - продолжает Афанасьев. - Я долгое время настаивал на том, чтобы пересмотреть оклады и тарифы. Я сделал эту работу, «доставал» директора, спорил с ним, ругался. И все равно мы «дожали» эту проблему - зарплаты работникам подняли. Члены профсоюза оплатили и мою работу, и всего коллектива профкома. А остальные работники, не члены профсоюза, получили увеличение зарплаты, но не платили за представительство их интересов. Все равно как в автобусе «зайцами» прокатились. Это несправедливо относительно членов профсоюза, которые, получается, финансируют нас, вас, ФНПР, да еще и улучшение условий жизни не членов. Я считаю, что работу над коллективным договором должны оплачивать все получающие от этого выгоду, а не только члены профсоюза. И такого же мнения, повторяю, придерживается большинство председателей первичных организаций нашего профсоюза. К сожалению, руководство профсоюза нашей точки зрения не разделяет.

ОПАСНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

У руководства свои аргументы, не менее убедительные.

- Вопрос сложный, и внутри каждой организации есть свое мнение -говорит Андрей Чекменев, председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности. - В нашем профсоюзе ряд председателей первичных организаций убеждены в том, что колдоговор необходимо распространять только на членов профсоюза. Аргументов масса: мотивационный момент, поднятие престижа, привлечение новых членов, защита только своих людей, а не «нахлебников». Понятные вещи, понятные аргументы. Да, если бы эта идея претворилась в жизнь, было бы хорошо. Все бы знали, что сначала нужно вступить в профсоюз, а потом получить блага. Только есть проблемы другого характера. После смены КЗоТа Трудовым кодексом они забылись.

Раньше на предприятии могло существовать несколько коллективных договоров, - поясняет Чекменев. - То есть любой профсоюз, действующий на предприятии, может заключить колдоговор для своих членов. Это стало почвой для появления на том же предприятии альтернативных малочисленных первичек, вроде СОЦПРОФа. Когда меняли ТК, мы сами убедили всех, что колдоговор должен быть один. А как быть людям, на которых не распространяется колдоговор? Никак. Приходится распространить на всех. Дилемма такова: либо единственный колдоговор на всех, либо много разных. Мы тогда сочли, что единый колдоговор лучше, и практика подтверждает правильность сделанного выбора. Тогда профсоюзы были сильнее и не видели каких-то проблем. Сейчас же

по разным причинам люди выходят из профсоюзов. Есть организации, которые существуют на грани 50-процентного членства или уже имеют в своих рядах менее половины работников предприятия. И если мы запишем, что колдоговор только для членов профсоюза, а у первички на предприятии менее 50%... Тогда колдоговор может заключать иной представительный орган - например, совет трудового коллектива. И что будет для членов профсоюза в колдоговоре, который заключал не профсоюз? Совершенно непонятно.

В инициативе председателей первичек Чекменев отмечает в первую очередь недальновидность:

- Мне понятны желания и устремления председателей первичных организаций, которым распространение коллективного договора только на членов профсоюза существенно упростило бы жизнь. Но немного дальше они не заглядывают. А дальше могут возникнуть серьезные проблемы. Допустим, работодатель вошел в клинч с профсоюзной организацией, и он хочет избавиться от нее вообще. Умный работодатель не будет призывать работников выйти из профсоюза - это может вызвать обратную реакцию. Он просто даст команду создать еще одну профсоюзную организацию. Новая первичка будет «желтой», «карманной», и будет там пять человек. Но колдоговор и с ними нужно будет заключать. И работодатель заключит с ними соглашение на более выгодных условиях. И в каком профсоюзе через некоторое время окажутся все работники?..

Я считаю, что сегодня правильно - применять существующие положения Трудового кодекса, а не менять их, - настаивает председатель профсоюза работников оборон-

ной промышленности. - Просто профсоюзным лидерам придется дополнительно работать на мотивацию, на свой авторитет. К примеру, вносить в колдоговор какие-то программы, экскурсии только для членов профсоюза. Играть на том, что профсоюз защищает работников. Не член профсоюза? Защищайся самостоятельно. Если не хочешь вступать в профсоюз, но хочешь, чтобы тебя защищали, можешь внести так называемый «взнос солидарности» (как правило, он в размере профвзносов -1% от зарплаты). И тогда профсоюз берет на себя представительство твоих интересов и твою защиту. Сегодня профсоюзным организациям приходится доказывать, что они нужны работникам. А как только мы решим сделать колдоговор только для членов профсоюза, у остальных работников появится право заключать свои соглашения. На предприятиях будет по пять-шесть колдоговоров, и все свои преимущества мы мигом растеряем.

С Чекменевым согласна и Ульяна Михайлова, председатель Псковского областного совета профсоюзов:

- Норма, содержащаяся в Трудовом кодексе, соответствует интересам профсоюзов. Если коллективный договор будет распространяться только на членов профсоюзов, то у работодателя возникает возможность создать разные условия для членов профсоюза и не членов профсоюза. То есть, фактически, мы сами дадим работодателю рычаг давления на профсоюзы. И понятно, кто будет в проигрыше от такой ситуации.

А КАК У НИХ?

Где же, кроме России, коллективный договор распространяется на всех работников предприятия? В Ис-

пании, США, Венгрии и Франции. А во Франции, Бельгии, Нидерландах законодательство допускает присоединение к действующему коллективному договору любого профсоюза или предпринимателя (предпринимательской организации).

В странах континентальной Европы, а также в Японии, Австралии и канадской провинции Квебек законодательство предусматривает механизм принудительного распространения колдоговоров, отвечающих определенным условиям, на всех работников какой-либо отрасли или территории. То есть предусматривает расширение профессиональных и географических рамок коллективного договора. На период действия такой договор приобретает силу публичного нормативного акта, его соблюдение гарантируется государственными органами, а текст обычно публикуется в официальном органе печати.

В Белоруссии работники, на которых не распространяется коллективный договор (вновь нанятые), должны письменно согласиться с распространением на них его действия. В Казахстане вновь нанятые работники также пишут заявление о присоединении к колдоговору.

В Великобритании работник, вне зависимости от членства в конкретном профсоюзе, выступающем стороной колдоговора, может воспользоваться правами, предусмотренными коллективным договором. Но при этом в индивидуальном трудовом договоре работника должна быть запись о включении в этот договор условий колдоговора, а это возможно лишь по соглашению между работником и работодателем. Работник и работодатель вправе прийти к соглашению о неприменении условий колдоговора к индивидуальному трудовому договору.

КОМПРОМИССЫ

- Мы не оспариваем позицию руководства профсоюза или действующее законодательство, - говорит Анатолий Романчук, заместитель председателя Московского горкома профсоюза работников оборонной промышленности. - Но на перспективу мы считаем целесообразным, чтобы формулировка в законе изменилась на следующую: «Коллективный договор должен распространяться на всех работников предприятия, если в договоре не записано иное». То есть так, как записано в рекомендации Международной организации труда №91 от 1951 года. Формулировка МОТ всеобъемлюща. А наша, российская, более частная. Надо идти вперед и распространять рекомендацию МОТ на российское законодательство, но мы пока боимся. В случае смены формулировки каждая организация сама для себя решила бы, как ей поступить. И тем, кто рискнул бы распространить коллективный договор только на членов профсоюза, это позволило бы использовать свои деньги только на «своих».

Есть и иной вид компромиссного решения - частичное распространение коллективного договора на не членов профсоюза. Об этом говорит председатель Росуглепрофа Иван Мохначук:

- Моя позиция заключается в следующем Все, что касается условий оплаты труда, нужно распространять на всех, чтобы избежать возможности демпинга рабочей силы со стороны работодателя. Потому что он может набрать не членов профсоюза на предприятие и платить им заработную плату гораздо ниже, чем членам профсоюза. А вот в части социального пакета - отдых, лечение, социальная защита, правовая защита - действие колдоговора

надо распространять только на членов профсоюза. Потому что профсоюз - не благотворительная организация. И мы не можем воевать с собственниками, работодателями, представителями органов власти на разных уровнях в защиту интересов людей, которые не являются членами нашего профсоюза. И я считаю, что бесплатное оказание услуг не членам профсоюза за счет распространения на них всех условий колдоговора является навязыванием услуг. А может быть, им этого не надо? А может быть, они этого не хотят? Если по каким-то внутренним убеждениям они не хотят быть членами профсоюза, то они могут быть сторонниками профсоюза. То есть, не вступая в профсоюз, платить ему обычный «взнос солидарности» в 1% от заработной платы, и в этом случае мы можем распространять на них все условия колдоговора, все соглашения. Такая практика у нас уже есть в паре регионов. Немного людей платят «взносы солидарности», но такие люди есть.

Если говорить о мотивации профсоюзного членства, то коллективный договор тут не единственный аргумент. Помимо дополнительных преференций членам профсоюза есть и другие способы привлечения в профсоюз. К примеру, в США, Великобритании, Японии, Канаде между корпорациями и профсоюзами действует принцип так называемого «закрытого цеха». Он означает, что предприниматели могут нанимать на работу только членов профсоюза, которые должны состоять в нем до конца действия коллективного договора. Существует и похожий принцип «профсоюзного цеха»: предприниматель может нанимать кого угодно, но все новые рабочие должны вступить в профсоюз через определенное время (обычно месяц), состоять в нем и платить взносы.

В Великобритании пошли другим путем - ввели различные виды профсоюзного членства. Там, кроме основного членства, есть ряд дополнительных: для временных рабочих, для зарегистрированных безработных, для пенсионеров (несколько категорий в зависимости от стажа), для молодых рабочих, для студентов. Тип членства отличается размерами взносов, правами, возможностями пользоваться льготами и т.д. В США, кроме обычного членства, есть особое, ассоциированное. Статус такого членства в профсоюзе могут получить лица, выбывшие из профсоюза после ухода на пенсию; или потерявшие профсоюзное членство из-за переезда на новое место жительства, увольнения, закрытия предприятия; или трудящиеся, желающие быть членами профсоюза, но лишенные такой возможности из-за отсутствия на их предприятии профорганизации.

Ну а в странах Северной Европы решили стимулировать самих профактивистов. Среди профработников проводят соревнования, которые завершаются премированием особо отличившихся в деле вербовки новых членов профсоюза.

*Информационно-аналитический журнал ФНПР
«Профсоюзы и экономика» №6 (156) 2012*

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ПРОФСОЮЗАМ.

Для эффективной защиты трудовых прав работников профсоюзам необходим значительный объем самой разной информации, находящейся в распоряжении работодателя. Но зачастую ее получение становится большой проблемой. В этой статье мы расскажем об особенностях правового регулирования предоставления информации профсоюзным организациям.

ПРАВО НА ИНФОРМАЦИЮ

Наверняка каждый слышал известную фразу, приписываемую Н. Ротшильду: “Кто владеет информацией, тот владеет миром”. И хотя профсоюзы не ставят перед собой задачу овладения миром, получение от работодателей информации - необходимая часть работы профсоюзной организации, прежде всего первичной. Полные и достоверные сведения нужны профорганизации во многих случаях, прежде всего - при ведении коллективных переговоров. Ведь для того чтобы вносить обоснованные и реально выполнимые предложения по условиям колдоговора или соглашения, профсоюзная сторона должна четко представлять финансово-экономическое положение работодателя, владеть информацией по другим вопросам, связанным с деятельностью нанимателя. Кроме того, очень часто работодатели намеренно скрывают истинное положение дел, создавая иллюзию невозможности принять на себя те или иные социальные обязательства. Также ин-

формация необходима, чтобы контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, выполнение условий коллективного договора и соглашения. Добросовестное предоставление сведений в соответствии с законодательством способствует лучшему взаимопониманию между представителями работников и работодателями и, в конечном счете, повышает результативность усилий социальных партнеров, направленных на регулирование социально-трудовых отношений.

Право профсоюзов на получение информации и, соответственно, обязанность работодателей предоставлять ее профсоюзам закреплены в различных нормативно-правовых актах. Право на информацию относится к основополагающим правам профсоюзов, поскольку если не обеспечена его реализация, затрудняется использование других профсоюзных прав.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), от органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также обсуждать эту информацию с приглашением представителей всех перечисленных органов.

Согласно ч. 1 ст. 53 ТК РФ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является одной из основных форм участия работников в управлении организацией. В ч. 2 указанной статьи приведен перечень этих вопросов:

- реорганизация или ликвидация организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- другие вопросы, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Последний из приведенных пунктов говорит о том, что данный перечень не является исчерпывающим и может быть расширен в соответствии с перечисленными актами.

МЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Обязанность работодателя предоставлять профсоюзам информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по заключению колдоговоров, соглашений, предусмотрена ч. 7 ст. 37 ТК РФ. Такая информация должна быть предоставлена работодателем не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса от профсоюзной организации.

В целях контроля за выполнением работодателем коллективного договора, соглашения профсоюзные организации, являющиеся одной из сторон указанных актов, вправе получать у работодателя сведения, необходимые для осуществления такого контроля (ч. 2 ст. 51 ТК РФ). При этом информация должна быть предоставлена работодателем в течение одного месяца со дня получения соответствующего запроса от профсоюзной организации.

В некоторых случаях законодательство прямо указывает на конкретные профсоюзные органы, которые вправе получать от работодателя информацию. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов вправе получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей сведения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях (ч. 6 ст. 370 ТК РФ).

При разрешении коллективного трудового спора путем забастовки представительный орган работников, возглавляющий забастовку, согласно ч. 2 ст. 411 ТК РФ имеет право получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников. На практике в подавляющем большинстве случаев в качестве представительного органа, возглавляющего забастовку, выступает профсоюзный орган.

Для получения от работодателя необходимых сведений профсоюзная организация должна направить в его адрес соответствующий письменный запрос. Требования к содержанию запроса законодательством не установлены. Представляется, что запрос должен содержать подробный перечень необходимых сведений или документов, а также указание на предусмотренные законодательством цели запроса (ведение коллективных переговоров; контроль за выполнением колдоговора или соглашения; другие направления уставной деятельности профорганизации). Также профсоюзной организации необходимо удостовериться в получении работодателем запроса. Лучше всего, чтобы это была копия запроса с отметкой пред-

ставителя работодателя о получении с указанием даты. Это даст возможность контролировать сроки предоставления информации работодателем.

ТК РФ также устанавливает обязанность работодателей в некоторых случаях при совершении определенных действий предоставить информацию профсоюзной организации и без каких-либо запросов с ее стороны. Например, согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному органу первички о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением их численности или штата - не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий (при возможном массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца).

Для того чтобы право профсоюзов на информацию соблюдалось работодателями, за ее непредоставление необходимы соответствующие меры ответственности. Такие меры установлены КоАП РФ, но их эффективность недостаточна. Так, согласно ст. 5.29 КоАП РФ, непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в установленный законом срок сведений, необходимых для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением колдоговора, соглашения, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 руб. до 3000 руб. Во многих случаях работодателю выгоднее заплатить такой штраф, чем предоставить профсоюзу сведения, анализ которых позволит выявить нарушения трудового законодательства и повлечет более суровую ответственность работодателя.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Отдельные виды информации в соответствии с законодательством носят конфиденциальный характер и имеют ограничения в доступе; некоторые из них охраняются как тайна.

Согласно Закону РФ от 21.07.1993 № 5485-I “О государственной тайне”, защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности РФ, являются государственной тайной, за разглашение которой предусмотрена уголовная ответственность. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, определен Указом президента РФ от 30.11.1995 № 1203.

Федеральный закон от 29.07.2004 № 98 “О коммерческой тайне” относит к информации, составляющей коммерческую тайну, сведения любого характера, имеющие действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, в отношении которых обладателем сведений введен режим коммерческой тайны. Это могут быть производственные, технические, экономические, организационные сведения, сведения о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также о способах осуществления профессиональной деятельности. Разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, влечет ответственность вплоть до уголовной.

Еще одной разновидностью конфиденциальной информации является служебная тайна. В соответствии с

Перечнем сведений конфиденциального характера (утв. Указом президента РФ от 6.03.1997 № 188) под служебной тайной следует понимать служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами.

Многие профактивисты наверняка сталкивались с ситуациями, когда под предлогом, что те или иные сведения относятся к конфиденциальной информации, работодатель отказывал организации в предоставлении этих сведений. Что в таких случаях надо знать представителям работников?

НЕ КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА

Наиболее часто отказ работодателя предоставить профорганизации сведения, нужные для защиты работников, связан с режимом коммерческой тайны. Здесь необходимо учитывать следующее.

В соответствии со ст. 5 ФЗ “О коммерческой тайне”, не могут составлять коммерческую тайну следующие сведения:

1) содержащиеся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащиеся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного

учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке и других факторах, угрожающих безопасности;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты и условиях труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, о вакансиях;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности этих НКО;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Таким образом, если сведения подпадают под один из этих пунктов, то отнесение их к коммерческой тайне - неправомерно.

Обязательным признаком конфиденциальности информации, согласно ст. 3 ФЗ “О коммерческой тайне”, является установление обладателем в отношении нее режима коммерческой тайны. В связи с этим работодатель обязан предпринять следующее (ч. 2 ст. 10 ФЗ “О коммерческой тайне”):

1) определить перечень сведений, составляющих коммерческую тайну;

2) ограничить доступ и установить порядок обращения с данными, составляющими коммерческую тайну;

3) вести учет лиц, получивших доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну, и (или) лиц, которым они были предоставлены или переданы;

4) регулировать отношения в части использования этой информации работниками - на основании трудовых договоров и контрагентами - на основании гражданско-правовых договоров;

5) нанести на материальные носители или включить в состав реквизитов документов, содержащих конфиденциальные данные, гриф “Коммерческая тайна” с указанием ее обладателя.

Информация, в отношении которой перечисленные меры работодателем не приняты, не является коммерческой тайной.

Режим коммерческой тайны не может быть использован в целях, противоречащих требованиям защиты прав и законных интересов других лиц (ч. 6 ст. 10 ФЗ “О коммерческой тайне”). Поэтому даже в тех случаях, когда работодателем в отношении каких-либо сведений введен режим коммерческой тайны с соблюдением всех вышеперечисленных требований, это не может служить препятствием

для предоставления таких сведений профсоюзной организации в целях ведения коллективных переговоров, заключения колдоговора, соглашения. В соответствии с ч. 8 ст. 37 ТК РФ участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением таких переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой или иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, при получении от работодателя необходимых для ведения коллективных переговоров данных, отнесенных к коммерческой тайне, профсоюзные представители одновременно принимают на себя бремя ответственности за сохранность этой информации.

КАК БЫТЬ С ДАННЫМИ ПЕРСОНАЛЬНЫМИ?

Еще один часто используемый работодателями предлог для отказа профсоюзам в предоставлении информации - это наличие в составе запрашиваемых сведений персональных данных работников.

Вопросы защиты персональных данных регулируются ФЗ-152 от 27.07.2006 “О персональных данных”. Кроме того, особенности защиты персональных данных работника в рамках трудовых отношений регулируются нормами ТК РФ.

Согласно ст. 3 ФЗ “О персональных данных”, персональные данные - это любые сведения, относящиеся

прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). Статья 7 указанного закона устанавливает, что лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать их третьим лицам и не распространять без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работодатель обязан не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, кроме случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (абз. 2 ст. 88 ТК РФ).

Эти положения законодательства зачастую используются работодателями для отказа профсоюзу в предоставлении информации, содержащей персональные данные. Но при этом работодатели упускают из вида другие нормы законодательства, имеющие немаловажное значение в данном вопросе.

Как следует из положений п. 7 ч. 1 ст. 6 ФЗ “О персональных данных”, допускается передача персональных данных, если это необходимо для осуществления прав и законных интересов третьих лиц при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных.

Абзац 8 ст. 88 ТК РФ устанавливает требование к работодателю передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными

работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Профсоюзы в силу закона (ст. 29 ТК РФ) и их уставных документов являются представителями работников в социальном партнерстве. Право профсоюзов на получение от работодателей сведений, необходимых для выполнения тех или иных функций, предусмотрено многочисленными нормами законодательства. Информация, запрашиваемая профсоюзами от работодателей и подпадающая под определение персональных данных, всегда касается вопросов трудовых отношений: это сведения о заработной плате, времени труда и отдыха, предоставлении работникам установленных гарантий и компенсаций и т.п. Без этих данных профсоюзы не могут контролировать соблюдение работодателями трудового законодательства, выполнение условий колдоговоров и соглашений. Поэтому отказ работодателей предоставить эту информацию профсоюзам нельзя признать правомерным - его необходимо своевременно обжаловать (см. № 15, 2013).

Следует признать, что законодательство, регулирующее вопросы предоставления работодателями информации (в том числе персональных данных работников) профсоюзам, нуждается в совершенствовании. В качестве мер по улучшению можно предложить следующее:

- сокращение сроков предоставления сведений в соответствии со ст. 51 ТК РФ;
- ужесточение ответственности работодателя за непредоставление данных по запросу профорганизации;
- включение в ФЗ “О персональных данных” норм, регулирующих вопросы предоставления персональных данных работников по запросу профсоюзной организации;

- устранение на законодательном уровне противоречий, связанных с предоставлением по запросу профсоюзов информации, отнесенной работодателем к коммерческой тайне.

Вопросы предоставления сведений профорганизации могут быть урегулированы в рамках коллективного договора или соглашения. Стороны могут установить в данных актах порядок, пределы и другие условия предоставления сведений, а также урегулировать “скользкие” вопросы, связанные с коммерческой тайной, персональными данными и т.п. При этом для определения состава предоставляемой профсоюзу информации можно использовать положения Рекомендации МОТ № 129 от 1967 года о связях между администрацией и работниками на предприятии.

В Рекомендации указано, что предоставляемые администрацией данные должны по мере возможности включать все интересующие работников вопросы, относящиеся к работе предприятия. В частности, администрация должна предоставлять следующие сведения:

- общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по службе на предприятии;
- общие условия труда;
- социально-бытовое обслуживание персонала (медобслуживание, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений, банковское обслуживание и т.д.);
- системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

- общее положение предприятия и перспективы или планы его развития;
- разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников на предприятии;
- методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и работниками и их представителями, с другой.

Официальный сайт www.solidarnost.org

ПЕРВОМАЙ В СОВРЕМЕННОМ ВИДЕ.

Первомай в современном виде возник в конце XIX века в рабочем движении, выдвинувшем в качестве одного из основных требований введение восьмичасового рабочего дня.

До середины XIX века рабочий день в большинстве стран длился 10-12 часов при шестидневной рабочей неделе. Борьба рабочих за свои права привела к сокращению рабочего дня, а вот рабочая неделя еще около 100 лет оставалась прежней.

Не случайно в Австралии День труда имеет официальное название «День восьми часов» (8 Hours Day).

Об этой победе рабочих в Австралии напоминают цифры 888, которые можно заметить на многих зданиях городов. Эти цифры стали украшать дома как знак поддержки идей британского социалиста Роберта Оуэна, считавшего, что каждому человеку необходимо 8 часов на работу, 8 часов на отдых и развлечения и 8 часов на сон. Идеи знаменитого утописта стали той философской основой, которая помогла Движению 8 часов добиться успеха.

21 апреля 1856 года в Австралии, каменщики и другие рабочие на стройках Мельбурна прекратили свою работу и прошли маршем от Мельбурнского университета до здания парламента, выдвинув требование сократить рабочий день до 8 часов. Выступление мельбурнских рабочих завершилось победой, и с этого времени жители австралийского города были признаны первыми организованными рабочими в мире, добившимися перехода на 8-часовой рабочий день с сохранением прежней заработной платы.

Действия рабочих Мельбурна стали примером для жителей других стран и привели к появлению международного Дня труда (Labour Day), который также называют Майским днем (May Day).

Официальный сайт www.mgoprofgos.ru

