

ПРОФСОЮЗЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник материалов

Красноярск 2016



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПРОФСОЮЗЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник материалов
VII Региональной научно-практической конференции

18 марта 2016 года

УДК 331.105.44(470+571)(06)
 ББК 66.72(2Рос)я4
 П84

Рецензент – доктор пед. наук, профессор, заведующий кафедрой иностранных языков Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева – Петрищев В.И.

Авторский коллектив:
 доктор социол. наук, доцент – С. В. Гришаев,
 канд. экон. наук, доцент – Е. Н. Сочнева,
 канд. пед. наук – Н. А. Колесникова.

Профсоюзы: реалии и перспективы : сборник материалов VII
 П84 Региональной научно-практической конференции, 18 марта 2016 г. /
 Акад. труда и соц. отношений, Краснояр. филиал, Федерация
 профсоюзов Краснояр. края ; [редкол.: С. В. Гришаев, Е. Н.
 Сочнева, Н. А. Колесникова]. – Москва : ИИЦ «АТиСО», 2016. –
 185с.

ISBN 978-5-93441-540-3

Сборник материалов посвящен актуальным проблемам деятельности профсоюзов в современных условиях. В нем освещены вопросы по различным аспектам профсоюзной деятельности.

Адресовано представителям профсоюзных организаций профсоюзным активистам, научно-педагогическим работникам, аспирантам, студентам, и всем, кто интересуется проблемами профсоюзного движения.

УДК 331.105.44(470+571)(06)
 ББК 66.72(2Рос)я4

ISBN 978-5-93441-540-3

© Авторский коллектив
 © ОУП ВО «АТиСО»
 Красноярский филиал, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

СЕКЦИЯ 1. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ И РЕГИОНА	7
ГОДЫ СТАНОВЛЕНИЯ, БОРЬБЫ, ЗРЕЛОСТИ (К ЮБИЛЕЮ ФНПР) Кулакова А. А.	7
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КРАЕВОГО СОЮЗА ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ» Архипова Г.Е.	11
ПРОФСОЮЗЫ ГЕРМАНИИ И ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ДЛЯ РОССИИ Пасова Н. В.	22
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ ПО УГОЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЯМ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ. Хамитов И.Х.	28
ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Торопов С. Е.,.....	37
СОЗДАНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОМНЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ Кривчиков В.А.....	41
ФНПР В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВОВОЙ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ФУНКЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Дьякова О., Мовсесян А., Колесникова Н.А.	44
СТУДЕНЧЕСКАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ВАЖНАЯ ЧАСТЬ СИСТЕМЫ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ Еремкина Д.А., Качаева М.Г., к.э.н., доцент Шестакова Н.Н.	49
ПРОФСОЮЗЫ ПОМНЯТ, ЧТЯТ И ГОВОРЯТ СПАСИБО ЗА ПОБЕДУ! Гурулев.С.А.	53
МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА В ПРОФСОЮЗЕ Яблонская Е.В.	60
ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА – ФАКТОР КАЧЕСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ Софронова О.Г.....	65
РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ МРОТ Медведева А.С.....	74
ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ АУТСОРСИНГ И ПРОФСОЮЗ Карайченцева Е. В.....	82

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРОФСОЮЗ Карайченцева Е. В.	87
ПРОФСОЮЗ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ Гурова Д.А, Страгустова Ю.Е., к.э.н., доцент Шестакова Н.Н.	91
УЧАСТИЕ В РАЗРЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ПРОФСОЮЗОВ И ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ Пичирига Ю.П., к.э.н., доцент Кочелорова Г.В.,	95
СЕКЦИЯ 2 РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ И РЕГИОНА	100
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ Бузунова О.А.	100
ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ Плахотнюк А. И.	107
ПЕНСИОННАЯ УВЕРЕННОСТЬ И ОПРЕДЕЛЕННОСТЬ Черемисова О. А.	115
ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ОБРАЗОВАНИИ Карнаухова Е.Ю.	119
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ Корнева Ю.А. Кривоконева К.В.	122
ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ Кох Н.В., Лобова О.М.	126
ДОХОДЫ И РАСХОДЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Нестеренко С.М.	128
ОБ ОТМЕНЕ ИНДЕКСАЦИИ ПЕНСИЙ РАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ Янковская В.А.	132
ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ Саночкина И.С, Анциферова И.А.	138
МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СООТВЕТСТВИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА Софронова О.Г.	144

СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА Сафарян К.А, Нестеров В.Н.	154
ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ. Чурсина Т. С.	160
СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ Антоненко А. В., Мисинева И.А.	159
ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ <i>Нефедкина А.А.</i>	168
БЕЗРАБОТИЦА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ Пермякова С.А., Мисинева И.А.	173
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР РОСТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА <i>Прокопьева И. Ю.</i>	178

СЕКЦИЯ 1. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ И РЕГИОНА

ГОДЫ СТАНОВЛЕНИЯ, БОРЬБЫ, ЗРЕЛОСТИ (К ЮБИЛЕЮ ФНПР)

Кулакова А. А.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В данной статье представлены наиболее крупные выступления российских трудящихся под эгидой ФНПР.

This article presents the largest Russian speaking workers under the aegis of FITUR

23 марта 1990 года состоялся первый учредительный съезд республиканских профсоюзов РСФСР, который провозгласил независимость от Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) и от отказ от идей марксизма-ленинизма, с созданием «Федерации независимых профсоюзов России» (ФНПР).

ФНПР стала инвестором строительства заводов по розливу минеральной воды в Ессентуках, Железноводске и Сочи, а также стала учредителем страховой компании «РОСНО», коммерческого банка профсоюзов Москвы и банка «Солидарность».

По состоянию на 05.03.2015 года ФНПР — самое крупное общественное объединение России, в которое входит 42 общероссийских отраслевых профсоюзов. В различных регионах России (республиках, краях, областях) действуют 80 территориальных объединений организаций профсоюзов, наряду с отраслевыми профсоюзами являющихся членскими организациями ФНПР. 5 общероссийских профсоюзов сотрудничают с ФНПР на основе соглашений.

По данным на 05.03.2015 год в организациях, входящих в систему ФНПР, состоит более 21 млн. человек. При этом в 2001 году ФНПР объединяла 34,8 млн. членов профсоюзов, в а 2013 году - более 22 млн. членов профсоюза.

ФНПР является самым крупным объединением трудящихся России и объединяет 122 членские организации, в том числе 42 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. 5 общероссийских профсоюзов сотрудничают с ФНПР на основе соглашений.

Высшим органом ФНПР является съезд. В период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный Совет, заседания которого проводятся не реже двух раз в год. Для оперативного руководства деятельностью Федерации из числа членов Генсовета ФНПР избирается Исполнительный комитет ФНПР. Председателем Федерации Независимых Профсоюзов России с 1993 года избирается Михаил Викторович Шмаков.

Программа Федерации Независимых Профсоюзов России «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятая в 2015 году IX съездом ФНПР, определяет перспективные задачи Федерации. Это – установление заработной платы в России на достойном уровне, обеспечение занятости и безопасных условий труда, справедливых пенсий, соблюдение государственных социальных гарантий, создание условий для гармоничного развития личности.

В 2012 году на основе Программы ФНПР и Концепции Достойного труда, разработанной Международной организацией труда, были сформулированы стандарты Достойного труда как фундамента социальной политики. Эти стандарты составляют сегодня базу для переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

Из наиболее крупных выступлений российских трудящихся под эгидой ФНПР следует отметить Всероссийскую акцию протеста осенью 1998 года

“Нет — губительным экономическим реформам!”, Всероссийскую акцию протеста в июне 2004 года «Нет – наступлению на социальные права и интересы трудящихся и населения». В апреле – мае 2007 года прошли три этапа коллективных действий ФНПР под общим лозунгом «За соблюдение прав трудящихся! За достойную жизнь!». В поддержку требований ФНПР был проведен сбор миллионов подписей в трудовых коллективах. Ежегодно в России возникают и разрешаются до 30 крупных трудовых конфликтов в различных отраслях.

С 2008 года ФНПР активно включилась в глобальную международную компанию: Всемирный день действий «За достойный труд!» 7 октября. Перед лицом вызовов кризисных явлений в экономике и социальной сфере российское и международное профсоюзное движение демонстрируют солидарность и сплоченность своих действий. 7 октября 2014 года Всероссийская акция профсоюзов прошла под девизом "За достойный труд в мире без войн и санкций!"

В период острой рецессии 2008 – 2010 годов ФНПР сформулировала конкретные предложения в антикризисную программу Правительства РФ и приняла самое активное участие в ее реализации. Эффективная деятельность ФНПР по недопущению массовой безработицы и резкого снижения уровня жизни россиян показывает, что российское профсоюзное движение испытание кризисом выдержало и укрепилось.

В первомайских шествиях и митингах, организуемых ФНПР, ежегодно принимают участие миллионы россиян, предъявляя насущные требования к работодателям и исполнительной власти. 1 мая 2014 года в Москве впервые после распада СССР профсоюзные колонны прошли по Красной площади.

Во многом благодаря протестным действиям профсоюзов удается: сдерживать неконтролируемый рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги и энергоносители, повышать уровень оплаты труда, запрещать использование заемного труда, заставлять работодателей и власти садиться

за стол переговоров по вопросам обеспечения занятости и охраны труда, соблюдения надлежащих государственных социальных гарантий.

ФНПР, ее членские организации оказывают большую практическую помощь работникам, принявшим решение вступить в профсоюз или создать профсоюзную организацию. Только в 2013 году в профсоюзах, объединяемых ФНПР, было создано более 5,5 тысяч новых первичных профсоюзных организаций. Вступило в профсоюзы, объединенные ФНПР, 1,5 миллиона человек.

В 2015 году состоялся IX съезд Федерации Независимых Профсоюзов России. Решения IX съезда ФНПР направлены на рост заработной платы трудящихся, сохранение рабочих мест, обеспечение достойных пенсий, а также укрепление организационной структуры и повышение эффективности деятельности российских профсоюзов.

По мнению российских профсоюзов, увеличение покупательной способности населения послужит стимулом для роста производства товаров и услуг первой необходимости внутри страны, основой для роста сбережений и инвестиций, создания прочной базы для развития отечественного производства.

С этой целью ФНПР предлагает Правительству Российской Федерации:

- довести минимальный размер оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в срок до 2017 года;

- сохранить действующий механизм индексации пенсий, пособий, социальных выплат;

- обеспечить безусловное выполнение указов Президента Российской Федерации в части повышения заработной платы отдельных категорий работников бюджетного сектора, не допуская искусственного занижения целевых показателей по заработной плате;

-увеличить дотации федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы;

-пересмотреть размеры пособий по безработице;

-приостановить взимание налога на недвижимость физических лиц на основе её кадастровой оценки до утверждения единой и обязательной методики определения кадастровой стоимости и до стабилизации экономической ситуации в стране;

-ускорить работу по установлению базовых окладов работников бюджетной сферы по профессиональным квалификационным группам в 2015 году.

Предлагаемые меры позволят снизить социальную напряженность и стабилизировать общественно-политическую ситуацию в стране.

Список литературы:

1. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>
2. <http://www.fpkk.ru/>
3. <http://www.fnpr.ru/n/241/10417.html>
4. <http://vrnosprof.ru/index.php?id=134>

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КРАЕВОГО СОЮЗА ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

Архипова Г.Е.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: в статье проанализирована динамика изменения количественного состава работников предприятий, состоящих в профсоюзных организациях, а также деятельность профорганизаций, выявлены недостатки и возможные пути совершенствования.

Актуальность определяется текущей экономической ситуацией в крае и стране, когда в условиях кризиса профсоюз остается практически единственной организацией, способной отстаивать трудовые интересы граждан.

На сегодняшний день в ФПКК входят 19 территориальных (краевых), дорожных, бассейновых организаций, 2 первичные профорганизации. Красноярская территориальная (краевая) организация профсоюза работников лесных отраслей РФ прекратила свою деятельность и постановлением Президиума Профсоюза работников лесных отраслей РФ снята с профсоюзного обслуживания 18.12.2015 г.

На основе соглашений ФПКК взаимодействует с 9 профсоюзными организациями: Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (Электрохимическим заводом г. Зеленогорска, Горнохимическим комбинатом, Территориальной профсоюзной организацией г. Железногорска, Территориальной профсоюзной организацией г. Зеленогорска), профсоюза общего машиностроения РФ (ППО ОАО «Красмаш», ППО ОАО «Информационные спутниковые системы», ППО ОАО «Красноярский завод холодильников «Бирюса»), профсоюза нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ ППО «Красноярского завода синтетического каучука», ППО ЗАО «Ванкорнефть».

По данным агентства труда и занятости населения Красноярского края в 2015 году экономически активное население составляло 1 501 тыс. человек. По данным сводных статотчетов членских организаций ФПКК на 1 января 2016 г. ФПКК объединяет в целом по краю 284056 членов профсоюзов. Из них 253728 членов профсоюзов членских организаций ФПКК и 30328 членов профсоюзов организаций, сотрудничающих с ФПКК на основе соглашений.

В 2015 году 8 краевых организаций профсоюзов и ППО «НПП «Радиосвязь» отмечают увеличение численности своих рядов. Это краевые

организации профсоюзов работников строительства (+454), водного транспорта (+216), угольщиков (+149), химической промышленности (+194), ППО «НПП «Радиосвязь» (+315 чел.) и др.

В течение 2015 года в профорганизациях профсоюза строителей не допущено резкого снижения численности членов профсоюза, отмечается естественное движение: среди работающих численность уменьшилась на 117 чел, в студенческих организациях увеличилась на 570 чел. В целом же по краевой организации увеличение численности произошло за счет приема 918 новых членов профсоюза, из которых молодежь составила 85,2%.

Продолжает наращивать профсоюзное членство ППО «НПП «Радиосвязь». Усиливается влияние профсоюзной организации на многие процессы внутри коллектива, положительно решаются трудовые и социальные проблемы работников, увеличены льготы в Коллективном договоре, организован досуг, вниманием окружены ветераны и молодежь – все это способствует привлечению в ряды профсоюза молодых работников. Активная позиция профсоюзной организации проявилась и в реализации проекта по реализации проекта строительства жилья. Социально-значимое событие 2015-2016 годов – сдача четырех десятиэтажных домов в рамках жилищно-строительного кооператива (ЖСК), созданного из числа работников АО «НПП «Радиосвязь», по обеспечению сотрудников доступным жильем эконом-класса.

В большинстве членских организаций ФПКК в 2015 году произошло уменьшение количества членов профсоюзов на 9647 человек. Наиболее существенные потери (от 800 человек и выше) отмечены в 4 краевых организациях профсоюзов:

- образования и науки - 3782 чел.;
- железнодорожников - 2619 чел.;
- жизнеобеспечения - 1950 чел.;
- здравоохранения - 806 чел.

Краевая организация профсоюза работников народного образования и науки отмечает сокращение количества обучающихся на 4395 человек. Эта тенденция объясняется переходом учреждений высшего образования на 2-х ступенчатую модель обучения (бакалавриат и магистратуру). По данным Росстата, количество студентов в Красноярском крае сократилось в 2015 году на 6,2%. И, в первую очередь, это отразилось на количестве обучающихся в СФУ, а оно сократилось на 16,3% (с 25028 до 20932 человек). Эта тенденция отразилась и на количестве студентов-членов Профсоюза.

Значительные потери в составе ДОРПРОФЖЕЛа объясняются переводом работников из структур РЖД в частную компанию «Системы консалтинга и аутсорсинга».

Краевой организацией профсоюза жизнеобеспечения в 2015 году снято с учета 20 ППО в связи с реорганизацией и ликвидацией предприятий, что привело к сокращению численности работников отрасли на 5575 человек, а членов профсоюза на 1950 человек. По-прежнему идет оптимизация рабочих мест на предприятиях газового хозяйства, и, как следствие, произошло сокращение численности членов профсоюза на 151 человека.

В целом по краю (данные органов статистики за ноябрь 2015 г.) численность работающих уменьшилась на 20589 чел. (с 1031905 чел. в 2014 г. до 1011316 чел. в 2015 г.). В прошлом году в этом показателе наблюдался прирост работающего населения на 1880 чел. Охват профчленством всего работающего населения края сократился на 0,07 % по отношению к прошлому году и составил 19,93 %.

Стоит отметить, что по результатам деятельности краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевого координационного комитета содействия занятости населения, взаимодействию сторон социального партнерства в случае массовых высвобождений отменено высвобождение 8,6 тысяч человек (что составляет 33% от предполагаемого высвобождения), трудоустроено 2,2, тысяч человек

(24% от фактического высвобождения) и переведено к другому работодателю 1,3 тысячи человек (5%).

О снижении количества работающих во многих отраслях свидетельствуют факты из пояснительных записок. Так, численность работающих на предприятиях и организациях, где действуют первичные профорганизации Всероссийского Электропрофсоюза, уменьшилась по сравнению с предыдущим отчетным периодом на 954 человека, а численность членов краевой организации уменьшилась на 410 человек. Снижение численности профорганизаций произошло по причине возобновления процессов реформирования на предприятиях электроэнергетики, оптимизации штатной численности работников, а также ликвидации 5 ППО.

Численность членов профсоюза работников природноресурсного комплекса сократилась на 473 человека в связи с резким сокращением общей численности работающих по всем производственным предприятиям, и, в первую очередь, по нефтеразведочным экспедициям, входящим в частную компанию ПАО «Геотэк – Сейсморазведка».

Однако, количество работающих на предприятиях, где есть наши ППО, увеличилось на 991 человека по сравнению с прошлым годом.

Возросло количество организаций профсоюзов, работающих с нами на основе соглашения. В 2015 году количество членов профсоюзов в этих организациях увеличилось на 1835 чел.

Цифра охвата профчленством работающих и учащихся по ФПКК составляет сегодня 66,9 %. Эта цифра по сравнению с прошлым годом увеличилась на 1,2%.

Анализируя данные по охвату профчленством среди работающих, следует отметить, что 10 членских организаций имеют показатель охвата профчленством среди работающих ниже среднекраевого. Самый низкий процент охвата работающих в краевых организациях профсоюзов

машиностроителей (23,2 %), госучреждений (23,9 %), АПК (27,9 %), авиационных работников (30,2%), природоресурсного комплекса (34,5%), культуры (36,1%).

Анализ охвата профчленством ведут все краевые организации профсоюзов в разрезе предприятий, подведомственных структур. Низкий процент охвата профсоюзным членством работающих в предприятиях авиатранспортного комплекса связан с малочисленными профорганизациями в аппарате управления ГП КК «КрасАвиа», где действуют 2 ППО – авиарботников и летного состава, в ООО «АэроГео», ООО «Авиакомпания «Турухан» часть работников проживают и работают в представительствах компании в других регионах. Однако, несмотря на низкий охват в целом по отрасли, в организациях гидрометслужбы процент охвата составил 40,6%, у государственных служащих – 42%.

Краевая организация профсоюза водного транспорта отмечает, что на ряде предприятий было принято решение о сокращении численности штатов. Под сокращение попали в основном работники пенсионного возраста (в том числе и члены профсоюза), что в свою очередь привело к пропорциональному уменьшению членов профсоюза по отношению к общему числу работающих.

В 2015 году на горно-металлургических предприятиях края стабилизировалась ситуация в отношении численности работающих, однако реструктуризация продолжалась, что нашло отражение в структуре и численности ППО. Так «Ачинский политехнический техникум» был присоединен и вошел в состав КБОУ «Ачинский колледж отраслевых технологий и бизнеса», в котором существовала ППО образования и науки. Некоторое время в колледже существовали 2 организации профсоюзов (ГМПР и работников образования и науки). В сентябре 2015 г. ППО ГМПР была окончательно ликвидирована. Прекратили деятельность ОАО «Красноярское ремонтно-строительное специализированное управление» и

ППО ОАО «Красноярское РССУ». Произошла реорганизация в виде объединения профессионального лицея № 40, Ачинского профессионально-педагогического колледжа и Ачинского сельскохозяйственного техникума. Из структуры ППО ОАО «АГК» исключена цеховая профорганизация, численностью 149 чел., в связи с ликвидацией производственных структур. «Краснокаменский рудник» снизил число работающих с 503 до 240 чел., соответственно уменьшилось количество членов профсоюза с 254 до 95.

Всего на территории края функционирует 2983 ППО. Из них 2863 первичных профсоюзных организаций членских организаций ФПКК и 120 ППО, работающих на основе соглашений.

Всего лишь 3 краевые организации профсоюзов государственных учреждений (+1), культуры (+49), связи (+1) в целом по году увеличили число своих первичных профорганизаций.

В связи с проведением отчетно-выборной кампании в краевой организации профсоюза работников культуры были преобразованы структурные звенья профорганизаций. Цеховые организации преобразовались в полноценные ППО, районные организации распались на отдельные ППО учреждений культуры. В отрасли в целом идут структурные преобразования, сопровождающиеся сокращением численности или штата работников.

8 организаций в составе ФПКК уменьшили количество первичных организаций, 10 – остались на уровне прошлогодних показателей. В целом по краю количество ППО уменьшилось на 31 организацию. Профсоюзу жизнеобеспечения, например, не удалась попытка создания ППО в 8 муниципальных районах и 2 городских округах. Продолжается отток членов профсоюза с предприятий коммунальной энергетики по причине перехода предприятий ЖКХ в большую энергетику.

Вследствие реорганизации учреждений здравоохранения количество ППО Профсоюза по сравнению с 2014 г. уменьшилось на 17. Уменьшение связано с объединением медицинских организаций края.

Из состава краевой организации профсоюза «Торговое Единство» выведено 15 ППО (197 членов профсоюза) по различным причинам: продажа площадей и ликвидация, сдача всей площади магазина в аренду, реорганизация, смена собственника и т.д.

Над созданием новых ППО членские организации ФПКК в 2015 году работали менее успешно, чем в 2014 году. Вновь создано 79 профорганизаций (против 98 в 2014 г.). Рекордсмены в создании ППО: краевые организации профсоюзов работников народного образования и науки (+51), жизнеобеспечения (+10), госучреждений (+8), здравоохранения (+3). По 1-2 новой ППО создали 5 краевых организаций: электропрофсоюза, торговли, агропромышленного комплекса, ГМПП и железной дороги.

В сентябре 2015 года создана ППО на Богучанском алюминиевом заводе, стратегическом предприятии горной металлургии (561 член профсоюза) Нижнего Приангарья.

В отдельных ППО Всероссийского Электропрофсоюза удалось добиться положительных результатов по увеличению численности членов профсоюза: «Краевая сетевая компания-сервис», «Назаровской ГРЭС», «Красноярской ГЭС». Увеличить удалось благодаря активной работе председателей и профактивистов указанных организаций.

Анализ данных отчетов о качественном составе членов профсоюзов показал, что 56,2 % членов профсоюзов составляют женщины, а охват профчленством среди них – 61,7 %. Из общего числа членов профсоюзов края: работающих – 79,46 %, учащиеся составляют 16,35 %, неработающие пенсионеры – 4,18 % .

Профсоюзная молодежь до 35 лет составляет 36,4 % от общего количества членов профсоюзов края. В составе ФПКК молодых людей –

92414 чел. У организаций на соглашении количество работающей молодежи составляет 5883 чел. Поэтому общее количество молодежи в профсоюзных рядах края – 98300 человек. При этом отмечается уменьшение молодежи на 1279 чел. по отношению к прошлому году. Значительно увеличился процент охвата профчленством работающей и учащейся молодежи, он вырос по сравнению с прошлым годом на 5,7% и составляет сегодня 76,05%.

Охват профчленством среди молодежи края работающих и учащихся выше среднего показателя по профсоюзам России и составляет 38%. В составе профсоюзного актива молодых людей уже 33% (против 32,2% в прошлом году). Динамика этих показателей налицо. Это свидетельство успешной реализации профсоюзными организациями края и их молодежными структурами молодежной политики профсоюзов.

В 2015 году впервые принято в члены профсоюзов 28791 чел., что на 2532 чел. больше, чем в 2014 году. Из этого числа: работающих - 19278 чел., студентов и учащихся вузов и учреждений среднего профессионального образования (т.е. молодежи в возрасте до 35 лет) - 9513 чел. В отчетном году вышли из членов профсоюзов по собственному желанию 2591 чел., что меньше показателей прошлого года на 40 чел. Среди причин: прекращение трудовых отношений в связи с увольнением, ликвидацией предприятий, окончание учебы, неудовлетворенность работой профсоюзов по защите прав.

По данным сводных статотчетов 384 ППО возглавляют профорганизаторы (малочисленные ППО до 15 членов), а остальные – председатели ППО предприятий и учебных заведений. Отметим, что число малочисленных ППО сократилось в 2015 году на 61 организацию. Тенденцию сокращения количества малочисленных ППО отмечает также краевая организация профсоюза образования и науки. Это связано с тем, что продолжается процесс оптимизации сети образовательных учреждений, в результате, которого часть малокомплектных детских садов и школ стали филиалами более крупных образовательных учреждений, а это привело к

сокращению их общего числа на 0,7 %. Количество малочисленных ППО в структуре краевой организации сократилось на 8,5 %.

В составе крайкома «Торговое Единство» 64,7% первичных предприятий – это предприятия, относящиеся к микробизнесу (до 15 человек), и работа с такими организациями требует не меньшего, а, порой, большего внимания и усилий.

Освобожденных (штатных) выборных руководителей профсоюзных структур всех уровней 212 чел., что составляет 0,6 % от общего числа профсоюзного актива края (более 37 тыс. человек в членских организациях). Количество профактива в составе ФПКК уменьшилось по сравнению с прошлым годом более чем на 2000 человек. Однако отметим, что общая цифра профактива края указана здесь без учета актива организаций, работающих с ФПКК на соглашении. На платной (штатной) основе работает 75 председателей ППО (это 2,6 % от общего числа руководителей ППО), 80 председателей районных, городских организаций профсоюзов.

Другой статистический показатель работы, отраженный в отчетах, - система обучения профактива. Она направлена на формирование компетенций, необходимых председателям, членам профкомов и постоянных комиссий, профсоюзным активистам и резерву. Обучение ведется на базе Восточно-Сибирского регионального учебного центра профсоюзов (в том числе на выездных циклах), организуются семинары силами краевых организаций профсоюзов, в первичных профорганизациях действуют школы профактива.

В 2015 всеми формами обучения было охвачено 18930 чел., что на 1804 чел. меньше, чем в прошлом году. Прошли профессиональную подготовку и переподготовку, повысили квалификацию 10523 чел. Более 10 тысяч слушателей прошли обучение по актуальным вопросам деятельности профсоюзов в объеме не менее 30 часов.

Школ профсоюзного актива в 2014 г. насчитывалось 470, в 2015 году этот показатель - 428 школ. Из них 387 школ профактива принадлежит краевой организации профсоюза работников народного образования и науки, 18 - крайкому жизнеобеспечения, 11 – крайкому здравоохранения. В среднем обучается по 20 слушателей в школе. В школах профактива прошли обучение в течение года 8407 чел.

Аппарат Всероссийского Электропрофсоюза самостоятельно организовал и провел в 2015 году обучающий семинар для председателей ППО (обучено 26 человек). Крайком АПК ведет обучение за счет грантов. Крайком ГМППР провел профсоюзные уроки в Красноярском индустриально-металлургическом техникуме для 240 чел. Краевым комитетом Профсоюза работников здравоохранения проведено 6 семинаров, в которых обучено 291 человек.

Отчетно-выборная кампания в профсоюзах в 2015 году продолжалась. Отчетно-выборные конференции состоялись в 12 краевых организациях профсоюзов и 2 первичных профсоюзных организациях.

В ходе кампании в краевых организациях профсоюзов в руководстве ТПО смена произошла только в ДОРПРОФЖЕЛ на Красноярской железной дороге.

В 2015 году в 430 первичных профорганизациях прошли выборы. Избрано на профсоюзные должности 4961 профактивиста, впервые выдвинуты в руководство профсоюзными структурами 1606 профсоюзных активистов, что составляет 32,4 % от общего числа избранных. В ходе кампании отмечены 2 случая неудовлетворительной работы председателя ППО и профорганизатора. Общие итоги избирательной кампании в профсоюзах 2014-2016 годов будут рассмотрены на заседании Совета ФПКК в ноябре 2016 г.

Основные цифры статистики по ФПКК в 2015 г. характеризуются неоднородностью в разрезе отраслей, имеют положительную и

отрицательную динамику отдельных показателей. На предприятиях промышленности, строительства, энергетики отмечается положительная динамика, в то время как в профсоюзных организациях социальной сферы отмечаются наиболее существенные потери, что объясняется реорганизацией структуры социальной сферы.

Важно подчеркнуть, что количество членов профсоюзов сокращается преимущественно потому, что сокращается число работающих граждан в целом.

Учитывая общее снижение количества членов профсоюзов, несомненно необходимость дальнейшего организационного укрепления профсоюзных организаций, обоснованного объединения и укрупнения малочисленных профсоюзов, реализации комплекса мер по усилению мотивации профсоюзного членства.

Список литературы

1. Официальный сайт: <http://fpkk.ru/>
2. <http://www.fpkk.ru/read.php?sname=about&articlealias=aboutfpkk>
3. <https://yadi.sk/i/0LMIEcUwpmYK3>
4. <https://yadi.sk/i/mKOUHо2ptwnZ>

ПРОФСОЮЗЫ ГЕРМАНИИ И ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ДЛЯ РОССИИ

Пасова Н. В.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описываются профсоюзы Германии, дается их краткая характеристика и основные принципы. Проводится анализ моделей профсоюзов Германии и России, и предлагаются возможные рекомендации использования положительного опыта профсоюзов Германии в России.

Профсоюзы в Германии – одни из самых мощных в Европе. Они обладают реальной силой, способной не только отстаивать интересы трудящихся, но и подчас изменить трудовое законодательство.

Если в России работники вступают в профсоюзы в надежде на различные социальные блага, например, бесплатные путевки в санатории, то в Германии стать членом геверкшафта (нем. – профсоюз) готов каждый уважающий себя трудящийся. Ведь немецкие профсоюзы предлагают своим членам не только помощь и защиту на рабочем месте, но и множество других льгот, как то бесплатные консультации адвоката или курсы повышения квалификации. Именно из профсоюзной казны выплачиваются пособия бастующим и, зачастую, уволенным (помимо государственных социальных выплат, разумеется). Да что там – их влияние распространяется куда глубже: на большинстве промышленных предприятий Германии даже утверждение меню в столовых происходит при их участии.

Годом рождения профсоюзов в Германии принято считать 1865-й год, когда в Лейпциге было основано Всеобщее немецкое объединение работников сигарной отрасли. Именно эта организация стала прообразом всех современных профсоюзов Германии.

В настоящее время в стране насчитывается несколько десятков отраслевых профсоюзов. При этом в широком смысле они представлены тремя объединениями. Крупнейшее из них – Объединение немецких профсоюзов, в котором состоит более 10 млн. членов, занятых в восьми ведущих отраслях: железнодорожники, полицейские, сельхозработники, учителя, строители, медработники и ряд других.

Объединения поменьше – Профсоюз государственных служащих (около 1,5 млн. членов) и Объединение христианских профсоюзов (около 500 тысяч членов). В общей сложности в профсоюзах состоит более четверти всего работающего населения Германии.

Членский взнос, как и в России, в Германии исчисляется из расчета 1% от заработной платы. Около половины собранных средств уходит на зарплаты профсоюзных функционеров, 13% вливается в кассу профсоюза и другие международные профсоюзные организации, 3% – в забастовочный фонд, 2% – в копилку, из которой выдаются деньги на инновационные проекты, примерно столько же отчисляется на учебные программы. Еще около 30% идет на текущие нужды.

Профсоюзы в Германии по факту содержатся из государственного бюджета.

В Германии 85 % всех рабочих, являющихся членами каких-либо профсоюзов, входят в Объединение Немецких Профсоюзов (ОНМ).

Объединение немецких профсоюзов - самая крупная и влиятельная профсоюзная организация Германии, созданная ещё в 1949 году.

В Объединении немецких профсоюзов существует принцип: одна отрасль – один профсоюз. Восемь профсоюзов-членов – это отраслевые профсоюзы, которые объединяют в рамках своей организации всех работников соответствующей отрасли, предприятий или ведомств. Вследствие слияний и объединений возникли крупные многоотраслевые профсоюзы.

Объединение немецких профсоюзов представляет интересы рабочих в частном и общественном секторе, служащих и чиновников.

Виды объединений профсоюзов в Германии по отраслевому признаку

Профсоюзы	Важные отрасли
Промышленный профсоюз «Металл» (IG Metall)	Металлургия, электротехническая промышленность, сталелитейная промышленность, легкая промышленность, очистка текстильных изделий, деревоперерабатывающая промышленность, автомеханики, электрики, столяры, сантехники
Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di)	Государственная служба, торговля, банки, страхование, здравоохранение, транспорт, порты, СМИ, социальные службы, полиграфическая промышленность,

	приватные услуги, пожарная охрана и др.
Промышленный профсоюз «Горное дело, химическая промышленность, энергетика» (IG BCE)	Химическая промышленность, фармакологическая промышленность, горнодобывающая промышленность, энергоснабжающие предприятия и др.
Промышленный профсоюз «Строительство –Аграрный сектор – Экология» (IG BAU)	Строительная промышленность, очистка зданий, аграрный сектор
Профсоюз железнодорожников (EVG)	Железнодорожный и рельсовый транспорт
Профсоюз «Воспитание и наука» (GEW)	Учителя, воспитатели, институты
Профсоюз «Питание – Деликатесы – Рестораны» (NGG)	Пищевая промышленность, мельницы, кафе, рестораны
Профсоюз полиции (GdP)	Полиция

В своей программе Объединение германских профсоюзов придерживается идеи социальной солидарности, то есть выступает за справедливое распределение рабочих мест и доходов, социальных субсидий, льготы, развитие фондов накопления, борьбу с безработицей, равные шансы на успех независимо от происхождения, цвета кожи и пола. В экономике ОНП поддерживают концепцию социально ориентированной рыночной экономики, отвечающей интересам сложившихся общественных структур.

Второе по величине национальное объединение профсоюзов – это Союз государственных чиновников (DBB) с его Тарифным союзом. В его состав входят 39 федеральных профессиональных союзов.

Профсоюз насчитывает более 1,25 млн. членов, который поддерживают 39 других профсоюзов и 16 государственных организаций.

Название недавней программы профсоюза - «Вызовы будущего - создавая возможности». DBB заявляет, что для него «Люди на первом плане», и призывает к борьбе с сокращением рабочих мест.

DBB заявляет, что для него «Люди на первом плане», и призывает к борьбе с сокращением рабочих мест.

Профсоюз позиционируют себя как объединение реформаторов. «Реформы не через экономию средств... Прежде всего права людей. Важен каждый индивид». DBB, как и ОНП, выступает за равные возможности для всех, особенно в вопросах гендерного равенства

Ассоциация Христианских профсоюзов Германии

Данный профсоюз представляет интересы религиозных работников и чиновников. Ассоциация Христианских профсоюзов Германии (СГВ) — третье по величине объединение профсоюзов в ФРГ. Под его началом работают 16 отдельных тарифных переговорных сторон самых различных отраслей, таких как железные дороги, гостиничное дело или сельское хозяйство. СГВ выступает за распространение христианских ценностей на трудовую жизнь. В своей программе СГВ подчеркивает, что СГВ — добровольное объединение самостоятельных профсоюзов.

Основные приоритеты СГВ:

- Реализация христианско-социальных ценностей в работе, экономике, государственной жизни и обществе
- Защита социально уязвимых слоев населения, общественное единение.
- Свобода объединений/союзов в соответствии с Основным законом (рабочие могут выбирать любого представителя для защиты своих интересов)
- Поощрение профсоюзного плюрализма в Европе и ФРГ
- Права и свободы человека — главная ценность правового государства, против всех видов экстремизма

На предприятиях Германии нет привычных профкомов, а есть представитель профсоюза, который входит в производственный совет.

С трудящимися профсоюзы не работают. Его основная задача — налаживать мосты отношений и дружбы между администрацией и профсоюзами, и в конфликтах между работодателями и работниками они не имеют права вставать на чью-либо сторону. Как не могут и организовывать забастовки: производственный совет призван отстаивать интересы компании в целом.

Профсоюзы в Германии работают на уровне всей отрасли, они сами выбирают с какими им предприятиями и организациями работать, а с какими нет. И правила этих профсоюзов автоматически на них распространяются. Ведущие члены профсоюза определяют в переговорах с капиталистами судьбу сотен тысяч рабочих или даже миллионов.

Эти переговоры ведутся примерно так. Предположим, инфляция сильная, относительная величина зарплат резко упала, индексации нет. Профсоюз выступает и говорит объединению капиталистов (есть, как правило, такие «союзы работодателей»), что необходимо поднять всем уборщицам (к примеру) зарплату на 6%. Собственники организаций, в свою очередь против таких повышений.

Активность профсоюза проявляется в сотрудничестве с руководством на крупных предприятиях через организацию переговоров и предварительных забастовок. Обычно где работает много уборщиц (и в крупные фирмы по уборке) профсоюз направляет своих представителей, которые без нажима, приглашают работниц поучаствовать в предупредительной забастовке, из которых часть работниц всегда соглашается, а часть нет. Предупредительная забастовка длится один день и вреда никакого не наносит. За нее потом всем выплачиваются компенсации и все остаются довольны. Увольнять и преследовать за забастовки по закону никого нельзя, п.э. в ходе переговоров работодатели соглашаются на повышении зарплаты от 2% до 4%, что является положительным, однако не всегда это соответствует инфляции, которая составляет 6%.

Профсоюзы, оказывают консультационную помощь, организуют различные курсы и мероприятия, действуют в политике.

В России же забастовки, организованные профсоюзами да еще с компенсацией явление довольно редкое. Поэтому опыт их проведения и достижения желаемых изменений мог бы быть очень полезен на предприятиях в России.

Список литературы

1. Дрибуш Х., Бирке П. Профсоюзы в Федеративной Республике Германия – 2012г.
2. Павлов И. Германский федерализм: опыт реформирования / И. Павлов // МЭ и МО, - 2007.
3. В России и мире, Новости рабочего движения, Рабочее движение, Профсоюзы Германии//22.12.2014

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ ПО УГОЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЯМ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ.

Хамитов И.Х.

заместитель председателя Красноярской территориальной организации
Росуглепроф, Красноярский филиал ОУП ВП «АТиСО», г. Красноярск,
Россия

Аннотация: В статье описывается опыт и практика работы Красноярского территориального комитета Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф)

В Красноярском территориальном комитете Росуглепрофа по состоянию на 01.01.2015 года на учете состояло десять первичных профсоюзных организаций.

Всего работающих на предприятиях угольной промышленности, где есть первичные профсоюзные организации Росуглепрофа, входящие в состав Красноярского территориального комитета, составляло - 6 039 человек, из них членов профсоюза – 4 487, процент охвата профсоюзным членством составлял - 74% (в 2013 году - 72%).

В 2016 году профсоюзная организация пополнилась еще одной первичной профсоюзной организацией и на 01.01.2016 стало одиннадцать,

численность членов профсоюза составляет 4 669 человек (из числа 6 229 работающих) и процент охвата профсоюзным членством составил - 75%.

Данному увеличению профсоюзного членства в первичных профсоюзных организациях на угольных предприятиях способствовала активная работа профсоюзных комитетов по мотивации к профсоюзному членству, а так же появление в Федеральном отраслевом Соглашении по угольной промышленности РФ на 2013-2016 годы нескольких совершенно новых пунктов. В результате сложных переговоров и компромиссных решений Федеральное отраслевое Соглашение по угольной промышленности РФ было подписано 12 апреля 2013 года и 30 апреля 2013 года прошло уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития и занятости Российской Федерации. При этом, ни по одному пункту Профсоюз не допустил снижения льгот и гарантий, а напротив удалось часть пунктов несущих большую финансовую нагрузку для работодателей, а работникам дополнительный доход, распространить только на работников, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке.

Это такие пункты Федерального отраслевого Соглашения, как:

1. Работодатель производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, и членам их семей один раз в три года к месту использования ежегодного отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным легковым автомобилем.

2. В целях достижения максимальной финансовой устойчивости, повышения экономической результативности филиала, закрепления высококвалифицированных кадров, мотивации наиболее профессиональной части персонала к продолжению работы для выполнения производственных планов, программ, повышения производительности труда и, как результат,

обеспечения стабильной и эффективной работы, Работодатель обеспечивает Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), имеющим стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, выплату единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) один раз за весь период работы в угольной промышленности при получении права выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основании заявления и предоставления пенсионного удостоверения;

3. В случае установления впервые Работнику, уполномочившему Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, занятому в Организациях, осуществляющих добычу (переработку) угля, утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания Работодатель в счет компенсации морального вреда Работнику осуществляет единовременную выплату из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюз;

4. Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, проживающим в благоустроенном жилье, Организация один раз в год выплачивает единовременную материальную помощь в качестве частичной компенсации расходов по оплате энергетических ресурсов (отопление) в стоимости коммунальных услуг, но не более цены угля отпускаемого по норме, установленной коллективным договором.

А так же сохранены важные пункты Федерального отраслевого соглашения, это:

1. Согласование с соответствующим органом Профсоюза проектов локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы Работников Организации. Порядок согласования прописывается в Приложении к Коллективному договору.

2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с соответствующим органом Профсоюза. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3. В целях повышения заработной платы Работников в Организациях производится регулярная ежеквартальная индексация, исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики. В коллективных договорах, соглашениях может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень заработной платы (тарифных ставок, окладов).

Указанные пункты Федерального отраслевого Соглашения в обязательном порядке рекомендованы для внесения изменений и дополнений во все коллективные договора угольных компаний РФ.

После вступления в действие Федерального отраслевого Соглашения, соблюдая определенную последовательность, Красноярский территориальный комитет начал работу по разработке и заключению

Соглашения между компанией АО «СУЭК-Красноярск» и Красноярским территориальным комитетом. Согласно Постановлению президиума Красноярского теркома «О вступлении в переговоры по разработке и заключению Соглашения между АО «СУЭК-Красноярск» и Красноярским территориальным комитетом на 2013-2015 годы», которое, также как и ФОС, является базовым документом для разработки и заключения коллективных договоров, была создана совместная комиссия по ведению коллективных переговоров. После проведенных переговоров совместной комиссией было принято решение о пролонгации данного Соглашения до заключения нового.

В организациях, в которых срок действия коллективных договоров не истек, были проведены переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективные договоры в соответствии с новым Федеральным отраслевым Соглашением по угольной промышленности.

Предприятия, состоящие на учете в Красноярском территориальном комитете на 100% охвачены коллективными договорами. Ежегодно на предприятиях проходят отчетные профсоюзные конференции, на которых заслушиваются отчеты работодателей и профсоюзных комитетов о выполнении коллективных договоров. Помимо этого председатели первичных профсоюзных организаций отчитываются, о проделанной профкомом работе за отчетный период (ежегодно).

Профсоюзный актив ежегодно принимает участие во Всероссийском совещании председателей первичных профсоюзных организаций шахт, разрезов, обогатительных фабрик в г. Москве, где обсуждаются вопросы об организации уставной деятельности Росуглепрофа, заключения Федерального отраслевого Соглашения, роста заработной платы, пенсионного обеспечения, охраны труда и многие другие.

Ежеквартально по инициативе Красноярского территориального комитета и председателей первичных профсоюзных организаций проводятся совещания с генеральным директором АО «СУЭК-Красноярск» в г.

Красноярске, с участием заместителей директора, главных специалистов, руководителей производственных подразделений, специалистов по труду и заработной плате охране труда. На совещаниях рассматриваются вопросы оплаты труда, режима рабочего времени, исполнения обязательств по Соглашениям всех уровней и коллективных договоров, а также другие вопросы производственного либо организационного характера возникающих в производственных подразделениях.

Первые руководители компаний и организаций приглашаются на Пленумы и Президиумы Красноярского территориального комитета, они доводят информацию об итогах и перспективах работы предприятий, а также отвечают на вопросы членов профсоюза.

Красноярский территориальный комитет Росуглепрофа, через своих официальных представителей, принимает активное участие в работе Центрального комитета Росуглепрофа и его президиума, комиссий в составе ЦК в г. Москве. На уровне краевой Федерации профсоюзов, председатель Теркома является членом Совета Федерации, членом краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, членом постоянной комиссии по организационной работе и членом методического совета по вопросам профсоюзного образования. Принимает активное участие в работе всех вышеперечисленных коллегиальных органов и комиссий имеет возможность через них взаимодействовать с Краевой Администрацией, Законодательным Собранием, Союзом работодателей и другими общественными и политическими организациями.

Для защиты социально-трудовых и иных прав, а также соблюдения законодательных прав и интересов членов Росуглепрофа в Красноярской территориальной организации создана юридическая служба (юрисконсульт).

Юрисконсульт, если это требуется для члена профсоюза, подготавливает заявления в Государственную инспекцию труда, судебные органы исполнительной власти, а также в органы прокуратуры

Красноярского края. В большинстве своем заявления касаются неправомерных действий работодателей при проведении мероприятий по сокращению численности штатов работников, издании незаконных приказов и осуществлении незаконных увольнений работников, установлению режима неполного рабочего времени, предоставления работодателем ежегодных дополнительных отпусков за вредные условия труда работникам не в полном объеме и по пенсионным вопросам. Составляются иски от работников угольных предприятий к Управлению Пенсионного фонда РФ о досрочном льготном пенсионном обеспечении. При исчислении стажа по льготному списку с вредными и опасными условиями труда, периоды стажа работников в различных должностях не были приняты к зачету Пенсионным фондом по разнообразным причинам. В ходе судебного разбирательства возникает необходимость установления тождественности профессий, данная проблема возникает в связи с тем, что некоторые должности поименованы не в соответствии со Списком производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

Юрисконсультom регулярно проводятся юридические консультации в телефонном режиме, а также выездные консультации, по вопросам, касающимся применения трудового законодательства и других отраслей права (пенсионное обеспечение, гражданское право), консультации по правильному применению и толкованию Устава Росуглепрофа, различных нормативных актов.

Для унификации и улучшения делопроизводства проводится организационная и методическая работа по подготовке внутренних документов первичных профсоюзных организаций и их выборных органов (протоколов, постановлений, заявлений, доверенностей, трудовых договоров с выборными и штатными работниками). После их внедрения осуществляется текущий контроль за надлежащим исполнением этих документов.

Проводится обширная работа по оспариванию ненормативных актов принимаемых Фондом социального страхования. Фонд социального страхования считает, что Профсоюз неправомерно применяет пониженный тариф страховых взносов, что и является спором, который разрешен был в судебном порядке в пользу профсоюза. С учетом сложившейся практики на данный момент оказывается юридическая помощь по оформлению документов и представительству в фонде социального страхования и в арбитражном суде обратившимся первичным профсоюзным организациям. Имеются уже решения судов с положительным исходом.

С 1 апреля 2015 г. в Красноярской территориальной организации Росуглепрофа при коллегиальном решении между руководителями профсоюза, компаниями АО «СУЭК-Красноярск» и ОАО «Красноярсккрайуголь» была возобновлена работа технической инспекции труда. За небольшой промежуток времени техническим инспектором труда осуществлено более 20 проверок, выданы предписания, по устранению более 85 замечаний в области охраны труда, промышленной, пожарной и электробезопасности, экологическому надзору.

Приоритетным направлением взаимодействия сторон является совместная реализация улучшения условий охраны труда, соблюдения требований промышленной и экологической безопасности, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Охрана и улучшение условий труда на производстве является общей зоной ответственности, администрации и профсоюзной организации, так как «Комплексный план по охране труда и промышленной безопасности» является неотъемлемой частью коллективного договора предприятия. Основная нагрузка по разработке комплексного плана, его финансовому обеспечению и исполнению ложится на администрацию предприятия, а профсоюзная организация принимает участие на стадии разработки планов,

но главная функция профсоюза – это контроль за его исполнением и контроль за текущим состоянием охраны труда на рабочем месте.

Во исполнения письма ЦК Росуглепрофа в части еженедельного посещения рабочих мест членов профсоюза председателями первичных профсоюзных организаций, на предмет проверки безопасности условий работы, за отчетный период было проведено около 1 400 таких посещений (ориентировочно 240 проверок в год).

На предприятиях работают уполномоченные (доверенные) лица по охране труда от профсоюза. На 7 (семи) предприятиях избрано 64 уполномоченных (доверенных) лица по охране труда.

Мониторинг работы уполномоченных лиц по охране труда позволил по-новому посмотреть на их работу. В целях достижения максимальной эффективности в первичных профсоюзных организациях началась работа по пересмотру собственных Положений о работе уполномоченных лиц на предприятиях, которые будут учитывать особенности производственных процессов, а так же по согласию сторон, принятую систему льгот и поощрений.

Конечно, успешность совместных действий, направленных на обеспечение безопасного труда работников, может быть достигнута только при достижении социального мира между сторонами. Представители социального партнерства должны понимать, что только позитивное воздействие профсоюзов на сохранение и развитие потенциала трудовых коллективов предприятий будет достигнуто при осуществлении совместной работы в области охраны труда, снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Список литературы

1. Федеральное отраслевое Соглашение по угольной промышленности на период 2013-2016 годы, продлен срок действия до 2016 года.

2. Статистическая отчетность Красноярской территориальной организации Росуглепрофа за 2015 год.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Торопов С. Е.,

Председатель цехового комитета службы СДТУ

ППО «Красноярская ГЭС» КрасКО ВЭП, г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье кратко описываются современные экономические условия и основные юридические проблемы деятельности профсоюзов в России. Определены необходимые действия профсоюзов на уровне законодательных органов власти, отдельных предприятий, первичных профсоюзных организаций и рекомендации членам первичных профсоюзных организаций по содействию развитию профсоюзного движения.

Abstract: The current economic conditions and the basic legal problems of trade unions in Russia are briefly described in the article. The necessary action of trade unions at the level of legislative bodies, individual businesses, trade union organizations and the recommendations of the members of the primary trade union organizations to promote the development of the trade union movement.

Современные условия в России характеризуются значительным оттоком капитала из экономики; притоком трудовых мигрантов из стран-зон военных действий; введенными экономическими санкциями и, как следствие, ростом цен на потребительские товары и средства производства, а также сокращением производства валового внутреннего продукта. Снижение нефтегазовых доходов бюджета РФ не позволяет государству полностью выполнять свои финансовые обязательства перед населением. Пенсии и заработные платы бюджетникам государство индексирует в меньшем размере, чем фактический уровень инфляции.

На рынке труда предложение рабочей силы значительно превышает спрос. Работодатели стремятся лишь сохранить имеющиеся масштабы производства и свою долю товаров на рынке, существенных инвестиций в

расширение производства не предвидится. А занятые наемные работники стремятся в первую очередь сохранить свои рабочие места, а не занятые работники готовы трудоустраиваться за самую минимальную заработную плату. На успешное ведение переговоров работников с работодателями о повышении или сохранении реального содержания заработной платы путем ее индексаций рассчитывать не приходится. В этих условиях отстаивание интересов наемных работников в форме, как экономической борьбы, так и в форме социального партнерства практически невозможно.

Для деятельности профсоюзов сильно ограничена законодательная база трудового кодекса РФ. В трудовом кодексе [1] установлены сложные юридические процедуры по осуществлению забастовок. Аттестация рабочих мест заменена специальной оценкой условий труда приводящей к занижению защищенности работников от вредных и опасных производственных факторов, а также занижению компенсационных выплат работникам. Вызывает большие сомнения, вообще соблюдаются ли нормы трудового законодательства по отношению к большинству наемных работников. Например, большое число работников занято без оформления трудовых договоров. Часто не выполняются требования законодательства по продолжительности рабочего дня, охране труда, условиям труда и минимальной оплате труда.

Чтобы заработать установленный законом прожиточный минимум при установленной минимальной оплате труда необходимо отработать 16-ти часовой рабочий день. Здесь есть противоречие в самом Трудовом кодексе, так как это не соответствует установленному ограничению продолжительности рабочего дня 8-ю часами.

Огромный удар по первичным профсоюзным организациям наносит распространение так называемого аутсорсинга. У работников выведенных подразделений предприятия в другие организации, как правило, ухудшается их социальное и экономическое положение. Профсоюзные организации

теряют свою численность, и способность к организованным солидарным действиям.

В современных условиях действия профсоюзов должны быть направлены на повышение уровня жизни работников. Необходимо как можно быстрее обеспечить Российский рынок дешевыми и качественными товарами. Для этого надо всячески содействовать отмене экономических санкций и восстановлению свободной международной торговли. Необходимо проводить представителей от профсоюзных организаций в органы государственной власти. На законодательном уровне расширять полномочия профсоюзов по контролю над финансовой и производственной деятельностью работодателей. Вовлекать профсоюзы в контроль над расходованием государственных средств, направленных на помощь предприятиям и банкам. Упростить юридические процедуры подготовки и проведения забастовок.

Направлять деятельность профсоюзных представителей в органах законодательной власти на изменение трудового законодательства с целью обеспечения полномочий профсоюзам в области управления кадровыми ресурсами на предприятиях. Профсоюзы должны принимать непосредственное участие в принятии решений по увольнению и принятию работников на работу и по регулированию их заработных плат. Решения профсоюзов в области охраны труда и условий труда должны быть обязательны для выполнения работодателями. Законодательно установить нераспространение действия коллективного договора на не членов профсоюза.

Необходимо налаживать отношения с трудовыми мигрантами, вести с ними просветительскую работу в области трудового законодательства РФ, рассказывать о состоянии профсоюзного движения в России, оказывать мигрантам помощь в создании профсоюзов и привлекать в существующие профорганизации.

Первичным профсоюзным организациям (ППО) необходимо осуществлять свою деятельность среди работников не по наличию у них трудового договора с отдельным работодателем, а по их фактическому месту работы. Если работник работает в организации, не имея с работодателем трудового договора или имеет договор с другим работодателем. Это не устраняет необходимости вести с такими работниками профсоюзную работу по защите их трудовых прав и интересов.

Членам ППО необходимо проводить беседы с работниками, как в организации по месту работы, так и в свободное время с работниками разных организаций. Непосредственно от работников различных организаций собирать информацию о социально-трудовых отношениях в местности и населенном пункте своего проживания. Общение и сбор сведений от работников должны вестись в интересах самих этих работников и отражать их насущные интересы, то есть быть для них жизненно важными. Просвещение работников о профсоюзной деятельности должно вестись не в интересах какой-либо профорганизации или отдельных профсоюзных руководителей, а в интересах вообще всего профсоюзного движения.

Чтобы вести просветительскую работу нужно составить универсальный перечень вопросов, которые имеют жизненное значение в сфере трудовых отношений во многих отраслях экономики и регионах страны. Например, члены ППО должны знать примерный уровень заработных плат по отрасли своей занятости и в районе своего проживания. Также знать продолжительность рабочего дня, условия труда и состояние охраны труда. Знать распространенность применения труда мигрантов, работников, работающих без заключения трудовых договоров или работающих по срочным договорам «заемный труд».

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Официальный сайт ФПКК

СОЗДАНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОМНЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

Кривчиков В.А.

*председатель инициативной группы по созданию ППО в ООО «ЖилКомДом»
ООО «ЖилКомДом», г. Красноярск, Россия*

Аннотация: В статье рассказывается о некотором опыте по созданию первичной профсоюзной организации в небольшом коллективе предприятия жилищно-коммунального хозяйства в курортном поселке.

В данной статье намерен поделиться своим опытом по созданию первичной профсоюзной организации предприятия жилищно-коммунального хозяйства в курортном поселке.

Так сложилось, что меня пригласили на работу в качестве юрисконсульта на предприятие «ЖилКомДом». Предприятие занимается обслуживанием семи многоквартирных домов в курортном поселке в одном из районов Красноярского края. Штатная численность управленческого и обслуживающего персонала 19 человек.

При осуществлении своих обязанностей я внимательно присматривался к условиям труда работников, заработной плате, охране труда и вспомнил поговорку, что новое-это хорошо забытое старое. Когда-то, в далеких восьмидесятых состоял в профсоюзе в заводской профсоюзной организации оборонного предприятия, уплачивал членские взносы, принимал участие в мероприятиях, но в начале девяностых, после приватизации путем акционирования предприятие оказалось в долгах, и кредиторы через арбитражный суд признали его банкротом. После началось сокращение штата и массовое увольнение работников. Тогда и завершилось мое членство в профсоюзной организации. После прошли годы работы, но к вопросу о

своем членстве и создании первичной организации на предприятии вернулся только сейчас, после некоторых размышлений. Следует отметить, что не с первого раза, но после нескольких бесед мне удалось убедить руководителя предприятия, что профсоюз, его создание на предприятии не только является инструментом защиты прав работников, но и отвечает таким интересам работодателя, как повышение имиджа предприятия, его руководителя, делает удобным проведение процесса коллективных переговоров, по вопросам, относящимся к заработной плате и ее повышению, определенных социальных гарантий, поскольку не нужно иметь дело с каждым работником в отдельности, а решать вопросы комплексно с участием избранного представителя работников в лице председателя первичной профсоюзной организации. Конечно, со стороны директора были сомнения относительно того, что профсоюз, конечно же замечательно, но не повлечет ли создание профсоюза и заключение в последующем коллективного договора проведение дополнительных проверок на предмет соблюдения трудового законодательства и возможных санкций за выявление каких-либо нарушений или замечаний. Тем не менее, вопрос на данном этапе разрешился положительно, и директор предприятия выразила свою готовность вступить в профсоюз, при этом заверила о своей безусловной поддержке в реализации инициативы.

При беседе с работниками выяснилось, что некоторые из них, в силу своего возраста, вообще ничего не знают о профсоюзах и возможностях, с помощью которых можно защитить свои социально-трудовые права и законные интересы. Другие работники, из тех, что старше по возрасту вспоминали о новогодних подарках, проведении спортивных соревнований, но недоумевали: зачем создавать профсоюз и при очень невысокой зарплате уплачивать профсоюзные взносы? При том, что новогодние подарки и поздравления с днем рождения и так организуются администрацией предприятия. Очень сложно убедить работников в том, что профсоюзная

организация и членство в ней обеспечивают солидарную поддержку каждого в отдельности и всех вместе не только по вопросам своевременной выплаты заработной платы и индексации, но и служат гарантией от непредвиденных рисков в виде сокращения объемов работ и как следствие, необходимости введения режима неполного рабочего времени или сокращения численности с последующим увольнением.

С избранием по конкурсу нового главы в сельском муниципальном образовании и вступлением его в должность в декабре 2015 года стали происходить события, связанные с попыткой с помощью административного ресурса вытеснить обслуживающую организацию: с завидной регулярностью в сельском клубе стали проводиться заседания и собрания собственников помещений в многоквартирных домах, находящихся на обслуживании в организации о прекращении договора, пересмотре тарифов на содержание, что заставило администрацию и коллектив работников вернуться к вопросу создания первичной профсоюзной организации, поскольку стало совершенно очевидно, что администрации предприятия практически невозможно противостоять недобросовестной конкуренции без организованного представительства работников с целью поиска взаимоприемлемого решения на основе принципов трипартизма: работодатель, работники и представитель муниципальной власти.

Ситуация складывается на фоне сложной социально-экономической обстановки, обусловленной резким падением цен на энергоносители на мировом рынке, экономических санкций, реального падения жизненного уровня вследствие обесценивания национальной валюты и некоторых других субъективных и объективных факторов.

В этих трудных условиях работники и создаваемая ими первичная профсоюзная организация крайне нуждается в финансовой, информационной и организационной поддержке для обеспечения эффективной деятельности на своем уровне с целью недопущения массового сокращения штата.

Действия создаваемой первичной профсоюзной организации могут заключаться в инициативе проведения трехсторонних переговоров на поселковом и районном уровне, коллективном обращении в органы государственной власти, публикациях о сложившейся ситуации в средствах массовой информации и заключении коллективного договора с закреплением основных прав и обязанностей работодателя и работников и по возможности включения в условия коллективного договора дополнительных гарантий и компенсаций, несмотря на то, что на сегодняшний день, с учетом складывающейся обстановки осуществить намеченное будет весьма проблематично.

Вот такие внеочередные задачи поставлены на сегодня. Завтра-проведение первого собрания о создании первичной организации.

Что будет дальше - время покажет.

ФНПР В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВОВОЙ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ФУНКЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Дьякова О., Мовсесян А., Колесникова Н.А.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г.Красноярск, Россия

Аннотация: В условиях нарастания классовых противоречий, в том числе усиливающегося в последние годы наступления на права трудящихся и профсоюзов во многих странах мира, ФНПР в своей деятельности продолжает постоянно укреплять сотрудничество и взаимодействие на всех уровнях.

В настоящее время, по-прежнему актуальной остается тема реализации прав человека на социальную защиту социально-трудовых конфликтов и правовых отношений.

Одной из важнейших проблем в отношении социально-трудовых конфликтов является то, что во многих случаях не соблюдается трудовое

законодательство, а также не закрепляются многие права в коллективных договорах организаций.

Федерация Независимых Профсоюзов России — самое крупное общественное объединение России, в которое входит 46 общероссийских отраслевых профсоюзов. Оно объединяет примерно 95% всех членов профсоюзов в нашей стране, является самой большой общественной организацией России. ФНПР состоит около 25 миллионов человек. Ежегодно в ФНПР вливаются тысячи новых первичных профсоюзных организаций. Специалисты ФНПР всегда готовы помочь в юридическом оформлении, становлении и развитии личности.

Постоянная работа по совершенствованию созданной в области системы социального партнёрства, форм и методов реализации государственной политики в сфере труда, обеспечению трудовых прав и интересов жителей края способствовала росту эффективности экономики и решению социальных проблем в регионе.

В ходе коллективно-договорной кампании последних трех лет в крае действия первичных и территориальных организаций Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания были направлены на повышение уровня реальной заработной платы; сохранение и создание рабочих мест с безопасными условиями труда; повышение уровня социальной защиты работающих граждан и развитие социального партнёрства в сфере труда.

Так, по состоянию на 31 декабря 2015 года, на территории Красноярского края действовало 103 соглашения, из них: региональных соглашений - 2, отраслевых, заключенных на региональном уровне - 10; отраслевых, заключенных на территориальном уровне - 46; территориальных – 37 и иных - 8 [1].

По сравнению с предыдущим годом (на 31.12.2014г. заключено 110 соглашений). Такое уменьшение количества заключенных соглашений

произошло в связи с окончанием срока действия отраслевых соглашений в образовании и культуре.

На уровне отдельно взятой организации, социальное партнерство между работниками и работодателем осуществляется посредством заключенного коллективного договора. Основными приоритетами при заключении коллективного договора, как и в предыдущие периоды, остаются: минимальная заработная плата не ниже прожиточного минимума, вопросы индексации, вопросы охраны труда, дополнительные меры социальной поддержки.

По состоянию на 31 декабря 2015 года в организациях Красноярского края было заключено 2732 коллективных договора, в то время как в 2014г. – 2706. Охват организаций, имеющих первичные профсоюзные организации, коллективными договорами составил 94,6%, это больше чем в 2014 году на 0,9 %, но в то же время на 0,9% уменьшилось количество организаций, не имеющих коллективный договор - 5,4% в 2015г., (6,3% - 2014г.) [3].

Анализ коллективных договоров показывает, что в настоящее время наблюдается тенденция по снижению социальных льгот, гарантий и компенсаций из-за жесткой позиции работодателей по экономии денежных средств, но всё же грубые нарушения отсутствуют, несмотря на ухудшение финансового положения предприятий в связи с объективными причинами связанными с кризисным состоянием экономики.

ФНПР и ее членские организации проводят постоянную работу в реализации правовой функции, представляя интересы членов Профсоюза. Они принимают участие в совместных с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда проверках соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или регулирующих социально-трудовые отношения, права Профсоюза.

Представители ФПКК участвуют в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав профсоюзов и трудящихся. ФНПР активно влияет на процесс совершенствования российского законодательства вообще и трудового законодательства в частности, о чем свидетельствует принятие и совершенствование Трудового кодекса РФ.

Правовые службы ФНПР и её членских организаций постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Ежегодно, при участии профсоюзных юристов, рассматривается 14-15 тысяч подобных дел, при этом в более чем 90 % случаев решения выносятся в пользу работников.

ФНПР играет существенную роль в деятельности профсоюзной стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: из 30 мест профсоюзной стороны ей принадлежат 24, а координатором профсоюзной стороны комиссии избран председатель ФНПР. В рамках работы комиссии регулярно заключаются генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Деятельность Федерации независимых профсоюзов России подробно освещается в газете «Солидарность», доступна информация на сайте и прочих информационных журналов профсоюзной деятельности [1].

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) - орган федерального уровня, стоящий во главе системы социального партнёрства, организующий постоянное взаимодействие правительства, общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей (по 30 человек в каждой стороне). Действует на основании ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [2].

В структуре РТК семь рабочих групп (в соответствии с разделами генерального соглашения), комиссия должна собираться раз-два в месяц, рабочие группы - по необходимости, как правило, несколько раз в неделю, а во время переговоров по новому генеральному соглашению - практически ежедневно.

Главная задача ФНПР добиваться улучшения положения наёмных работников России. Для решения этой задачи организации ФНПР используют все методы взаимодействия с работодателями и госструктурами – от переговоров и социального партнёрства, до организации пикетов, митингов, забастовок и прочих коллективных действий.

В заключение хотелось бы отметить, что проблемы социально-трудовых отношений напрямую зависят не только от экономического и социального состояния. Наличие соглашения, его наполняемость дополнительными гарантиями оказывает положительное влияние на отношение сторон социального партнерства друг к другу.

Несмотря на ряд сложностей, возникающих при заключении, как коллективных договоров, так и отраслевых соглашений. Лишь при заключении этих актов социального партнерства более надёжно осуществляется социально – экономическая защита прав и интересов членов профсоюза, а это приводит в целом к стабилизации ситуации в обществе.

Список литературы

1. Официальный сайт ФНПР www.fnpr.ru
2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru
3. Федеральная служба государственной статистики www.gks.ru

СТУДЕНЧЕСКАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ВАЖНАЯ ЧАСТЬ СИСТЕМЫ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Еремкина Д.А., Качаева М.Г., к.э.н., доцент Шестакова Н.Н.

*Красноярский институт железнодорожного транспорта - филиал
Иркутского государственного университета путей сообщения,
г.Красноярск, Россия*

Аннотация: В данной статье рассматриваются важность и общественная значимость профсоюзных организаций. Занимая серьезное место в системе молодежной политики, профсоюзные организации не только верны идеям и традициям, но и помогают, направляют, и защищают интересы студентов.

In this article importance and the public importance of the trade-union organizations is described. Taking the serious place in system of youth policy, the trade-union organizations not only are faithful to ideas and traditions, but also help, direct, and protect interests of students.

Современность ставит перед молодым поколением цели, которые требуют от него активной жизненной позиции, своего выраженного мнения, полноценного включения в общественные отношения, а так же взаимодействия с людьми и социальными институтами практически во всех сферах жизнедеятельности. Стремление молодёжи к самостоятельности, реализация различных социальных, культурных потребностей и интересов, активного включения в жизнь общества и государства в целом ведёт к возникновению общественных объединений и других форм социальной активности.

Общественные организации студентов представляют собой орган студенческого самоуправления, который обеспечивает личностное саморазвитие студента, свободного выбора, индивидуального творческого подхода и добровольного принятия жизненных ценностей.

В настоящее время на уровне образовательных учреждений можно выделить следующие виды организационных структур студенческого самоуправления:

1. Орган общественной самодеятельности, выполняющий функции студенческого самоуправления (студенческий совет, студенческий деканат, студенческие научно-производственные отряды, студенческие кафедры, студенческие комитеты, студенческие клубы по интересам и т. д.); статус органа может определяться приказом ректора (директора), другим локальным актом образовательного учреждения или договором между органом самоуправления и администрацией образовательного учреждения.

2. Профсоюзная организация студентов, выполняющая функции органа студенческой самодеятельности. Статус и полномочия профсоюзной организации в сфере студенческого самоуправления определяются коллективным договором (соглашением).

3. Орган студенческого самоуправления в форме общественного объединения. Таким объединением может быть студенческий совет, союз студентов данного образовательного учреждения или отделение муниципальной, региональной, межрегиональной, общероссийской общественной организации, заключившей договор с образовательным учреждением; статус этой организации определяется соглашением между объединением и администрацией образовательного учреждения.

4. Профсоюзная организация студентов (далее ПОС) и общественное объединение, совместно выполняющие функции органа студенческого самоуправления; статус органа студенческого самоуправления определяется трехсторонним соглашением; профком приоритетно выполняет функции социальной защиты студентов, а общественное объединение занимается реализацией социально значимых программ (проектов) и поддержкой инициатив студенческой молодёжи.

Одним из традиционных и активных субъектов студенческого самоуправления на уровне вуза зачастую выступает студенческая профсоюзная организация, статус и полномочия которой в сфере студенческого самоуправления вуза определяются коллективным договором (соглашением).

В Красноярском институте железнодорожного транспорта существует свое студенческое профсоюзное объединение – первичная профсоюзная организация студентов Красноярского института железнодорожного транспорта (ППСКрИЖТ), которое согласует свою деятельность с вышестоящим профсоюзным органом РОСПРОФЖЕЛ – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей.

В первичной профсоюзной организации Красноярского института железнодорожного транспорта разработаны и действуют следующие виды программ:

– социальные программы:

а) защита и поддержка студентов;

б) улучшение качества жизни;

в) специальные программы для социально незащищенных студентов (проект «Доступный английский» – предполагает изучение английского языка для социально незащищенных студентов (сироты, малоимущие), проект «Агентство недвижимости» - помогает студентам в поиске жилья. В разработке проект «Служба занятости» - помогает студентам в поиске работы).

– творческий центр:

а) организация содержательного досуга;

б) развитие личных способностей, их раскрытие и совершенствование.

– трудовые отряды:

а) формирование и развитие профессиональных компетенций;

б) погружение в основы железнодорожных специальностей (в разработке проект «Экскурсии» - в данном проекте студенты различных специальностей могут посетить различные подразделения ОАО «РЖД», благодаря чему студенты сами смогут увидеть свою будущую работу);

в) получение практических навыков работы в других профессиональных сферах (открыт набор студентов для работы водителями в лагерях, летом возможность работы проводниками).

– образовательные модули – школа развития

а) в разработке проект «Школа профсоюзного лидера», в котором студенты нашего ВУЗа, имея опыт работы в профкоме, будут рассказывать более молодому поколению студентов о работе первичной профсоюзной организации;

б) командообразование;

в) ораторское искусство.

– отдых и оздоровление

а) предоставление путевок в Сочи в санаторий «Аврора» с 50% скидкой;

б) увлекательные путешествия и новые знакомства;

в) оздоровительные программы.

Значительную роль в более эффективной работе студенческого профсоюза играют межрегиональные и всероссийские семинары, конкурсы, слёты, в которых постоянно от студенческого профсоюза участвуют ребята, наиболее отличившиеся в общественной деятельности. Опыт, который студенты приобретают, существенно увеличивает возможности общественной деятельности ВУЗа. Например, активисты Красноярского института железнодорожного транспорта, принимали участие во Всероссийском отраслевом слете-конкурсе профсоюзный лидер 2015, который проводился уже в десятый - юбилейный раз. И, честь его организовывать выпала городу Екатеринбург.

Важно отметить, что в институте существует направление организации культурно-массовой и спортивной жизни, как факультетов, так и института в целом. (КВН, «Мисс студентка», «Профсоюзный арбат» и т.д.) Для проведения всех мероприятий, которые проводятся силами студенческого актива, руководство института выделяет денежные средства.

Таким образом, подводя итог вышесказанного и принимая во внимание желание молодёжи к объединению с единомышленниками, можно сделать вывод, что деятельность студенческих профсоюзов имеет большую важность и выполняет многие серьёзные задачи в решении проблем будущих профессионалов железнодорожной отрасли.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ(ред. от 22.12.2014)«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
2. <http://mgoprofgos.ru/official/polo/> (Общее положение о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации).

ПРОФСОЮЗЫ ПОМНЯТ, ЧТЯТ И ГОВОРЯТ СПАСИБО ЗА ПОБЕДУ!

Гурулев.С.А.

Красноярский филиал ОУП ВП «АТусО», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описывается, какую помощь оказывали Профсоюзы в годы ВОВ.И какие мероприятия, митинги и действия были проведены профсоюзными организациями в честь ветеранов, защитников Великой отечественной войны, благодаря которым мы живём в мирном и спокойном государстве.

Abstract: This article describes what assistance provided unions during VOV.I any event , rallies and actions were carried out trade union organizations in

honor of veterans , defenders of the Great Patriotic War , thanks to which we live in a peaceful and tranquil state.

Проблемы войны и мира были и остаются важнейшими и актуальными в деятельности руководителей всех государств, всех общественных формирований, в первую очередь профессиональных союзов - самых массовых организаций трудящихся. Профсоюзы всегда являлись надежной опорой и ближайшим помощником государства, всех его структур в решении сложных задач по урегулированию различных социальных конфликтов, по защите прав и интересов трудового народа, заботе о его нуждах и чаяниях.

В годы войны основная масса задач по мобилизации трудящихся на создание трудового фронта легла на плечи профсоюзов. В кратчайшие сроки была выработана программа первоочередных действий, среди которых следует отметить — участие в формировании народного ополчения и подготовке населения к самообороне, организация труда на «оголившись» рабочих местах в промышленности и сельском хозяйстве, помощь семьям фронтовиков. Но вскоре, пожалуй, самой неотложной задачей стала работа, связанная с эвакуацией промышленных предприятий, развертыванием строительства в восточных регионах страны и выпуском военной продукции.

С первых дней войны профсоюзы включились в перестройку народного хозяйства на военный лад, оказывая всемерную помощь армии и фронту. От своевременной и умелой перестройки промышленности, увеличения выпуска оборонной продукции, зависели успехи Советской Армии, ход и исход Великой Отечественной войны. Победа стоила невероятных усилий, пота и слез. Деятельность профсоюзов целиком была подчинена единому закону военного времени: «Все для фронта, все для победы!»

Профсоюзы принимали самое активное участие в эвакуации предприятий промышленности и населения из прифронтовых районов. Успех перебазирования промышленности во многом зависел от слаженной

работы профсоюзных организаций. Именно они взяли на себя одну из главных задач – обеспечение работы тыла, мобилизацию миллионных масс рабочих и служащих на выполнение заказов фронта, для всесторонней помощи армии. В этот период ВЦСПС и Центральные комитеты профессиональных союзов приняли ряд специальных постановлений об оказании помощи хозяйственным органам в эвакуации населения и оборудования. Так в постановлении Секретариата ВЦСПС от 15 октября 1941 года, указывалось: «ЦК профсоюзов, эвакуировавшимся в районы расположения обслуживаемых предприятий, обратить особое внимание на быстрое размещение и устройство рабочих, служащих и членов их семей и на полное восстановление производственных процессов в наиболее короткие сроки». В первые дни войны был создан фонд обороны социалистической Родины. На собраниях рабочих и служащих принимались решения о сборе средств в фонд обороны. Из средств ВЦСПС и ЦК профсоюзов внесли в фонд обороны страны 100 миллионов рублей на строительство танковой колонны «Профсоюзы СССР» и двух эскадрилий самолетов. На средства профсоюзов снаряжались передвижные бани, прачечные, кухни для солдат и офицеров Красной Армии. По инициативе ВЦСПС летом 1942 года был построен и передан в подарок банно-прачечный дезинфекционный поезд № 73. За первые три месяца войны профсоюзные организации московских предприятий и учреждений собрали в фонд обороны около 37 миллионов рублей.

Президиум ЦК профсоюза рабочих лесопильной и деревообрабатывающей промышленности восточных районов принял решение о создании фонда на постройку танковой колонны «Лесопильщик Востока». Президиум ЦК профсоюза рабочих черной металлургии восточных районов принял решение о сборе средств на строительство эскадрильи «Уральский металлург». 3 августа 1941 года во всесоюзный День железнодорожного транспорта, был проведен воскресник. В нем участвовало

более миллиона железнодорожников. В этот день были отремонтированы сотни километров пути, сотни паровозов и вагонов, собрано 7 800 тонн металлического лома. Около 20 млн. рублей было внесено в фонд обороны.

В августе 1941 года постановлением заводского комитета профсоюза Новотрубного завода было решено отчислять ежемесячно однодневный заработок рабочих и служащих завода, начиная с 1 августа 1941 года до конца войны. Ивановский завод текстильного машиностроения в декабре 1941 года обратился ко всем трудящимся Ивановской области с призывом организовать сбор средств на постройку танковой колонны имени М.В. Фрунзе. ЦК профсоюза рабочих добычи золота и платины, рабочие «Дальстроя» передали в фонд обороны страны 386,6 пуда чистого золота и 330 миллионов рублей.

На смену ушедшим на фронт, пришли малоквалифицированные кадры, женщины и молодежь. Профессиональные союзы приняли самое активное участие в повышении квалификации и переквалификации рабочих. XII пленум ВЦСПС предложил профсоюзным организациям развернуть работу по повышению технических знаний рабочих, в особенности женщин и молодежи, через курсы повышения квалификации, стахановские школы, организацию лекций и бесед по техническим вопросам в общежитиях, клубах и красных уголках.

Организация социалистического соревнования и руководство им на предприятиях в годы войны стало делом каждой профорганизации.

На предприятиях широко применялись и такие методы поощрения передовиков соцсоревнования, рекомендованные XII пленумом ВЦСПС, как доски почета, почетные грамоты, книги почета. Значки «Отличник социалистического соревнования», «Ударник сталинского призыва» и многие другие. Соревнование в годы войны подняло творческую активность трудовых масс, породило тысячи мастеров высокой производительности труда.

Большое место в работе профорганизаций занимал общественный контроль над работой столовых, магазинов и подсобных хозяйств.

Одной из основных задач профсоюзных организаций являлась борьба за улучшение условий труда. В цеховых и фабрично-заводских комиссиях по охране труда участвовало в 1945 году около 170 тысяч человек. Число общественных инспекторов в профсоюзных группах в 1945 году достигло 207 тысяч человек. В августе 1944 года Секретариат ВЦСПС утвердил новое «Положение об общественном инспекторе по охране труда подростков», после принятия, которого прошли выборы общественных инспекторов по охране труда подростков на предприятиях. В 1944 году на разных участках народного хозяйства трудилось около 2,5 миллионов подростков, юношей и девушек. Подростки не достигшие 16 лет имели выходные дни и получали ежегодно двухнедельные отпуска. Запрещалось поручать им сверхурочные и ночные работы. За этим строго следили инспектора по охране труда подростков.

Работа профессиональных союзов в военный период была многогранна и охватывала все сферы жизни деятельности и была направлена на достижение полной победы над врагом. Здесь и подготовка свыше 160 тысяч медсестер, 90 тысяч сандружинниц, создание на базе профсоюзных здравниц госпиталей. А их в годы войны было более 200!

В годы войны на предприятиях профсоюзами проводилась огромная культурно-воспитательная работа. В 1943 году профсоюзы провели городские и заводские смотры творческих достижений художественных коллективов. А в 1944-1945 годах по решению ВЦСПС проходил Всесоюзный смотр клубных хоров и солистов. Учитывая большую просветительскую роль профсоюзных библиотек, ВЦСПС организовал, начиная с 1943 года Всесоюзное социалистическое соревнование библиотек. В нем участвовало 16 тысяч профсоюзных библиотек. Библиотеки проводили читательские конференции, литературные вечера, встречи с авторами книг,

новаторами производства. За годы войны число читателей резко выросло, было выдано свыше 40 миллионов экземпляров книг.

В эти же годы профсоюзы значительно укрепили сеть культурных учреждений профсоюзов, что способствовало улучшению пропагандистской и просветительской работы. Ассигнования профсоюзов на этот вид деятельности в 1945 году составлял около 900 миллионов рублей. Число участников художественной самодеятельности профсоюзов к 1945 году составляло — почти девятьсот тысяч человек.

С начала военных действий спортивные общества профсоюзов подготовили для Советской Армии более 2 млн. квалифицированных лыжников, обучили 400 тыс. рабочих и служащих технике рукопашного боя и свыше 125 тыс. плаванию

Во время войны профсоюзы усилили внимание развитию спорта. На эти цели в 1944 году было ассигновано из средств профсоюзного бюджета около 1,5 миллиона рублей, что превышало ассигнования 1940 года более чем в четыре раза. В 1944 году профсоюзы провели 9 109 спортивных соревнований, в которых приняло участие 160 155 человек. В массовых зимних и летних кроссах в 1941-1945 годах участвовало 60 миллионов человек.

Исключительно велика была роль профсоюзов в восстановлении разрушенного войной народного хозяйства. Следом за передовыми частями армии труженики тыла восстанавливали предприятия, железные дороги, шахты, колхозы и жилые дома. Ущерб, нанесенный фашистскими захватчиками советскому народу, составлял 679 миллиардов рублей.

Многогранная деятельность профсоюзов в годы Великой Отечественной войны дает множество примеров самоотверженного выполнения не только производственных, но и общественных обязанностей профсоюзным активом. Свыше 16 миллионов трудящихся были награждены медалью «За

доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.», среди них миллионы профсоюзных активистов.

В честь юбилейной даты 70-летия со дня победы профсоюзные организации провели большое количество мероприятий, и хотелось бы отметить особо яркие:

- автопробег, который 26 марта автоколонна ФНПР проехала по городу Красноярску до площади Победы. Здесь, у Мемориала Победы, состоялся торжественный митинг, в ходе которого участники автопробега почтили память павших на полях сражений Великой Отечественной войны Минутой молчания и возложили цветы к Вечному огню;

- акция «Помните...»;

- встреча трех поколений, посвященная 71-годовщине ВОВ;

- поздравление ветеранов и тружеников тыла представителями первичных профсоюзных организаций, Молодежных Советов и работниками аппарата ФПКК;

- легкоатлетическая эстафета, посвященная 71-годовщине Победы в Великой Отечественной войне в г. Железногорске.

Можно перечислять множество мероприятий, проведенных в честь победы русского народа над фашистскими захватчиками, но всё это можно уместить в одной фразе «мы преклоняемся перед всеми, кто насмерть стоял за каждую улицу, каждый дом, каждый рубеж Отчизны. Мы говорим огромное спасибо!»

Список литературы:

1. <http://www.fnpr.ru/1/36/3756.html>

2. <http://www.kooop39.ru/node/254>

3. <http://riatribuna.ru/news/2015/03/26/63808/>

4.

<http://www.профсоюз46.рф/konkursy/legkoatleticeskaaestafetaposvasenna70-letiapobedyvvelikojotecestvennojvojne>

5. Официальный сайт ФПКК

МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА В ПРОФСОЮЗЕ

Яблонская Е.В.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описаны приоритеты и наиболее эффективные методы мотивации профчленства .

Abstract: the article describes the priorities and the most effective methods of motivation of trade Union membership

Я работаю в организации, имеющей огромный потенциал для пополнения рядов профсоюза, нас 75 человек. Однако, к сожалению, членами профсоюза являются лишь 10. Недавно я возглавила нашу первичную профсоюзную организацию, и разумеется, первое что меня интересует, это привлечение новых членов в профсоюз. А поскольку очереди из желающих пополнить наши ряды у меня нет, придётся моих коллег стимулировать и мотивировать к столь важному в их трудовом пути шагу.

Термин «мотивация» пришёл к нам из западной философии XIX века и впоследствии стал широко употребляться для объяснения причин поведения человека. Мотивация профсоюзного членства – это комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах.

Сначала ответим на вопрос: за счёт кого способен количественно и качественно прирастать профсоюз? Ответ напрашивается сам собой – за счёт молодёжи. Поэтому работа по привлечению в профсоюз должна быть адресной и учитывать молодёжные форматы.

Также нужно учесть, что мотивировать молодого человека одновременно и проще и сложнее, чем человека в возрасте. Проще, так как

он лишён стереотипов, мобилен, активен, энергичен, склонен к изменениям, подвержен влиянию, опирается на авторитет, в массе своей склонен к коллективному проведению досуга, креативен, жаждет новых впечатлений. Сложнее, потому что он склонен к хаотичному мышлению, частично осознаёт собственные действия, непоследователен, подвержен негативному влиянию, снижено критическое восприятие действительности, не обладает достаточным жизненным опытом, часто уходит в область виртуального общения.

Поскольку молодёжь – это огромный стратегический ресурс любой организации, за неё сегодня необходимо бороться. Носители профсоюзной традиции не рождаются сами по себе. Начинать необходимо с семьи, затем – учебные заведения и только потом – производство.

Тогда главная задача профсоюзов России выглядит следующим образом: наладить механизмы выполнения социальных требований молодёжи и привлечь молодое поколение к решению стратегических государственных задач. По сути, осуществить контроль над тем, чтобы конституционные положения переходили из теоретической плоскости в практическую. От реализации молодёжной политики выигрывают все:

- государство, так как приобретает людей с государственным мышлением;

- работодатели, так как получают от молодого лидера «обратную связь» и обеспечивают себе тем самым гибкость в управлении предприятием;

- рядовые члены профсоюза, так как приобретают опыт объединения в решении собственных задач.

Когда мы говорим о мотивации профчленства в молодёжной среде, мы должны также учитывать, что многие молодые люди хотели бы стать профессиональными профработниками. Но для этого им надо обеспечить соответствующее образование, а после – трудоустроить и дать гарантию дальнейшей трудовой деятельности. К сожалению, на сегодняшний

день убедительная мотивация работы в профорганах крайне мала. Но это не значит, что создание резерва профсоюзных кадров вещь не нужная. Напротив, в условиях дефицита грамотных профессионалов поиск и обучение потенциальных профсоюзных лидеров становится первостепенной задачей любой профсоюзной организации.

В дополнение к вышесказанному, хочу ещё заметить, что сегодня совершенно очевидно, что мотивация во многом зависит от того, кто возглавляет профсоюзный комитет. Можно много спорить о роли личности в коллективе, но абсолютно ясно одно, что отрицательные качества лидера отталкивают людей, порождают неверие в профсоюз и побуждают к выходу из него. Поэтому каждый профсоюзный лидер должен знать, что он на виду и его слова и поступки анализируются другими людьми, вызывая симпатии и антипатии.

Также считаю необходимым учитывать важность информационной составляющей мотивационной деятельности. Без постоянной, своевременной, предельно объективной информированности коллектива трудно сохранить и уже имеющуюся численность, и привлечь новых членов. При этом информировать нужно весь коллектив. Надеяться на то, что люди прочтут всё необходимое в газетах - не приходится, поскольку в свободной продаже нет профсоюзных газет, очень мало тематических изданий, да и низкие доходы большинства работников не позволяют им тратить деньги на подобную литературу. Информирование должно быть системным. В условиях, своего рода, «информационной войны» перед профсоюзными лидерами стоит множество задач, связанных с полноценным информационным обеспечением трудовых коллективов. По сути, необходима единая система информирования с использованием только традиционных форм, но передовых технологий, например, Интернета.

Информирование должно обеспечить:

-знание прав и преимуществ членов профсоюза (через пропаганду и изучение Устава профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ);

- знание того, что делает профком и каковы результаты его деятельности (через ознакомление работников с планами работы профкома, постановлениями профкома, собраний и конференций, отчетными докладами и информацией профкома, обращениями и т.д.);

-знание о деятельности профсоюзных органов других уровней: областного комитета профсоюза, Федерации профсоюзов края, ЦК отраслевых профсоюзов и ФНПР (через ознакомление с материалами газет «Солидарность», «Труд и время», газет отраслевого профсоюза).

К наиболее эффективным методам вовлечения новых членов относятся:

1. Письма и поздравления.

В первичных профорганизациях комитеты также поздравляют с праздниками, юбилейными датами не только членов профсоюза, но и тех, кто пока колеблется по поводу вступления в профсоюз. В минуты эмоционального подъёма и праздничного настроения работник быстрее может принять решение о вступлении в профсоюз, с ним легче будет вести переговоры. В нашем коллективе мы избрали наиболее доступными и актуальными поздравления посредством GSM-связи, что гарантирует поздравления независимо от места нахождения адресата.

2. Листовки и объявления.

Расположенные около входа на предприятие, объявления профкома привлекают внимание не состоящих в профсоюзе работников и дают им определённую информацию о деятельности комитета. Особенно привлекательно выглядят объявления о праздниках, экскурсиях и других мероприятиях только для членов профсоюза и их детей. Хорошо себя

зарекомендовало размещение комитетами профсоюза на предприятии листовок, объявлений, фотомонтажей по итогам профсоюзных акций и мероприятий, листовок о деятельности членов профсоюза, их успехах в учёбе, музыке, спорте. Такая информация, как правило, формирует мнение о профсоюзе как о сплочённой и сильной организации и вызывает у работника желание быть вместе с коллективом, ощутить на себе заботу профсоюза.

3. Интернет ресурсы.

Нельзя игнорировать в качестве информационной составляющей и освещение деятельности профсоюза путём популяризации движения в социальных сетях, поскольку для многих современных молодых людей общение он-лайн чтение «новостных лент» являются одним из основных средств передачи и восприятия информации. Вполне оправданно будет создание групп и сообществ, объединяющих людей по профессиональной принадлежности и размещение в них различных объявлений, приглашений и фотографий от лица профсоюзной организации. На мой взгляд, именно такой метод принёс бы максимальный результат.

Лично для меня оказалась приятным и азартным занятием агитация в профсоюз. Разумеется, прежде чем говорить о профсоюзе с коллегами, я многим интересуюсь сама. Именно точная и своевременная информация мне помогла пусть не увеличить (пока), но сохранить численность своей первичной организации, предотвратить уход 2 из 10 членов. Ближайшими целями ставлю увеличение численности членов профсоюза и формирование нового положительного отношения к профсоюзу.

Список литературы:

1. Садовская, Т. Д. Социальное партнерство в России: проблемы правового обеспечения / Т. Д. Садовская. — [Http://nic.pirit.info/200204/038.html](http://nic.pirit.info/200204/038.html).
2. «Вестник Профатома», 3-2015

ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА – ФАКТОР КАЧЕСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Софронова О.Г.

Внештатный технический инспектор Профсоюза

Красноярский государственный педагогический университет

им. В.П. Астафьева, Россия

Аннотация В статье описывается опыт и практика работы по вопросам обучения профсоюзного актива на примере первичной профсоюзной организации работников КГПУ им. В.П. Астафьева.

Abstract: The article describes the experience and practice of the work on training trade union activists as an example of the primary trade union organization of workers in KSPU after V.P. Astafiev.

Эффективность работы профсоюза в значительной степени зависит от профессионального уровня председателя профсоюзной организации и актива, качества их подготовки. Поэтому профсоюзное обучение направлено на формирование компетенций, необходимых председателям профсоюзных организаций, их резерву, членам профсоюзного комитета, профсоюзным активистам для повышения эффективности их деятельности, ориентирует профсоюзную организацию на дальнейшее развитие.

Профсоюзное образование включает: обучение вновь избранных председателей профгрупп и профбюро, анализ конкретных ситуаций с проведением специальных психологических тестов, направленных на развитие коммуникативности, умения владеть собой, умения слушать и выступать публично, адаптацию к новым условиям и др.

Обучение профактива и повышение квалификации профработников осуществляется по следующим уровням:

I уровень – введение в профсоюзную работу – обеспечивает начальную подготовку впервые избранных председателей (заместителей председателей, членов профсоюзного комитета), профсоюзных активистов в объёме до 24 часов в течение первого года после их избрания.

II уровень – базовое обучение – обеспечивает теоретическую и практическую подготовку профлидеров по программам повышения квалификации в объёме не менее 72 часов в течение одного года.

III уровень – повышение квалификации по специальным программам – обеспечивает повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, которые имеют опыт работы, путём углублённого изучения отдельных проблем профсоюзной работы.

IV уровень – профессиональная переподготовка по программам «Профсоюзный менеджмент», «Эффективные технологии вовлечения работников в профсоюз» на базе учебных центров. [1]

На первом уровне обучения - введение в профсоюзную работу - для профактива организуются тематические семинары, индивидуальное консультирование, выдаётся дневник председателя профорганизации. Дневник председателя профсоюзной организации помогает вновь избранным председателям профбюро самостоятельно изучать планирование деятельности первичной профорганизации, формы контроля за планированием, организацию проведения профсоюзных собраний и вести в дневнике председателя учёт проводимой работы, отражая следующие материалы: состав профсоюзного бюро избранного на собрании, список уполномоченных по охране труда, состав комиссий профбюро, план работы профсоюзной организации, состав членов профсоюзной организации, вопросы, стоящие на контроле, протоколы профсоюзного собрания, поощрение и награждение профсоюзного актива и другие вопросы.

Профсоюзный комитет для самообразования профактива выпускает серию брошюр «Информационные материалы». Информационные материалы

– это серия сборников аналитического и информационного характера, которые подготовлены и размещены в электронном виде на сайте www/kspu.ru → профком сотрудников → информационные выпуски. В каждом информационном выпуске приведены конкретные примеры деятельности и представлены некоторые документы профорганизации.

Для обучения профсоюзного актива профкомом подготовлена серия «Библиотека председателя» – это книги для председателей профбюро в виде сборников нормативного и методического характера. Книги, которые изданы размещены в электронном виде на сайте ([www kspu.ru](http://www.kspu.ru) → профком сотрудников → библиотека председателя). Создание электронной библиотеки научных и методических материалов по проблемам профсоюзного движения повышает качество профсоюзного самообразования.

Одной из важных форм обучения профактива является организация и проведение тематических семинаров. Тематические семинары профсоюзный комитет иногда организует для двух сторон социального партнёрства, профактива и руководителей структурных подразделений, чтобы выработать общие подходы.

В 2012-2014 годах был проведён цикл семинаров по теме: «Эффективный контракт. Проблемы сокращения научно-педагогических работников», «Новое в трудовом законодательстве. Обучение профактива и представителей администрации позволило совместно разработать и внести дополнения и изменения в действующий коллективный договор, локальные акты университета.

В процессе обучения профсоюзного актива уделяется большое внимание не только актуальным вопросам профсоюзной тематики, но и вопросам психологии общения, этике деловых отношений, вопросам изменений в законодательстве. Полученные знания и практические навыки

необходимы профсоюзным лидерам для оказания квалифицированной помощи членам профсоюза при защите их прав.

Второй уровень - базовое обучение профсоюзного актива, которое осуществлялось например по программе «Новое содержание деятельности общественной организации в высшей школе в условиях модернизации образования» силами института повышения квалификации и переподготовки руководителей образовательных учреждений университета с выдачей документа государственного образца.

Учебный план обучения включал шесть модулей в объёме 72 часов. По каждому модулю были разработаны конкретные образовательные программы.

Модуль 1. «Нормативно-правовое обеспечение деятельности общественной организации» включает изучение правовых основ деятельности профсоюзов, базирующихся на Федеральном законе «О профессиональных союзах», Уставе профсоюза работников образования и науки РФ.

Правовые основы деятельности первичной профсоюзной организации: структура профсоюзного комитета, постоянные комиссии профкома. Положение о профсоюзной организации КГПУ. Положение о комиссиях профкома.

Коллективный договор, как основа социального партнерства с работодателем.

Модуль 2. «Психологические аспекты личностного и профессионального роста руководителя общественной организации». Программа была нацелена на осознание и преодоление психологических барьеров, препятствующих эффективному функционированию в производственной жизни и деловому контакту, на формирование адекватной самооценки, развитие коммуникативных и креативных способностей.

Модуль 3. «Делопроизводство в общественной организации» рассматривал вопросы составления и оформления профсоюзных документов, организацию работы с документами на всех этапах от составления до передачи дел на архивное хранение.

Модуль 4. «Культура речи руководителя общественной организации».

Программа носила интегративный характер: она включала материал таких дисциплин, как культуры речи, риторика, подчинённых общей идее - учить эффективному профессиональному общению.

Программа модуля помогла профсоюзным работникам в овладении искусством речи, сформировать основы коммуникативной компетентности.

Модуль 5. «Проектный менеджмент и фандрайзинг в деятельности общественной организации».

Программа помогала овладеть технологией по разработке проектов, направленных на достижение целей общественной организации.

Модуль 6. «Организация охраны труда в общественной организации» позволяет приобрести знания об основах охраны труда, социальном партнёрстве в сфере охраны труда, организации работы уполномоченного профсоюзной организации.

К проведению занятий по обучению профсоюзного актива привлекались высоко-квалифицированные лекторы: доктора наук, профессора, юристы, экономисты и другие специалисты.

Обучение по каждому модулю завершалось мониторингом качества обучения. Для определения эффективности программы предлагалась анкета обратной связи. Организационно–массовая комиссия профсоюзного комитета после завершения обучения по каждому модулю осуществляла анализ анкет обратной связи и знакомила с результатами профсоюзный актив. Профсоюзный комитет сразу принимал меры к выполнению пожеланий обучающегося профсоюзного актива и реализовывал их пожелания при обучении на следующем модуле.

Например:

Анализ анкет

обратной связи со слушателями внутривузовского повышения квалификации по программе «Совершенствование деятельности общественной организации в условиях модернизации образования»

модуль «Культура и искусство речи руководителя общественной организации»

Для определения эффективности темы слушателям предлагалась анкета обратной связи. Анкетирование проводилось анонимно. Но по желанию слушатели могли указывать свою фамилию.

Анкета состояла из трех блоков:

1. Оценка обучения по данной теме.
2. Комментарии к изученной теме.
3. Пожелания комитету профсоюза по совершенствованию обучения по теме.

Оценка по первому блоку проводилась по десятибалльной шкале (1 – min, 10 – max). Средние оценки слушателей колеблются от 9,7 до 10 баллов. Слушатели давали оценку программы модуля по предложенным вопросам:

1. Соответствовало ли обучение по теме поставленным целям?
2. Оцените с пользой ли вы потратили время на изучение темы?
3. Был ли в целом процесс обучения по теме эффективным?
4. Поможет ли обучение по теме качественно выполнять свою работу?
5. Были ли занятия по теме организованы на высоком уровне?

По результатам опроса слушателей выведены средние оценочные баллы, приведенные в таблице.

п/п	<i>Вопросы анкеты</i>	Средний балл
	Соответствовало ли обучение по теме поставленным целям?	10,0

	Оцените с пользой ли вы потратили время на изучение темы?	10,0
	Был ли в целом процесс обучения по теме эффективным?	9,75
	Поможет ли обучение по теме качественно выполнять свою работу?	9,88
	Были ли занятия по теме организованы на высоком уровне?	9,88
	Средний балл	9,90

Ниже приведены комментарии к анкетам, заполненным слушателями:

1. Это необходимо.
2. Лектор владеет темой на высоком уровне. Очень интересно слушать.

Тематика для нас очень важна.

3. Всё было замечательно, но времени мало.
4. Очень интересный и увлекательный материал.
5. С большим удовольствием прослушан на занятиях весь материал, с интересом участвовала в заданиях по темам. Ольга Викторовна блестяще преподносит материал, просто и доходчиво.

Пожелания комитету профсоюза по совершенствованию обучения по теме *«Культура и искусство речи руководителя общественной организации»*;

1. Сделать занятия по 4 часа.
2. Сделать занятия чаще, чтобы компактно проходили модули.
3. Увеличить количество часов на модуль.
4. Хотелось, чтобы эти занятия были продолжены.

В целом, по мнению слушателей, их ожидания от курсов повышения квалификации по данному модулю оправдались. [2]

В современных условиях для эффективного развития профсоюзной организации в своей деятельности она должна развивать проектный менеджмент.

Для успешной эффективной деятельности профсоюзным организациям предлагается использовать современный подход – проектирование деятельности на основе технологии проектирования.

Обучение профсоюзного актива завершилось разработкой и защитой проектов.

По итогам обучения были подготовлены и защищены проекты:

1.«Энергосбережение и комфорт (на примере КГПУ им. В.П. Астафьева)»

2.«Социальная поддержка работников КГПУ им. В.П. Астафьева».

3«Совершенствование форм работы по мотивации профсоюзного членства».

4.«Красивый город».

Все слушатели защитили проекты по итогам обучения и получили свидетельство государственного образца.

Предложенные проекты успешно были реализованы администрацией университета совместно с профсоюзной организацией.

Третий уровень обучения – повышение квалификации по специальным программам. Углублённо изучаются отдельные проблемы. В современных условиях для профактива важно, например, научиться работать с информационными ресурсами. Поэтому был проведен ряд занятий по поиску полезной информации в Интернете. На этих занятиях обучающиеся ознакомились с известными профсоюзными сайтами, научились поиску полезной информации в Интернете, сохранению отдельных текстовых, графических файлов из Интернета и др

Четвёртый уровень обучения - учёба вне вуза (обучение в ЦК Профсоюза, учебных профсоюзных центрах, других городах):

- выездная учёба на Всероссийском семинару-совещании председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов, специалистов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в г. Дивноморске (2014, проведение мастер - класса Софроновой О.Г. «Совершенствование информационных технологий в развитии информационной работы в ППО (из опыта работы)»).

- учёба по вопросам совершенствования финансовой деятельности профсоюза;

- повышение квалификации по программе «Безопасность и охрана труда», 72 акад. часа, ВНИИ труда и экономики труда Министерства труда и социальной защиты РФ г. Москва, (2014);

Эффективное обучение профсоюзных кадров позволяет председателям профсоюзных организаций добиваться овладения:

знаниями

- основ правового регулирования деятельности профсоюзной организации, нормативно-правовых актов, регламентирующих работу профорганизации, правильного создания документов управленческой деятельности, организации работы с документами, внедрения методов проектирования в деятельности профорганизации;

умениями

- эффективного речевого поведения в актуальных ситуациях общения, искусства речи,

- делового контакта,

- развития коммуникативных и креативных способностей,

- адаптации к новым условиям и др.

В основу организации процесса обучения профсоюзного актива заложены принципы инновационной деятельности:

1. принцип модульного построения инновационных структур развития образовательного процесса (создание подвижной модульной структуры для решения инновационных задач на различных этапах);
2. принцип системности инновационного развития, предусматривающий учёт соразмерности всего комплекса осуществляемых изменений;
3. принцип индивидуально-ориентированного способа обучения;
4. принцип достигнутого результата, отражающий зависимость последующих нововведений от уровня культурного усвоения предыдущих.

Список литературы

1. Софронова, О.Г. Инновационное обучение профсоюзного актива – 2008. – Красноярск – с. 11-12.
2. Софронова, О.Г. Инновационное обучение профсоюзного актива – 2008. – Красноярск – с. 23-25.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ МРОТ

Медведева А.С.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г.Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описывается опыт и практика профсоюзов в борьбе по регулированию вопросов МРОТ; рассматриваются нормативно-правовые вопросы МРОТ и заработной платы; показывается роль профсоюзов в данном вопросе.

Изначально институт минимальной зарплаты был разработан для борьбы с потогонным трудом. Начало 20 века сопровождалось серьезными социальными потрясениями, войнами и экономическими кризисами. В результате работники, занятые на самых низкооплачиваемых вакансиях, стали жертвами произвола со стороны работодателей.

Юридически гарантированный минимум оплаты труда зафиксирован в Конвенции Международной организации труда №131, принятой в 1970 году. Этот международный документ ратифицирован (подписан) и Россией. В

нашей стране эти отношения регулируются специальным законом 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Этот документ содержит 3 основных принципа:

- в России действуют два уровня базовых зарплат: федеральные и региональные;
- работодатель не может установить заработную плату работнику ниже, чем установлено в законе;
- уровень минимальной заработной платы подлежит индексации. Именно о соблюдении этого пункта при установлении МРОТ 2016 в правительстве разгорелась крайне жесткая дискуссия.

С 1 января 2016 года МРОТ был повышен, однако спад экономики отразился на размере индексации. Правительство остановилось на повышении на уровень общей индексации социальных выплат – 4%. Экономический кризис отражается на прежних инициативах властей и вынуждает чиновников искать варианты оптимизации расходов. Минимальная оплата труда была повышена только на 4%. Ранее правительство озвучивало более амбициозные планы по уровню МРОТ. Минтруда традиционно отстаивало наиболее масштабную индексацию. Первоначальный вариант предполагал повышение на 21%. Через некоторое время министерство подготовило законопроект об увеличении МРОТ на целевой уровень инфляции. Однако и этим планам не суждено было осуществиться. В Минфине исходили из нынешних экономических реалий. Доходная часть бюджета сокращается в условиях низких цен на нефть и падения экономики. В таких условиях увеличение социальных обязательств приведет к сокращению инвестиционного потенциала. Экономически обоснованное повышение МРОТ в 2016 году не мог превышать 7%, заявили в Минфине. Именно летний обвал курса рубля на фоне снижения нефтяных котировок привел к пересмотру данного решения. Регионы имеют право использовать поправочные коэффициенты, определяя окончательный

уровень МРОТ. При этом будет учитываться текущая экономическая ситуация и особенности условий труда (для крайнего севера надбавка будет больше). Экономический кризис отразился не только на федеральном бюджете, но и на финансовых возможностях регионов.

МРОТ может устанавливаться законодательно и неформально, например, путём подписания отраслевого соглашения между профсоюзом и консолидированным работодателем (тарифное соглашение). Федеральный МРОТ 2016 закреплён в Федеральном законе, принятом Парламентом и подписанном Президентом. Но на региональном уровне весь процесс строится иначе. В субъектах этот показатель устанавливается не законом, а трехсторонним соглашением.

Как видно из названия, этот документ должны согласовать и подписать три стороны:

Правительство или администрация субъекта (области, края, автономного округа и т.д.);

Объединения профсоюзов или их федерации. Эти организации выступают от имени работников;

От имени работодателей в установлении и утверждении местного МРОТ, участвует Союз промышленников и предпринимателей.

Особенность этого документа состоит в том, что соглашение не является законом и становится обязательным только для того, кто его принял.

Согласно ст. 133.3 Трудового кодекса РФ регионы имеют право (но не обязаны) устанавливать свои собственные уровни минимальной заработной платы. При этом закон предъявляет к ним следующие требования:

- должны быть рассчитаны с учетом местных социально-экономических реалий (уровня зарплат, цен и безработицы);
- должны также учитывать местный показатель прожиточного минимума и стремиться в перспективе сравняться с ним;

- не могут быть ниже минимальной зарплаты, установленной государством.

Многие аналитики и представители власти всерьез рассчитывают на то, что местные минимальные размеры зарплаты смягчат столь невысокое повышение федерального МРОТ 2016 (в 3 раза меньше ожидаемой инфляции).

Процесс выражения согласия с местным уровнем минимальной зарплаты для работодателя следующий. Принятое соглашение публикуется в региональных СМИ. У работодателя есть 30 дней, чтобы написать в региональную администрацию заявление о несогласии применять у себя на предприятии уставленный регионом уровень минимального дохода работников. Если в указанный срок такого заявления не поступило, считается, что работодатель согласился с опубликованным соглашением. Но на практике случаи, когда работодатели использовали свое право не участвовать в соглашении о региональном МРОТ, единичны.

Как сказал, Виктор Томенко: «Безусловно, это стало большой нагрузкой для работодателей – как для бюджета, так и для предприятий реального сектора экономики, но мы посчитали важным поддержать жителей края, особенно тех, кто трудится на низкооплачиваемых ставках. В течение всего года мы анализировали ход исполнения и применения соглашения всеми сторонами социального партнерства во всех территориях края. Главный принцип, который должен соблюдаться: размер минимальной зарплаты в крае не должен быть меньше, чем МРОТ, увеличенный на районный коэффициент и процентную надбавку. На 2016 год Федерация предусмотрела рост минимальной зарплаты на 239 рублей (4%), поэтому еще раз проанализировав величины, установленные для каждой территории края, и в некоторых из них параметры были откорректированы в сторону увеличения. Все изменения зафиксированы в соглашении, которое мы подписали».

Соглашение подписано 15 декабря 2015 года с целью создания условий для повышения уровня жизни населения Красноярского края на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 31.03.2011 N 12–5724 «О социальном партнерстве».

п/п	Территория	МРОТ с 01.06.2015, в руб.	МРОТ с 01.01.2016 год, в руб.
.	Таймырский район (кроме сельского поселения Хатанга)	15 841	16 130
.	Хатанга	24 026	24 026
.	Эвенкийский район	19 009	19 009
.	Норильск	15 509	16 130
.	Туруханский район	15 313	15 313
.	Северо-Енисейский район	13 720	14 269
.	Енисейск	14 114	14 114
.	Лесосибирск	10 857	11 167
.	Богучанский район	13 788	13 788
0.	Енисейский район	15 200	15 200
1.	Кежемский район	13 571	13 571
2.	Мотыгинский район	14 548	14 548
3.	Другие территории края (центральные и южные районы)	9 544	9 926

Минимальный размер оплаты труда должен быть не ниже прожиточного минимума и в него не должны включаться различные надбавки и компенсационные выплаты — такова позиция Федерация профсоюзов Красноярского края, которую она отстаивает не первый год.

Вопрос о МРОТ профсоюзами регулярно поднимается на переговорах с краевым правительством, в обращениях к губернатору края, президенту страны, в Законодательное собрание края, Государственную Думу, правительство РФ.

Если зарплата меньше минимальной - это нарушение?

Ответ на этот вопрос не так очевиден, как кажется. Действительно, согласно законодательству заработная плата не должна быть ниже минимального уровня, в 2016 году МРОТ в Красноярском крае составит 9926 руб. Однако не все работники трактуют это правило верно. Давайте разберемся.

Согласно ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» зарплата не может быть ниже установленной этим законом. Но нужно учесть, что ТК РФ предусматривает, что заработная плата может состоять из нескольких составляющих:

Оклад;

Компенсирующие выплаты (коэффициенты, доплаты за особые условия труда);

Стимулирующие выплаты (премии).

Так вот МРОТ 2016, как и предыдущие минимальные зарплаты, будет действовать только по отношению к общей зарплате. То есть оклад в 2016 году может быть ниже МРОТ на 2016 год, а вот общая получаемая зарплата - нет.

Во-вторых, не надо забывать, что зарплатой считается сумма, получаемая работником до уплаты налогов. То есть та сумма, которая указана в зарплатной ведомости без учета НДФЛ. Именно эта зарплата должна уместиться в МРОТ 2016. Зарплата, получаемая фактически (на руки), может быть меньше минимального уровня зарплаты, так как из нее вычтен НДФЛ.

В-третьих, закон устанавливает, что ниже минимального дохода не может быть заработная плата работника, отработавшего полный отчетный период в условиях полной занятости. То есть для работающих по совместительству или на условиях неполного рабочего дня МРОТ 2016 будут рассчитывать пропорционально фактически отработанному времени.

Устанавливаемый на федеральном уровне минимальный размер заработной платы – одна из немногих государственных гарантий по оплате труда. Но, к сожалению, нормы трудового законодательства сформулированы таким образом, что и работники, и работодатели не могут согласно решить – что конкретно первые вправе требовать и что вторые соответственно обязаны платить.

Путаница началась с 1 сентября 2007 г., когда утратила силу ч. 2 ст. 129 ТК РФ, согласно которой в величину устанавливаемого федеральным законом МРОТ не включались компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты работникам. Новая редакция нормы подобных ограничений уже не содержала, а ст. 133 ТК РФ требовала, чтобы не ниже МРОТ была только месячная зарплата.

Поскольку в понятие «заработная плата» согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ входили три составляющих: вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, то их совокупный размер и стал подгоняться под МРОТ. В результате многие работники существенно потеряли в зарплате.

Восполнить эту потерю взялись профсоюзы. Они основываются не только на собственном толковании норм трудового законодательства. Например, в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2009 г. (утв. Постановлением Президиума ВС РФ от 10.03.2010) было разъяснено, что не должны быть ниже уровня МРОТ именно оклады работников (тарифные ставки, базовые оклады). Любые компенсационные, стимулирующие, а равно и социальные выплаты могут

устанавливаться лишь свыше минимального размера оплаты труда. Именно это определение даёт возможность восстановить законный МРОТ в судебном порядке.

Свои требования профсоюзы основывали на том, что в марте 2010 года Постановлением Президиума Верховного Суда РФ был утвержден обзор законодательства и судебной практики, в котором по вопросу МРОТ давались разъяснения, что размеры базовых окладов не могут быть ниже минимального размера оплаты труда без учета компенсационных, стимулирующих выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

Однако 16 июня 2010 года Верховный суд свое определение отозвал обратно. По мнению профсоюзов, речь здесь идет не столько о законности принимаемых и отменяемых решений, сколько о политическом решении.

Михаил Шмаков отметил, что, несмотря на то, что обзор Верховного суда РФ был отозван, необходимо и дальше, по каждому факту нарушения работодателями принципа назначения базового оклада работника, без учета компенсирующих надбавок, не ниже МРОТ, обращаться в суд. При этом необходимо очень четко прописывать суть исковых требований. «Суды выносили решения в пользу работников, при правильном оформлении исков, с 2007 года, и сейчас выносят. Несмотря на отзыв, или не отзывы решений Верховного суда», - сообщил председатель ФНПР.

По его словам, «отозванный обзор судебной практики Верховного суда РФ фактически основан на анализе новых статей 129, 133 и 135 Трудового кодекса в действующей редакции». «В результате анализа сделан вполне обоснованный вывод о том, что базовый оклад не может быть ниже МРОТ без учета компенсационных, стимулирующих выплат, которые в свою очередь могут устанавливаться работникам лишь свыше минимальной размера оплаты труда», - подчеркнул он.

В то же время председатель ФНПР отметил и двойственность позиции Конституционного суда. С одной стороны, признавая, что изменения, внесенные в статьи 129 и 133 Трудового кодекса и исходя из международных норм и требований российского законодательства, не допускается начисление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу в различных условиях сложности, а также говорится о формировании минимального размера оплаты труда с учетом прожиточного минимума. С другой стороны, Конституционный суд РФ отказывает в удовлетворении жалоб заявителей, так как не усматривает в Федеральном законе, который изменил содержание приведенных статей, нарушений Конституции РФ.

Поэтому, по словам Михаила Шмакова, защищать права трудящихся граждан необходимо в суде. «Мы живем в строящемся правовом государстве, и в правовом государстве судебные иски – это нормальная практика», - отметил он, добавив, что «судебная практика по защите интересов трудящихся – это обязанность профсоюзных организаций».

Список литературы

1. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России <http://www.fnpr.ru/>
2. Официальный сайт Федерации Профсоюзов Красноярского края <http://www.fpkk.ru/>

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ АУТСОРСИНГ И ПРОФСОЮЗ

Карайченцева Е. В.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описываются проблемы, с которыми сталкиваются работники и профсоюзы, при проведении аутсорсинга.

Кризис экономики вызвал значительные перемены в сфере социально-трудовых отношений. Политика, проводимая на предприятиях, играет важную роль в определении условий труда, режима работы, возможностей переподготовки и повышения квалификации и, главное, условий занятости и оплаты труда.

Достойный труд, которого добиваются профсоюзы, подразумевает постоянные рабочие места, гарантии занятости, равенство на рабочем месте, достойную оплату, социальную защищенность, безопасность труда, права работников и возможность их коллективной защиты.

Аутсорсинг серьезно ухудшает положение работников и приводит к растаскиванию предприятий. Перечень проблем, с которыми сталкиваются работники и профсоюзы, довольно обширен.

Последствия для работников:

1) При проведении аутсорсинга работники попадают в маленькие фирмы, где часто не соблюдаются их права и нормы трудового законодательства.

2) На работников, выведенных за штат предприятия, уже не распространяются нормы коллективного договора предприятия.

3) Работники, получившие профессиональное заболевание или трудовое увечье на предприятиях теряют право на преимущественное оставление на работе при сокращении штатов (ст. 179 ТК РФ) и становятся первоочередными «жертвами» сокращения штатов в аутсорсинговых организациях.

4) Как правило, происходит ухудшение условий труда и уменьшение размера заработной платы переведенных работников по сравнению со штатными работниками.

5) Работники, выведенные за штат предприятия, не имеют возможности совместно отстаивать свои права, теряют поддержку со стороны профкомов предприятий.

6) Возникают проблемы с охраной труда (недостаток спецодежды, отсутствие средств индивидуальной защиты, отказ ремонтировать неисправное оборудование), поскольку руководство предприятия, в зданиях которого трудятся выведенные за штат работники, более не несет ответственности за охрану их труда.

7) Неустойчивые гарантии занятости для выведенных за штат работников, особенно при отказе основного предприятия, продлевать договор с аутсорсинговой организацией.

Последствия для профсоюзов:

1) Выход людей из профсоюза, снижение численности при реорганизации профсоюзной структуры, вследствие чего уменьшается влияние профорганизации.

2) Необходимость менять структуру первичной профсоюзной организации, если работники выводятся в другие организации, которые могут остаться в ППО.

3) При аутсорсинге осложняется ведение переговоров с представителями предприятия и аутсорсинговой организации.

Для предотвращения, ликвидации или ослабления негативных последствий аутсорсинга профсоюзы должны использовать следующую стратегию:

I этап – если есть угроза аутсорсинга.

В соответствии со ст. 53 ТК РФ представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Таким образом, на этапе когда принимается решение о проведении аутсорсинга, профсоюзам необходимо активно участвовать при обсуждении

данных вопросов и попытаться убедить Работодателя отказаться от этих мероприятий.

Многие работодатели полагают, что аутсорсинг принесет им экономическую выгоду и поможет получить еще больше прибыли. В реальности это часто не так.

На данном этапе также необходимо вести активную разъяснительную работу среди работников предприятия. Можно организовать сбор подписей против аутсорсинга, чтобы работодатель видел озабоченность, недовольство работников.

II этап - если решение об аутсорсинге уже принято.

Если решение об аутсорсинге уже принято, то профсоюзная организация должна следить за соблюдением норм трудового законодательства и соблюдением прав переводимых работников.

При проведении аутсорсинга должны учитываться следующие обстоятельства:

Так как на предприятии сокращаются выводимые за штат рабочие места, то работодатель должен издать приказ о сокращении штатов или численности работников.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель должен предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения и обязан предложить работнику имеющуюся на предприятии вакантную должность.

При проведении мероприятий аутсорсинга, профсоюзная организация должна предложить руководителям предприятия и аутсорсинговой организации сесть за стол переговоров. В ходе переговоров необходимо обсудить следующие вопросы:

- гарантии трудоустройства работников выведенных за штат предприятия и сохранения их заработной платы по прежней работе;

- защиты интересов работников получивших профессиональные заболевания или трудовые увечья в период работы на основном предприятии;
- создания профсоюзных организаций в аутсорсинговых организациях;
- распространения действия коллективного договора основного предприятия на аутсорсинговые организации или принятия ими своих коллективных договоров на условиях, не ухудшающих положение работников по сравнению с коллективным договором основного предприятия.

Итоги переговоров необходимо оформить в виде трехстороннего соглашения между профсоюзом, руководством предприятия и аутсорсинговой компанией, чтобы гарантировать достойные условия труда для переводимых работников.

III этап - если аутсорсинг уже проведен.

Если аутсорсинг уже проведен, но не были решены вопросы о создании профсоюзной организации в аутсорсинговой компании, то необходимо работать в данном направлении. Заставлять руководителей аутсорсинговых компаний создавать профсоюзные организации, которые будут подчиняться профсоюзному комитету основного предприятия, и будут работать на уровне цеховых комитетов первичных профсоюзных организаций предприятия, поскольку это единственный инструмент для решения возникающих проблем.

Таким образом, независимо от направления, действия профсоюзов всецело посвящены созданию и защите достойных условий труда. В своей работе они используют различные методы, которые постоянно приходится усовершенствовать и изменять в соответствии с преобразованиями рынка.

Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)

2. Режим доступа: <http://maximkazanskiy.livejournal.com/8276.html>
3. Режим доступа: <http://www.profaviart.ru/juristic/3/566/>
4. Режим доступа: http://www.solidarnost.org/articles/articles_2972.html
5. Режим доступа: <http://www.1sn.ru/123333.html>

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРОФСОЮЗ

Карайченцева Е. В.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описываются достоинства и недостатки введения профессиональных стандартов, и отношение профсоюзов к новым требованиям.

Устроиться на работу не по специальности станет невозможным! Информация об этом, опубликованная в СМИ, заставила вздрогнуть десятки тысяч россиян, зашедших ранним утром почитать новости. Речь идёт о введении профессиональных стандартов для ряда специальностей, начиная с 2016-го года. Эксперты успокаивают – для паники оснований нет.

Напомним, 2 декабря Госдума подготовила поправку в Трудовой кодекс РФ, согласно которой предполагается обязательное введение профессиональных стандартов – требований к образованию, стажу работы и набору навыков для каждого сотрудника (Законопроект «О внесении изменений в статью 195 прим ТК РФ»).

Для чего они нужны? Чтобы претендовать на ту или иную должность и зарплату, специалисту необходимо иметь соответствующие знания и навыки. То есть уровень его подготовки должен отвечать определенным стандартам, которые будут установлены для каждой профессии. В соответствии с этими стандартами организуется труд на каждом предприятии, становится более предметным обучение будущих специалистов в техникумах и вузах.

Согласно Трудовому кодексу РФ, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Трудовая функция, в свою очередь, это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации. Сегодня работнику на основании тарифно-квалификационных характеристик устанавливается трудовая функция по одной должности или профессии (специальности), в профессиональном стандарте таких профессий может быть несколько.

Людей ожидаемо возмутила возможность того, что отпадёт всякая возможность устроиться без профильного образования даже в частные компании. «А куда деваться тем, кто уже работает не по специальности? Увольняться? Переобучаться? За чей счёт?».

Принятые профстандарты, даже если они не обязательны для применения, так или иначе, повлияют на рынок труда. И речь идет не только о требованиях к образованию и опыту работников, но и об уровне оплаты.

Пересматриваем систему оплаты труда

Обратите внимание, что в профессиональных стандартах для каждой обобщенной функции установлены не только рекомендуемые наименования должностей, но и квалификационные уровни. И хотя профстандарты не устанавливают конкретные размеры оплаты труда по каждой профессии, но нужно знать, что МРОТ — это оплата труда по первому квалификационному уровню.

Достоинства и недостатки введения профессиональных стандартов

Достоинства:

- работодателю по профстандарту будет проще разрабатывать должностные инструкции, определять квалификационные требования к работникам при приеме на работу,

- будет понятно, какие умения оценивать при отборе на работу или в процессе аттестации работников,

- проще будет мотивировать отказ в приеме на работу. Это очень важно, поскольку рассматривается проект закона, по которому работодатель будет обязан давать каждому неуспешному кандидату письменный мотивированный отказ.

- работнику будет понятно, какие требования предъявляются к той или иной профессии и должности, и на основании этого «подтягивать» свой уровень до нужного,

- в целом профстандарты должны поднять уровень оплаты труда, оторвав коммерческие организации от МРОТ. Кроме того, невозможно будет включить в обязанности работника функции, не свойственные конкретному стандарту.

Недостатки:

- процесс приведения внутренних кадровых документов требованиям, указанных в профстандартах, требует времени и немалых трудозатрат,

- обучение и «дотягивание» квалификации работников — процессы достаточно длительные и во многих случаях дорогие.

Позиция профсоюзов:

Как поясняет председатель ФНПР Михаил Шмаков, законопроект вносит изменения в ТК РФ, в соответствии с которыми профессиональный стандарт становится обязательным к применению организациями всех форм собственности. При этом норма об установлении порядка разработки и утверждения профессиональных стандартов Правительством РФ сохраняется, а порядок применения профстандартов с федерального уровня переносится на локальный.

Федерация Независимых Профсоюзов России поддержала законопроект, но предлагает дополнить его нормой об учете мнения профсоюзной организации при применении профессиональных стандартов в организации или на предприятии. ФНПР также предлагает установить срок

введения в действие профессиональных стандартов для организаций всех форм собственности с 1 января 2020 года.

Итак, пока профессиональные стандарты будут применяться только к работникам определённых государственных структур. Однако, беспокойность людей вполне можно понять. Никому не хочется лишиться любимой работы только лишь из-за отсутствия профессионального образования. Тем более странно было бы требовать от школьников раз и навсегда выбирать себе специальность, по которой и получать высшее образование. Чтобы делать какие-либо выводы о законопроекте по профстандартам необходимо посмотреть, какие черты он приобретёт после второго чтения в Госдуме.

Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)
2. Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"
3. Режим доступа: <http://slob-expert.ru/trudovoe-zakonodatelstvo/kak-primenyat-profstandarty-na-praktike-ch-2/>
4. Режим доступа: http://www.solidarnost.org/articles/act-them/act-them_4916.html
5. Режим доступа: <http://profsouz.tv.ru/news/2/3262/>
6. Режим доступа: http://www.fprb.ru/news/?ELEMENT_ID=14966

ПРОФСОЮЗ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Гурова Д.А, Страгустова Ю.Е., к.э.н., доцент Шестакова Н.Н

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: Статья посвящена освещению роли профсоюзов в защите интересов работников, которые особенно значимы для рыночных взаимоотношений.

Summary: Article is devoted to illumination of a role of labor unions in protection of interests of workers which are especially significant for market relationship.

Институциональная особенность профсоюзов состоит, в том, что они встроены в систему социально-трудовых отношений, поэтому профсоюзы являются связующим звеном в условиях производства. Основными целями профсоюза можно считать:

- преодоление безработицы
- поддержание стабильного высокого уровня занятости населения
- поддержания минимального уровня оплаты труда.

Ключевая роль профсоюза заключается в защите интересов работников.

Российские профсоюзы по своей деятельности очень схожи с Европейскими профсоюзами. Европейские профсоюзы в целях повышения авторитета и расширения границ сферы влияния нередко прибегают к тактике объединения - создание крупных отраслевых «профсоюзных картелей».

В условиях рыночной экономики профсоюзы все чаще сталкиваются с проблемой, что сложности выполнения связующей роли между работником и работодателем, так как работодатель вправе диктовать условия труда все подчиненным структурам. (См. Рис.1).

Про

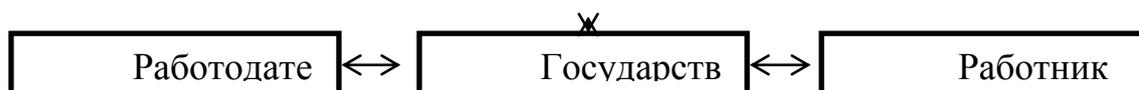


Рис.1 Модель «посредничества» профсоюзов в структуре производства.

Российские профсоюзы в отличие от европейских организаций не могут свободно осуществлять свою деятельность, поскольку финансово ограничены средствами от профсоюзных сборов и небольших «вливаний» со стороны работодателей. Они решают проблему путем вовлечения новых молодых специалистов и мотивирование уже действующих представителей.

Кроме того, если предоставить возможность профсоюзам сдавать в аренду площади под рекламную деятельность торговых предприятий, то это бы позволило профсоюзам получать дополнительный источник финансирования их деятельности. Достижению наиболее эффективных форм деятельности профсоюзов способствует формирование собственной модели взаимодействия профсоюзов с работниками, работодателями, различными институциональными структурами различных уровней, органами государственной власти, разработанной с учетом отраслевой и территориальной принадлежности. В современной науке известны следующие модели, представленные на рис.2

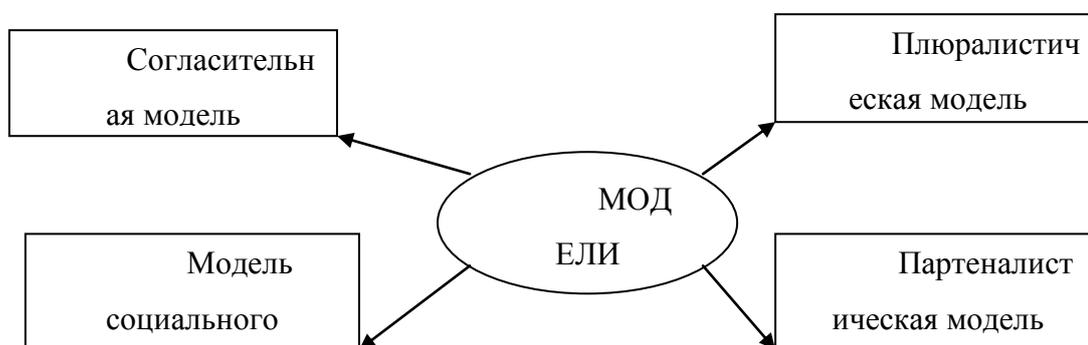


Рис.2 Модели профсоюзных структур

5. «согласительная модель», модель предполагает активные взаимодействия профсоюзных органов и государственных структур, а также

высокий уровень централизации коллективно-договорных процессов (эта модель применяется в североевропейских странах, таких как Норвегия, Финляндия, Дания, Нидерланды);

6. «плюралистическая модель», данная модель принята в таких странах как Канада, США, Великобритания она не предусматривает жестко регламентированных законодательством взаимосвязей, отношения регулируются коллективно-договорными процессами, концентрируемыми, в основном, не на региональных и федеральных уровнях, а на базе отдельных предприятий.

7. «патерналистическая модель», сложилась в Японии. В рамках данной модели используется главенство работодателя в решении экономико-социальных проблем при подчинении работника, который стремится восстановить затраты работодателя в обмен на предоставленные гарантии пожизненного найма.

8. «модель социального партнерства», в настоящее время применяется в РФ. Модель сформирована на трехстороннем сотрудничестве, которое осуществляется на различных уровнях и подкреплено положениями Трудового кодекса (такая модель широко применялась в странах «социалистического лагеря»).

В настоящее время актуальной остается проблема формирования социально-психологической «заинтересованности» в профсоюзном членстве со стороны молодых кадров предприятия.[1]

Федерация профсоюзов Красноярского края – это очень обширная структура, в ее состав входят территориальные, городские, районные и первичные профсоюзные организации.[1]

В соответствии с данными Федерации профсоюзов Красноярского края за последние годы наблюдается положительная динамика роста доли членов профсоюзов более молодого возраста. Так, в 2013 году удельный вес членов профсоюзов в возрасте до 35 лет составлял 35,4% от общего числа

профсоюзников. В 2014 году их доля составила 37,8%, что свидетельствует о вовлечении молодежи в профсоюзное движение.

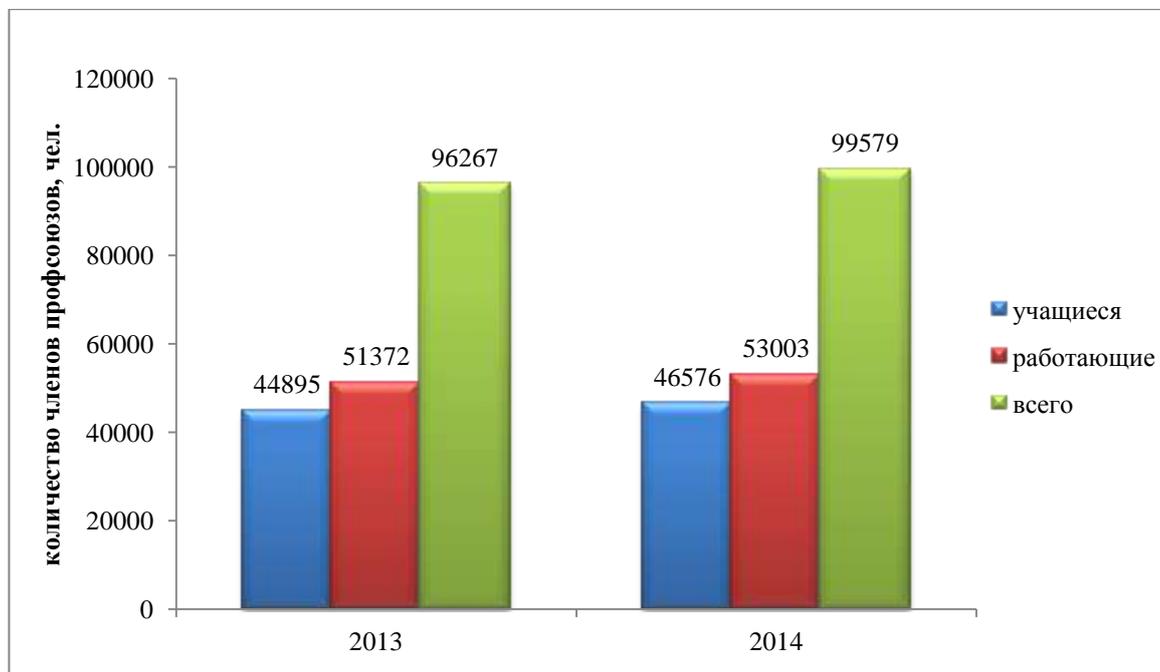


Рис. 3 Количество членов профсоюзов в Красноярском крае в возрасте до 35 лет

Представленные данные на рис.3 наглядно отражают профсоюзное членство среди людей в возрастной категории от 14 до 35 лет за два года. Наблюдается незначительная тенденция роста всех показателей. И в этом огромная заслуга всех профсоюзных организаций в обеспечении информированности членов на мотивацию в профсоюзной деятельности. Но, несмотря на положительные результаты по созданию и укреплению молодежных структур, ряд членских организаций ККООП «ФПКК» недостаточно работают с членами профсоюзов до 35 лет. Отсутствует, либо слабо налажена система обучения и подготовки кадрового потенциала (резерва), прослеживается разовость проводимых мероприятий, а это ведет к непопулярности общественной и профсоюзной деятельности у молодежи. [2]

Слабое взаимодействие профорганизаций предприятий со студенческими организациями приводит к низкому охвату профчленства среди молодых специалистов (выпускников), а высокая сменяемость

профактивистов переводит деятельность молодежных структур на первоначальный уровень работы.

Профсоюзам необходимо искать новые решения работы с молодежью, все больше и больше привлекать молодежных активистов в профсоюзную деятельность, стать той «рукой», которая позволит использовать всю их энергичность, инициативу и новаторство для решения общих проблем. Также им нужно осуществлять свою деятельность не формально, а практически, то есть оказывать реальную помощь, направленную на разрешения проблем профорганизации.[4]

Список литературы

1. <https://ru.wikipedia.org>
2. <http://www.fpkk.ru>
3. Итоги деятельности Молодежного совета ФПКК за 2015 год
4. Молодежь и профсоюзы: проблемы и перспективы взаимодействия.

УЧАСТИЕ В РАЗРЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ ПРОФСОЮЗОВ И ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Пичирига Ю.П., к.э.н., доцент Кочелорова Г.В.,

*Красноярский институт железнодорожного транспорта филиал
Иркутского государственного университета путей сообщения, КрИЖТ*

ИрГУПС, г. Красноярск, Россия

Аннотация: В данной статье описывается практическая значимость участия профсоюзов в разрешении социальных конфликтов на примере автотранспортных предприятий. Проводится анализ данных конфликтов, а также рассматривается комплекс мер по устранению их.

В настоящее время социально-трудовые отношения, возникшие на пассажирских предприятиях автотранспорта, особенно муниципального,

вошли в число наиболее конфликтных отраслей. В нашей стране данная отрасль особо нуждается в государственной поддержке, особенно в части обновления подвижного состава. В связи с недобросовестной конкуренцией среди муниципальных и частных предприятий автотранспорта, на многих не соблюдаются нормы и гарантии, установленные Федеральным отраслевым соглашением по автомобильному и городскому пассажирскому наземному транспорту на 2014–2016 годы от 24 октября 2013г., что в свою очередь влияет на финансовое положение предприятия, а также на его производительность труда.

Относительно низкий уровень оплаты труда работников автотранспортных предприятий вызывает большую текучесть кадров, подтверждением тому является тарифная ставка 1 разряда, которая составляет с 1 октября 2014 года - 5904 руб./мес., а с 1 апреля 2015 года - 6648 руб./мес.

В миллионном городе Красноярске за 2015 г. зарплата водителя составила от 25 до 27 тыс. рублей за баланс рабочего времени и с учетом районных и северных коэффициентов. В автотранспортных предприятиях районов Красноярского края зарплата составила от 12 до 19 тыс. рублей, поэтому из-за низкой заработной платы текучесть водителей составила около 37%.

Таким образом, недостаток водителей ведет к постоянным превышениям норм рабочего времени, а также выступает угрозой дорожных происшествий. В результате вышеперечисленных факторов, доля приезжих и мигрантов среди персонала городского пассажирского транспорта достигает на многих предприятиях 60% и более, что влечет за собой ухудшение психологического климата, а также социальной напряженности в данной отрасли.

Сомнения работников в будущем предприятия, заставляет их задуматься и о своем, проводить оценку материального положения, а также искать выход из ситуации. Когда же настает предел их терпению, они начинают прибегать к организации и проведению массовых акций протеста. Недовольство проявляют не только работники мелких транспортных предприятий, но и системообразующие компании маршрутной городской сети. В последнее время протестная активность работников отраслевых предприятий приобретает особые черты и требует принятия соответствующего решения в рамках социального партнерства. Акции протеста прошли во многих территориальных субъектах Российской Федерации, в том числе и в Красноярском крае.

Основным поводом для возмущения работников становятся задержки выплаты заработной платы, а также низкий её уровень. В результате ликвидации органами исполнительной власти субъектов федерации, муниципальных образований автопредприятий и предприятий городского наземного электротранспорта, основной объем перевозок приходится на мелких частных перевозчиков, которые зачастую не соблюдают норм и гарантий режима труда и отдыха работников, установленных Федеральным отраслевым соглашением по автомобильному и городскому пассажирскому транспорту.

По мнению профсоюзных организаций, главными причинами неудовлетворительного финансового состояния предприятий городского пассажирского транспорта являются:

- не соответствие экономически обоснованного уровня тарифа фактическому;
- недостаточная компенсация расходов по перевозке льготников;
- частичная оплата транспортной работы заказчиками перевозок (муниципалитеты);

- избыточная и недобросовестная конкуренция на рынке транспортных услуг; разные условия налогообложения.

Закупки подвижного состава также имеют свои проблемы: государственные муниципальные предприятия покупают по контракту то, что выигрывают по более низкой цене. В результате избытка транспорта разных марок увеличиваются расходы на ремонт и на запчасти. Недобросовестная конкуренция на пассажирском транспорте приводит к недополучению доходов перевозчиками, что ведет к снижению производительности труда, сдерживанию технического развития предприятий, росту бюджетных расходов.

Вмешательство профсоюзных организаций не осталось незамеченным. Профсоюз и работодатели имеют значительный вес в принятии органами власти и местного самоуправления организационных решений, а также участвуют в подготовке нормативно-правовых актов. Благодаря настойчивости профессионального сообщества Минтранс России был принят комплекс мер:

- направленных на установление единого порядка в организации услуги и оплате работы транспортных предприятий по перевозке пассажиров в городах и пригородном сообщении;
- по приданию обязательного характера положениям Методических рекомендаций по расчету экономически обоснованной стоимости перевозки пассажиров и багажа в городском и пригородном сообщении (от 13.07.2015 № 220-ФЗ);
- по содействию возобновления реализации программ софинансирования приобретения подвижного состава для городских пассажирских перевозок с привлечением средств федерального бюджета;
- рассмотрены возможности установления транспортным предприятиям компенсации из федерального бюджета затрат.

Также профсоюзные организации выполняют следующие функции:

- проводят конференции по подведению итогов выполнения, заключению (продлению действия) коллективных договоров в организациях автомобильного и городского наземного пассажирского транспорта;
- в коллективных договорах добиваются установления норм и гарантий, предусмотренных в отраслевых соглашениях;
- обеспечивают контроль за реализацией коллективных договоров и соглашений, соблюдением норм трудового законодательства. При наличии нарушений принимают предусмотренные законодательством, соглашениями и коллективными договорами меры по их устранению

Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства занимает особую социальную роль в урегулировании конфликтов в сфере городского автотранспорта. Сегодня Профсоюз данной отрасли ставит вопросы о сохранении городского пассажирского транспорта как стройной системы, обеспечивающей важнейшую социальную функцию по обеспечению транспортной подвижности, деловых и культурных поездок населения. Не выступает против льгот людям, заслужившим своим трудом признание и определенные преференции, не призывает к увеличению тарифов на проезд в городском транспорте, которые сегодня определяются с учетом уровня жизни населения.

Список литературы

1. <http://www.consultant.ru/> (Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 году;
2. <http://www.mintrans.krskstate.ru/>;
3. Постановления исполкома ЦК профсоюза от 11 ноября 2015 года.

СЕКЦИЯ 2 РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ И РЕГИОНА

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

Бузунова О.А.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г.Красноярск, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются различные социально-трудовые проблемы, которые влияют на социально-трудовую обстановку в целом.

Красноярский край является одним из самых больших российских промышленных центров. Рассмотрим несколько проблем социально-трудовой обстановки в Красноярском крае.

1 проблема: Занятость населения.

По данным оперативного мониторинга агентства труда и занятости населения Красноярского края, по состоянию на 08.03.2016 численность зарегистрированных безработных граждан составила 22,4 тыс. человек, уровень зарегистрированной безработицы, рассчитанный к численности экономически активного населения, -1,5% (в аналогичный период 2015 года -1,4%); число вакансий, заявленных в службу занятости, -34,9 тыс. единиц (в аналогичном периоде 2015 года -31,5 тыс. единиц).

В период с 02 по 08 марта 2016 года в службу занятости населения края от работодателей поступили сведения о потребности 1,4 тыс. работников.

При содействии органов службы занятости:

- нашли работу 3,2 тысячи человек, в том числе 1,3 тысячи безработных граждан;
- приступили к профессиональному обучению, по направлению органов службы занятости 320 безработных граждан.

Агентством труда и занятости населения Красноярского края реализуются следующие программы:

- Государственная программа Красноярского края «Содействие занятости населения»
- Стратегия управления рынком труда Красноярского края до 2020 года
- Стратегия развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2020 года
- Межведомственный план мероприятий по содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования Красноярского края на 2015-2016 годы
- «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в РФ Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов
- Региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов.

2 проблема: Зарплаты бюджетникам.

Сопутствовать повышению зарплаты бюджетникам должна эффективность труда, после тщательного анализа были составлены индивидуальные отраслевые планы по всем регионам.

Данные правительства РФ показали, что заработная плата учителей в 50-ти регионах России уже достигла, а в некоторых случаях и превысила средний региональный максимум. Остальные регионы в этом отношении пока отстают. Несмотря на имеющиеся сложности, задачи по качественному улучшению сложившейся ситуации правительством РФ должны быть выполнены.

Согласно действующему указу Владимира Путина под № 599 от 07. 05. 2012 г. - «О мероприятиях по реализации государственной социальной

политики», а также в рамках распоряжения правительства РФ № 1667-р от 11. 09. 2012 г., происходит эффективная реорганизация учреждений, а также увеличение бюджета данных сфер в целях повышения зарплат работников.

Так, одним из главных итогов работы по исполнению указов стало достижение целевых показателей по заработной плате в Красноярском крае: она была доведена до необходимого уровня по всем 10 категориям работников социальной сферы, перечисленным в указах.

Чего ожидать работникам культурной сферы?

На заседании совета по вопросам культуры, активно обсуждались вопросы возможности повышения заработной платы бюджетникам в 2016 году.

Сфера культуры отстает от остальных бюджетных областей более чем в 2 раза в среднем по России. Работники культуры имеют зарплату лишь 12800 рублей, а она уже должна быть в 2 раза больше. Кроме того, заметным будущий рост заработных плат будет в том случае, если руководители учреждений культуры осуществят своевременные грамотные действия относительно оптимизации и реорганизации своих подразделений.

В 2013 году правительством РФ было запланировано увеличить заработную плату в целом по всей отрасли. Повышение зарплаты бюджетникам должно состояться, т.к. бюджет на эти цели будет увеличен на 33%.

Пятая часть бюджетников в России- это 14,4 миллиона человек.

Из них:

В образовании работает-5,23 миллиона;

В здравоохранении-2,5 миллиона;

Социальная сфера-1,43 миллиона.

Возвращаясь к бюджетным сферам деятельности, стоит отметить, что повышение зарплат будет разниться. Зарплата врачей и преподавательского состава высших учебных заведений должна быть вдвое выше средней

региональной зарплаты. Зарплаты работников культуры, учителей в школах, а также младшего медицинского персонала и работников социальной сферы станут средними по местности.

Увеличению зарплаты должно сопутствовать повышение качества труда и его производительности, а также введение «кристальной» оплаты труда высшего руководящего звена, утверждение окладов и зарплатных ставок по профессиональной квалификации. В планах министерства труда стоит ввод механизмов, которые будут стимулировать работников бюджетных учреждений к повышению качества труда и оказания услуг в целом. В частности, планируется создание контрактов, подразумевающих трудовые взаимоотношения, основу которых составят целевые показатели эффективности труда.

Кроме того, при оплате труда будет учитываться эффективность работы самих сотрудников, сложность их работы, трудозатраты и их качество, и все это будет задействовано с учетом системы нормированного труда.

Обязанности по каждой должности будут зафиксированы в трудовом договоре, там же будут прописаны различные показатели, такие как оценка труда работника, льготы, оклад и надбавки.

Противоречия в программе:

Источники финансирования для повышения зарплаты бюджетникам в 2016 году хоть и определены, но без конкретики. Основываясь на вышеизложенной информации можно понять, что средства появятся вследствие реорганизации учреждений с низким показателем эффективности. Перед ними поставят задачу: соответствие современным тенденциям. Благодаря их преобразованиям появится одна часть средств, вторая будет поступать из общего бюджета. Еще один источник денежных средств – внебюджетные поступления, т. е. деньги, полученные за оказание платных услуг.

Профсоюзами по отраслям были высказаны недовольства: «Где расчеты о том, какие учреждения являются устаревшими? Которые из них будут реорганизованы, а также, какой объем денежных средств освободится для увеличения зарплат? Кроме того, отсутствует и анализ спроса платных услуг – все это существует только гипотетически, и данную программу можно назвать таковой с большим трудом».

Профсоюзы полагают, что данное переустройство пользу не принесет, и будет подобно предшествующей ему реформе Минздрава и социального развития, проведенной в 2008 году. Ныне отработанная программа была обусловлена переходом бюджетников (медицинских работников и учителей) с сетки тарифов на оплату труда по отраслям. Заработная плата стала выше, но вместе с тем изменилось и соотношение средних зарплатных показателей бюджетных работников и средней зарплаты по экономическим показателям.

Будет ли повышение зарплаты бюджетникам в 2016 году? Четкого ответа нет, но можно надеяться, что обещания будут выполнены, а по данной программе найдутся оптимально-эффективные решения.

Следующая проблема, это анализ минимальной заработной платы в Красноярском крае.

15 декабря 2015 года заключено Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Красноярском крае на 2016 год, подписанного правительством Красноярского края, ККСОП «Федерацией профсоюзов Красноярского края» и НПП «Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края».

В разных территориях края размер минимальной заработной платы будет варьироваться от 9926 рублей до 24026 рублей.

Соглашение подписано с целью создания условий для повышения уровня жизни населения Красноярского края на основании ст. 133.1 Трудового кодекса РФ, Закона Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве». Оно устанавливает размер минимальной

заработной платы для работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории Красноярского края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в крае не должен быть меньше, чем МРОТ. На 2016 год федерация предусмотрела рост минимальной заработной платы на 239 рублей (4%), поэтому в некоторых территориях края параметры были откорректированы в сторону увеличения. Так заработная плата в центральных и южных районах региона увеличилась в 1,7 раза, в северных территориях - в 2,7 раза.

Размер минимальной заработной платы для работников организаций Красноярского края установлен в следующих размерах:

- в г. Норильске – 16130 рублей;
- в Северо-Енисейском районе – 14269 рублей;
- в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (кроме сельского поселения Хатанга) – 16130 рублей;
- сельское поселение Хатанга – 24026 рублей;
- в Туруханском районе – 15313 рублей;
- в Эвенкийском муниципальном районе – 19009 рублей;
- в г. Енисейске – 14114 рублей;
- в г. Лесосибирске – 11167 рублей;
- в Богучанском районе – 13788 рублей;
- в Енисейском районе – 15200 рублей;
- в Кежемском районе – 13571 рубль;
- в Мотыгинском районе – 14548 рублей.

Для работников организаций, расположенных в остальных муниципальных образованиях края, размер минимальной заработной платы – 9926 рублей.

Следующая проблема: средняя заработная плата в Красноярском крае

Средняя красноярская зарплата в 2015 году приблизилась к 36 тыс. рублей.

Средняя номинальная начисленная зарплата в Красноярском крае в 2015 году составила чуть более 35,8 тыс. рублей. Таким образом, сумма за год выросла почти на 1,6 тыс. рублей: по итогам 2014 года она составляла около 34,2 тыс. рублей.

Больше всех в крае номинально получают в сфере добычи ископаемых — около 78,2 тыс. рублей в месяц. На втором месте идут финансисты — 52,4 тыс. рублей, на третьем чиновники — 46,1 тыс. рублей.

Средняя зарплата в энергетике края — 41 617 рублей, в обрабатывающих производствах — 42 534 рублей, сфере строительства — 35 977 рублей.

Меньше других получают в рыбоводстве, сельском хозяйстве и гостиничном бизнесе — 15-19 тыс. рублей.

Красноярский край по-прежнему удерживает лидерство по уровню зарплат в Сибири. В целом по округу средняя сумма составляет более 29,6 тыс. рублей.

Целесообразно предложить следующие действия профсоюзным организациям в современных условиях:

1. реализация государственных программ по обеспечению высокого уровня занятости населения путем создания новых рабочих мест за счет развития отраслей и производства;
2. добиваться повышения максимального пособия по безработице до величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
3. Борьба за увеличение минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения и его увеличении в дальнейшем темпами выше инфляции.

4. Обсуждать программы перехода к установлению минимального размера оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета трудоспособного населения.

5. Прилагать активное участие в создании и улучшении условий труда.

Список литературы:

1. Официальный сайт Агентства труда и занятости населения Красноярского края www.rabota-enisey.ru

2. Официальный сайт НГС. Новости www.ngs24.ru

3. Официальный сайт Федерации профсоюзов Красноярского края www.fpkk.ru

4. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России www.fnpr.ru

5. Официальный сайт Красноярскстат www.krasstat.gks.ru

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Плахотнюк А. И.

Красноярский Филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы трудоустройства молодежи, представлен молодежный рынок и его специфика и предложены пути решения проблем трудоустройства молодых специалистов.

Abstract: This paper discussed the youth employment problem, presented the youth market and its specifics and ways of solving the problems of employment of young specialists.

На данный момент проблемы трудоустройства молодых специалистов становятся особенно актуальными. В эту проблему входят также и такие вопросы, как наиболее полная реализация профессионального и личностного потенциала молодых людей. Сейчас молодые специалисты, которые выходят на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Существует серия проблем среди выпускников вузов, ведь получаемое образование нужно рассматривать в качестве долгосрочных инвестиций. Рассмотрим основные проблемы выпускников, связанные с проблемами устройства на работу.

Первая проблема относится, скорее, к выпускникам школ и связана с получением образования. Правильность профессионального самоопределения выступает до сих пор важнейшей проблемой. Ведь множество выпускников школ часто при выборе вуза не совсем четко представляют себе, где их дальнейшие знания могут быть применены.

Часто для работодателей молодежь более привлекательна с точки зрения минимизации расходов, но в тоже время имеется ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение работодателей к молодым специалистам. К их числу можно отнести:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность и т.д.

Однако при всем этом, имеются примеры успешного совместного сотрудничества. Многие российские компании сейчас предпочитают принимать студентов на перспективу, но в случае, если этот студент уже сейчас способен давать реальные результаты. При рассмотрении требований, которые предъявляют работодатели к молодым специалистам, можно выделить как фундаментализацию их знаний, так и способности к инновациям, расширениям сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению

Как показывают результаты опроса HeadHunter, ключевые требования к молодым специалистам, по мнению работодателей, следующие: инициативность, высокая ответственность и умение работать в команде.

Чаще всего от молодых специалистов в 2015 году в России требовались: навыки продаж (19,5%), грамотная и устная речь (17,3%) и презентационные навыки (14,2%). Данное распределение в вакансиях не сильно меняется из года в год. Исключением являются навыки продаж. Сейчас требование этого навыка в вакансиях встречается гораздо чаще. Вероятно, это связано с тем, что старт карьеры у молодых специалистов зачастую начинается как раз со сферы продаж.

Что касается личных качеств, то молодой специалист в России должен быть ответственным, стрессоустойчивым и целеустремленным.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и средне специальных, общеобразовательных учебных заведений. Молодежный рынок труда имеет свою специфику.

- Это социально-профессиональная неопределенность,
- низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться.

В 2015 году в России в среднем ежедневно публиковалось 31 450 вакансий для молодежи и почти 295 тысяч резюме молодых специалистов.

На долю вакансий для молодежи в среднем приходилось 11% всех вакансий, или каждая 9-я.

Уровень безработицы в России среди молодежи 15-24 лет составил 16%. Это в 2,5-3 раза больше, чем в среднем по стране в целом.

Количество вакансий для молодых специалистов в России в 2015 году было на 11% больше, чем в 2014 году. Количество резюме для молодежи в России в 2015 году выросло на 41% по сравнению с 2014-м годом.

На одну вакантную должность в среднем в 2015 году претендовали 9 молодых специалистов.

Чаще всего вакансии для молодежи размещались в Москве и области – 37% спроса, на втором месте – Приволжский федеральный округ, на третьем – Санкт-Петербург и Ленинградская область.

Больше всего возможностей для молодых специалистов открыто в Москве и Московской области. В 2015 году для них совокупно было размещено 14% всех вакансий этого региона.

Сложнее всего молодым специалистам в Сибири – там только 7,5% всех вакансий ориентировано на молодежь.

По резюме наблюдается противоположная картина. Дальневосточный округ, а также Москва и Московская область могут похвастаться наименьшим количеством резюме молодых специалистов относительно общего количества резюме в этом регионе – 13,1% и 14% соответственно.

А вот в Сибири почти 16,8% всех резюме составляют резюме молодых специалистов. В Приволжском федеральном округе – 17% всех резюме – это молодежь, в Центральном федеральном округе (без Москвы и Московской области) – 17,6%, на Кавказе также много молодых специалистов – 17,7%.

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых вакансий на рынке труда. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа молодых специалистов в этом случае на работу берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы можно увидеть в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к отдельным категориям граждан (инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей).

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников

вузов. Практическая реализация этой программы пока несовершенна из-за недостатка бюджетных средств, но идея продвигается уже сейчас.

Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей.

Также, молодые люди зачастую не имеют активной и оптимистичной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда. Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у молодых специалистов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда.

Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

Наиболее распространенная тактика среди молодых специалистов до 25 лет — просмотр сайтов работодателей и заполнение анкет на сайтах компаний. Кроме того, молодые специалисты чаще других соискателей составляют списки интересных работодателей и отправляют им свое резюме.

В настоящее время информационные каналы о спросе на рынке труда активно развивается, что позволяет решать проблемы поиска работы на различных уровнях.

Также, решением проблемы трудоустройства молодых специалистов являются Программы поддержки трудоустройства молодых специалистов.

Активная молодежная политика - забота любого современного государства, нацеленного на будущее.

Правительство РФ распоряжением от 29.11.14 N 2403-р определены основы молодежной политики РФ на период до 2025 г.

Согласно утвержденному Правительством РФ документу, приоритетными задачами государственной молодежной политики являются:

- Формирование системы ценностей с учетом многонациональной основы РФ;

- Развитие просветительской работы с молодежью, инновационных образовательных и воспитательных технологий, а также создание условий для самообразования молодежи;

- Формирование ценностей здорового образа жизни, создание условий для физического развития молодежи, формирование экологической культуры, а также повышение уровня культуры безопасности жизнедеятельности молодежи;

- Создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта»;

- Создание благоприятных условий для молодых семей, направленных на повышение рождаемости, формирование ценностей семейной культуры и образа успешной молодой семьи, всестороннюю поддержку молодых семей;

- Формирование информационного поля, благоприятного для развития молодежи, интенсификация механизмов обратной связи между государственными структурами, общественными объединениями и молодежью, а также повышение эффективности использования информационной инфраструктуры в интересах патриотического и гражданского воспитания молодежи.

Целью государственной молодежной политики является развитие и реализация потенциала молодежи в интересах России.

Для реализации приоритетного направления, включающего вовлечение молодежи в общественную жизнь, были предложены различные проекты, такие как «Российская молодежная информационная сеть «Новый взгляд», «Доброволец России», «Молодая семья России» и «Карьера».

Основными целями проекта «Карьера» являются: самоопределение молодежи на рынке труда; развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, направленную на решение вопросов самообеспечения молодежи.

Реализации молодежной политики в последние годы уделяется все больше внимания, причем не только на федеральном, но и на местном и региональном уровнях. Целями в данном случае является - привлечение молодежи к активному участию в общественной и политической жизни страны и города, формирование правовой и политической культуры, поддержка созидательной активности молодежи.

В качестве рекомендаций для решения вопроса трудоустройства молодежи студенческая профсоюзная организация может:

1. Проводить просветительскую работу в вузах со студентами, проговаривая частые проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист на рынке труда и озвучивая пути их решения. Рассказывать о современных требованиях рынка труда и работодателей. Доводить информацию о дополнительных возможностях обучения (магистратура, профессиональная переподготовка, различные стажировки и др.)

2. Наладить контакт с органами государственной власти в части решения вопроса трудоустройства молодежи методами взаимовыгодного сотрудничества предприятий и вузов, где органы государственной власти создают определенные преференции для тех предприятий, которые выделяют рабочие места молодым специалистам.

Таким образом, это приведет к снижению молодежной безработицы, росту занятости, более эффективному использованию трудовых ресурсов,

что в целом, положительно повлияет на социально-экономическую ситуацию в стране.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.14 N 2403-р.
3. Коминский, Д.С. От кризиса до кризиса: состояние и перспективы рынка труда молодых специалистов / Д.С. Коминский // Ректор вуза: журнал. - 2013. - № 8. - С. 58-63.
4. Компетентностный подход как фактор успеха будущего специалиста на рынке труда / Г.А. Резник, Ю.С. Пономаренко // Альма Матер: журнал. - 2013. - № 8. - С. 52-55.
5. Крылова Н. Молодежь и безработица /Курапова О.А. Проблемы социальной адаптации молодежи к современным условиям рынка труда / Кязимов К. Рынок труда и профессиональное образование. // Человеческие ресурсы. 2010., №2. С. 17 - 19.
6. Молодежный рынок труда в контексте социальной политики / И.Н. Иванова // Высшее образование в России: журнал. - 2010. - № 2. - С. 63-69.
7. О направлениях государственной политики по содействию в трудоустройстве выпускников вузов / Н.В. Локтюхина // Право и образование: журнал. - 2009. - № 11. - С. 32-39.
8. О трудоустройстве выпускников // Ректор вуза: журнал. - 2011. - № 9. - С. 14-17.
9. Официальный сайт Агентства по трудоустройству молодежи career.ru

ПЕНСИОННАЯ УВЕРЕННОСТЬ И ОПРЕДЕЛЕННОСТЬ

Черемисова О. А.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г.Красноярск, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены виды пенсионных накоплений, описаны факторы, влияющие на начисление «пенсионных баллов». Рассмотрены условия приобретения право на пенсию. Проведен анализ увеличения пенсии граждан, которые продлевают свой пенсионный возраст.

Пенсионная система всегда была одним из главных элементов социальной сферы развитых стран. Нельзя говорить о создании цивилизованного общества без формирования соответствующих предпосылок создания и дальнейшего развития эффективной системы социального обеспечения и вытекающей из нее системы пенсионного обеспечения граждан.

На сегодняшний день развитые страны используют преимущественно накопительный принцип построения пенсионной системы в связи с тем, что темпы роста пенсионного населения стали превышать темпы роста трудоспособного, а финансовая нагрузка, связанная с содержанием пенсионеров, с каждым годом увеличивается.

Уверенность в своем будущем строится на понимании того, что каждый, кто уже работает или только начинает свою трудовую деятельность, в вопросе своих пенсионных накоплений должен занимать активную позицию.

Цель данной работы - выявить может ли быть в наше время у людей пенсионная уверенность и определенность

Пенсионная реформа предполагает огромное количество нововведений, внедрение которых началось уже достаточно давно. С текущего года расчет пенсий по всей стране проводится по совершенно новой системе. Суть пенсионной реформы заключается в том, что расчет

будет вестись не в рублях за трудовые годы, а в специальных «пенсионных баллах».

Балл, или годовой пенсионный коэффициент, – это параметр, которым будет оцениваться каждый год трудовой деятельности гражданина. Он равен отношению суммы уплаченных работодателем за работника страховых взносов на формирование страховой части пенсии, к сумме страховых взносов с максимальной облагаемой по закону заработной платы, утверждаемой ежегодно.

Пенсия с 2016 года разделится на два вида: накопительная и страховая. Накопительная часть будет рассчитываться из той суммы, которая получилась в итоге за все трудовые годы пенсионных отчислений. Общую сумму затем поделят на определенный промежуток времени, когда граждане работали. Страховая часть пенсии будет рассчитываться из фиксированных выплат граждан, которые перечислялись в пенсионные фонды, как государственные, так и частные.

Факторы, влияющие на начисление «пенсионных баллов»

Прежде всего, на начисление баллов влияет период, когда сам гражданин совершал отчисления в пенсионный фонд, то есть формировал свою страховую часть пенсии. Чем больше страховой стаж, тем больше в итоге будет размер пенсии в 2016 году.

Следующий важный фактор – размер реальной заработной платы. Как известно, работодатель производит небольшие отчисления в пенсионный фонд с каждой заработной платы своего работника. Из этих средств, в последующем будет сформирована накопительная часть пенсий граждан. Поэтому зарплаты «в конвертах» или скрытие своих доходов будут абсолютно невыгодными для населения.

По условиям пенсионной реформы 2016 года, чем позже трудящийся гражданин выйдет на пенсию, тем больше будет ее размер. В этом случае коэффициент сотрудника будет увеличиваться, и начисляться

дополнительные пенсионные баллы, из которых, как уже говорилось выше, и будет формироваться размер пенсии.

При этом, безусловно, будут учитываться такие периоды в жизни каждого человека, как отпуск, декрет, прохождение службы. По пенсионной реформе 2016 года за перечисленные периоды также будут начисляться определенные баллы.

Таким образом, как заработать право на пенсию в соответствии с новой пенсионной формулой- надо соблюсти три условия.

Во-первых, достичь пенсионного возраста.

Во-вторых, отработать минимальный стаж. До 2025 года он будет постепенно повышаться до 15 лет.

И, в-третьих, необходимо набрать минимальное количество баллов, которое тоже будет планомерно увеличиваться - с 7 баллов в 2015 году до 30 баллов к 2025 году.

Рассмотрим насколько же вырастет пенсия граждан, не торопящихся на заслуженный отдых

Отложив назначение пенсии на пять лет, можно увеличить пенсию почти в полтора раза, на десять лет - более чем вдвое. Поэтому государство рассчитывает, что у людей появится стимул изменить свое поведение — легально работать и показывать доходы. Новая формула дает людям право на выбор: если вы работаете неофициально или показываете зарплату в один МРОТ, а все остальное получаете в конверте, то заработаете право только на социальную пенсию или же стаж у вас должен быть не менее 30 лет. Социальная пенсия, помимо того, что не так высока, как трудовая, так еще и устанавливается на 5 лет позже.

Итак, основными целями современной пенсионной реформы в России являются:

- повышение уровня пенсионного обеспечения старшего поколения и ликвидация бедности среди них;

- усиление страховых принципов пенсионного обеспечения;
- совершенствование накопительной составляющей пенсионной системы.

Реализация мер по развитию пенсионной системы сопровождается широкомасштабной информационной кампанией для того, чтобы заинтересовать как можно больше трудящихся принять активное участие в формировании своих пенсионных прав на будущую пенсию и дать объективную информацию о состоянии и перспективах развития пенсионных вложений.

Для того чтобы помочь гражданам предлагаем профсоюзам активно проводить корпоративно пенсионные системы. Корпоративно пенсионные системы – это неотъемлемое дополнение к государственной пенсии.

Некоторые предприятия уже предлагают корпоративно пенсионные системы

Для того чтобы помочь гражданам, предлагаем профсоюзам активно проводить корпоративно пенсионные системы, содействовать развитию КПС и привлекать к участию.

Корпоративно пенсионная система-это неотъемлемое дополнение к государственной пенсии.

Некоторые предприятия уже предлагают корпоративно пенсионные системы. Например: КПС ОАО РЖД основана на принципе долевого участия работника и работодателя в формировании будущей пенсии работника. сегодня 650тыс. железнодорожников формируют будущую корпоративную пенсию а 313 тыс. уже получают ее.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О страховых пенсиях".
2. Федеральный закон от 15.12.2001 N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации".

3. Турбина Н. М., Косенкова Ю. Ю. Реформирование системы пенсионного страхования в Российской Федерации: досрочные пенсии // Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2012. № 11.

4. URL: <http://www.pfrf.ru/> - сайт ПФР.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ОБРАЗОВАНИИ

Карнаухова Е.Ю.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В данной статье рассказывается о внедрении эффективного контракта в организации, выявлены плюсы и минусы его введения и разработаны рекомендации для сотрудников с новой системой оплаты труда.

Актуальность этой темы заключается в том, что эффективный контракт - это такой же трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Целью моего доклада является рассмотрение плюсов и минусов эффективного контракта.

В сфере образования введение эффективного контракта обосновано необходимостью исправления недостатков, обнаружившихся в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда (НСОТ), внедряемой на протяжении последних лет. В программных документах Правительства РФ отмечается, что решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда не удалось для всех учреждений: показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах

оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров). Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.

Плюсы внедрения эффективного контракта:

- Критерии ставятся для каждого сотрудника отдельно. То есть можно дополнительно стимулировать особо ценные кадры и недоплачивать безработным;
- заключение такого контракта - одна из форм повышения оплаты труда работников образования, которая не зависит от заоблачного количества часов, которые набирают учителя, чтобы получать достойную зарплату;
- Благодаря переходу на эффективный контракт новые кадры идут и в руководители, а это обеспечивает новые современные подходы к управлению школами и садами.

Казалось бы, все просто: эффективным должно считаться то, что приносит пользу. И, соответственно – то, что разумно. То, что учитывает интересы людей и служит общему делу. Но на деле все оказывается гораздо сложнее.

Минусы внедрения эффективного контракта:

- Неизбежный рост объема документооборота;
- Изменение должностных обязанностей, закрепленных в трудовом договоре;
- Длительность результата эффективности оценки работы сотрудника;

- Нет конкретного итогового результата оценки проделанной работы сотрудника. Можно лишь ввести для его оценки некие единицы проделанной работы, в которых и пытаться определять эту самую пресловутую «эффективность»;
- С ростом числа показателей эффективности, занижается творческая содержательность и эффективность педагогов.

Минусов намного больше, чем плюсов. Поэтому можно сделать вывод, что идея введения «эффективных контрактов» в науке явно пахнет гнилью рыночного мышления.

Рекомендации для работников:

- Указывать в трудовом договоре периодичность и условия начисления стимулирующих выплат;
- В трудовой договор включать те компенсационные и стимулирующие выплаты, которые будут регулярными и стабильными. Например, выплаты за квалификационные категории;
- Чтобы внедрить эффективный контракт, с сотрудниками, которые уже состоят в штате, нужно заключить дополнительные соглашения;
- В контракте нужно конкретизировать должностные обязанности работника, а также показатели и критерии эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат.

Список литературы

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
2. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
4. Эффективный контракт в образовательных организациях общего образования сост. Гредина О.В., ректор ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н., Е.В.Маркова; ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования». ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2014. – 275 с.;
5. Миронов В.И. Кадровик – практик. Журнал кадровика. - 2015. - №9. – С.5-9;
6. Чиканова Л.А. Пакет кадровика. Справочник кадровика. - 2013. - №1. – С.4-9;
7. http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/54.htm.

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

Корнева Ю.А. Кривоконева К.В.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г. Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описывается социально-трудовая обстановка в условиях кризиса на примере Красноярского края. Проводится анализ проблем и предлагаются меры по их совершенствованию.

Abstract: This paper describes the social and labor situation in the crisis on the example of Krasnoyarsk region. The analysis of the problems and proposes measures for their improvement.

Социальные отношения — это система многообразных устойчивых взаимозависимостей, возникающих между отдельными индивидами, их группами, организациями и общностями, а также внутри последних в процессе их экономической, политической, культурной и т. п. деятельности и реализации ими своих социальных статусов и социальных ролей.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником труда за плату (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы). Работник, вступивший в

трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Социально-трудовыми отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

В настоящее время - время затяжного кризиса, в Красноярском крае обстоит непростая социально-трудовая обстановка.

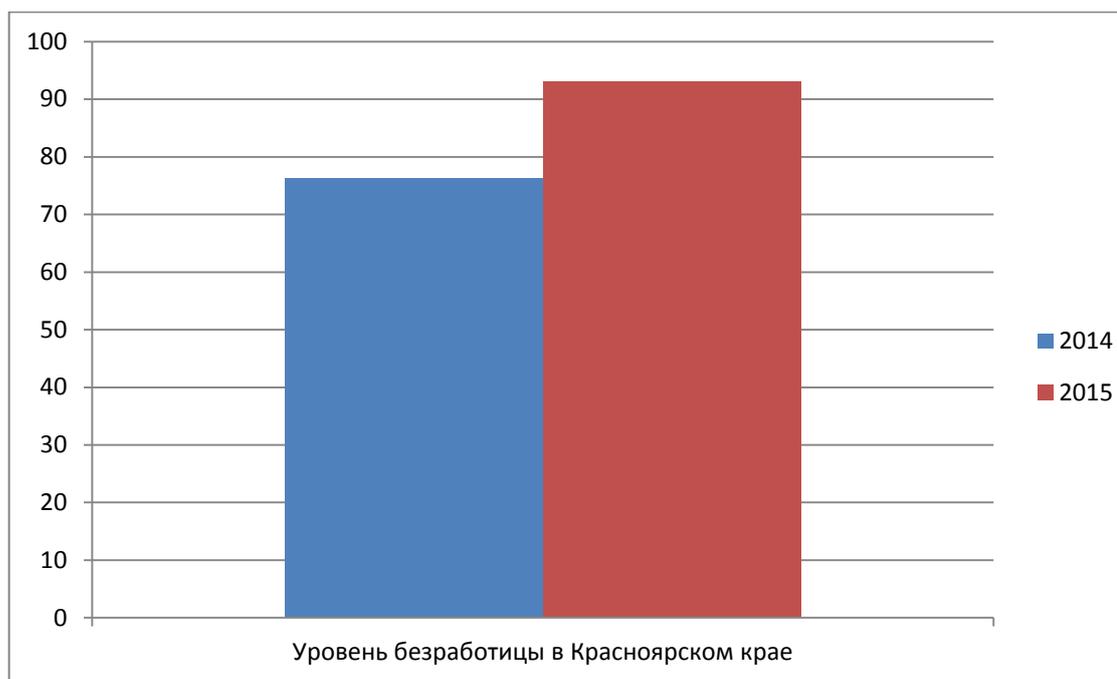
Рассмотрим данные Сибирского Федерального Округа по банкротству предприятий за 2014-15 гг.

Количество поданных заявлений на банкротство юридическими лицами по СФО (первый квартал 2015 года по сравнению с аналогичным периодом 2014 года)				
№	Регион	Количество зарегистрированных заявлений на банкротство юридических лиц		Динамика, %
		2014 год (12.01–20.04)	2015 год (12.01–20.04)	
1	Новосибирская область	156	180	+15
2	Красноярский край	162	190	+17
3	Томская область	83	134	+61
4	Алтайский край	124	136	+9
5	Кемеровская область	210	186	-12
6	Омская область	120	139	+16
7	Иркутская область	144	165	+14
8	Забайкальский край	70	74	+5
9	Республика Алтай	24	34	+42
10	Республика Хакасия	32	28	-13
11	Республика Бурятия	61	49	-20
12	Республика Тыва	9	18	+100
Среднее значение по Сибири: +19,5%				

Источник: расчеты автора на основе данных Арбитражного суда

Только за 2015 год в Красноярском крае банкротами признано 193 предприятия. Крупнейшими из них являются: «Юником», «УК Комфортбытсервис», торговая сеть «Каравай», «Сибстрой» и многие другие.

Данная ситуация повлекла за собой следующие последствия: рассмотрим статистические данные по уровню безработицы в Красноярском крае на 2014 и 2015 гг.



Уровень безработицы 2014-2015гг

Как мы видим, уровень безработицы увеличился, в этой не простой ситуации полномочные представители Правительства Красноярского края, Федерации профсоюзов Красноярского края и краевых объединений работодателей, заключили трехстороннее соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в Красноярском крае в 2014–2016 годах и совместные действия Сторон по их реализации. Так стороны обязуются:

- Принимать согласованные меры, обеспечивающие, повышение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на региональных, отраслевых и территориальных рынках труда; повышение качества рабочей силы и ее конкурентоспособности на рынке труда.
- Прогнозировать и предупреждать ситуации, которые могут привести к массовым увольнениям работников.
- Ежегодно проводить коллективные переговоры по заключению регионального соглашения, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Красноярском крае.

➤ В организациях и у индивидуальных предпринимателей, где минимальная месячная заработная плата не достигает величины прожиточного минимума, разрабатывать программу ее поэтапного повышения совместно с отраслевыми профсоюзами.

Так же в Соглашении определены направления совместной деятельности по развитию экономики, содействию занятости населения, повышению уровня жизни жителей края, созданию безопасных условий труда работающих граждан, а также развитию системы социального партнерства в Красноярском крае.

Краевая трехсторонняя комиссия от имени уполномочивших их органов и организаций заявила о своей готовности всемерно способствовать конструктивному взаимодействию, взаимопониманию различных общественных сил в интересах экономического и социального развития Красноярского края, повышения уровня жизни населения края.

Список литературы:

1. Закон РФ “О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности” от 20.01.96 г.// Российская газета от 02.02.96 г.
2. Журавлева Т.Б., Квасницкий В.Н. Подготовка и трудоустройство молодых специалистов в современных условиях// Труд и социальные отношения. – 2014. - № 10. – С. 35-44.
3. Петров С. Дал работу – выполняй закон// Охрана труда и социальное страхование. – 2015. - № 11. – С. 76-82.
4. Федякин В. Формирование стратегии мотивационного управления трудовыми ресурсами на промышленных предприятиях// Предпринимательство. – 2014. - № 5. – С. 102-107.
5. Ясакова Н.Н. Социальная организация труда// Труд и социальные отношения. – 2014. - № 2. – С. 43-50

6. Родионова Ю.С. Разграничение полномочий органов государственной власти в сфере трудовых отношений // Российская юстиция. - М.: Юрид. мир, 2014, № 12. - С. 25-26

7. <http://www.trud22.ru/partner/>

8. <http://www.gks.ru/>

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Кох Н.В., Лобова О.М.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г. Красноярск, Россия, Научный руководитель: Шестакова Н.Н., к.э.н., доцент

Аннотация: Статья посвящена проблемам трудоустройства молодежи. Проанализированы основные причины связанные с трудоустройством молодежи. Рассмотрены основные факторы содействия трудоустройству молодежи.

Данная тема актуальна в современном обществе, так как спрос на молодую рабочую силу, не имеющего опыта работы, дополнительных навыков является невеликим. Молодежь, оканчивая учебное заведение зачастую чувствует себя лишней на рынке труда. Дефицит свободных рабочих мест, обязательное наличие опыта работы, отсутствие работы по специальности — все это приводит к тому, что молодое поколение все чаще становится перед проблемой поиска работы. Безработная молодежь растет с пугающими темпами. В августе нынешнего года, по предварительным оценкам, составит 20 %. Из них безработной молодежи в возрасте 15-24 лет в России уже в пять раз больше, чем нетрудоустроенных - 30-49 лет.

Низкую конкурентоспособность молодежи порождает следующие ряд факторов:

1) недостаток профессиональных знаний;

- 2) необходимость предоставления молодым людям ряда дополнительных льгот, предусмотренных Трудовым кодексом;
- 3) трудовая нестабильность молодежи;
- 4) инфантилизм части молодежи, привыкшей получать все, что им требуется от родителей.

Ущемление молодежи на рынке труда – эта проблема сейчас очень актуальна для рыночной экономики, для Российской особенно, когда в период перехода России к рынку безработными становятся молодые люди имеющие образование, но невостребованные, так как не имеют опыта работы по специальности. Поэтому для решения трудоустройства молодежи необходимо:

- целенаправленность государственного регулирования (определение задач и мер государственного воздействия на развитие занятости молодежи);
- региональная дифференциация в сфере занятости;
- разделение полномочий (распределение прав и обязанностей между федеральными и региональными органами управления);
- многовариантность (разработка системы, включающей различные подходы к решению проблемы занятости молодежи);
- саморегуляция занятости (возможность молодому человеку самостоятельно искать работу);
- адресная политика;
- оперативность воздействия на сферу занятости молодежи.

Молодое поколение находится в порядочно трудном положении при поиске работы. С одной стороны, ущемление их прав по возрастному признаку, а с другой - молодому поколению нужна доходная работа, которую не так просто найти. Кроме этого, у государства нет четких рычагов регулирования молодежной занятости, тем самым еще больше усложняя расположение молодежи на рынке труда.

Для решения проблемы трудоустройства в организации может способствовать смена приема молодых работников, трудоустройство без опыта работы, ослабление критериев приема на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов очной формы обучения и другие меры.

На уровне школьного образования для адаптации к трудовой деятельности, следует содействовать молодежи в выборе профессии, повышать их уровень личных способностей, проводить анализ результатов рынка труда, рассматривать стратегию развития потребностей в кадрах в будущем.

Выпускникам профессиональных учебных заведений, необходимы программы разработанные, которые помогут в дальнейшем получить обучение эффективного поведения на рынке труда. Именно такие программы должны содействовать повышению конкурентоспособности студентов и эффективно адаптироваться к современным условиям рынка труда.

Список литературы

1. <http://www.socioera.ru/soces-189-2.html>
2. <http://rg.ru/2015/10/13/bezrobotica.html>
3. <http://ura.ru/news/1052220311>

ДОХОДЫ И РАСХОДЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Нестеренко С.М.

Научный руководитель Кочелорова Г.В., к.э.н., доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта филиал

Иркутского государственного университета путей сообщения, КрИЖТ

ИрГУПС, Красноярск, Россия

Аннотация: В данной статье описывается опыт и практика предоставления услуг для работников профсоюза на примере государственного учреждения здравоохранения. Проводится анализ состава

доходов и расходов профсоюзной организации, а так же ознакомление со структурой и содержанием отчетности доходов и расходов профсоюзной организации.

Профсоюз работников здравоохранения России является крупнейшим из отраслевых профсоюзов страны. Он объединяет работников системы здравоохранения, аптечных и иных организаций, связанных с медициной.

На 01.01.2015г. структура Красноярской организации профсоюза работников здравоохранения составляют 154 первичных профсоюзных организации Профсоюза, из которых: 149 учреждений здравоохранения; 1 высшее учебное заведение; 4 средне - специальных учебных заведения.

Количество первичных профсоюзных организаций осталось на уровне 2013 года. Общая численность работающих в учреждениях здравоохранения по сравнению с 2013 годом увеличилась на 7,3 %. Снижение членства в профсоюзной организации среди женщин и молодежи связано с тем, что количество работающих женщин в учреждениях здравоохранения увеличилось на 4521 чел. (12,78%), а молодежи на 2233 чел. (15,78%). Охват профсоюзным членством:

– среди работающих и учащихся в 2014 г. составил 58,26%, что на 1,22% больше, чем в 2013 г. (57,04%);

– женщин в 2014г. составил 55,85%, что на 4,03% меньше, чем в 2013г. (59,88%) из-за увеличения числа работающих женщин в лечебных учреждениях;

– молодежи в 2014г. снизился на 5,9% по сравнению с 2013г. и составил 53,04%, что произошло по причине увеличения числа работающей и учащейся молодежи.[1]

Основной целью деятельности профсоюзной организации медицинского центра «Дорожная клиническая больница на ст. Красноярск ОАО «РЖД»» является представительство и защита индивидуальных, коллективных, профессиональных, экономических и иных прав и интересов

членов профсоюза. В свою очередь, профсоюзные организации независимы от органов исполнительной власти, работодателей и других общественных объединений.

Первичная организация профсоюза строит свою деятельность на следующих принципах:

- единства действий членов профсоюза в реализации целей и задач организации;
- добровольного вступления в профсоюз и свободного выхода из него;
- равноправия всех членов профсоюза;
- уплаты членами профсоюза членских и других взносов в профсоюз.

Данная первичная профсоюзная организация объединяет в своем составе 553 члена. В медицинском центре «Дорожная клиническая больница на ст. Красноярск ОАО «РЖД»» уставом профсоюза установлен размер ежемесячных членских взносов в профсоюз, а так же вступительный взнос, который составляет не менее 1% от суммы месячного заработка и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

Источниками формирования средств профсоюзной организации являются:

- часть вступительных и ежемесячных взносов членов профсоюза;
- поступления от работодателя на проведение социально-культурной работы;
- доходы от гражданско-правовых сделок.

Оставшиеся после отчисления взносов средства, как и средства, поступившие из других источников, расходуются в соответствии со сметой доходов и расходов по профбюджету.

Работникам здравоохранения, состоящим в первичной профсоюзной организации, выдается:

- беспроцентный займ на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, на жилье, земельные участки, обучение и лечение. Размер займа зависит от стажа профсоюзного членства;

- направление на санаторно-курортное лечение;

- страхование по программе «Комплексная медицинская помощь» для членов профсоюзной организации, с профсоюзным стажем более одного года. [2]

Профсоюзные организации составляют отчетность по форме 10-ПБ «Отчет о доходах и расходах профсоюзной организации», которая состоит из трех статей в разделе доходов и из 10 статей в разделе расходов. В доходы включаются членские и добровольные взносы, а так же поступления по коллективным доходам. В расходы включается проведение культурно-массовых мероприятий, оказание материальной помощи, премирование членов профсоюзов и другие фонды и отчисления.[3]

Рассмотрев состав доходов и расходов профсоюзной организации, можно утверждать, что профсоюзная организация способна обеспечить защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, так как профсоюзная организация работников здравоохранения имеет прочную финансовую базу, стабильную организационно-финансовую работу структурных подразделений и, самое главное, это то, что профсоюзная организация рационально распределяет профсоюзные средства и эффективно формирует профсоюзные бюджеты.

Список литературы

1. <http://www.krasmedprof.ru>. (Красноярская краевая организация профсоюза работников здравоохранения).
2. <http://www.solidarnost.org/special/profdict/profsouz.html>
3. <http://pandia.ru/text/78/651/57151.php>

ОБ ОТМЕНЕ ИНДЕКСАЦИИ ПЕНСИЙ РАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ

Янковская В.А

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены виды пенсий в РФ, а так же описывается принятый в конце 2015 года закон об отмене индексации пенсий работающим пенсионерам. Разобрано, что предусматривает закон и к чему он приведет, а так же предложены советы по решению представленной проблемы.

Abstract: The article describes the types of pensions in the Russian Federation, as well as adopted is described at the end of 2015 a law abolishing the indexation of pensions to working pensioners. To understand what the law provides and what it leads to, as well as offered advice on solving the problems presented.

В настоящее время Россия переживает экономический кризис вызванный санкциями со стороны западных стран, которые вызвали резкий спад цен на поставляемые в страны Европы энергоресурсы. В стране растет уровень безработицы, преобладает неустойчивая и неформальная занятость, снижается уровень жизни и социальные гарантии трудящихся. А в декабре прошлого года государственная дума РФ приняла законопроект об отмене индексации пенсий работающим пенсионерам, аргументируя это тем что, экономия бюджета от этого составит 438 млрд. рублей в следующем году, т.е экономить государство рассчитывает за счет работающих пенсионеров. Конечно, профсоюзы должны вступить за работающих пенсионеров и выступить за отмену принятого закона.

В РФ выделяют три вида пенсий:

1) Страховая пенсия – ежемесячная денежная выплата для компенсации гражданам заработной платы или другого дохода, которые они получали в период трудовой деятельности, а также компенсация дохода, который утратили нетрудоспособные члены семьи застрахованного лица в связи с его смертью.

К страховой пенсии устанавливается фиксированная выплата в твердом размере, которая зависит от вида страховой пенсии. Размер выплаты ежегодно индексируется государством.

Страховая пенсия по старости может быть назначена ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста (мужчины 60 лет, женщины 55 лет). Условием для назначения такой пенсии является наличие определенной продолжительности страхового стажа и (или) стажа на соответствующих видах работ, а также величины индивидуального пенсионного коэффициента, размер которого с 1 января 2015 года устанавливается не ниже 6,6 с последующим ежегодным увеличением на 2,4 до достижения в 2025 году величины коэффициента 30. В соответствии с пенсионным законодательством правом на досрочную пенсию обладают установленные соответствующим законом профессиональные и социальные категории граждан. При этом для определенных профессиональных категорий периоды соответствующей работы засчитываются в стаж, для досрочной пенсии начиная с 1 января 2013 года при уплате страховых взносов по дополнительному тарифу, а после проведения специальной оценки условий труда-наличия на рабочих местах вредного и (или) опасного класса условий труда.

2) Пенсия по государственному обеспечению

Пенсия по государственному пенсионному обеспечению - ежемесячная государственная денежная выплата гражданам в целях компенсации им заработка (дохода), утраченного в связи с прекращением федеральной государственной службы при достижении выслуги при выходе на пенсию по старости (инвалидности); либо в целях компенсации утраченного заработка гражданам из числа космонавтов или из числа работников лётно-испытательного состава в связи с выходом на пенсию за выслугу лет; либо в целях компенсации вреда, нанесенного здоровью граждан при прохождении военной службы, в результате радиационных или техногенных катастроф, в

случае наступления инвалидности или потери кормильца, при достижении установленного законом возраста; либо нетрудоспособным гражданам в целях предоставления им средств к существованию.

2) Накопительная пенсия - это ежемесячная пожизненная выплата пенсионных накоплений, сформированных за счет страховых взносов работодателей и дохода от их инвестирования.

Накопительная пенсия может формироваться у граждан 1967 года рождения и моложе в случае, если до конца 2015 был сделан выбор в ее пользу.

Гражданам 1967 года рождения и моложе, в пользу которых страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию начнут начисляться работодателем впервые после 1 января 2015 года, представляется возможность выбора варианта пенсионного обеспечения (формировать только страховую пенсию или формировать и страховую пенсию, и накопительную) в течение пяти лет с момента первого начисления страховых взносов. Если гражданин не достиг возраста 23 лет, указанный период увеличивается до окончания года, в котором ему исполняется 23 года.

У граждан 1966 года рождения и старше формирование пенсионных накоплений может происходить только за счет добровольных взносов в рамках Программы государственного софинансирования пенсионных накоплений, а также за счет направления средств материнского (семейного) капитала на накопительную пенсию. Если гражданин работает, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование направляются только на формирование страховой пенсии.

Пенсионные накопления также есть у мужчин 1953-1966 года рождения и женщин 1957-1966 года рождения, в пользу которых в период с 2002 по 2004 гг. включительно уплачивались страховые взносы на накопительную пенсию. С 2005 года эти отчисления были прекращены в связи с изменениями в законодательстве.

Размер накопительной пенсии рассчитывается исходя из ожидаемого периода выплаты – 19,5 лет (234 месяца). Чтобы рассчитать ежемесячный размер выплаты, надо общую сумму пенсионных накоплений, учтенную в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, по состоянию на день, с которого назначается выплата, разделить на 234 месяцев. Размер накопительной пенсии будет выше, если обратиться за назначением пенсии позднее приобретения права на указанную пенсию.

Табл.1 Статистика пенсионного обеспечения

Показатели	на 2013 год	на 2014 год	на 2015 год
индексы потребительских цен на товары	105,9	102,6	100,8
индексация пенсий	1,0181	1,171	1,103
средний размер пенсий	9153,6	10029,7	10918,7
темпы роста среднего размера пенсий	110,7	109,8	108,9

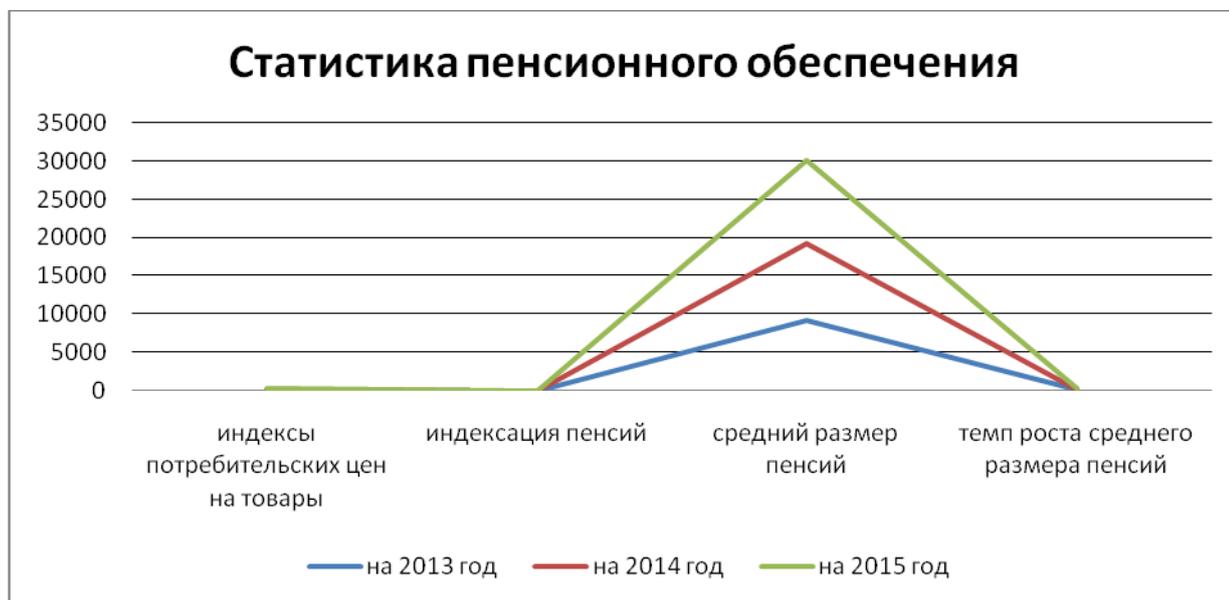


Рис.1 Статистика пенсионного обеспечения

На данный момент Россия ощущает на себе влияние санкций. На сегодняшний день, наблюдается сокращение объемов доходных источников бюджетов всех уровней. Ухудшение хозяйственно-финансового положения

многих организаций повлекло снижение налоговых поступлений в бюджет. На всех уровнях власти продолжается поиск путей минимизации негативных последствий финансового кризиса. И если федеральный центр в определенной степени защищен сформированными резервами, то о местных бюджетах, к сожалению, такого сказать нельзя.

Приятный закон, который с 1 января 2016 года приостанавливает индексацию пенсий работающих пенсионеров. Работодателей обяжут ежемесячно отчитываться о работающих у них лицах.

Закон принят под названием "О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов РФ, внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий".

Закон предусматривает то, что:

1) С 1 февраля 2016 года стоимость одного пенсионного коэффициента увеличивается на коэффициент, равный 1,04, и устанавливается в размере, равном 74 рублям 27 копейкам.

2) С 1 февраля 2016 года размер фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости, индексируется на коэффициент, равный 1,04, и устанавливается в сумме, равной 4 558 рублям 93 копейкам.

3) Индексация размера фиксированной выплаты к страховой пенсии с 1 февраля 2016 года не производится пенсионерам, осуществлявшим работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежали обязательному пенсионному страхованию .

Поправить сложившуюся финансовую ситуацию заморозив индексацию, конечно не получится. Многие пенсионеры, скорее всего, постараются оставить официальную трудовую деятельность и предпочтут зарплату в конвертах. Бюджет лишится самого собираемого налога — НДФЛ, а такие сферы, как образование и сельская медицина, где именно

пенсионеры еще тянут ляжку, могут столкнуться с острым кадровым голодом. В общем, последствия могут быть весьма печальными.

Не стоит отменять ежегодную индексацию работающим пенсионерам, или по крайней мере ввести порог зарплаты работающим пенсионерам, сверх которого не применять ежегодную индексацию пенсий. Необходима поддержка социально незащищенных слоев населения, а именно пенсионеров с небольшим доходом. Исключение по данному вопросу социальной напряженности, отсутствие необходимости разработки механизма исполнения "пенсионного" решения и как правило экономия бюджетных средств на реализацию данного решения.

Конечно, профсоюзы совсем не поддерживают пенсионные нововведения, и считают что, в условиях роста цен и удорожания жизни неприемлемыми являются предложения по частичной индексации пенсий и очередном изменении порядка назначения пособий по временной нетрудоспособности, следствием чего станет снижение уровня страхового обеспечения работников. А так же, что необходимо сохранить действующий механизм индексации пенсий, пособий, социальных выплат и пересмотреть размеры пособий по безработице. ФНПР настаивает на безусловном выполнении указов Президента РФ в части повышения заработной платы отдельных категорий работников бюджетного сектора и предлагает увеличить дотации федерального бюджета, направляемые бюджетам субъектов Российской Федерации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы.

Список литературы:

1. Официальный сайт: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

2. Официальный сайт: Федерация независимых профсоюзов России [Электронный ресурс] / Федерация независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/241/11384.html>

3. Федеральный закон «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий» от 29.12.2015 № 385-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс».

4. Шуйская К.Г. Пенсии по-новому: виды, некоторые аспекты назначения, страховой стаж // Делопроизводство и кадры. -2015.- N 2. С. 24 - 50.

5. Березина Е. Новая формула расчета пенсии // Налоговый вестник. - 2015. -N 3. С. 28 - 38.

6. Куревина Л.В. Стаж для назначения страховой пенсии по старости по новым правилам // Отдел кадров коммерческой организации. - 2015-. N 9. С. 44 - 53.

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ

Саночкина И.С, Анциферова И.А

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия,

Научный руководитель: к.э.н., доцент Шестакова Н.Н

Аннотация: Статья посвящена освещению роли профсоюзов в решении трудовых конфликтов в России, которые имеют особое влияние в социально-экономическом развитии страны.

Abstract: the Article is devoted to the role of trade unions in solving labour conflicts in Russia that have a special impact in the socio-economic development of the country.

Социально-экономическая обстановка в России 2015 года по степени напряженности трудовых отношений определяется как кризисная. В течение года Научно-мониторинговым центром зарегистрировано 156 значимых социально-трудовых столкновений, сопровождавшееся забастовками, остановками работы, митингами и другими протестными действиями. Информация о забастовках вышла за пределы организаций, и все эти столкновения влияли на социальную обстановку в регионах.

Напряженность в сфере трудовых отношений в последние три года росла: в 2015 году зафиксировано конфликтов на 11% больше, чем в 2014 году, и на 23% больше, чем в 2013-м. Заметной сезонности или цикличности мы не отмечаем, но первые девять месяцев 2015 года стали наиболее конфликтным периодом.

Кризисные отрасли остались прежними - обрабатывающие производства (изготовление машин и оборудования), строительство (промышленные объекты, транспортная инфраструктура), транспорт. Во второй половине прошлого года возросла напряженность в бюджетных отраслях (здравоохранение, образование, культура). Конфликты в 2015 году возникали также в отраслях, где ранее они не фиксировались: научные исследования и разработки, гостиничный бизнес, операции с недвижимостью. Вместе с тем трудовые споры в "новых" сферах не стали заметным трендом, были единичными.

Причины конфликтов множество анализируя содержание требований работников, можно отметить, что в последние три года непрерывно растет число конфликтов, обусловленных полной невыплатой зарплаты (60% всех СТК), сокращением штата и увольнениями (22% и 9%), снижением уровня оплаты труда и отсутствием индексации (4%). Средняя длительность конфликтов, связанных с невыплатой заработка, в последние два года уменьшилась (с 38 дней в 2013 году до 21 дня в 2015).

Касаясь форм и методов, к которым прибегали работники для защиты своих прав, можно отметить рост количества забастовок отказа от выполнения трудовых обязанностей (рис.1).



Рис.1 Количество забастовок и отказа от выполнения трудовых обязанностей

Свидетельством глубоких кризисных явлений в экономике является адресация требований работников. Обращения к президенту страны, в органы власти, прокуратуру, Рострудинспекцию, правительство РФ в минувшем году применялись в 95% случаев (2014 - 88%) против 3% обращений к администрации предприятия и собственнику (2014 - 10%). При этом непосредственно в суды работники подавали заявления лишь в 2% случаев.[2]

Вызывает крайнюю озабоченность то обстоятельство, что в 2013 - 2015 годах подавляющее количество социально-трудовых конфликтов проходило вне поля действующего законодательства. На фоне угрозы стихийной забастовки или ее реального начала стороны должны приступить к предусмотренным законом процедурам улаживания коллективного

трудового спора, но этот путь использовался в единичных случаях и зачастую не доводил до оформления какого-либо договора или соглашения сторон.

Среди наиболее весомых причин конфликтов - недостаток собственных средств у предприятий. Этот фактор в различных отраслях имел разные истоки: в автомобильной промышленности главную роль играло резкое снижение продаж автомобилей на рынке; в производстве машин и оборудования сказалось уменьшение доступной денежной массы для кредитования. В некоторых базовых отраслях (добыча полезных ископаемых, первичная металлообработка) решающее значение имели колебания цен на сырье и переделы на мировых рынках. Общим трендом можно назвать нарастающую в течение года депрессию на внутреннем рынке, совпадавшую с глобальными тенденциями.

В прошедшем году отмечалось влияние секторальных санкций, введенных против российских предприятий и экономики в целом. Особенно негативно санкции сказывались на количестве рабочих мест в экономике: многие предприятия, потеряв возможность наращивать производство, отказались от создания новых рабочих мест и приема на работу, а в ряде случаев пошли на сокращения. На предприятиях среднего и малого размера, нацеленных на потребительский рынок, сильно отражались колебания и падение курса рубля. Фактически закрылись возможности приобретения импортного оборудования: поскольку срок его окупаемости определить было невозможно, программы развития сворачивались, малые и средние предприятия переходили в режим экономии.[3]

В сфере труда одним из инструментов защиты прав и интересов работников служит социальное партнёрство. В рамках социального партнёрства принимаются решения по основным вопросам экономической и социальной жизни страны, регионов и организаций. Можно сказать, что в каждой организации, где присутствуют первичные профсоюзные

организации профессиональных союзов, входящих в ФНПР, заключены коллективные договоры.

Возможность обеспечить реальное и эффективное взаимодействие профсоюзов, работодателей и органов власти на принципах социального партнёрства, ФНПР, её членские организации должны работать в следующих направлениях:

1) Повышения статуса Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевых, региональных и территориальных трёхсторонних комиссий, а также приращения взаимодействия между ними;

2) Повсеместного введения позиций системы «Единая переговорная кампания»: соблюдение единых сроков коллективно-договорной кампании и выдержанности работы по подготовке и заключению соглашений и коллективных договоров; концентрирование единых требований профсоюзов на основе стандартов уважаемого труда; консолидация усилий, солидарности и единства действий всех профсоюзов, профсоюзных органов, членов профсоюзов в целях сохранения переговорных кампаний;

3) Увеличение эффективности обучения профсоюзников по вопросам переговоров, подготовки и завершения соглашений и коллективных договоров, урегулирования коллективных трудовых споров в организациях всех форм собственности;

4) Способствование заключению коллективных договоров во всех организациях, где действуют первичные профсоюзные организации профессиональных союзов, входящих в ФНПР, уделяя особый интерес свойству заключаемых коллективных договоров;

5) Конкретизации обязательств коллективных договоров и соглашений, осуществления контроля за их выполнением;

6) Использовать способы по привлечению работников в организации, где действуют первичные профсоюзные организации входящих в ФНПР профессиональных союзов;

7) Вписывания в функциональные обязанности федеральных, региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления доверенности по ведению переговоров и подписанию соглашений по вопросам, входящим в их компетенцию;

8) Обеспечить предельный учёт обязательств сторон соглашений при формировании бюджетов и заключения соглашений до одобрения бюджетов всех уровней;

9) В целях обеспечения управления работниками и работодателей в рамках межгосударственных экономических образований и международных договоров следует улучшить институт социального партнерства на наднациональном уровне;

10) Использование возможностей социальной популяризации для пропаганды социального партнёрства как государственной идеологии в сфере социальных и трудовых отношений. [1]

Список литературы

1. <http://www.fnpr.ru>
2. <http://www.gks.ru>
3. Центральная профсоюзная газета солидарность -
<http://www.solidarnost.org>

МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТНИКОВ
СООТВЕТСТВИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА ТРЕБОВАНИЯМ
ОХРАНЫ ТРУДА

Софронова О.Г.

*Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.
Астафьева, Россия. Внештатный технический инспектор Профсоюза*

Аннотация : В статье описывается опыт и практика работы по вопросам охраны и безопасности труда работников на примере первичной профсоюзной организации работников КГПУ им. В.П. Астафьева.

Abstract: The article describes the experience and practice of the work on health and safety of workers as an example of the primary trade union organization of the workers in KSPU after V.P. Astafieva.

Качество образования определяется совокупностью показателей, характеризующих различные аспекты образовательной деятельности вуза: содержание образования, формы, технологии и методы обучения, кадровый состав, материально-техническая база и др. В соответствии с элементами системы менеджмента качества (СМК) образования каждый из этих показателей требует постоянного совершенствования и оценки. Оценка соответствия условий труда работников КГПУ им. В.П. Астафьева требованиям охраны труда является одним из показателей качества образования.

Одним из способов измерения успешной работы СМК является мониторинг удовлетворенности работников соответствием образовательной среды университета санитарно – гигиеническим нормам, требованиям охраны труда и здоровья. [1]

Профсоюзной организации работников КГПУ им. В.П. Астафьева совместно с учебно-методическим центром управления качеством

образования университета проводился опрос работников по изучению удовлетворенности работников университета условиями труда.

Опрос по удовлетворенности работников университета условиями труда проводился в период с 29.05.2014 по 11.06.2014 года в виде анкетирования, на добровольной основе. Все желающие работники университета могли принять участие путем заполнения анкеты и отправки ее по электронной почте или заполнить и принести в профком в бумажном варианте. Всего в опросе приняли участие 51 человек.

Большинство респондентов имели возраст от 36 до 54 лет (62,7 %). Это преобладающая в университете возрастная группа работников. Среди респондентов были работники, относящиеся к ППС (62,7 %) и к УВП (37,3 %).

Участники опроса представляли учебные подразделения, в том числе: 80,4 % из них - кафедры и 19,6% - деканаты.

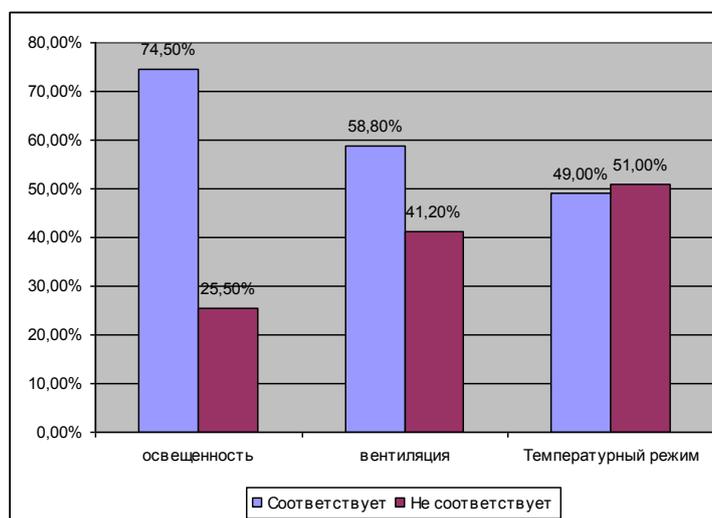


Рис. 1. Оценка соответствия рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

Большинство опрошенных в своих анкетах отметили, что рабочие места по освещенности и вентиляции соответствуют санитарно-гигиеническим нормам (74,5% и 58,8 % соответственно). 25,5% респондентов отметили, что освещенность в учебных аудиториях не соответствует санитарно-гигиеническим нормам и в этих аудиториях требуется замена ламп. 41,2% -

отметили, что на рабочих местах не соответствует нормам вентиляция помещений. Нарушение вентиляции приводит к нарушениям на рабочих местах температурного режима. Так, половина опрошенных указала на нарушение температурного режима в кабинетах и аудиториях.

Таким образом, согласно данным респондентов основными причинами несоответствия рабочих мест санитарно-гигиеническим нормам по освещенности является наличие в аудиториях неисправных ламп, по вентиляции и температурному режиму – неисправность ручек на окнах, не позволяющая открывать окна для проветривания, и отсутствие в аудиториях и кабинетах жалюзи и кондиционеров.

Данные об оценке соответствия рабочих мест требованиям охраны труда и пожарной безопасности в части соответствия нормативным показателям качества мебели и ремонтных работ представлены в табл. 1 и на Рис. 2.

Таблица 1

Оценка соответствия условий труда требованиям охраны труда и пожарной безопасности

	Соответствует	Частично соответствует	Не соответствует	Не ответили
Мебель	58,8 %	2,0 %	37,2 %	2,0 %
Ремонтные работы	62,7 %	2,0 %	25,5 %	11,65 %

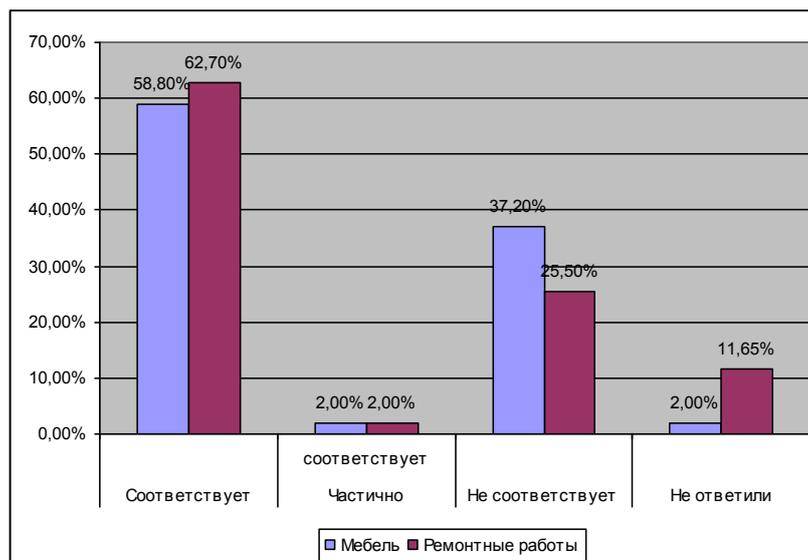


Рис. 2. Оценка соответствия условий труда требованиям охраны труда и пожарной безопасности (кроме указанных в табл.4)

По данным большинства опрошенных мебель и ремонт в аудиториях соответствуют требованиям (58,8% и 62,7 % соответственно). 37,2% респондентов отметили в анкетах, что в аудиториях не соответствует требованиям мебель, а 25,5% - ремонтные работы.

В Таблице 2 и на рис. 3 представлены данные о результатах опроса об оценке работниками университета своевременности информирования о профилактических мерах по предупреждению заболевания клещевым энцефалитом. Каждый пятый участник опроса (21,6%) ответил, что информированность «неудовлетворительная», тогда как большинство респондентов, что составляет 62,8 % от числа опрошенных, отметили, что информированность о профилактических мерах в данной области «хорошая» и «удовлетворительная».

Таблица 2

Оценка своевременности информирования о профилактических мерах по предупреждению заболевания клещевым энцефалитом

хорошее	удовлетворительное	неудовлетворительное	Не ответили
37,2 %	25,5%	21,6 %	15,7 %

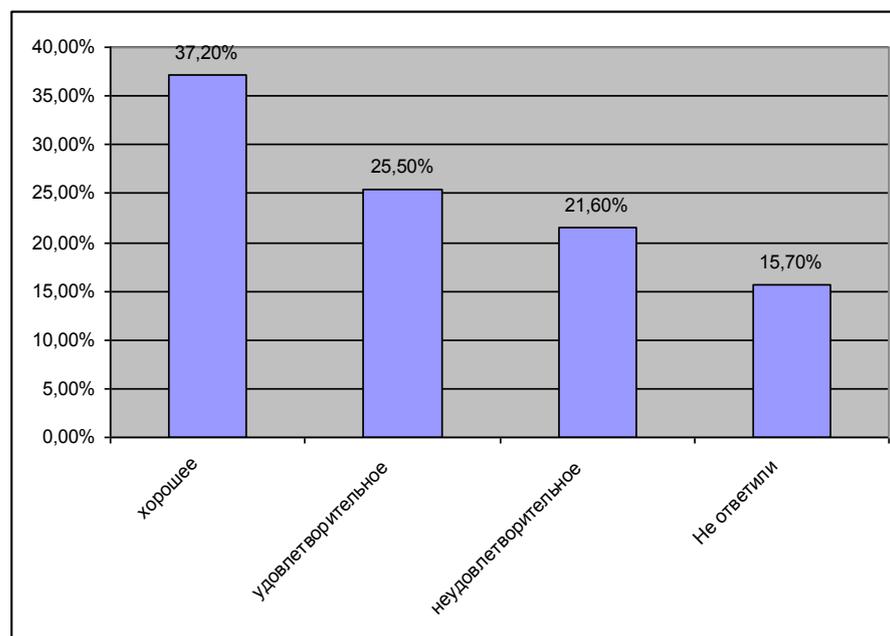


Рис. 3. Оценка своевременности информирования о профилактических мерах по предупреждению заболевания клещевым энцефалитом

Анализ данных об оценке общего состояния охраны труда в подразделениях, свидетельствует о том, что большинство работников оценивают его как «хорошее» (29,4%) и «удовлетворительное» (43,1 %). Состояние охраны труда в подразделениях как «неудовлетворительное» в анкетах указали лишь 17,6 % опрошенных. (см. Табл. 3 и Рис. 4).

Таблица 3

Оценка общего состояния охраны труда в подразделениях

хорошее	удовлетворительное	неудовлетворительное	Не ответили
29,4 %	43,1 %	17,6 %	9,9 %

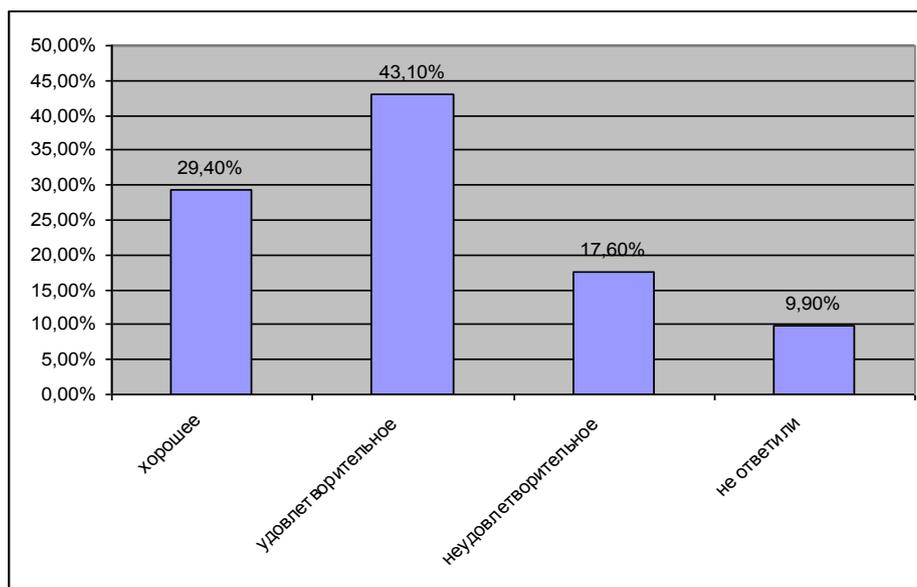


Рис. 4. Оценка общего состояния охраны труда в подразделениях

Из таблице 4 и Рис.5 следует, что «полностью удовлетворены» или «частично удовлетворены» предоставлением льгот на отдых, санаторно-курортное лечение, занятиями в оздоровительных группах 21,6 % и 29,4 % из числа опрошенных работников. 11,8 % из них выразили «неудовлетворенность» предоставлением указанных услуг.

Таблица 4

Оценка удовлетворенности предоставлением льгот на отдых, санаторно-курортное лечение, занятиями в оздоровительных группах

Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
21.6 %	29,4 %	11,8 %	37,20%

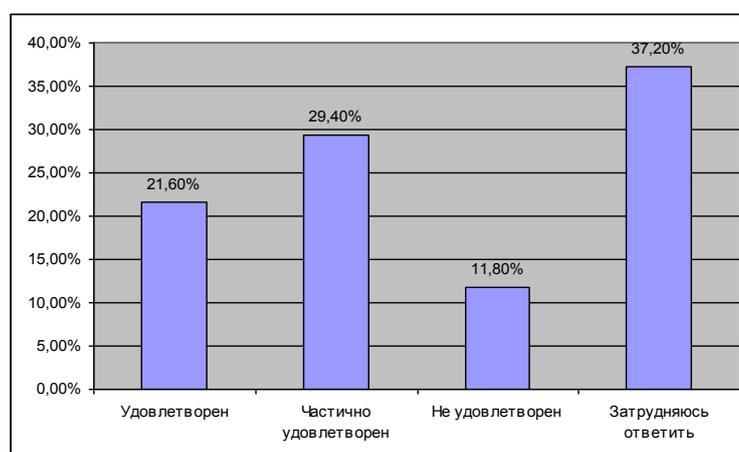


Рис. 5. Оценка удовлетворенности предоставлением льгот на отдых, санаторно-курортное лечение, занятиями в оздоровительных группах

Анализируя итоги проверки по удовлетворенности работников университета (ППС и УВП) условий труда, мы сравнили данные, полученные по аналогичной проверке, проведенной в 2012 году. Мониторинг данных за 2012 и 2014 годы года был сделан по следующим показателям:

1. Оценка соответствия рабочего места санитарно-гигиеническим нормам (по освещенности, вентиляции и температурному режиму);
2. оценка соответствия условий труда (мебели, ремонтных работ) требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

Данные мониторинга о соответствии освещенности, вентиляции и температурного режима рабочих мест представлены в табл. 5-7

Таблица 5

Оценка соответствия **освещенности** рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

год	Соответствует	Не соответствует
2012	72,5%	27,5%
2014	74,5 %	25,5 %

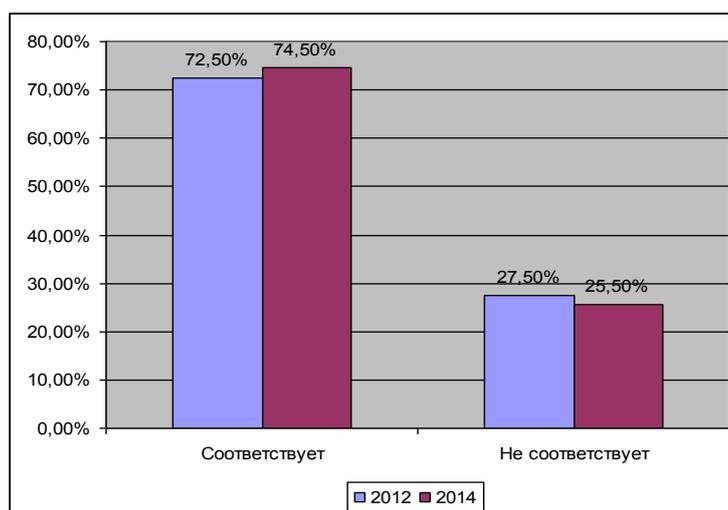


Рис. 6. Оценка соответствия **освещенности** рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

Таблица 6

Оценка соответствия **температурного режима** рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

год	Соответствует	Не соответствует
2012	26,5	73,5
2014	49,0 %	51,0 %

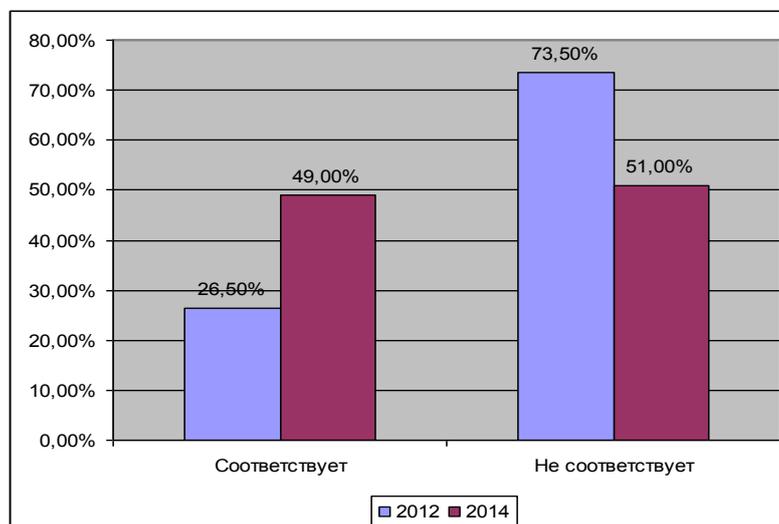


Рис.7. Оценка соответствия **температурного режима** рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

Таблица 7

Оценка соответствия **вентиляции** рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

год	Соответствует	Не соответствует
2012	57,3%	42,7%
2014	58,8 %	41,2 %

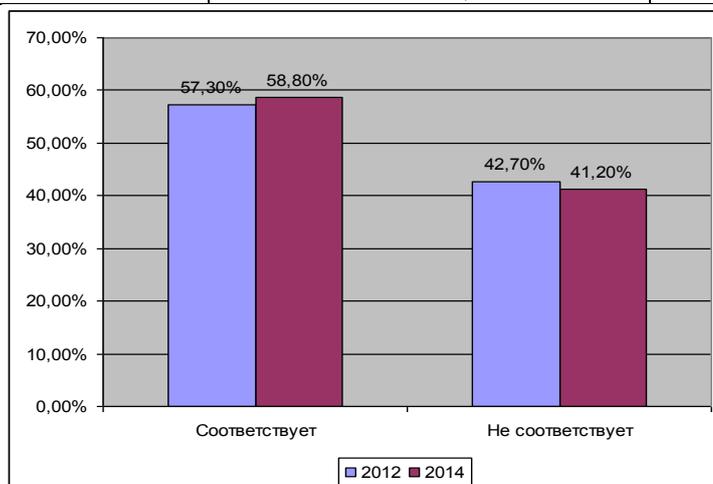


Рис.8 Оценка соответствия **вентиляции** рабочего места санитарно-гигиеническим нормам

В целом результаты мониторинга за 2012-2014 годы свидетельствуют о тенденции к повышению оценки работниками температурного режима в помещениях, а также освещенности и вентиляции рабочих мест.

В таб. 8,0 и на рис. 9.10 представлены данные мониторинга об удовлетворенности работниками университета мебелью и ремонтными работами в учебных аудиториях и кабинетах.

Таблица 8

Оценка соответствия **мебели** требованиям охраны труда и пожарной безопасности

год	Соответствует	Не соответствует
2012	57,7 %	42,7 %
2014	61%	39 %

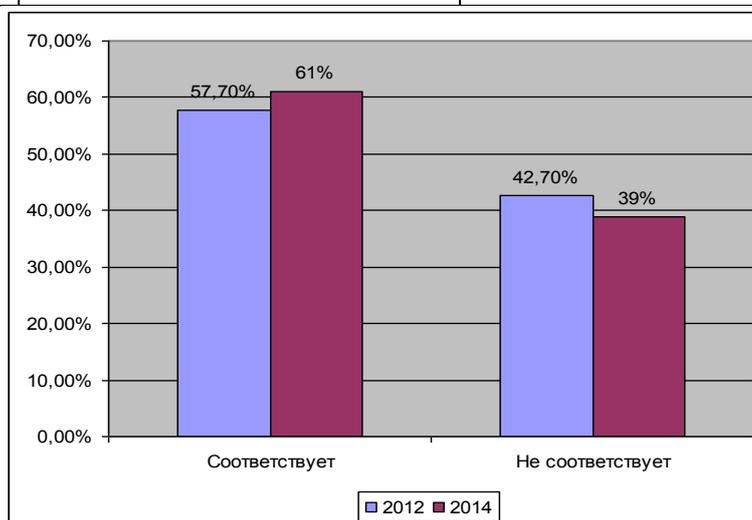


Рис. 9. Оценка соответствия **мебели** требованиям охраны труда и пожарной безопасности

Таблица 9

Оценка **соответствия ремонта** требованиям охраны труда и пожарной безопасности (кроме указанных в табл.4)

год	Соответствует	Не соответствует
2012	32,9 %	67,1%
2014	64,7 %	35,3 %

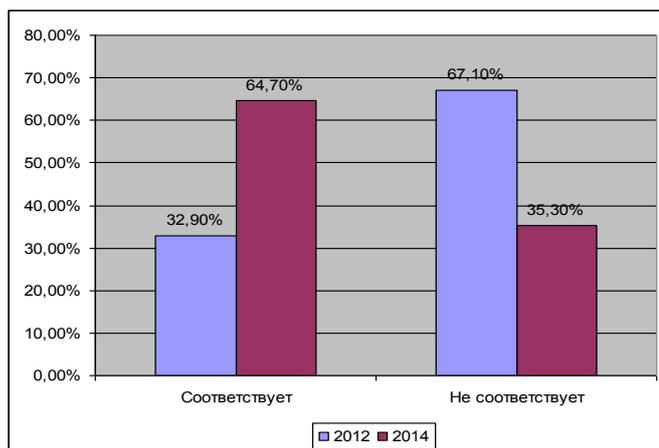


Рис. 10. Оценка **соответствия ремонта** требованиям охраны труда и пожарной безопасности

Сравнение данных, представленных участками опросов о соответствии санитарно-гигиеническим условиям, требованиям охраны труда и пожарной безопасности мебели и ремонта в учебных аудиториях и кабинетах, показывает, что в 2014 году, по сравнению с 2012 годом, повысилась оценка соответствия мебели и качества ремонтных работ. Особенно оценка респондентов повысилась в отношении соответствия ремонта требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

Результаты мониторинга в целом свидетельствуют о том, что в университете осуществляется плановая и систематическая работа по улучшению условий труда работников. Вместе с тем, несоответствия требованиям санитарно-гигиенических норм, охраны труда пожарной безопасности, выявленные в ходе анкетирования в 2014 году, говорят о том, что работы по улучшению условий труда в данном направлении следует продолжить.

Список литературы:

1. Защита прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда. Сост.: О.Г. Софронова, Ю.Н. Смирнова. Красноярск, 2008. Сер Вып № 16 Серия Информационные материалы/ Профсоюзная орг. Красноярского гос. пед. ун-та им. В.П. Астафьева – с. 5

СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Сафарян К.А, Нестеров В.Н.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», Красноярск, Россия

Аннотация: В статье описываются причины возникновения социально-трудовых конфликтов и пути их решения.

In the article, the reasons of emergence of the social and labor conflicts and their solutions are described.

Актуальность статьи заключается в том, что по сей день социально-трудовые конфликты являются одной из основных проблем ускорения экономического роста, ведь если рабочие не работают, а конфликтуют, то работа «стоит», не выполняются планы производства.

Социально-трудовой конфликт - это особый вид социального конфликта, который проявляется через столкновение двух или более разнонаправленных сил, интересов, взглядов по поводу социально-трудовых отношений и условий их обеспечения. Субъектами социально-трудового конфликта выступают работники, работодатели, органы государственного управления и местного самоуправления. Институтами, защищающими и представляющими интересы работников и работодателей, являются соответственно профсоюзы и объединения работодателей, предпринимателей. Социально-трудовой конфликт опасен для коллектива предприятия т.к. показывает, что в организации существуют проблемы, которые необходимо решать, как можно быстрее, чтобы обеспечить эффективное развитие организации.

В процессе конфликта проблема может быть решена путем, который приемлем для всех сторон. Вследствие конфликта стороны будут больше расположены к сотрудничеству, а не к антагонизму в будущих ситуациях.

Социально-трудовые конфликты в организации могут иметь место в виде:

1. Споры по применению законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде.

2. Споры, связанные с применением норм, входящих в «трудовой договор»:

- споры о приеме на работу и заключении трудового договора;
- споры о внесении записей в трудовую книжку;
- споры об отстранении от работы;
- споры о переводах на другую работу, перемещении или об изменении существенных условий труда;
- споры о восстановлении на работе;
- споры об оплате времени вынужденного прогула;
- споры о выплате выходного пособия;
- споры о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки;
- споры об оплате времени задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе.

Социально-трудовые конфликты в организациях разрешает руководитель

отдела, используя средства подавления, так как все руководители пользуются

авторитетом среди сотрудников, если же конфликт возникает между двумя

руководителями или между сотрудником и двумя руководителя, то данную

конфликтную ситуацию будет решать непосредственно сам начальник предприятия. А также руководители нередко обращаются к способу делового

разговора, переговоров в решении конфликтных ситуаций.
Руководитель

выслушает подчиненного и принимает к сведению его высказывания, так как

в данной организации преобладает демократический стиль управления.

Разрешение вертикальных конфликтов предприятия происходит

чаще всего с помощью компромисса и сотрудничества, а также уместны

способы переговоров и усовершенствование координации поставленных

задач.

Обычно вертикальные конфликты происходят по ряду причин, например, таких, как:

- 1) игнорирование проблемы карьеры работников;
- 2) несовершенная система стимулирования, неразвитая система мотивации;
- 3) нечестное отношение к труду сотрудников, то есть демотивация работников;
- 4) препятствие достижению основных целей совместной трудовой деятельности.

Возникновение и управление вертикальными конфликтами на производстве, можно прийти к выводу, что вертикальные конфликты в организациях присутствуют. После обработки

результатов обнаружилось, что конфликтные ситуации в течение месяца

возникают достаточно часто, а именно 1 – 3 раза в месяц (75%), другие же

сотрудники считают, что конфликты возникают еще чаще – 4 – 7 раз в месяц

В 2014 – 2015 год в связи с санкциями, выдвинутыми против России, сложилась ситуация не только вынужденного импортозамещения, но и сокращения штатов в большинстве организаций. Основной причиной социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в 2014 и первом полугодии 2015 года в 72,5% случаев остаётся несвоевременная выплата заработной платы или отказ от её выплаты. Для российского рынка труда нестабильная экономическая ситуация в стране не обошлась без последствий. Влияние кризиса на себе прочувствовали и рядовые сотрудники: кому-то заметно сократили размер зарплаты, а кто-то и вовсе потерял работу. Между тем, квалифицированные специалисты всегда нужны и при трудоустройстве наблюдается серьёзная конкуренция. Плюс ко всему в России хотят работать не только россияне.

Таблица 1

Причина трудовых конфликтов до и во время кризиса(2014-2015г)

<i>Причина</i>	<i>До кризиса (%)</i>	<i>Во время кризиса(%)</i>	<i>Всего (%)</i>
Невыплата зарплаты	52,7	62,7	59,2
Низкая зарплата	25,5	9,8	15,3
Изменение систем оплаты труда	7,3	7,8	7,6
Увольнения, сокращения	3,6	19,6	14,0
Изменения режима труда	-	2,9	1,9
Изменение условий труда	7,3	4,9	5,7
Отказ администрации от переговоров	3,6	3,9	3,8
Политика администрации, реорганизация, закрытие	10,9	15,7	1,0
Рост потребительских расходов	-	1,0	0,6
Другое	7,3	6,9	7,0

Под влиянием кризиса работодатели минимизировали свою активность на рынке труда. В последние месяцы снижение запросов на новые кадры стало весьма ощутимым. По данным Исследовательского центра портала

«Superjob.ru», в марте 2015 года компании разместили на 3% меньше вакансий, чем в феврале 2015 года, за год же (по сравнению с мартом 2014 года) спрос сократился на 13%. Так же учитывая кризисное состояние страны, можно с уверенностью говорить о возрастании числа межличностных конфликтов на работе. Работники, осознавая высокую вероятность увольнения, хотят вытеснить конкурентов – своих коллег.

Причина, столь печальной ситуации на рынке труда, проста – не хватает денежных средств на содержание работников. Предприятия едва сводят концы с концами, даже с учетом ресурсов, высвобождающихся за счет увольнений. Очень много фирм, относящихся к малому и среднему сегменту предпринимательства, закрываются или продаются зарубежным предпринимателям и корпорациям, потому что становится не выгодно содержание бизнеса. Негативными последствиями причины стали: безработица, медленный рост или спад экономического роста в стране.

К сожалению, на территории Красноярского края ситуация мало чем отличается от общей по стране. Коснувшийся кризис не позволяет многим работодателям выплачивать заработную плату вовремя своим рабочим, в связи с чем происходят конфликты между рабочими, профсоюзными организациями в которых они состоят и работодателем. Проведя небольшой анализ предприятий, действующих на территории Красноярского края, на которых проявлялись случаи трудовых конфликтов, мы получили следующие данные и показатели указанные на рисунке 1 и таблице 2.

Анализ предприятий, действующих в Красноярском крае, на которых за период 2014-2015года были зафиксированы социально-трудовые конфликты.



Таблица 2

Название организации	Численность	Нарушения
ЗАО «Краслесинвест»	200 чел на 2016г	задолженность по заработной плате больше 2-х месяцев, (сумма уточняется)
ООО «Енисейский ЦБК»	157 чел. (на 2016 год составляет 95)	19986,2 тыс.руб., в том числе: 15825,6 тыс.руб. уволенным; 4160,5 тыс. руб. работающим
Авиаспортивный клуб ДОСААФ (Свердловский р-н	17 чел	задолженность по зарплате 800 тыс. руб.

Если к конфликту подключаются профсоюзы, то, как правило, в этих случаях конфликты разрешаются в пользу работников. Например, в ЗАО «Краслесинвест», при содействии ФПКК разрешилась ситуация о неуплате заработной платы. Председатель ФПКК организовал лично встречу с руководством «Краслесинвест», дело по неуплате организации было направлено в межведомственную группу разрешения социально трудовых конфликтов и прокуратуру, что повлияло на устранение сложившейся проблемы. Но иногда бывает, что продуманная, целенаправленная политика профсоюзов в отстаивании интересов работников не приводит к разрешению

социально-трудового конфликта. В ООО «Енисейский ЦБК» объявлено о сокращении всего штата сотрудников, из-за закрытия предприятия, так как оно обанкротилось, учитывая тот момент, что на протяжении долгого времени Енисейский ЦБК не соответствовал санитарным нормам. Причина скоростного закрытия является дебиторская задолженность, которую завод не выплатил фирмам-кредиторам. ФПКК писали президенту РФ для избежание закрытия завода, чтобы сохранить рабочие места «пролетариату», а также в прокуратуру, Гострудиндзор, но сохранить работу людям не удалось. Положительным моментом стало снижение задолженности по зарплате (с 24 млн. – до 17 млн.), за счет продажи основных средств завода (станки, остатки материалов и т.д.)

Для урегулирования подобных трудовых конфликтов Профсоюзы рекомендуют:

1. при подписании коллективного договора руководителя и работников, указать возможные и предстоящие форс-мажорные ситуации в организации
2. Проводить своевременно мониторинг для понимания сложившейся ситуации на предприятии.
3. Информировать ФПКК и отправлять профсоюзным комитетам вовремя мониторинг и сверку о ситуации на предприятии.

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ.

Чурсина Т. С.

Красноярский филиал ОУП ВО «АТиСО», г. Красноярск, Россия, (Первичная профсоюзная организация авиационных работников аэропорта «Емельяново»)

Аннотация: В статье рассматривается молодежный рынок, анализ безработицы среди молодежи и освещаются возможные меры по ее сокращению.

Молодежь как социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Молодежный рынок труда характеризуется отсутствием нужного профессионального опыта, уровнем образования, что приводит к низкой конкурентоспособности по сравнению с другими возрастными группами на рынке труда.

Сейчас, в непростой сложившейся ситуации в мире, самым страшным для трудоустроенного человека является то, что он может лишиться своего места и стать безработным, ведь как показывает статистика только на апрель 2015 года 4,4 млн. человек (5,8% экономически активного населения) были безработными в России. У этих людей есть образование, есть стаж, они могут как то выкрутиться из данной ситуации, а что делать молодым людям только получившим высшее или среднее специальное образование? Все говорят о том, что у нас не хватает кадров, но большинство не хочет принимать к себе на предприятие сотрудника, не имеющего стаж, и навыков работы... Ни кто не хочет решать эту проблему, а ведь «молодые» специалисты — это есть величайший стратегический и инновационный ресурс страны, необходимо признать сферу ее занятости приоритетной частью социально-экономической политики государства. А это значит, что подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является задачей стратегической важности, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособность, будущее России.

Актуальностью данной работы является показать сущность проблемы трудоустройство молодежи, рассмотреть возможные варианты решения данной проблемы.

Безработица является типичным социально-экономическим явлением

для рыночной формы производственной деятельности, которая выражается в том, что часть экономически активного населения по независящим от нее причинам не имеет работы и заработка.

Причины безработицы, которая является постоянной угрозой всем занятым в производстве и только вступающим в рабочую жизнь, разнообразны, как и отдельные слои армии безработных. Основная же причина многих видов безработицы связана с изменением спроса предпринимателей на рабочую силу, которая в свою очередь постоянно меняется под воздействием накопления капитала. Он при расширении производства, изменении его структуры, отталкивает рабочие силы, делая их то недостаточными, то относительно избыточными.

Виды безработицы представлены 2 группами, которые в свою очередь охватывают многочисленные ее разновидности:

-естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебания спроса и обусловленных ими потребностей производства. К ней относятся безработица, которая порождается механизмами, институтами рыночной системы и факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы (чрезмерные выплаты по линии социального бюджета, ведущие к смещению предпочтений трудоспособного населения в сторону праздности; введение гарантируемого минимума зарплаты, повышение налогов, ведущее к сокращению объемов доходов работников, порождают инертность рабочей силы; отсутствие информации о свободных рабочих местах; отставание рынка труда от потребностей производства в изменении структуры профессии, в уровне квалификации и т.д.)

-безработица, которая связана с поисками или ожиданием работы: добровольная безработица включает часть трудоспособного населения, которое по тем или иным причинам не хочет работать и вынужденная

безработица с ее разновидностями:

- технологическая безработица возникает в связи с внедрением малолюдной и безлюдной технологий, основанных на электронной техники. Сочетается с высоким уровнем доходов занятых. В современных условиях ведет к безработице среди специалистов, работающих на компьютерах первых поколений, а также быстрому росту надомной занятости, так как персональные компьютеры легко включаются в коммуникационные системы;
- структурная безработица идет рука об руку с технологической. Часть активной рабочей силы высвобождается в результате масштабных структурных преобразований экономики, "умирание" одних отраслей, закрытие предприятий, сокращение объема производства старой продукции и развитие новых отраслей. Эта безработица протекает особенно болезненно, так как означает не просто потерю мест, а необходимость изменения образа жизни и своей профессии.

Региональная безработица формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-экономических, психологических факторов, а поэтому непреодолимо только с помощью средств экономики.

Скрытая безработица. Временная безработица принимает иногда скрытые формы: это работники, которые трудятся неполный рабочий день, рабочую неделю; безработные, потерявшие право на пособия и незарегистрированные на бирже; в странах с деформированным рынком большинство работников трудятся неэффективно, не в полную меру своих реальных возможностей, так как не имеют стимулов к труду или им несвоевременно поставляется сырье, материалы и т.д.

Российскую безработицу отличает сочетание явной (официально регистрируемой), и неявных (скрытых, латентных) форм с преобладанием последних. Различие между общим уровнем безработицы и официально регистрируемым усиливается и приводит к тому, что 10% экономически

активного населения, будучи вынужденно незанятыми, остаются за пределами государственного регулирования занятости и, соответственно, не имеют никакой поддержки от государства.

В условиях социально-экономического кризиса в нашей стране уровень благосостояния молодого поколения часто оказывается относительно худшим, чем у других групп населения.

В настоящее время в Российской Федерации государством не создано необходимых условий, обеспечивающих реализацию права молодых граждан на труд. Рост безработицы среди молодежи ведет не только к экономическим потерям для молодого поколения, для личности и семьи молодого гражданина. Снижается научно-технический и профессиональный потенциал предприятий, подрываются основы для будущего экономического роста.

В молодежной политике на уровне Федерации до сих пор не действует современная, гибкая нормативная база. Это касается, прежде всего, федерального закона о государственной молодежной политике, а также бюджетно-финансовых механизмов взаимодействия центра и регионов в рамках программно-целевого подхода к молодежной политике.

На уровне регионов, в целом, складывается система социальных служб по работе с молодежью. Однако следует отметить, что это лишь контуры, зачатки того огромного механизма, который должен оказывать социальную помощь молодежи. Это особенно отчетливо видно на примере организации молодежных социальных служб в Европе, которые хорошо структурированы и обеспечены средствами.

Главными причинами роста безработицы среди молодежи являются следующие факторы:

1. Структурные несоответствия профиля выпускников потребностям рынка труда, отсутствие научного прогноза востребованности кадров.
2. Несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей.

3. Снижение практических навыков по полученной профессии у молодых специалистов.
4. Низкая зарплата у молодых специалистов.
5. Нежелание и отсутствие возможности обучения молодых специалистов на производстве, нескрываемое игнорирование работодателями социальных прав молодых специалистов.
6. Ошибочный или конъюнктурный выбор профессии, специальности. С целью смягчения последствий невостребованности выпускников служба занятости решает вопросы трудоустройства молодежи в рамках различных программ. Однако из-за отсутствия финансирования данное направление работы осуществляется в незначительных объемах, что реально не может повлиять на сложившуюся ситуацию. А чтобы трудоустройство молодых людей было успешным и долгосрочным, работа по их профориентации должна осуществляться совместно профконсультантами службы занятости, представителями образовательных учреждений и работодателями. Каждая из этих трех сторон может и должна вносить в нее свой весомый вклад.

Массовая безработица среди молодежи, в силу специфики, не устоявшейся еще психики, чрезмерных амбиций новоиспеченных специалистов, юношеского максимализма и реактивности, является еще более глубокой проблемой. Молодые специалисты - это гордость и надежда любого развитого государства, а если эта "надежда" не имеет соответствующей социальной защищенности, "непристроенность" молодежи превращается в одну из наиболее значимых угроз экономической безопасности и социальной стабильности страны. Безработица среди молодого населения ведет:

к углублению бедности и обнищанию бюджетов молодых семей (как следствие - увеличение разводов, абортов, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот, детей-

инвалидов);

снижение социальной защищенности и неадекватная оценка молодежного труда способствует падению национального патриотизма, приводит к оттоку молодых специалистов в развитые капиталистические страны, прививает интерес к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса, подрывает интерес к образованию;

усугубляется криминогенная обстановка в стране: увеличивается количество экономических и уголовных преступлений, расцветает алкоголизм и наркомания, увеличивается количество венерических и прочих заболеваний, сокращается уровень продолжительности жизни, увеличивается смертность - все это способствует естественному вырождению нации.

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы мы видим в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно - принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных

структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи. Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы. Такие как различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров.

Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока несовершенна из-за недостатка бюджетных средств, но идея продвигается уже сейчас.

Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей. Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию. Сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Эти и многие другие проблемы с которыми сталкиваются безработные молодые люди, процент которых на 2015 г., составил 30,5% в возрасте от 14 до 29 лет, нужно решать, и как можно быстрее, ведь наше будущее зависит от молодого поколения, в наших силах начать работу с молодыми специалистами начав хотя бы с того что: издать закон при котором учебные заведения должны будут устроить студентов выпускников на рабочие места по той специальности которые им давали; заменить старых специалистов, которые числятся на пенсии новыми более нуждающиеся в работе; предоставить молодым специалистам обучение на рабочих местах, с целью увеличения их опыта и приобретения необходимого для работодателя навыка работы; стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации – разработка проекта «Карьера». Основными целями проекта «Карьера» является:

Самоопределение молодежи на рынке труда; развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, направленную на решение вопросов успешности молодежи в трудовой деятельности. Создать управления студенческой занятостью: - Обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.). Это и многое другое наше Государство может предоставить будущим молодым специалистам, ведь активная молодежная политика - забота любого современного государства, нацеленного на будущее. Нынешняя молодежь - это и есть наше будущее, образ завтрашнего дня страны.

Список литературы:

1. Сайт федеральной службы государственной статистики;
2. Электронная библиотека студента;

3. Крылова Н. Молодежь и безработица
4. Socio Era;
5. О.П. Селиванова. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд.-2003;
6. Кязимов К.- Рынок труда и профессиональное образование, // Человеческие ресурсы. №2. 2003.

СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

*Антоненко А. В., Мисинева И.А.
ФГБОУ ВО "Сибирский государственный технологический
университет", Красноярск, Россия*

На основе информации Росстата, проанализирована проблема занятости и безработицы в России. Сделаны выводы о мерах, необходимых для снижения уровня безработицы в стране.

Based on the information provided by Rosstat, analyzed has been the issue of employment and unemployment in Russia. Conclusions about measures to reduce the unemployment level in the country have been made.

Проблема занятости и безработицы – является одной из главных в развитии экономики во всем мире. Уровень безработицы оказывает наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека и влияет на такие факторы как уровень жизни населения, наличие квалифицированной рабочей силы, уровень эмиграции и другие.

Россия имеет значительные возможности для развития человеческого и экономического потенциала. Однако возможность развития данных потенциалов ограничиваются рядом проблем, одной из которых является – проблема занятости и безработицы. Если уровень безработицы является слишком высоким, это может привести к разрушительным последствиям, негативно влияющие на экономику страны [1]. Поэтому задачей каждого

государства является минимизация уровня безработицы населения.

По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости за II неделю апреля 2016 г. выявлено, что в России численность экономически активного населения в возрасте 15 – 72 лет (занятые и безработные) в апреле 2016 г. составила 76,3 млн. человек, или 52 % от общей численности населения страны. В численности экономически активного населения 71,9 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,5 млн. человек – как люди, не имеющие работу или доходного занятия, искавшие работу, и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю. Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в апреле 2016 г. составил 5,9% (без исключения сезонного фактора).

По сравнению с мартом 2016 г. численность занятого населения в апреле 2016 г. увеличилась на 144 тыс. человек или на 0,2 %, численность безработных уменьшилась на 47 тыс. человек или на 1,0 %. По сравнению с апрелем 2015 г. численность занятого населения увеличилась на 100 тыс. человек или на 2,3 %.

Общая численность безработных в 4,3 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце апреля 2016 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 1056 тыс. человек, что на 0,6 % меньше по сравнению с мартом и на 3,8 % – больше по сравнению с апрелем 2015 года. Среди безработных доля женщин в апреле 2016г. составила 45,1 %, городских жителей – 66,0 %, молодежи до 25 лет – 20,9 %, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 25,2 %.

Уровень безработицы среди сельских жителей (8,6 %) превышает уровень безработицы среди городских жителей (5,1 %). В апреле 2016 г. это превышение составило 1,7 раза.

В апреле 2016 г. среди безработных доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением или сокращением численности работников, ликвидацией организации или собственного дела, составила 19,9 %, а в связи с увольнением по собственному желанию – 23,4 % (в апреле 2015 г., соответственно, 22,6 % и 22,5 %). Самый низкий уровень безработицы отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе.

Как показывают материалы обследования населения по проблемам занятости, в апреле 2016 г. 73 % безработных искали работу самостоятельно, без содействия служб занятости. Среди безработных мужчин доля ищущих работу с помощью служб занятости в апреле 2016 г. составила 26,1 %, среди безработных женщин – 28,1 %. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых. Его использовали 66,1 % безработных. Поиск работы в средствах массовой информации и интернете – второй по популярности способ поиска работы, который использовали 43,3 % безработных [2].

Таким образом, основное направление корректировки социально-экономической стратегии реформ должно состоять в ее переориентации, с изыскания источников финансовых средств, для социальной помощи малообеспеченным, на активную политику обеспечения занятости населения, поддержки создания и сохранения рабочих мест в количестве, достаточном для снятия угрозы массовой деградации населения. Государственная политика эффективной занятости как важнейшая составляющая социальной политики должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих формированию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, стимулирующих продуктивное поведение личности в конкурентной рыночной среде.

Всестороннее изучение и умелое применение опыта борьбы с безработицей населения в периоды экономического спада будет способствовать скорейшему формированию оптимального отечественного механизма государственного регулирования занятости населения Российской Федерации.

Таким образом, наблюдается поиск выхода России из сложившегося тяжелого положения на рынке труда. Также необходимо проведение некоторой активизации этой работы с привлечением иностранного капитала и мирового опыта в решении данной проблемы.

Список литературы:

1. Ивашковский, С. Н. Микроэкономика : Учебник. – 2-е изд., испр. и доп. / С. Н. Ивашковский. – Москва : Дело, 2001. – 416 с.

2. Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/99.htm

ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Нефедкина А.А.

Научный руководитель – И.А. Мисинева

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный технологический
университет», Красноярск, Россия*

В статье представлены характеристики молодежной безработицы, как социально-экономической проблемы современного общества. Предложены направления решения проблемы безработицы среди молодежи.

The article presents the characteristics of youth unemployment as socio-economic problems of modern society. The proposed direction of solving the problem of youth unemployment.

Молодёжная безработица – один из видов маргинальной безработицы населения. Также она является одним из важных индикаторов общего социального положения молодёжи и показателем степени её адаптации на рынке труда на определённом этапе развития страны [4]. Учитывая то, что молодёжь имеет меньший опыт работы, процессы интеграции молодых людей значительно ухудшаются на рынке труда в период экономического спада, кризисов и рецессий. Именно в это время показателю молодёжной безработицы должно уделяться наибольшее внимание.

По официальным данным Росстата, общий уровень безработицы в России с каждым годом растёт. По состоянию на конец марта 2016 года уровень безработицы составил 6 %, что выше на 0,2 % по сравнению с данными на конец 2015 года. В то же время эксперты отмечают, что наибольшее количество среди безработных в России составляет молодёжь [2].

Рост молодёжной безработицы в России в 2016 году приведет к усилению социальной напряженности. Такие выводы можно сделать также из официальных данных Росстата. По данным ведомства, в 2015 году в России официальный уровень безработицы колебался в течение года от 5,2 % до 5,9 %. При этом в среднем среди молодёжи в возрасте 15-24 лет доля безработицы, относительно установленного уровня, в сентябре 2015 года составила 15,8 %, в том числе, среди городского населения - 14,8 %, сельского населения - 18,4 %. А среди жителей городов, в возрасте 15-19 лет, доля безработицы превысила 30 %.

По прогнозам [1], в 2016 году уровень официальной безработицы будет стабильно выше 6 %, поскольку ситуация в экономике не улучшается. С

учетом опережающего роста безработицы среди молодых можно предположить, что доля безработицы молодежи в возрасте до 24 лет составит в нынешнем году 20 %, а возможно, и более. Пока власти не делали никаких заявлений по этому поводу. Между тем ситуация ухудшается день ото дня.

По итогам ряда исследований причинами высокой безработицы среди молодежи являются [3]:

- отсутствие системы распределения выпускников высших учебных заведений на рабочие места в соответствии с полученной специальностью;

- несоответствие между тем, какие специальности, на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы;

- низкая конкурентоспособность молодых людей, обусловленная высокими затратами на их адаптацию и рисками работодателей при их найме;

- нежелание работодателей принимать на работу молодых, и, как правило, неопытных работников;

- недостаточная мотивация молодых людей к трудовой деятельности;

- высокие требования представителей молодежи к оплате труда;

- отсутствие достаточной программной и финансовой основы в деятельности службы занятости по трудоустройству молодых людей.

Молодёжная безработица также связана с низкими зарплатами в производственном секторе экономики России и, соответственно, с непривлекательностью инженерных и рабочих специальностей для молодежи. Большинство выпускаемых ВУЗами молодых специалистов — это юристы, экономисты и специалисты гуманитарных профессий. Высоким спросом у молодежи пользуются некоторые высокооплачиваемые медицинские специальности — например, стоматология, где конкурс в ВУЗы достигает 29 человек на место. При этом, конкурс в ВУЗ на специальность, например «лесоинженерное дело» или «конструирование и технология

электронных средств» — всего 1 человек на место. Из инженерных специальностей, по данным ряда исследований, у молодежи наиболее востребован только «нефтегазовый сектор» – 13 человек на место.

Следует также отметить, что наиболее востребованные вакансии рабочих специальностей, которые в массовом порядке предлагают в центре занятости, выпускников привлекают мало. В результате эти факторы делают данную группу молодежи социально уязвимой на рынке труда. В связи с этим актуализируется необходимость разработки мероприятий, направленных на создание оптимальных условий для самоопределения каждого молодого человека при выборе работы, отвечающей его профессиональному уровню.

Первым на пути к снижению уровня безработицы среди молодежи является создание необходимой информационной базы о профессиональной ориентации молодежи. Недостаток информации приводит к напряженности на молодежном рынке труда. В качестве способа предоставления данной информации могут выступать различные видеофильмы, семинары по профессиональной ориентации школьников, а также подростков - воспитанников детских домов, исправительных колоний. Также в настоящее время необходимо использовать для этих целей возможности социальных сетей.

В связи с необходимостью систематизации информации о вакансиях в учебных заведениях нужно создавать не номинальные, а функциональные Центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников. Вузовские центры занятости должны выполнять следующие функции: прогнозировать потребности, проводить активную работу со студентами, предоставлять информацию о реальной ситуации на рынке труда, взаимодействовать с центрами занятости, работодателями, молодежными организациями.

Таким образом, такие Центры позволят сократить цепочку между образовательным учреждением (производителем рабочей силы) и работодателем (потребителем рабочей силы). Необходимо сохранять и создавать рабочие места для молодых людей, увеличивать число предприятий, сотрудничающих с Центром занятости населения, что позволит значительно разнообразить набор вакансий. А центрам занятости предлагать выпускникам образовательных учреждений стажировку на предприятиях и организациях. Предоставлять субсидии работодателям, трудоустраивающим молодежь.

Также необходимо отметить, что в современной ситуации актуально участие кадровых агентств в мероприятиях, проводимых Центрами занятости, с целью решения конкретных задач по трудоустройству граждан. Для наиболее эффективного содействия занятости молодежи необходимо усилить взаимодействие между учебными заведениями, центрами занятости, кадровыми агентствами и службами управления персоналом предприятий. Такая совместная работа будет взаимовыгодна для:

- учебных заведений через трудоустройство выпускников;
- кадровых агентств – для оценки общей обстановки в городе, подбора персонала, общение с коллегами по решаемой проблеме, обмен опытом;
- Центров занятости населения – предоставление информации о заключенных договорах на стажировку выпускников, их трудоустройство, с указанием предприятий и специальностей по созданным рабочим местам и, как следствие, решение проблемы безработицы среди молодых жителей города, региона.

Таким образом, анализируя проблему молодежной безработицы, можно сделать вывод, что основной путь преодоления социальной напряженности на рынке труда молодежи – формирование комплексной системы социально-профессиональной ориентации и адаптации молодежи, как составной части политики развития человеческих ресурсов, где были бы задействованы все

заинтересованные стороны. Проблема безработицы молодежи является важнейшим вопросом в рыночной экономике, и не решив его невозможно наладить эффективную деятельность экономики в настоящем и будущем.

Список литературы:

1. Распоряжение правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.consultant.ru. Дата обращения 21.06.2016;
2. Федеральная служба государственной статистики: Официальная статистика [Электронный ресурс] / Занятость и безработица. – Режим доступа : www.gks.ru. Дата обращения 21.06.2016;
3. Кузнецов, В.М. Проблема молодежной безработицы и пути ее решения [Текст] / В.М. Кузнецов, О.В. Старова // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем, 2016. – №12. – С. 185-188;
4. Самарина, Е.М. Проблема безработицы в молодежной среде [Текст] / Е.М. Самарина // Наука и технологии в современном мире, материалы Восьмой региональной научно-практической конференции, 2016. – №7. – С. 105-109.

БЕЗРАБОТИЦА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Пермякова С.А., Мисинева И.А.

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный технологический университет», Красноярск, Россия

В статье исследуются вопросы безработицы, что в период финансового кризиса приобретает особую важность. Уделено внимание изучению причин и последствий безработицы. В развитие традиционных форм поддержки занятости населения предложены новые.

The article examines the question of the population of unemployment, which is particularly important during the financial crisis. Attention is paid to the study of the causes and consequences of unemployment. The development of traditional forms of employment support people offered new.

Настоящее состояние рыночной экономики России характеризуется проявлением ряда социальных и экономических проблем. Одной из них является безработица.

При современном развитии рынка в некоторых компаниях требуются иные трудовые и экономические взаимоотношения, чем раньше. Например,

инновации в сфере техники и автоматизация производства вытесняют работников отдельных категорий со своих рабочих мест. Или сокращения персонала в компаниях из-за экономического кризиса, в котором страна находится не первый год. Происходит поиск решения старых проблем – увеличение производительности труда, сокращение затрат на персонал, но они же и приводят к новым. Происходит рост безработицы, что несет за собой социальную незащищенность и увеличивает уровень бедности в стране.

Под рынком труда в современном мире понимают систему различных экономических механизмов, институтов и норм, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы и ее использование. Это неотъемлемый элемент рыночной системы, а также механизм согласования интересов работодателей и работников. Но рынок труда охватывает и интересы государства, определяемые необходимостью управления социальными отношениями [1].

Определение рынка труда, составленное международной организацией труда, звучит следующим образом: это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда.

Объектом купли и продажи в данной сфере является право на использование рабочей силы человека, а так же его интеллектуальных и физических способностей, личностных, профессиональных характеристик.

В Российской Федерации выделяют следующие особенности развития рынка труда, среди которых:

1. Высокий уровень скрытой безработицы.

Данную характеристику можно рассмотреть с двух сторон, с одной – это скрытый резерв страны, позволяющий в перспективе расширить производство товаров и услуг, а с другой – это существенный фактор дестабилизации социальных отношений при ухудшении экономической конъюнктуры.

2. Малое и среднее предпринимательство, как частный сектор экономики, является основным потребителем рабочей силы. Это позволило распространить вторичную занятость населения, из-за созданных дополнительных рабочих мест, однако они не требуют особенной квалификации и опыта работы.

3. В Россию прибывает множество беженцев, переселенцев и иммигрантов с Ближнего и Дальнего Востока, но после недавних событий на Украине, поток людей стал увеличиваться. В связи с этим рабочие места сокращаются, а потребность в зарплате испытывают все жители страны.

4. Сокращение объемов производства в условиях экономического кризиса превышает численность занятого населения, что характеризуется как избыток рабочей силы на рынке труда. Простои компаний приводят к неполной занятости сотрудников, что снижает их заработную плату, и мотивацию к труду.

5. Отдельные территории страны испытывают разную потребность в занятости, например, Север нуждается в меньшем числе сотрудников, чем Юг, различие может достигать 10 раз, считают некоторые эксперты.

6. В Центрах занятости населения выплачивают незначительные пособия по безработице. На 1 мая 2016 года максимальная сумма пособия составляет – 5880 рублей в месяц, минимальная – 1020 рублей в месяц, чтобы получить максимальную стоимость, гражданин должен отвечать целому ряду критериев.

7. Официальный уровень безработицы составляет 5-6%, что совершенно не отражает реальности, на самом деле этот показатель от 2 до 5 раз больше официального и составляет порядка 20%, каждый четвертый работающий россиянин трудиться в теневом секторе экономики [2].

8. Официально безработных в стране, по состоянию на сентябрь 2015 года, по данным Росстата, было около 4 млн. человек. И только 917 тыс. человек, в этот же период, зарегистрировались в Центрах занятости населения, все остальные безработные находятся в условиях теневой занятости [2].

Из анализа данной информации следует, что основными причинами безработицы в стране являются:

- 1) структурные сдвиги в экономике из-за внедрения новых технологий и оборудования приводящие к сокращению излишней рабочей силы;
- 2) цикличность (экономические спады, депрессии), из-за которых работодатели вынуждены снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
- 3) правительственная и профсоюзная политика в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства, а значит, снижает спрос на рабочую силу;
- 4) сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики и др.

Экономически активное население страны, формирующие рабочую силу, состоит из безработных и занятых. Безработицу можно считать одним из основных показателей состояния экономики, который отражает социально-экономическое положение страны.

Обеспечить полную занятость и одновременно повысить эффективность общественного производства в современных условиях, как показывает экономическая практика, достичь практически невозможно. Данное явление можно объяснить тем, что главным фактором экономического роста и объективности производства является научно-техническая революция, она же и фактор возникновения безработицы.

Из этого следует, что достичь высокого уровня занятости является целью макроэкономической политики страны. Экономическая системы функционирует так, что давая дополнительные рабочие места, преследует цель увеличить количество выпускаемого общественного продукта и удовлетворить возрастающие потребности населения. Если ресурс рабочей

силы использовать не в полном объеме, не достигая предела своих производственных возможностей, то тогда эта система может работать. Безработица наносит немалый урон жизненным интересам людей, и не дает использовать свои умения там, где они смогут наилучшим образом проявить свои способности, создавая при этом серьезный психологический стресс.

Н.А. Волонина группирует последствия безработицы деля их на экономические и неэкономические.

Неэкономические последствия безработицы – политические, социальные, психологические последствия потери работы. На индивидуальном уровне – это стрессы, нервные и сердечно - сосудистые заболевания, проблемы отношений в семье. На уровне всего общества можно выделить возникновение политической нестабильности, асоциальное поведение, рост преступности.

Экономические последствия безработицы на индивидуальном уровне: потеря дохода или его части, потеря квалификации (особенно характерна для новых профессий, вводимых в результате НТП), падение уровня жизни.

На уровне общества – это недопроизводство валового национального продукта, отставание фактического ВВП от потенциального, не в полной мере использование имеющихся ресурсов, например, при циклической безработице – в ситуации, при которой фактический уровень безработицы превышает естественный [3].

Однако умеренная безработица имеет также положительные последствия:

- 1) формируется мобильный резерв рабочей силы;
- 2) усиливается трудовая мотивация занятых граждан (боязнь потерять работу дает стимул к труду).

Вследствие того что, государству приходится бороться с безработицей, так как она является серьезной макроэкономической проблемой и показателем макроэкономической нестабильности.

Поскольку типов безработицы несколько и вызваны они разными причинами, то и меры борьбы с ней разные.

Однако традиционных государственных мер бывает недостаточно, существуют еще и специфические методы борьбы, например, создание или совершенствование системы сбора и предоставления данных о наличии свободных мест (в данном населенном пункте и других городах, регионах); создание служб специально для этих целей. По расчетам Росстата, безработные (около 72%) предпочитают самостоятельно искать себе заработок (через знакомых, СМИ и Интернет), а не через центры занятости населения [4].

По мнению авторов, со стороны государства предпринято достаточно мер по снижению уровня безработицы, однако они не идеальны и требуют развития и усовершенствования. Например, одним из самых перспективных направлений работы Центров занятости населения является создание условий для увеличения доли малого предпринимательства в стране. Данной службе

необходимо из приходящих для регистрации безработных сразу, с помощью психологических тестов, выявлять людей, имеющих предпринимательские способности, и помогать им не только в открытии своего бизнеса, но и в его развитии. Организуя эффективные курсы по ведению бизнеса, данное направление позволит не только не обанкротиться таким фирмам в первые периоды развития, но и создавать новые рабочие места и способствовать стабильному поступлению налоговых отчислений в бюджет государства.

Развивая это направление, государство будет способствовать снижению уровня безработицы, за счет создания новых рабочих мест через самозанятость населения. Необходимо подключить к проблем безработицы еще и крупные предприятия, которые периодически практикуют сокращение штата. Как метод снижения затрат в кризис, компаниям можно предложить перейти на работу по следующей схеме: сократить время работы сотрудников, перевести их на сменный рабочий график. За счет такого подхода, в условиях антикризисного управления, работа может выполняться в необходимом объеме, тем же числом сотрудников, но с меньшими затратами по оплате труда и связанными с ними платежами. Таким образом, после окончания кризиса и с увеличением спроса на товар компании, ей не придется нанимать и обучать новых сотрудников, достаточно будет вернуть обычный режим работы.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод о том, что безработица, на современном этапе, представляет собой негативное социально – экономическое явление, но в некоторых случаях может иметь положительные последствия. Для борьбы с ее отрицательными эффектами используется множество различных методов, основным реализатором которых является государство.

Для решения проблем, связанных с безработицей, нужно усилить работу по созданию и сохранению рабочих мест, оказывая финансовую помощь службами занятости безработным, обеспечение их более существенными субсидиями для самостоятельного обеспечения занятости, оказания содействия особым категориям граждан, которым наиболее трудно трудоустроиться, повысить качество обучения, обеспечить своевременную переквалификацию кадров, проведение мер по усилению социальной защиты безработных во время прохождения обучения по направлениям службы занятости.

Рассматривая нынешнюю обстановку на российском рынке труда, необходимо сделать акцент на популяризацию технических специальностей, а также рабочих профессий, как наиболее востребованных работодателями. Для этого стоит заняться дополнительным развитием средне – специальных учебных заведений, выделять на их развитие больше средств, создавать новые возможности и условия. Другим приоритетом должна стать помощь молодежи в трудоустройстве после окончания высших учебных заведений. Также важным вопросом является необходимость создания возможностей для переквалификации работников, не только для новейших отраслей

производства, но и для традиционных, т. к. многие предприятия, входящие в них, обновляют используемые, внедряют современные технологии.

Список литературы:

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» с изменениями Федеральным законом от 23 февраля 2013 года №11-ФЗ
2. Каждый четвертый работающий россиянин трудится в теневом секторе экономики // News.ru [Электронный ресурс] URL: <http://www.newsru.com/finance/27feb2014/shadow.html>. (дата обращения: 16.03.2016).
3. Волонина Н.А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. — 2012. — № 1 (12). — с. 9-14.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL:<http://www.gks.ru/> (дата обращения: 08.05.2016)

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР РОСТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Прокопьева И. Ю.

Научный руководитель – И.А. Мисинева

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный технологический университет», Красноярск, Россия

В данной статье рассмотрен кадровый потенциал, как фактор повышения социально-экономической эффективности труда в организации. Представлены принципы управления кадровым потенциалом.

In this article the personnel potential as a factor of growth of social and economic efficiency of work is considered. The principles of management of personnel potential are presented.

Кадровый потенциал любого субъекта рыночной экономики является фактором роста социально-экономической эффективности труда. От его уровня зависит отношение сотрудников к социальной политике и экономической тактике, стратегии предприятия и оценка ими уровня своего благосостояния и перспектив изменения качества жизни.

Управленческая деятельность основывается на умении эффективно управлять сотрудниками как целостной системой, связанной с выполнением задач и достижением целей развития организации. Нами было предложено определение кадрового потенциала организации как обеспечение работы компании в настоящем и будущем, следовательно рост производительности и социально-экономической эффективности труда.

В современных рыночных условиях развитие кадрового потенциала является одним из главных конкурентных преимуществ организации и непременным условием завоевания и сохранения лидирующих позиций на рынке. Это обуславливается наличием в организации высококвалифицированных и дисциплинированных сотрудников, умеющими быстро реагировать на изменения рыночной конъюнктуры.

В зависимости от того, в какой степени развит кадровый потенциал сотрудников и на сколько они эффективны, зависит объем выполненных ими задач.

Развитие кадрового потенциала включает в себя обучение персонала и как возможное следствие, карьерный рост. Эффективное обучение призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе, повысить трудовой потенциал работников. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию.[1]

При этом эффективное обучение призвано способствовать развитию у работников понимания перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии, повышению уровня трудового потенциала и приверженности работников своей организации.

Правильное управление кадровым потенциалом организации является залогом успеха фирмы, проявляется в ее конкурентоспособности, а следовательно в эффективной деятельности организации.

Управление кадровым потенциалом современной организации должно базироваться на следующих принципах, выделяемых рядом специалистов:

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- эффективное использование трудового потенциала;
- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.[2]

Мы считаем необходимым дополнить данный перечень еще таким принципом как создание справедливой системы мотивации, способствующей удержанию и развитию кадрового потенциала организации.

Сегодня проблема дефицита квалифицированных кадров является чрезвычайно острой. Нехватка квалифицированного персонала и низкоэффективная организация труда являются основными факторами, сдерживающими развитие экономики нашей страны в последние годы.

Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия.

Управление людьми имеет важное значение для всех организаций - больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Человек является важнейшим элементом производственного процесса.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что развитие кадрового потенциала является одной из ключевых функций управления персоналом. Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были хорошие идеи, новейшие технологии, благоприятные условия труда, без квалифицированных сотрудников высокой эффективности работы добиться невозможно.

Для повышения социально-экономической эффективности труда необходимо принятие комплексных мер, способствующих повышению социальной активности сотрудников. Рабочий коллектив нужно привлекать к решению управленческих проблем для развития организации в целом и это может стать одним из условий успешной кадровой политики организации.

Список литературы:

1. Розин, В. М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. - М.: МОДЭК, 2012. - 600 с.
2. Балынская, Н. Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия. - Магнитогорск: Вопросы управления, 2015.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
Красноярский филиал

ПРОФСОЮЗЫ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник материалов
VII Региональной научно-практической конференции

В авторской редакции

660017, г. Красноярск, ул. Марковского 81;
тел. (391) 211-17-00; тел./факс: (391) 211-22-60;
сайт: www.kratiso.ru; e-mail: akademy2002@yandex.ru

ИИЦ «АТиСО»

Адрес редакции 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел: 8(499)739-62-81, 8(499)739-62-80, 8(499)739-63-50

Объем: 11,5 п.л. Тираж 100 экз. Формат А5, Заказ №418



