



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ВЕСТНИК
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА**

№ 15

г. Москва
июнь 2015 года

СОДЕРЖАНИЕ

В Правительстве Российской Федерации

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.06.2015г. № 1028-р об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 годы) - стр. 4

Приказ Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015г. № 24н «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014г. № 33н» - стр. 14

В Федерации Независимых Профсоюзов России

Материалы заседания Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 26 мая 2015 г. - стр. 18

Материалы заседания Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России от 27 мая 2015 г. - стр. 25

В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России

XIX заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Постановления - стр. 28

Возложение делегацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России венка и цветов к Могиле Неизвестного Солдата у Кремлевской стены и памятнику Маршалу Советского Союза Г.К.Жукову. - стр. 39

Конкурс детского рисунка Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Современные Армия и Флот на страже рубежей России», посвященного 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов - стр. 42

В помощь профсоюзному активу

Профкому на заметку:

Ответ Минтруда России на обращение Пенсионного фонда Российской Федерации по вопросу применения дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных статьей 58 Федерального закона от 24.07.2009г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» - стр. 55

Правительство экономит на бедных! Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России. - стр. 59

Минимальный потребительский бюджет должен быть основой для установления МРОТ. Комментарии ФНПР. - стр. 60

Вопросы и ответы

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

Ответ начальника Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу применения приказа Министра обороны РФ от 29 декабря 2012г. № 3910 - стр. 62

Ответ директора Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу оплаты труда медицинских работников ФГКУ «321 Военный клинический госпиталь» МО РФ, осуществляющих дежурство на дому - стр. 63

Ответ директора Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу выделения федеральным государственным бюджетным учреждениям, дислоцированным на территории Республики Крым и города Севастополя субсидии по финансовому обеспечению выполнения приказа Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 - стр. 64

Ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации по вопросу награждения Почетной грамотой Командующего Ракетными войсками стратегического назначения и Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России - стр. 66

Ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации по вопросу предоставления высвобождаемому гражданскому персоналу гарантий и компенсаций в соответствии с Отраслевым соглашением. - стр. 67

Внимание опыт!

Выступление Кошкарева С.А., председателя Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на XIX заседании Президиума Профсоюза в городе Мурманске - стр. 68

В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.06.2015г.
№ 1028-р об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 годы)*

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 5 июня 2015 г. № 1028-р

1. Утвердить прилагаемую Концепцию повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы) (далее - Концепция).

2. Минтруду России разработать в 3-месячный срок план мероприятий по реализации Концепции и внести его в установленном порядке в Правительство Российской Федерации.

3. Реализация Концепции осуществляется заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных им в федеральном бюджете на соответствующий финансовый год.

Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ

Утверждена
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 5 июня 2015 г. № 1028-р

КОНЦЕПЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (2015 - 2020 ГОДЫ)

I. Необходимость и предпосылки разработки Концепции

Настоящая Концепция разработана в целях комплексного решения проблем в сфере обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений распространяются на подавляющее большинство населения нашей страны и неизменно включаются в программные и стратегические документы в качестве приоритетных.

Важным элементом системы взаимодействия работника, работодателя и государства является деятельность федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по обеспечению соблюдения трудового зако-

нодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе надзорная деятельность.

Вместе с тем в настоящее время модель контрольно-надзорной деятельности в сфере труда требует изменения в части ее приведения в соответствие современным потребностям общества и происходящим технологическим изменениям, что характеризуется комплексом взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, к которым относятся следующие:

неопределенность надзора для работников и работодателей, отсутствие формализованного перечня критериев или стандартов, которым должны соответствовать условия труда на предприятиях (в организациях) и в соответствии с которыми будет осуществляться проверка;

недостаточность мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, недостаточность механизмов стимулирования к улучшению хозяйствующими субъектами условий труда, дисбаланс системы мер стимулирования к соблюдению трудового законодательства и мер ответственности за его нарушения;

недостаточность применения государственными инспекторами труда мер предупредительного и профилактического характера;

отсутствие в практике планирования и проведения контрольно-надзорных мероприятий учета вероятности причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда и ее соотношения с ресурсоемкостью контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

низкий охват проверочными мероприятиями подконтрольных субъектов, обусловленный тем, что при действующей модели надзора Федеральная служба по труду и занятости при имеющихся ресурсах может обеспечить проверку лишь около 1,6 процента всех подконтрольных субъектов. Вместе с тем согласно документам Международной организации труда необходимый охват проверками инспекции труда подконтрольных субъектов должен быть обеспечен на уровне 15-20 процентов. При столь низком значении этого показателя невозможно в должной степени обеспечить контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При этом отмечается существенный рост потребности граждан в защите своих трудовых прав, что приводит к стремительному увеличению количества обращений работников в федеральную инспекцию труда. Одновременно по результатам социологических исследований фиксируется возрастание количества добросовестных работодателей, стремящихся обеспечить в полном объеме соблюдение требований трудового законодательства на своем предприятии (организации), что приводит к росту их потребности в оказании консультационной и методической помощи по вопросам соблюдения трудового законодательства в целях его правильного применения. Однако доля обращений таких работодателей в федеральную инспекцию труда за консультационной помощью еще незначительна.

Результативное решение существующих проблем возможно только в условиях смещения акцента с действующей «модели санкций», при которой государственный контроль (надзор) в основном направлен на выявление уже совершенного нарушения и наказание за несоблюдение правил и требований, на «модель соответствия», в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий. Одной из важнейших задач государственных инспекторов труда при переходе к «модели соответствия» должно стать содействие улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применение «культуры профилактики» на предприятиях.

Кроме того, требуют решения задачи, связанные с существенным повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда за счет внедрения новых механизмов и инструментов управления планированием и осуществлением надзорной деятельности.

Внедрение инновационных принципов и методов работы в деятельность федеральной инспекции труда возможно путем формирования новой модели обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, - «открытой инспекции труда», основанной на взаимном эффективном сотрудничестве между федеральной инспекцией труда, работодателями и работниками, их организациями, при взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, государственными внебюджетными фондами, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Комплексная реализация общесистемных мер, направленных на повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и мероприятий, предусмотренных подпрограммой «Развитие институтов рынка труда» государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», позволит улучшить качество обеспечения соблюдения прав работников и работодателей и, как следствие, достичь значений показателей, установленных нормативными правовыми актами.

II. Цели и задачи Концепции

Целями настоящей Концепции являются:

обеспечение соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;

повышение эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - федеральный надзор в сфере труда), посредством внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;

формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;

создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;

внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда;

развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда;

оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями.

III. Направления мероприятий (общесистемные меры)

1. Обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда

Одним из условий предотвращения и сокращения числа нарушений трудового законодательства, повышения эффективности организации труда является определенность, прозрачность и понятность требований трудового права, а также последствий их несоблюдения для сторон трудовых отношений - работника и работодателя, что потребует выполнения следующих мероприятий:

инвентаризация, систематизация и актуализация актов, содержащих обязательные требования трудового законодательства;

формирование общедоступного исчерпывающего перечня обязательных требований трудового законодательства, соблюдение которых проверяется в ходе надзорных мероприятий;

подготовка методических материалов для работодателей по самообследованию на предмет соблюдения обязательных требований трудового законодательства;

создание и тиражирование памяток по трудовым правам и обязанностям работника, информационного справочника «Библиотека трудовых ситуаций» для работников;

обеспечение информационного доступа к системе обязательных требований трудового законодательства, внедрение механизмов их интерактивного обсуждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Реализация мероприятий этого направления позволит обеспечить формирование нового превентивного подхода к осуществлению федерального надзора в сфере труда, направленного на приоритетное информирование работников об их трудовых правах и обязанностях, работодателей - о существующих обязательных требованиях и способах их выполнения, а также перенести акцент в работе федеральной инспекции труда с реагирования на предупреждение и профилактику совершения нарушений трудового законодательства.

2. Формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства

Новые подходы к осуществлению контрольно-надзорной деятельности основываются в том числе на профилактике и предупреждении нарушений в сфере трудового законодательства. Основными превентивными мерами являются формирование законопослушного поведения работодателя, устранение причин и условий совершения правонарушений, недопущение совершения правонарушений в дальнейшем. Одним из действенных способов предотвращения либо сведения к нулю последствий от правонарушения, доказавших свою эффективность в других сферах, является внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов системы внутреннего контроля или «режима самоинспектирования». Эту систему можно определить как совокупность правовых актов, организационных мер, процедур и инструментов, которые позволят работодателю самостоятельно проводить предварительную оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства и своевременно принимать меры, направленные на предупреждение и устранение возможных нарушений, в частности путем разработки и реализации программ по улучшению условий труда.

В рамках реализации настоящей Концепции необходимо выстроить такую систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, применение которой было бы удобно, целесообразно и не вызывало необходимости хозяйствующим субъектам тратить существенные ресурсы на специальную подготовку своих специалистов или на привлечение сторонних экспертов. В то же время рациональные затраты на предупредительный контроль могут быть эффективными, так как помогут предупредить возникновение рисков причинения вреда вследствие нарушений требований трудового законодательства.

На первоначальном этапе формирования системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства должны внедряться отдельные инструменты, которые будут носить информационно-справочный характер.

Основным инструментом осуществления работодателями внутреннего контроля должны стать «проверочные листы», представляющие собой список критериев (показателей), по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства. Целесообразно реализовать «проверочные листы» в виде специальных интернет-сервисов, которые обеспечат возможность работодателю не только проводить самооценку, но и получать заключения и рекомендации инспекции труда по ее результатам, а также информацию о типовых и (или) примерных формах

необходимых локальных правовых актов, примерных формах программ по улучшению условий труда.

Одним из таких интернет-сервисов должен стать сервис «Электронный инспектор». Сервис предназначен в первую очередь для предоставления работодателю инструментов проведения самостоятельной проверки соблюдения требований трудового законодательства. Сервисом также смогут воспользоваться и работники, которые захотят оценить ситуацию в своей организации. Сервис обеспечит определенность и прозрачность проверяемых норм трудового законодательства, разъяснит требования, которые предъявляются государственными инспекторами труда в ходе проверок, обеспечит понимание пользователями технологии инспекторской работы.

В последующем необходимо определить порядок акцептования результатов внутреннего контроля предприятий (организаций) уполномоченным органом государственной власти, разработать формы и методы государственного контроля (надзора) в целях проверки и оценки соответствия декларируемых результатов внутреннего контроля требованиям трудового законодательства. Предстоит определить ответственность работодателей за предоставление недостоверных данных, а также предусмотреть меры стимулирования работодателей к формированию системы внутреннего контроля.

Активное участие в проведении внутреннего контроля должны принимать и сами работники. Их участие в самоинспектировании может осуществляться как непосредственно, так и путем привлечения правовых инспекций и инспекций по охране труда профсоюзных организаций.

3. Создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников

Формирование заинтересованности работодателей к соблюдению трудового законодательства и улучшению условий труда должно основываться на принципе баланса государственных мер стимулирования и дифференцированных санкций.

В настоящее время в России на законодательном уровне установлены отдельные элементы экономической мотивации работодателей для улучшения условий труда. При этом они касаются в основном вопросов охраны труда, носят исключительно экономический характер и не охватывают всю сферу трудовых отношений.

Это обуславливает необходимость продолжения развития такой системы, при которой работодатель заинтересован самостоятельно, без вмешательства контрольных органов, и соблюдать требования трудового законодательства, и вкладывать средства в улучшение условий труда работников, то есть создавать более благоприятные условия труда. Следует подчеркнуть, что создание системы мер стимулирования должно быть экономически обосновано и не способствовать увеличению расходов бюджета.

4. Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда

Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда (внедрение системы управления рисками причинения вреда) будет означать переход к системе планирования контрольно-надзорной деятельности, основанной на анализе структуры нарушений трудового законодательства в субъектах Российской Федерации, в различных отраслях и видах экономической деятельности, в том числе в зависимости от размера предприятий и других факторов, оценке рисков причинения вреда в случае нарушений трудового законодательства, классификации областей риска, определении дифференцированных показаний (критериев) для организации и проведения контрольных проверок хозяйствующих субъектов.

Применение риск-ориентированных подходов в контрольной деятельности федеральной инспекции труда потребует разработки классификации рисков причинения вреда и выработки новых методов проведения контрольных мероприятий.

Необходимо будет определить критерии оценки риска причинения вреда, а также разработать методики оценки степени риска причинения вреда в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства.

Управление рисками причинения вреда должно стать систематической работой, включающей оценку эффективности применяемых мер и предусматривающей непрерывное обновление, анализ и пересмотр оценки рисков причинения вреда и методов осуществления федерального надзора в сфере труда. В целях минимизации рисков причинения вреда федеральная инспекция труда будет разрабатывать и реализовывать меры для каждой категории риска причинения вреда.

Разработка риск-ориентированных подходов и их использование при планировании контрольно-надзорных мероприятий позволят федеральной инспекции труда дифференцировать подход к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба), что существенно повысит эффективность расходования ресурсов путем сосредоточения усилий инспекторского состава на наиболее значимых, потенциально опасных направлениях.

5. Развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда

Решение задач, связанных с повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда, потребует разработки и внедрения системы оценки эффективности деятельности государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда, развития кадрового потенциала, комплексной оптимизации (реинжиниринга) административных процессов осуществления надзорной деятельности, создания автоматизированной системы управления надзорной деятельностью.

В рамках внедрения актуальной системы оценки эффективности деятельности государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда необходимо:

- обеспечить организационно-правовую и методическую поддержку введения в государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации «эффективного контракта», применения системы комплексных показателей эффективности во взаимосвязи с соответствующим материальным стимулированием;

- разработать и утвердить стандарт комплексной оценки государственных инспекторов труда, включая оценку эффективности и результативности их деятельности, профессиональных качеств и уровня квалификации;

- обеспечить внедрение практики установления индивидуальных целевых заданий повышения эффективности деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

- осуществлять ежегодный мониторинг применения оценки эффективности деятельности федеральной инспекции труда на основе ключевых показателей эффективности, включая формирование рейтингов государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, государственных инспекторов труда.

Для комплексного развития кадрового потенциала федеральной инспекции труда необходима поэтапная реализация следующих мер:

- разработка квалификационных требований и моделей компетенций ключевых должностей федеральной инспекции труда;

- разработка профессиональных стандартов «государственный инспектор труда по правовым вопросам», «государственный инспектор труда по вопросам охраны труда» с учетом общенациональной рамки квалификаций;

- разработка с учетом профессиональных стандартов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и расширение практики

обучения специалистов государственных инспекций труда в образовательных организациях высшего образования на условиях целевого приема.

В рамках этого направления необходима реализация мер, направленных на комплексную оптимизацию (реинжиниринг) федерального надзора в сфере труда, формализацию и оптимизацию административных процедур на уровне отдельных действий с использованием современных технологий и инструментов, включая реинжиниринг процессов контрольно-надзорной деятельности.

6. Оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями

К настоящему времени назрела острая необходимость в создании автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью в сфере трудовых отношений, внедрение которой должно обеспечить решение в том числе следующих задач:

- автоматизация деятельности государственного инспектора труда на его рабочем месте;

- создание базы знаний, обеспечивающей единообразное понимание требований трудового законодательства работодателями, работниками и государственными инспекторами труда (определенность надзора);

- оптимизация статистической отчетности;

- создание инструментов, обеспечивающих риск-ориентированное планирование деятельности государственных инспекций труда;

- возможность составления и отслеживания рейтингов и показателей оценки эффективности государственных инспекций труда, государственных инспекторов труда и работодателей;

- снижение расходов на содержание автоматизированной системы за счет централизации ресурсного обеспечения.

В целях оптимизации процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями в электронном виде необходимо выполнить ряд мероприятий по модернизации существующих и созданию новых информационных систем. Наиболее оперативный и значимый эффект в этом направлении даст создание комплекса клиентоориентированных интерактивных онлайн-сервисов для работников и работодателей, которые позволят в том числе:

- провести работодателю самостоятельно проверку соблюдения требований трудового законодательства и в случае выявления несоответствий получить рекомендации по их устранению;

- получить информацию о перечне обязательных требований трудового законодательства, действующих в отношении хозяйствующего субъекта определенной категории;

- получить шаблоны типовых документов по трудовым ситуациям, информацию о программах и мероприятиях по улучшению условий труда, информацию о рейтингах работодателей, содержащих сведения о работодателях на основе данных, полученных по результатам проверок, проведенных федеральной инспекцией труда, информацию о соблюдении требований трудового законодательства в конкретной организации;

- без посещения государственной инспекции труда задать вопрос должностному лицу федеральной инспекции труда по любой проблеме в сфере трудовых отношений;

- дать общественную оценку деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

- обжаловать действия (бездействие) государственных инспекторов труда.

В целях оптимизации и улучшения качества информирования и консультирования по телефону необходимо реализовать комплекс мероприятий, способных обеспечить повышение количества оказанных информационно-консультационных услуг по телефону заявителям, а также повышение качества телефонного обслуживания за счет внедрения

стандарта обслуживания заявителей по телефону и системы контроля за предоставлением информационно-консультационных услуг.

Повышение качества личного приема работников и работодателей должностными лицами государственных инспекций труда потребует разработки единых стандартов и требований к местам приема граждан и представителей работодателей в государственных инспекциях труда, к организации процессов взаимодействия государственных инспекций труда с работниками и работодателями, а также приведения помещений государственных инспекций труда в соответствие с установленными требованиями.

Реализация мероприятий по повышению качества взаимодействия государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации с работниками и работодателями обеспечит:

- возможность выбора работниками и работодателями формы обращения в федеральную инспекцию труда для получения необходимой информации по вопросам обеспечения соблюдения их прав в социально-трудовой сфере;

- повышение уровня удовлетворенности работников и работодателей качеством и доступностью оказываемых государственными инспекциями труда информационно-консультационных услуг;

- повышение общественного доверия (популяризация) федеральной инспекции труда;

- увеличение степени охвата поднадзорных субъектов федеральной инспекции труда мероприятиями по методическому обеспечению, информированию и консультированию.

IV. Участие субъектов Российской Федерации в реализации мероприятий Концепции

В соответствии со статьей 72 Конституции Российской Федерации трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. В целях государственного управления охраной труда статья 216 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает в том числе полномочия субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

В настоящее время в большинстве субъектов Российской Федерации действуют целевые программы, направленные на охрану труда и снижение напряженности на рынке труда, на развитие рынка труда. Реализация настоящей Концепции предполагает активное включение субъектов Российской Федерации в решение задач не только по улучшению условий и охраны труда, но и по обеспечению соблюдения трудового законодательства в целом, в том числе в части доведения инициатив федеральной инспекции труда до работников и работодателей.

Участие субъектов Российской Федерации в реализации настоящей Концепции осуществляется в порядке, установленном законодательством, и предусматривает реализацию следующих мер:

- стимулирование работодателей к улучшению условий труда и внедрению новых принципов обеспечения соблюдения трудового законодательства (например, организация внутреннего контроля на предприятии и обеспечение участия в нем работников (их представителей));

- популяризация и тиражирование информации о новых принципах обеспечения соблюдения трудового законодательства, памяток для работника по трудовым правам и обязанностям, информационного справочника «Библиотека трудовых ситуаций»;

- организация и проведение конкурсов, конференций, выставок, семинаров и иных публичных мероприятий;

- проведение информационных кампаний, публикация брошюр, листовок, выпуск социальной рекламы, а также осуществление иных мер информационно-просветительского характера по вопросам соблюдения трудового законодательства;

- привлечение многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг к решению задач по информированию и консультированию рабо-

тодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, путем обеспечения в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг доступа к интернет-порталу (онлайн-инспекция.рф);

реализация иных мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства.

По результатам выполнения указанных мероприятий будет формироваться ежегодный рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню соблюдения трудового законодательства, а также база образцов лучшей практики.

Выполнение мероприятий настоящей Концепции при содействии субъектов Российской Федерации позволит обеспечить синхронизацию усилий и повышение эффективности деятельности по обеспечению исполнения требований трудового законодательства.

V. Механизмы реализации Концепции

Цели и задачи настоящей Концепции могут быть достигнуты только при условии создания действенных механизмов ее реализации.

Ответственным за координацию и контроль деятельности по реализации настоящей Концепции является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Участниками реализации настоящей Концепции являются Федеральная служба по труду и занятости, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды в соответствии с их полномочиями в установленной сфере деятельности.

Организационно-методическую поддержку органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по реализации мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральная служба по труду и занятости.

Для успешной реализации настоящей Концепции необходимо развивать механизмы общественного участия. Федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации - исполнителям мероприятий настоящей Концепции необходимо осуществлять взаимодействие с общественными объединениями работников, работодателей, иными заинтересованными экспертными, научными и общественными организациями. К основным задачам такого взаимодействия отнесены вопросы оперативного обмена аналитической информацией, предоставления справочных и статистических материалов, рассмотрения проектов нормативных правовых актов и подготовки заключений на них, проектов методических рекомендаций, изучения накопленного опыта по предупреждению нарушений трудового законодательства.

Оценка эффективности реализации настоящей Концепции осуществляется по результатам мониторинга выполнения плана мероприятий по реализации настоящей Концепции с учетом общественного мнения. Исполнители (участники) мероприятий настоящей Концепции представляют в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации ежегодные доклады о результатах и эффективности реализации мероприятий настоящей Концепции, на основе которых формируется ежегодный доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанный доклад должен основываться на результатах мониторинга реализации мероприятий настоящей Концепции и включать в себя предложения по корректировке содержания мероприятий.

VI. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Настоящая Концепция призвана обеспечить к 2020 году создание условий для снижения случаев нарушения трудового законодательства, повышения эффективности феде-

рального надзора в сфере труда, улучшения условий труда работников и формирования заинтересованности работодателей в соблюдении трудового законодательства.

Непосредственными результатами реализации настоящей Концепции к 2020 году должны стать:

- увеличение не менее чем в 3 раза доли объектов надзора, в отношении которых проведены контрольно-надзорные мероприятия, в общем количестве объектов надзора;

- увеличение не менее чем на 15 процентов количества хозяйствующих субъектов, реализующих мероприятия по охране труда;

- увеличение до 25 процентов доли хозяйствующих субъектов, использующих механизмы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, в общем количестве хозяйствующих субъектов;

- снижение в 2 раза среднего срока предоставления государственных услуг по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- увеличение до 90 процентов доли лиц, положительно оценивающих качество работы федеральной инспекции труда (в том числе по предупреждению и профилактике нарушений трудового законодательства), в общем количестве лиц, оценивающих качество работы федеральной инспекции труда;

- увеличение до 70 процентов доли обращений в федеральную инспекцию труда с использованием системы электронных сервисов в общем количестве обращений.

Реализация настоящей Концепции будет способствовать достижению следующих конечных результатов:

- повышение эффективности обеспечения соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на взаимном сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;

- повышение эффективности федерального надзора в сфере труда за счет внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Приказ Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.01.2015г. № 24н «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014г. № 33н»

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 20 января 2015 года № 24н

О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н

Приказываю:

Внести изменения в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 марта 2014 г. № 31689), согласно приложению.

Министр
М.А. Топилин

**Изменения в Методику проведения специальной оценки условий труда и
Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов,
утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н**

1. В Методике проведения специальной оценки условий труда (приложение № 1 к приказу):

а) пункт 29 изложить в следующей редакции:

«29. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с микроорганизмами-продуцентами, живыми клетками и спорами, содержащимися в бактериальных препаратах) осуществляется в зависимости от превышения значений фактической концентрации микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны над значениями предельно допустимой концентрации данных веществ, установленными соответствующими гигиеническими нормативами.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении:

рабочих мест организаций, осуществляющих деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных и (или) в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов III и IV степеней потенциальной опасности при наличии соответствующих разрешительных документов (лицензии) на право осуществления такой деятельности;

рабочих мест организаций, осуществляющих деятельность в области использования в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов II степени потенциальной опасности;

рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность;

рабочих мест работников, непосредственно осуществляющих ветеринарную деятельность, государственный ветеринарный надзор и (или) проводящих ветеринарно-санитарную экспертизу.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора осуществляется в соответствии с приложением № 9 к настоящей Методике.»;

б) приложение № 9 к Методике изложить в следующей редакции:

«Приложение № 9
к Методике проведения
специальной оценки условий
труда, утвержденной приказом
Минтруда России
от 24 января 2014 г. № 33н

**Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда
при воздействии биологического фактора**

Наименование биологического фактора	Класс (подкласс) условий труда					
	допустимый	вредный				опасный
	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах*	≤ ПДК	>1,0 - 10,0	>10,0 - 100,0	> 100		
Патогенные микроорганизмы, в том числе**:						
I группа патогенности – возбудители особо опасных инфекций						**
II группа патогенности – возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека				**		
III группа патогенности – возбудители инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы			**			

* Класс (подкласс) условий труда определяется исходя из превышения (количество раз) значений фактической концентрации микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны над значениями предельно допустимой концентрации данных веществ, установленными ГН 2.2.6.2178-07 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 6 марта 2007 г. № 10 (зарегистрировано Минюстом России 5 апреля 2007 г. № 9256), с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 сентября 2007 г. № 70 (зарегистрировано Минюстом России 3 октября 2007 г. № 10258), от 28 октября 2008 г. № 63 (зарегистрировано Минюстом России 24 ноября 2008 г. № 12720), от 2 августа 2010 г. № 96 (зарегистрировано Минюстом России 2 сентября 2010 г. № 18344), от 10 ноября 2010 г. № 143 (зарегистрировано Минюстом России 23 декабря 2010 г. № 19352), от 16 сентября 2013 г. № 46 (зарегистрировано Минюстом России 15 октября 2013 г. № 30190).

** Независимо от концентрации патогенных микроорганизмов условия труда относятся к соответствующему классу без проведения измерений. Группа патогенности микроорганизмов определяется в соответствии с Классификацией биологических агентов, вызывающих болезни человека, по группам патогенности, утвержденной постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2013 г. № 64 «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических правил СП 1.3.3118-13 «Безопасность работы с микроорганизмами I-II групп патогенности (опасности)» (зарегистрировано Минюстом России 19 мая 2014 г. № 32325).

IV группа патогенности – условно-патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций)».		**				
--	--	----	--	--	--	--

2. В Классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов (приложение № 2 к приказу):

а) подпункт 1.4.1 изложить в следующей редакции:

«1.4.1	Освещенность рабочей поверхности ⁴ »;
--------	--

б) пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3	Биологический фактор
3.1.	Микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах
3.2.	Патогенные микроорганизмы – возбудители особо опасных инфекционных заболеваний ⁸
3.3.	Патогенные микроорганизмы – возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека ⁸
3.4.	Патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы ⁸
3.5.	Условно-патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций) ⁸ »;

в) сноску «4» изложить в следующей редакции:

«⁴ Идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор только при выполнении прецизионных работ с величиной объектов различения менее 0,5 мм, при наличии слепящих источников света, при проведении работ с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением, или при осуществлении подземных работ, в том числе работ по эксплуатации метрополитена.»;

г) сноску «8» изложить в следующей редакции:

«⁸ Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах:

организаций, осуществляющих деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных и (или) в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов III и IV степеней потенциальной опасности при наличии соответствующих разрешительных документов (лицензии) на право осуществления такой деятельности;

организаций, осуществляющих деятельность в области использования в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов II степени потенциальной опасности;

медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность;

работников, непосредственно осуществляющих ветеринарную деятельность, государственный ветеринарный надзор и (или) проводящих ветеринарно-санитарную экспертизу.».

В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

26 мая 2015 года состоялось заседание Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России, некоторые материалы публикуем для информации:

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 мая 2015 года

№ 4-9

ОБ ИТОГАХ ПЕРВОМАЙСКОЙ АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В 2015 ГОДУ И ПОДГОТОВКЕ К АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ 7 ОКТЯБРЯ 2015 ГОДА В РАМКАХ ВСЕМИРНОГО ДНЯ ДЕЙСТВИЙ «ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!»

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 18.03.2015 № 2-2 «О проведении Первомайской акции профсоюзов в 2015 году» членскими организациями ФНПР проведены коллективные действия профсоюзов под девизом «Росту цен – удвоение зарплаты!».

Основной формой проведения Первомайской акции стали массовые шествия и митинги, в ходе которых были выдвинуты требования о достойном труде, ключевыми элементами которого являются обеспечение полной занятости населения, достойная заработная плата и надежные социальные гарантии. Первомайские акции прошли в 853 городах, районных центрах, поселках и селах с общим числом участников более 3,7 миллионов человек. Активное участие приняли Молодежные советы (комиссии) членских организаций ФНПР, на шествия и митинги вышло более 1,3 миллиона работающей молодежи и студентов.

В Москве Первомайская демонстрация прошла по Красной площади, в шествии приняли участие около 140 тысяч представителей трудовых коллективов столицы. В акции вместе с профсоюзными лидерами принял участие мэр Москвы Сергей Собянин.

Приветствуя колонны демонстрантов, Председатель ФНПР Михаил Шмаков заявил, что для российских профсоюзов 1 мая - это не просто «Праздник весны и труда», а день коллективных действий в поддержку требований роста зарплаты, обеспечения занятости и социальных гарантий, безопасного труда, справедливого пенсионного обеспечения, соблюдения прав трудящихся на объединение.

В рамках Первомайской акции профсоюзов во многих регионах Российской Федерации состоялись собрания в первичных профсоюзных организациях, заседания координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях, областных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, встречи профсоюзного актива с руководителями органов исполнительной и законодательной власти по обсуждению сложившейся социально-экономической ситуации.

Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Информацию об итогах Первомайской акции профсоюзов в 2015 году под девизом «Росту цен – удвоение зарплаты!» принять к сведению (приложение №1).
2. Отметить активное участие членских организаций ФНПР, молодежных советов (комиссий) в подготовке и проведении акции.
3. Членским организациям ФНПР

рассмотреть на заседаниях коллегиальных органов меры по реализации выдвинутых требований в ходе проведения первомайской акции профсоюзов в 2015 году.

4. Департаментам Аппарата ФНПР: социально-трудовых отношений и социального партнерства, социального развития, правовому, технической инспекции труда ФНПР проанализировать и обобщить выдвинутые в ходе первомайской акции профсоюзов требования.

5. Руководству ФНПР направить обобщенные требования участников общероссийской первомайской акции профсоюзов в соответствующие органы государственной власти, объединения работодателей и обеспечить контроль за их реализацией.

6. Поддержать решение Международной Конфедерации Профсоюзов о проведении Всемирного дня действий «За достойный труд!» в октябре 2015 года.

7. Департаменту организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР подготовить предложения по срокам и формам участия членских организаций ФНПР в проведении коллективных действий в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в октябре 2015 года и внести их на рассмотрение Координационного комитета солидарных действий ФНПР.

Полностью с постановлением Исполнительного комитета ФНПР можно ознакомиться на сайте ФНПР: <http://fnpr.ru/n/2/15/187/11020.html>

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 мая 2015 года

№ 4-12

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ЮРИДИЧЕСКОЙ КОНСУЛЬТАЦИИ ФНПР

Утвердить Положение о Юридической консультации ФНПР (прилагается).

Приложение
к постановлению Исполкома ФНПР
от 26.05.2015г. № 4-12

П О Л О Ж Е Н И Е о Юридической консультации Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные вопросы организации деятельности Юридической консультации Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» (далее – ФНПР) с целью предоставления юридической помощи в соответствии с частью 2 статьи 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. Задачи Юридической консультации ФНПР

2.1. Оказание бесплатной юридической помощи по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданам-членам профсоюзов, профсоюзным ор-

ганизациям ФНПР и профсоюзным органам членских организаций ФНПР в соответствии с уставом Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» и Общим положением о работе с обращениями граждан в ФНПР и ее членских организациях (утв. постановлением Исполкома ФНПР от 29.01.2008 № 1-17).

Социально незащищенным категориям населения (инвалидам I и II групп), ветеранам Великой Отечественной войны, неработающим пенсионерам, получающим пенсию по старости, и работникам, временно не работающим, юридическая помощь оказывается по ходатайству членской организации ФНПР.

Для получения юридической помощи на личном приеме в Юридической консультации ФНПР гражданин-член профсоюза представляет профсоюзный билет или иной документ, подтверждающий членство в профсоюзах.

2.2. Взаимодействие с правовыми инспекциями труда членских организаций ФНПР по вопросам соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

2.3. Подготовка предложений в членские организации ФНПР об устранении работодателями нарушений трудового законодательства.

2.4. Обобщение и анализ обращений для подготовки предложений по совершенствованию защиты интересов членов профсоюзов.

3. Права и обязанности работников Юридической консультации ФНПР

3.1. Работники Юридической консультации ФНПР имеют право:

3.1.1. Запрашивать необходимую для рассмотрения обращений информацию в членских организациях ФНПР.

3.1.2. Рассматривать поступившие обращения совместно с членскими организациями ФНПР на личном приеме граждан-членов профсоюзов.

3.1.3. По распоряжению руководства или по ходатайству членской организации ФНПР принимать участие в гражданском судопроизводстве по защите интересов членов профсоюзов.

3.1.4. Выступать в качестве экспертов, консультантов при досудебном рассмотрении трудовых споров.

3.1.5. Вносить предложения по улучшению работы Юридической консультации ФНПР.

3.2. Работники Юридической консультации ФНПР обязаны:

3.2.1. При оказании бесплатной юридической помощи соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работников-членов профсоюзов, профсоюзных организаций ФНПР и профсоюзных органов членских организаций ФНПР.

3.2.2. Обеспечивать подготовку заключений в отношении трудовых договоров с работниками, локальных нормативных актов работодателей в установленные сроки.

3.2.3. Готовить обзоры, разъяснения и иные материалы, актуальные для членов профсоюзов и членских организаций ФНПР.

3.2.4. Обеспечивать конфиденциальность персональных данных члена профсоюза, обратившегося за юридической помощью.

3.2.5. Обосновывать отказ в предоставлении юридической помощи: лицу, интересы которого противоречат интересам обратившегося члена профсоюза или интересам членской организации ФНПР;

члену профсоюза, ходатайствующему об оказании юридической помощи, не предусмотренной настоящим Положением.

3.2.6. Отказ в оказании юридической помощи может быть обжалован Руководителем Правового департамента Аппарата ФНПР.

3.2.7. По поручению руководства ФНПР взаимодействовать со средствами массовой информации по вопросам защиты прав членов профсоюзов.

3.2.8. Проводить обучение, постоянно повышать свою квалификацию.

3.2.9. Содействовать укреплению авторитета профсоюзов.

3.2.10. Оказывать следующие виды юридической помощи:

- 1) консультирование по правовым вопросам (в том числе в рубрике сайта ФНПР) граждан-членов профсоюзов и представителей членских организаций ФНПР;
- 2) подготовка заключений для членских организаций ФНПР по правовым вопросам, в том числе о соответствии соглашений законодательству Российской Федерации;
- 3) составление заявлений, жалоб, ходатайств и других документов в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и исполнению судебных решений;
- 4) обеспечение участия работников Юридической консультации ФНПР в качестве представителей граждан-членов профсоюзов в гражданском судопроизводстве по ходатайству членской организации ФНПР или распоряжению руководства;
- 5) подготовка разъяснений по вопросам применения трудового законодательства, в том числе о заключении коллективных договоров, соглашений и разрешении коллективных трудовых споров.
- 6) подготовка заключений в отношении трудовых договоров с работниками, локальных нормативных актов работодателей.

4. Организационное обеспечение деятельности Юридической консультации ФНПР

4.1. Юридическая консультация ФНПР создается в структуре Правового департамента Аппарата ФНПР.

Общее руководство Юридической консультацией ФНПР осуществляет руководитель Правового департамента Аппарата ФНПР, который:

- а) контролирует работу Юридической консультации ФНПР;
- б) информирует руководство ФНПР о деятельности Юридической консультации ФНПР;
- в) предоставляет информацию о рассмотрении обращений граждан-членов профсоюзов и членских организаций ФНПР Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР при проведении плановой проверки;
- г) обеспечивает повышение квалификации работников Юридической консультации ФНПР;
- д) ходатайствует о награждении работников Юридической консультации ФНПР;
- е) осуществляет иные функции, предусмотренные Общим положением о работе с обращениями граждан в ФНПР и ее членских организациях.

4.2. Заместитель руководителя Правового Департамента - руководитель аналитическо-консультационной службы осуществляет текущее руководство Юридической консультацией ФНПР.

4.3. Юридическую консультацию ФНПР возглавляет заведующий, который назначается и освобождается от должности распоряжением Руководителя Аппарата ФНПР по согласованию с курирующим заместителем Председателя ФНПР и секретарем ФНПР по представлению руководителя Правового департамента Аппарата ФНПР.

Заведующий Юридической консультацией ФНПР непосредственно подчиняется заместителю руководителя Правового Департамента - руководителю аналитическо-консультационной службы.

Заведующий Юридической консультацией ФНПР:

- а) обеспечивает оказание юридической помощи в соответствии с настоящим Положением и Общим положением о работе с обращениями граждан в ФНПР и ее членских организациях;
- б) принимает решение о сообщении заявителям, обратившимся через сайт ФНПР, о передаче информации, актуальной для членов профсоюзов;

в) обеспечивает по распоряжению руководства подготовку необходимых материалов;

г) участвует в протокольных мероприятиях, на которых рассматриваются вопросы, относящиеся к деятельности Юридической консультации ФНПР;

д) обеспечивает заинтересованным лицам, органам предоставление информации о работе Юридической консультации ФНПР в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Аппарата ФНПР;

е) обеспечивает своевременную подготовку отчетов о работе Юридической консультации ФНПР;

ж) организует производственную практику студентов АТиСО и стажировку работников правовых служб членских организаций ФНПР по поручению руководства ФНПР в соответствии с положением о прохождении стажировки и производственной практики.

4.4. Работники Юридической консультации ФНПР должны знать:

законы и иные нормативные правовые акты по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, индивидуальных и коллективных трудовых споров, деятельности профсоюзов;

конвенции и рекомендации Международной Организации Труда и иные международно-правовые акты, регулирующие отношения в сфере труда;

порядок рассмотрения споров в арбитражных судах, судах общей юрисдикции;

основы организации труда, управления, психологии, конфликтологии;

основы эксплуатации офисной техники, правила по охране труда и пожарной безопасности.

4.5. Работники Юридической консультации ФНПР должны иметь: высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы по специальности не менее одного года.

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 мая 2015 года

№ 4-21

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОРЯДОК НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ И РЕЗЕРВА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ НА УЧЕБУ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ ПО КВОТЕ ФНПР

1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» внести изменения в Порядок направления профсоюзных работников и резерва профсоюзных кадров на учебу в Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов по квоте ФНПР, утвержденный постановлением Исполкома ФНПР от 21.10.1998 № 6-14 и утвердить его в новой редакции (приложение №1).

2. Считать утратившим силу постановление Исполкома ФНПР от 21.10.1998 № 6-14 «О порядке направления профсоюзных работников и резерва профсоюзных кадров на учебу в Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов по квоте ФНПР».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Кришталя Д.М., заместителя Председателя ФНПР.

П О Р Я Д О К
направления профсоюзных работников и резерва
профсоюзных кадров на учебу в Санкт-Петербургский
Гуманитарный университет профсоюзов по квоте ФНПР

1. В соответствии с Учредительным договором, профсоюзные работники и лица, направляемые членскими организациями Федерации Независимых Профсоюзов России (далее – ФНПР), могут обучаться в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов (далее – СПбГУП) на льготной основе - по квоте ФНПР.

2. Квота ФНПР устанавливается ежегодно, исходя из финансовых возможностей СПбГУП, на основе предложений ректората СПбГУП, внесенных в срок до 15 мая текущего года. Квота предусматривает конкретное распределение мест по специальностям и направлениям подготовки, формам обучения, уровням образования и выделяется для поступающих на первый курс Университета.

При этом устанавливается, что лица, направляемые на учебу членскими организациями ФНПР, могут получать высшее образование:

бакалавриат – бесплатно (по конкурсу, в рамках набора на бесплатные места) или с оплатой 70% его стоимости по очной и заочной формам обучения (вне конкурса);

специалитет – бесплатно (по конкурсу, в рамках набора на бесплатные места) или с оплатой 70% его стоимости по очной и заочной формам обучения (вне конкурса);

магистратура – с оплатой 70% его стоимости по очной и заочной формам обучения;

аспирантура по очной и заочной формам обучения и прохождения процедуры защиты – с оплатой 70% его стоимости; при этом предусматривается предварительное собеседование СПбГУП с направляемыми на обучение в аспирантуру, с целью выявления их мотивации и способностей к научной и учебно-педагогической деятельности.

3. На учебу в СПбГУП в счет квоты ФНПР могут быть направлены:

члены выборных профсоюзных органов различных уровней;

работники аппаратов профсоюзных органов ФНПР, ее членских организаций, а также организаций, учрежденных ФНПР;

выпускники средних школ и специальных учебных заведений, являющиеся кадровым резервом профсоюзных органов.

4. Квота выделяется на текущий учебный год и ежегодно рассматривается вопрос о ее продлении.

5. Членские организации ФНПР в срок до 1 мая текущего года направляют в ФНПР соответствующие заявки на предоставление квотных мест для внесения на рассмотрение Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике. Комиссия информирует членские организации ФНПР о принятом решении в срок до 1 июня текущего года.

6. Необходимыми условиями предоставления или продления квоты являются:

своевременное и полное выполнение членскими организациями обязательств по уплате членских взносов в ФНПР;

выполнение решений коллегиальных органов ФНПР;

учеба лиц, направленных на обучение, только на «хорошо» и «отлично» и активное участие в профсоюзной деятельности;

количество ранее выделенных членскими организациями ФНПР мест на льготное обучение в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов.

7. Членские организации ФНПР:

ежегодно в срок до 1 мая направляют в Департамент организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР ходатайства о подтверждении или снятии квоты ФНПР (в случае, если направленный ими работник уходит из профсоюзных органов и их организаций, он теряет право на льготное обучение);

обеспечивают прохождение практик и стажировок студентам, обучающимся по квоте ФНПР;

привлекают студентов, обучающихся по квоте ФНПР, к работе в структурных подразделениях аппаратов профсоюзных организаций различных уровней;

по окончании учебы обеспечивают привлечение к активной профсоюзной работе выпускника и информируют о его трудоустройстве (место работы и должность) Департамент организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР.

8. Лица, получившие высшее образование за счет квоты ФНПР, дают гарантии направившему их органу профсоюзов в том, что в течение 3-х лет по окончании СПбГУП они не будут менять место работы, а с выпускниками средних образовательных школ членские организации ФНПР, направившие их на учебу, заключают договор о том, что после окончания Университета не менее 3-х лет они обязуются работать в качестве специалистов в профсоюзных органах.

9. Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов два раза в год (по окончании зимней и летней сессий) сообщает в Департамент организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР информацию об успеваемости студентов, направленных на учебу по квоте Федерации Независимых Профсоюзов России.

10. Основанием для предоставления СПбГУП льгот считается:

Направление на бланке учредителя за подписью руководства ФНПР, поступившее в Университет:

для абитуриентов – до 1 июня ежегодно,

для студентов, обучающихся по квоте ФНПР и продолжающих обучение (со второго по последний курс) – до 1 июня, предшествующего учебному году.

Документы, поступившие в Университет после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

11. Данный порядок не распространяется на учебу в филиалах СПбГУП.

27 мая 2015 года состоялось заседание Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России, некоторые материалы публикуем для информации:



ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 мая 2015 года

№ 2-2

О ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЙ IX СЪЕЗДА ФНПР

IX съезд Федерации Независимых Профсоюзов России, состоявшийся 7–9 февраля 2015 года под девизом «Бороться и побеждать», определил основные цели и задачи профсоюзов в области регулирования социально-трудовых отношений и защиты трудовых прав работников, социального страхования, охраны труда и окружающей среды, организационного укрепления профсоюзов, кадровой, молодежной и информационной политики, международной, финансовой и имущественной деятельности на предстоящий период.

На съезде была подтверждена приверженность принципам и целям, выработанным Федерацией Независимых Профсоюзов России и выдержавшим проверку временем: единство, солидарность, справедливость, независимость; социальное партнерство в отношениях с властью и работодателями; верность избранному курсу борьбы за достойный труд, достойную жизнь и социальную безопасность, за экономику, способную их обеспечить; преданность идеалам российского и международного рабочего движения.

Принятая на IX съезде ФНПР Программа «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» ставит перед профсоюзами задачу бороться за установление достойной заработной платы, обеспечение занятости и безопасных условий труда, исполнение государственных социальных гарантий, соблюдение права на забастовку и профсоюзных свобод.

На съезде были приняты резолюции, темы которых сформулированы делегатами съезда как вызовы времени, стоящие перед профсоюзами. Это - «Достойная заработная плата – основа благосостояния России!», «Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости», «Создание достойных рабочих мест – основное условие устойчивого экономического роста», «Работникам Российского Севера – государственные гарантии!», «Гендерный фактор в политике социального государства», «О социальной защите членов профсоюзов», «Об отношении к реформированию пенсионной системы», «Управление профессиональными рисками – основной подход к повышению безопасности труда и сохранению здоровья работников», «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР – важные факторы современного развития профсоюзов!», «Молодежь профсоюзов – это будущее ФНПР!», «Укрепление финансовой базы профсоюзов – условие создания сильных профсоюзов, способных реально защищать экономические и социальные интересы членов профсоюзов, залог успеха деятельности профсоюзного движения России!», «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов», «Сила международного профсоюзного движения – в укреплении влияния трудящихся!».

Перечень проблем, стоящих сегодня перед страной и профсоюзами, показывает: их преодоление невозможно без реальной консолидации и укрепления профсоюзных структур, объединения общероссийских профсоюзов, обязательности выполнения совместно принятых решений. Это путь, который должны пройти российские профсоюзы в сжатые сроки.

По завершении IX съезда ФНПР в её членских организациях стартовала отчетно-выборная кампания. На съездах и конференциях членские организации ФНПР вносят изменения в свои уставные документы, направленные на организационное, кадровое и финансовое укрепление, укрупнение профсоюзов, повышение эффективности деятельности территориальных профобъединений.

Исходя из задач, поставленных IX съездом Федерации Независимых Профсоюзов России, членские организации ФНПР развернули целенаправленную работу по пропаганде и разъяснению решений и документов съезда, осуществлению конкретных практических действий по их реализации.

Документы съезда оперативно доведены до членских организаций ФНПР, размещены на сайте ФНПР в Интернете.

Федерация Независимых Профсоюзов России организовала автопробег от Москвы до Магадана, посвященный 70-летию Великой Победы, 110-летию российского профсоюзного движения и 25-летию ФНПР, в ходе которого состоялись торжественные встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, митинги и церемонии возложения цветов к мемориалам павшим защитникам Родины, встречи с профсоюзным активом, молодежью, вручение профсоюзных билетов впервые вступившим в профсоюз. На передвижных агитационных пунктах было организовано обсуждение итогов IX съезда ФНПР, проводились юридические консультации по социально-трудовым вопросам, вопросам создания профсоюзных организаций.

Накануне 70-летия Победы нашего народа в Великой Отечественной войне Федерация Независимых Профсоюзов России в рамках Международного дня солидарности трудящихся 1 мая провела коллективные действия под девизом «Росту цен – удвоение зарплаты!» с главными требованиями: о достойном труде, обеспечении полной занятости населения.

В широкомасштабной акции приняли участие более трех с половиной миллионов человек во всех регионах России.

Итоги IX съезда ФНПР при активном участии делегатов съезда продолжают обсуждаться на собраниях, конференциях в профсоюзных организациях, семинарах, совещаниях профсоюзного актива, освещаются в профсоюзной прессе и других средствах массовой информации.

Решения съезда, критические замечания и предложения, высказанные делегатами, легли в основу Плана практических действий по реализации решений IX съезда Федерации Независимых Профсоюзов России.

Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Утвердить План практических действий по реализации решений IX съезда Федерации Независимых Профсоюзов России (приложение № 1).

2. Членским организациям ФНПР, постоянным комиссиям Генерального Совета ФНПР, Исполнительному комитету ФНПР и Аппарату ФНПР:

продолжить работу по разъяснению и пропаганде решений IX съезда ФНПР, вести активную информационно-пропагандистскую деятельность среди членов профсоюзов;

обеспечить практическую реализацию мероприятий, предусмотренных в Планах практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР.

3. Исполнительному комитету ФНПР ежегодно информировать Генеральный Совет и членские организации ФНПР о ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений IX съезда ФНПР.

4. В целях организационного совершенствования проведения отчетно-выборной кампании в членских организациях ФНПР внести изменения в Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в Профсоюзе и Инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной Конференции территориального объединения организаций профсоюзов, утвержденные постановлением Генерального Совета ФНПР от 11 декабря 2013 г. №10-5 (приложение № 2, приложение № 3).

5. В соответствии с п.3 ст.6 и п.7 ст.31 Устава ФНПР утвердить Типовое положение Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов (приложение № 4).

Полностью с постановлением Генерального Совета ФНПР можно ознакомиться на сайте ФНПР: <http://fnpr.ru/n/2/15/186/11003.html>

**В ПРОФСОЮЗЕ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

3 июня 2015 года в городе Мурманске состоялось XIX заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, материалы публикуем для информации:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 19 – 1

3 июня 2015 г.

г. Мурманск

**О ПРАКТИКЕ РАБОТЫ СЕВЕРОМОРСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ГРАЖДАНСКОГО
ПЕРСОНАЛА И ВЕДЕНИЮ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ**

Заслушав и обсудив информацию Кошкарева С.А., председателя Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О практике работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы», Президиум Профсоюза отмечает, что в Североморской городской организации Профсоюза проводится большая информационная работа, заслуживает внимания организация культурно-досуговой работы с членами профсоюза и их семьями, проведение спортивных мероприятий, работа с молодежью. Ведется электронный учет членов Профсоюза.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Кошкарева С.А., председателя Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О практике работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы» принять к сведению.

2. Председателям территориальных организаций Профсоюза довести до профактива положительный опыт работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по ведению информационной, спортивной, культурно-досуговой работы с членами Профсоюза и их семьями, работы с молодежью, учету членов Профсоюза, и использовать его в своей практической деятельности.

3. Аппарату Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, учитывая практику компьютерного учета членов Профсоюза, ведущегося в Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в срок до 01 сентября 2015 года разработать форму компьютерного учета членов Профсоюза для рассмотрения его на XX заседании Президиума Профсоюза в сентябре 2015 года.

4. Территориальным организациям Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в 2015 году на примере положительного опыта работы одной из территориальных (первичных) профсоюзных организаций, находящихся у них на профсоюзном

обслуживании, провести открытые выездные заседания Президиумов с целью распространения положительного опыта профсоюзной работы среди профсоюзных организаций.

5. Информацию о проведенных мероприятиях с опытом работы территориальных (первичных) организаций Профсоюза направлять в Центральный комитет Профсоюза для последующего размещения на сайте и в Информационном вестнике Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

6. Поощрить Кошкарева С.А., председателя Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России денежной премией в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

7. Расходы в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей отнести на статью сметы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2015 год «Премирование профактива, подарки, награждение, пожертвования» на основе взаимозачетов с Общественной организацией «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России».

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 19 – 2

3 июня 2015 г.

г. Мурманск

О СОЗДАНИИ ВНЕШТАТНОЙ ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СЕВЕРНОГО ФЛОТА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ»

Заслушав и обсудив информацию Железнова В.Ю., заместителя Председателя Профсоюза – Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О создании внештатной технической инспекции труда в Общественной организации «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Железнова В.Ю., заместителя Председателя Профсоюза – Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О создании внештатной технической инспекции труда в Общественной организации «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.

2. Утвердить внештатными техническими инспекторами Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

ЛАВРЕНОВА Сергея Анатольевича, инженера по охране труда войсковой части 77360-Ф;

ПАУЛЯ Анатолия Викторовича, ИО председателя объединенной организации воинских частей материально-технического обеспечения Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

РЫБАКОВА Александра Владимировича, ведущего теплотехника филиала ОАО РЭО «Мурманский» ремонтно-эксплуатационного управления № 1;

ЯСУЛБУТТАЕВА Абдуллатипа Абдулмуслимовича, автослесаря войсковой части 77360-Б.

3. Внештатным техническим инспекторам Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России регулярно проводить проверки по обеспечению гражданского персонала средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими средствами, проведению бесплатных медицинских осмотров и, не реже одного раза в полугодие, информировать о результатах профсоюзный комитет, комитет территориальной организации и Центральный комитет Профсоюза.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 19 – 3

3 июня 2015 г.

г. Мурманск

О ХОДЕ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ КАМПАНИИ В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

Заслушав и обсудив информацию Бабина М.В., начальника управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О ходе отчетно-выборной кампании в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России», Президиум отмечает, что в целом отчетно-выборная кампания в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России проходит в соответствии с решениями Президиума и Центрального комитета Профсоюза, планом-графиком проведения отчетно-выборной кампании.

Отчетно-выборные конференции проведены в следующих территориальных организациях, стоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза:

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;

Архангельской областной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Общественной организации «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»;

Калининградской областной общественной профсоюзной организации Балтийского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Территориальной профсоюзной организации Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта;

Дальневосточной территориальной профсоюзной организации Тихоокеанского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Камчатской краевой организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

24 сентября 2015 года планируется отчетно-выборная конференция Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа.

Анализ подготовки и проведения отчетно-выборных конференций показал наличие существенных замечаний по подготовке проектов документов, порядку ведения и организации проведения.

В лучшую сторону отмечается организация проведения отчетно-выборных конференций в:

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края;

Дальневосточной территориальной профсоюзной организации Тихоокеанского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Камчатской краевой организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Бабина М.В., начальника управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О ходе отчетно-выборной кампании в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.

2. Аппарату Центрального комитета Профсоюза в 2015 году разработать методические рекомендации по проведению отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций).

3. Для разработки проекта Программы действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза на 2016-2020 годы образовать Комиссию в составе:

БИРЮКОВА Владимира Александровича;

МАЗУРЕНКО Тамары Сергеевны;

НЕЧАЕВА Василия Александровича;

ОЗЕРЕЦКОВСКОЙ Татьяны Викторовны;

СТОЛБОВА Бориса Владимировича;

ТКАЧУКА Валерия Константиновича.

3.1. Комиссии представить проект Программы на XX заседании Президиума в сентябре 2015 года.

4. Аппарату Центрального комитета Профсоюза в срок до 1 июля 2015 года подготовить проект изменений в Положение о Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

4.1. Направить проект Положения о Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в территориальные организации Профсоюза для обсуждения.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 19 – 4****3 июня 2015 г.****г. Мурманск****ОБ ИТОГАХ РАБОТЫ ПО САНАТОРНО-КУРОРТНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ЗА I ПОЛУГОДИЕ 2015 ГОДА**

Заслушав информацию Соболевой И.Ю. и Гайдукова М.А., ответственных в аппарате Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России за ведение работы по обобщению, распределению и оформлению документов по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, по вопросу «Об итогах работы по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации за I полугодие 2015 года», Президиум отмечает, что за данный период проведена определенная работа по организации санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Соболевой И.Ю. и Гайдукова М.А. по вопросу «Об итогах работы по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации за I полугодие 2015 года» принять к сведению.

2. Ответственным в аппарате Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России за ведение работы по обобщению, распределению и оформлению документов по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Соболевой И.Ю. и Гайдукову М.А.:

2.1. Координировать работу территориальных организаций Профсоюза, стоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, по реализации невос требованных льготных путевок в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации.

2.2. При получении документов от территориальных организаций Профсоюза на оформление уведомлений о выделении льготных путевок на санаторно-курортное лечение в течение семи рабочих дней направлять в адрес территориальных организаций Профсоюза оформленные уведомления.

2.3. Ежеквартально обобщать и один раз в полугодие доводить до членов Президиума Профсоюза данные о проведенной работе территориальными организациями по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

2.4. Совершенствовать взаимодействие с Главным военно-медицинским управлением и санаторно-курортными учреждениями Министерства обороны Российской Федерации в работе по обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации санаторно-курортным лечением, в том числе путем организации выездных семинаров с приглашением ответственных лиц Министерства обороны Российской Федерации.

3. Председателям территориальных организаций Профсоюза:

3.1. Вести постоянный мониторинг по выявлению лиц гражданского персонала, получивших уведомления о выделении льготных путевок в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, но не реализовавших это право в силу различных обстоятельств, проводить их анализ и принимать меры, направленные на недопущение подобных случаев без уважительных причин.

3.2. Не допускать одновременное направление мужчин и женщин, не состоящих в семейных (родственных) отношениях в один номер на один и тот же период пребывания.

3.3. Обратить внимание ответственных лиц в территориальных организациях Профсоюза за ведение работы по обобщению, распределению и оформлению документов по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на строгое соблюдение Правил заполнения электронной формы, направляемой в Центральный комитет Профсоюза.

4. Внести следующие изменения в Порядок санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в период с 2014 по 2016 год, утвержденный Постановлением Президиума Профсоюза ВС России от 11 декабря 2013 года № 13-4:

4.1. Личное заявление, указанное в пункте 3, следует писать на имя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

4.2. Добавить пункт 10: Ответственные лица за санаторно-курортное обеспечение в профсоюзных организациях за 21 день до даты заездов гражданского персонала в санаторно-курортные учреждения обзванивают лиц, получивших уведомление, с целью выявления отказавшихся от путевок.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 19 – 5

3 июня 2015 г.

г. Мурманск

О ПАМЯТНЫХ ДАТАХ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

19 сентября 1990 года был создан Профсоюз гражданского персонала Сухопутных войск – Профсоюз Армии России, правопреемником которого является Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России.

26 апреля 2011 года Российским профсоюзом гражданского персонала Ракетных войск стратегического назначения и Космических войск и Общероссийским профсоюзом рабочих и служащих Военно-Морского Флота России, прекратившими свою деятельность, на своих съездах приняты решения о присоединении к Профсоюзу гражданского персонала Вооруженных Сил России, тем самым ознаменовав начало образования единого профсоюза гражданского персонала в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести в сентябре 2015 года заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, посвященное 25-летию создания профсоюзных организаций в Вооруженных Силах России (СССР).

2. Установить памятные даты Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

2.1. 19 сентября 1990 года – День создания Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, как правопреемника Профсоюза гражданского персонала Сухопутных войск – Профсоюза Армии России.

2.2. 26 апреля 2011 года – День образования единого профсоюза в Вооруженных Силах Российской Федерации.

3. Аппарату Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России разработать и изготовить юбилейный знак «25 лет Профсоюзу гражданского персонала Вооруженных Сил России».

4. Рекомендовать территориальным организациям Профсоюза организовать работу по чествованию ветеранов Профсоюза, провести торжественные мероприятия по празднованию 25-летия создания Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 19 – 6

3 июня 2015 г.

г. Мурманск

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О МОЛОДЕЖНЫХ СОВЕТАХ В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

Заслушав и обсудив информацию Бабина М.В., начальника управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «Об утверждении Положения о Молодежных советах в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Бабина М.В., начальника управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «Об утверждении Положения о Молодежных советах в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.

2. Положение о Молодежных советах в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России утвердить (прилагается).

3. В соответствии с Положением о Молодежных советах в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России территориальным, первичным организациям Профсоюза во II полугодии 2015 года продолжить работу по формированию и организации работы Молодежных советов.

**Положение
о Молодежных советах в Профсоюзе
гражданского персонала Вооруженных Сил России**

1. Общие положения.

1.1. Молодежные советы при Центральном комитете Профсоюза, комитетах территориальных организаций Профсоюза, в первичных профсоюзных организациях создаются для реализации основных направлений молодежной политики государства.

1.2. Молодежные советы в своей деятельности руководствуются основополагающими документами: «Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации», решениями Съезда, Центрального комитета, Президиума Профсоюза, постановлениями органов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза и настоящим Положением.

2. Основные цели и задачи Молодежных советов.

2.1. Разработки предложений, планов мероприятий по защите трудовых и социально-экономических прав молодежи.

2.2. Привлечение молодежи к активной профсоюзной деятельности, пополнение профсоюзного актива молодыми людьми.

2.3. Содействие патриотическому, социальному, культурному, духовному и физическому развитию, воспитанию и образованию молодежи, реализации общественно значимых инициатив, использованию инновационного потенциала молодежи в интересах Профсоюза и самой молодежи, недопущению дискриминации по возрасту.

2.4. Введение в профсоюзную работу новых форм и методов работы, адекватных новым условиям и реалиям современных Вооруженных Сил Российской Федерации, близких и понятных молодежи.

2.5. Участие в работе, проводимой Профсоюзом по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала.

2.6. Помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов, воспитание самостоятельности в решении жизненных вопросов.

2.7. Участие в формировании единого информационного пространства для информирования молодежи о деятельности Профсоюза.

2.8. Формирование среди молодежи образа Профсоюза, как престижной и сильной организации, реально способной защитить социально-трудовые права и интересы молодежи.

2.9. Вовлечение молодежи в члены Профсоюза. Активизация работы по обучению и подготовке профсоюзных кадров и актива из числа молодежи.

2.10. Координация деятельности Молодежных советов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза в сфере молодежной политики.

2.11. Содействие созданию Молодежных советов в первичных профсоюзных организациях, территориальных организациях Профсоюза, внедрению в их работу современных образовательных и информационных технологий.

2.12. Изучение, обобщение, использование и распространение опыта работы с молодежью первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, их молодежных советов, зарубежных профцентров, совершенствование форм и методов этой работы.

2.13. Вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития.

2.14. Развитие социальной активности молодежи.

2.15. Пропаганда семейных ценностей.

2.16. Содействие в обеспечении жильем молодых семей.

3. Основные направления деятельности Молодежных советов.

3.1. Участие в работе Центрального комитета и его комиссий, Президиума Профсоюза, профсоюзных органов соответствующих территориальных организаций Профсоюза, первичных профсоюзных организаций с правом совещательного голоса.

3.2. Взаимодействие с Молодежными советами первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, общественными объединениями и организациями, социальными партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления, международными организациями, средствами массовой информации и иными организациями в сфере молодежной политики.

3.3. Сбор, анализ, обработка и распространение информации о положении различных категорий молодежи, работающей в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, их проблемах и интересующих вопросах, а также о способах и вариантах их решения.

3.4. Разработка и формирование предложений в Отраслевое соглашение, соглашения, а также в коллективные договоры в раздел «Работа с молодежью».

3.5. Разработка и подготовка предложений по проведению мероприятий с участием молодежи.

3.6. Организация обучения молодых профсоюзных кадров и актива, проведение форумов, слетов, семинаров, круглых столов по проблемам молодежи.

3.7. Вовлечение молодежи в Профсоюз и создание новых профсоюзных организаций, формирование новых стимулов мотивации профсоюзного членства и работы в профсоюзных органах различного уровня.

3.8. Совершенствование информационной работы по формированию позитивного имиджа Профсоюза.

4. Порядок формирования и сроки полномочий Молодежных советов.

4.1. Молодежный совет первичной профсоюзной организации формируется из числа членов Профсоюза первичной профсоюзной организации в возрасте не старше 35 лет, включительно. Количественный и персональный состав Молодежного совета первичной профсоюзной организации определяется и утверждается президиумом (профсоюзным комитетом) первичной профсоюзной организации.

4.2. Молодежный совет территориальной организации Профсоюза формируется из председателей Молодежных советов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза. Количественный состав Молодежного совета территориальной организации Профсоюза определяется и утверждается президиумом территориальной организации Профсоюза.

4.3. Молодежный совет Профсоюза формируется из председателей Молодежных советов территориальных организаций Профсоюза, находящихся на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, из расчета – 1 представитель от территориальной организации Профсоюза. Количественный состав Молодежного совета Профсоюза определяется и утверждается Президиумом Профсоюза.

4.4. Полномочия членов Молодежных советов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза могут быть прекращены досрочно:

- по решению коллегиального органа организации, делегировавшей представителя;
- в связи с неисполнением решений президиума (профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации, президиума территориальной организации Профсоюза, Президиума Профсоюза и соответствующего Молодежного совета;
- по решению вышестоящего профсоюзного органа;
- по достижению представителем 36-летнего возраста;

по личному заявлению представителя.

4.5. В случае досрочного прекращения полномочий членов Молодежных советов соответствующие профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза делегируют в течение месяца нового члена в составы Молодежных советов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза. Представленные кандидатуры утверждаются президиумом (профсоюзным комитетом) первичной профсоюзной организации, президиумом территориальной организации Профсоюза, Президиумом Профсоюза.

4.6. Молодежные советы первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза формируются на срок полномочий президиума (профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации, президиума территориальной организации Профсоюза, Президиума Профсоюза.

5. Организация работы Молодежных советов.

5.1. Заседания Молодежных советов проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год, и считаются правомочными, если на них присутствует более половины от общего числа членов Молодежных советов.

5.2. Решения Молодежных советов принимаются простым большинством голосов от общего числа членов Молодежного совета, принявших участие в заседании Молодежного совета.

5.3. Деятельностью Молодежных советов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза руководят председатели соответствующих профсоюзных организаций через председателей Молодежных советов, а в их отсутствие – заместителей председателей, которые избираются членами Молодежных советов на срок полномочий Молодежных советов.

5.4. Председатели Молодежных советов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза подотчетны председателям первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза, президиуму (профсоюзному комитету) первичной профсоюзной организации, президиуму (комитету) территориальной организации Профсоюза, Президиуму (Центральному комитету) Профсоюза и соответствующему Молодежному совету.

5.5. Для подготовки и проведения заседаний, делопроизводства и ведения протоколов Молодежного совета из числа членов Молодежного совета на его заседании избирается секретарь Молодежного совета.

5.6. Молодежные советы работают на основе планов, рассматриваемых на заседаниях Молодежных советов и утверждаемых соответствующим профсоюзным органом.

5.7. Молодежные советы территориальных организаций Профсоюза, Профсоюза по направлениям своей деятельности разрабатывают и принимают рекомендации по реализации и совершенствованию молодежной политики Профсоюза, которые утверждаются Президиумом Профсоюза, президиумом (комитетом) территориальной организации Профсоюза и направляются в первичные профсоюзные организации, территориальные организации Профсоюза для дальнейшего применения в работе.

5.8. На заседаниях Молодежных советов могут присутствовать по приглашению Молодежных советов представители общественных объединений, органов государственной власти и местного самоуправления, работодателей, других организаций.

5.9. Председатели соответствующих Молодежных советов:
организуют работу Молодежных советов;
представляют Молодежные советы в качестве приглашенных на заседаниях президиумов (профсоюзных комитетов) первичных профсоюзных организаций, президиумов территориальных организаций Профсоюза, Президиума Профсоюза, Центрального комитета Профсоюза, в работе съездов Профсоюза;
собирают и проводят заседания Молодежных советов;

регулярно (в начале года, следующего за отчетным годом) информируют Президиум Профсоюза, президиум (комитет) территориальной организации Профсоюза, президиум (профсоюзный комитет) первичной профсоюзной организации о проделанной работе.

5.11. Организационно-техническое обеспечение работы Молодежных советов осуществляют аппарат Центрального комитета Профсоюза, соответствующие комитеты первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза.

5.13. Деятельность Молодежных советов финансируется в пределах смет доходов и расходов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза, Центрального комитета Профсоюза на соответствующий год отдельной статьей.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение, а также изменения, вносимые в настоящее Положение, вступают в силу с момента его утверждения Президиумом Профсоюза.

6 мая 2015 года в канун Праздника Победы – 9 Мая – делегация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России возложила венок и цветы к Могиле Неизвестному Солдату у Кремлевской стены и памятнику Маршалу Советского Союза Г.К.Жукову:

В торжественной церемонии в Александровском саду и на Манежной площади приняли участие представители:

Межрегиональной общественной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Межрегиональной территориальной организации работников Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Межрегиональной профсоюзной организации Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации, а также сотрудники аппарата Центрального комитета Профсоюза.

В церемонии также приняли участие члены семей представителей Профсоюза. Делегация Профсоюза возложила у Вечного огня венок с надписью: «Неизвестному солдату от Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России» и красные гвоздики.

Затем присутствующие почтили память погибших защитников Отечества минутой молчания. Прозвучал гимн России.

Возложение венка и цветов делегацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России к Могиле Неизвестного Солдата у Кремлевской стены и памятнику Маршалу Советского Союза Г.К.Жукову в канун Дня Победы уже стало традицией.







28 апреля 2015 года завершился Конкурс детского рисунка Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Современные Армия и Флот на страже рубежей России», посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов. Итоги Конкурса публикуем для информации:

Р Е Ш Е Н И Е
конкурсного жюри по подведению итогов конкурса детского рисунка
Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России
«Современные Армия и Флот на страже рубежей России»,
посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне
1941-1945 годов

28 апреля 2015 года

г. Москва

Жюри конкурса детского рисунка Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Современные Армия и Флот на страже рубежей России», посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов (далее – Конкурс детского рисунка), в составе председателя жюри: Бойко Н.Н., членов жюри: Бабина М.В., Железнова В.Ю., Кошелева Д.В., Соболевой И.Ю., эксперта – художественного руководителя и преподавателя рисунка и живописи Арт-студии «Индиго» Павловой И.О. рассмотрело представленные на Конкурс детского рисунка 64 конкурсные работы детей членов Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и определило:

1. Исключить из участия в Конкурсе детского рисунка 37 конкурсных работ, как несоответствующих критериям оценки и требованиям к конкурсным работам, утвержденным Положением о Конкурсе детского рисунка.

2. Утвердить 27 конкурсных работ, как наиболее отвечающих критериям оценки и требованиям Конкурса детского рисунка для присуждения призовых мест.

3. В 1-ой возрастной группе: до 8 лет включительно:

3.1. Присудить I место конкурсной работе «Российская Армия непобедима» автора Андреевой Екатерины, 8 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа);

3.2. Присудить II место:

3.2.1 конкурсной работе «Давно закончилась война» автора Волковой Елизаветы, 7 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа);

3.2.2 конкурсной работе «Танкист» автора Кобец Ирины, 5 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа);

3.3. Присудить III место конкурсной работе «Ребята встречают Победу» автора Кузьминой Софии, 7 лет (конкурсная работа представлена Межрегиональной профсоюзной организацией работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России).

4. Во 2-ой возрастной группе: от 9 до 13 лет включительно:

4.1. Присудить I место конкурсной работе «Арктика» автора Туробовой Софии, 13 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданско-

го персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

4.2. Присудить II место конкурсной работе «Боевая готовность» автора Буштюка Романа, 13 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа);

4.3. Присудить III место конкурсной работе «Войска ПВО на страже Заполярья» автора Ровенковой Алины, 11 лет (конкурсная работа представлена Общественной организацией «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»).

5. В 3-ей возрастной группе: от 14 до 16 лет включительно:

5.1. Присудить I место конкурсной работе «Курская дуга» автора Щеголевой Елизаветы, 15 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

5.2. Присудить II место конкурсной работе «Первым делом самолеты, ну, а юноши – потом!» автора Громовой Анны, 15 лет (конкурсная работа представлена Общественной организацией «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»);

5.3. Присудить III место конкурсной работе «На страже морских рубежей» автора Алексеева Евгения, 14 лет (конкурсная работа представлена Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа).

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 11р-14

28 апреля 2015 г.

г. Москва

**ОБ ИТОГАХ КОНКУРСА ДЕТСКОГО РИСУНКА ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
«СОВРЕМЕННЫЕ АРМИЯ И ФЛОТ НА СТРАЖЕ РУБЕЖЕЙ
РОССИИ», ПОСВЯЩЕННОГО 70-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ В
ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ 1941-1945 ГОДОВ**

В соответствии с Положением о конкурсе детского рисунка Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Современные Армия и Флот на страже рубежей России», посвященного 70-летию победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов (далее – Конкурс детского рисунка), учрежденного постановлением Президиума Профсоюза от 10 сентября 2014 года № 16-5,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

По итогам Конкурса детского рисунка:

1. В 1-ой возрастной группе: до 8 лет включительно:

1.1. Присудить I место и вручить Почетный Диплом Профсоюза АНДРЕЕВОЙ Екатерине, 8 лет – за работу «Российская Армия непобедима» (Приложение 1).

Выплатить КАРДАШ Светлане Васильевне (родителю) премию в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

1.2. Присудить II место и вручить Почетные Дипломы Профсоюза:

ВОЛКОВОЙ Елизавете, 7 лет – за работу «Давно закончилась война» (Приложение 1);

КОБЕЦ Ирине, 5 лет – за работу «Танкист» (Приложение 1).

Выплатить ВОЛКОВОЙ Елене Геннадьевне (родителю) и КОБЕЦ Юлии Николаевне (родителю) премию в размере 10 000 (десять тысяч) рублей каждой.

1.3. Присудить III место и вручить Почетный Диплом Профсоюза КУЗЬМИНОЙ Софии, 7 лет – за работу «Ребята встречают Победу» (Приложение 1).

Выплатить КУЗЬМИНОЙ Светлане Сергеевне (родителю) премию в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

2. Во 2-ой возрастной группе: от 9 до 13 лет включительно:

2.1. Присудить I место и вручить Почетный Диплом Профсоюза ТУРОБОВОЙ Софии, 13 лет – за работу «Арктика» (Приложение 1).

Выплатить ТУРОБОВОЙ Ольге Николаевне (родителю) премию в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

2.2. Присудить II место и вручить Почетный Диплом Профсоюза БУШТЮКУ Роману, 13 лет – за работу «Боевая готовность» (Приложение 1).

Выплатить БУШТЮК Любови Александровне (родителю) премию в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

2.3. Присудить III место и вручить Почетный Диплом Профсоюза РОВЕНКОВОЙ Алине, 11 лет – за работу «Войска ПВО на страже Заполярья» (Приложение 1).

Выплатить РОВЕНКОВОЙ Ольге Валерьевне (родителю) премию в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

3. В 3-ей возрастной группе: от 14 до 16 лет включительно:

3.1. Присудить I место и вручить Почетный Диплом Профсоюза ЩЕГОЛЕВОЙ Елизавете, 15 лет – за работу «Курская дуга» (Приложение 1).

Выплатить ЩЕГОЛЕВОЙ Светлане Зигмундовне (родителю) премию в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

3.2. Присудить II место и вручить Почетный Диплом Профсоюза ГРОМОВОЙ Анне, 15 лет – за работу «Первым делом самолеты, ну, а юноши – потом!» (Приложение 1).

Выплатить ГРОМОВОЙ Любви Николаевне (родителю) премию в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

3.3. Присудить III место и вручить Почетный Диплом Профсоюза АЛЕКСЕЕВУ Евгению, 14 лет – за работу «На страже морских рубежей» (Приложение 1).

Выплатить АЛЕКСЕЕВОЙ Нине Васильевне (родителю) премию в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

4. Наградить авторов 17 лучших работ, представленных на Конкурс детского рисунка, Почетным Дипломом Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России каждого (Приложение 2):

4.1. В 1-ой возрастной группе: до 8 лет включительно:

БАТУЛЬКИНА Виктора, 8 лет – за работу «Мой Дед»;

ЖАРНИКОВА Антона, 8 лет – за работу «Наш танк – лучший»;

ЗУЕВА Александра, 6 лет – за работу «У истоков наших побед»;

КАШИНУ Наталью, 3 года 6 месяцев – за работу «Россия вперед!»;

КЕФНЕР Валерию, 7 лет – за работу «Защитники Заполярья»;

КОЖЕВНИКОВА Степана, 4 года – за работу «Слава Армии родной!»;

КУЗЬМИНУ Александру, 8 лет – за работу «9 Мая 1945 года»;

МАХАНЬКО Максима, 6 лет – за работу «С Днем Победы!»;

МИННИАХМЕТОВУ Анну, 6 лет – за работу «В небе штурмовая авиация»;

СВИТНЕВА Николая, 7 лет – за работу «Наши танки быстрые»;

ФЕДОРОВСКОГО Романа, 8 лет – за работу «Мощь и сила России».

4.2. Во 2-ой возрастной группе: от 9 до 13 лет включительно:

БУШТЮК Диану, 13 лет – за работу «Непобедимое единство»;

ГРИНЮКА Льва, 9 лет – за работу «Защитники Сталинграда»;

КОРОТКОВА Владислава, 12 лет – за работу «У России есть только два союзника – её Армия и Флот»;

КУРКИНУ Юлию, 10 лет – за работу «Черноморец».

4.3. В 3-ей возрастной группе: от 14 до 16 лет включительно:

ПОТАПОВУ Ольгу, 16 лет – за работу «Служу Отчизне!».

5. Объявить благодарность председателям территориальных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России за активное участие в проведении Конкурса детского рисунка:

АНТОНОВОЙ Людмиле Сергеевне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;

БИРЮКОВУ Владимиру Александровичу, председателю Саратовской областной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

ГРЕЧКО Василию Ивановичу, председателю Дальневосточной территориальной профсоюзной организации Тихоокеанского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

ЖЕЛУДЕВУ Виктору Игнатьевичу, председателю Межрегиональной общественной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

КОШКАРЕВУ Сергею Александровичу, председателю Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

ЛУЧЕНИНОЙ Лидии Яковлевне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Уральского региона;

МАЗУРЕНКО Тамаре Сергеевне, председателю Межрегиональной профсоюзной организации Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

ОЗЕРЕЦКОВСКОЙ Татьяне Викторовне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации;

ОКУНЕВУ Владимиру Ивановичу, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западно-Сибирского региона;

ПУШКАРЕВОЙ Елене Алексеевне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края;

РЕЗНИКОВУ Олегу Адольфовичу, председателю Общественной организации «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»;

ТИТОВОЙ Луизе Михайловне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия;

ЧИГАЕВОЙ Вере Николаевне, председателю Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

ШЕВЫРЕВУ Владимиру Ивановичу, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;

ШИХОВОЙ Светлане Леонидовне, председателю Территориальной профсоюзной организации Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта.

6. Расходы в размере 115 000 (сто пятнадцать тысяч) рублей отнести на статью сметы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2015 год «Премирование профактива, подарки, награждение, пожертвования» на основе взаимозачетов с:

6.1. Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации в размере 40 000 (сорок тысяч) рублей;

6.2. Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа в размере 35 000 (тридцать пять тысяч) рублей;

6.3. Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей;

6.4. Общественной организацией «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России» в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;

6.5. Межрегиональной профсоюзной организацией работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Призеры Конкурса:

1-я возрастная группа: до 8 лет включительно. I место



«Российская армия непобедима». Автор: Андреева Екатерина, 8 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа)



Андреева Екатерина, 8 лет.

Первичная профсоюзная организация
войсковой части 59313-3
(Забайкальский край)

1-я возрастная группа: до 8 лет включительно. II место



«Давно закончилась война». Автор: Волкова Елизавета, 7 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа)

1-я возрастная группа: до 8 лет включительно. II место



«Танкист». Автор: Кобец Ирина, 5 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа)

1-я возрастная группа: до 8 лет включительно. III место



«Ребята встречают Победу». Автор: Кузьмина София, 7 лет.

(Рисунок представлен Межрегиональной профсоюзной организацией работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России)

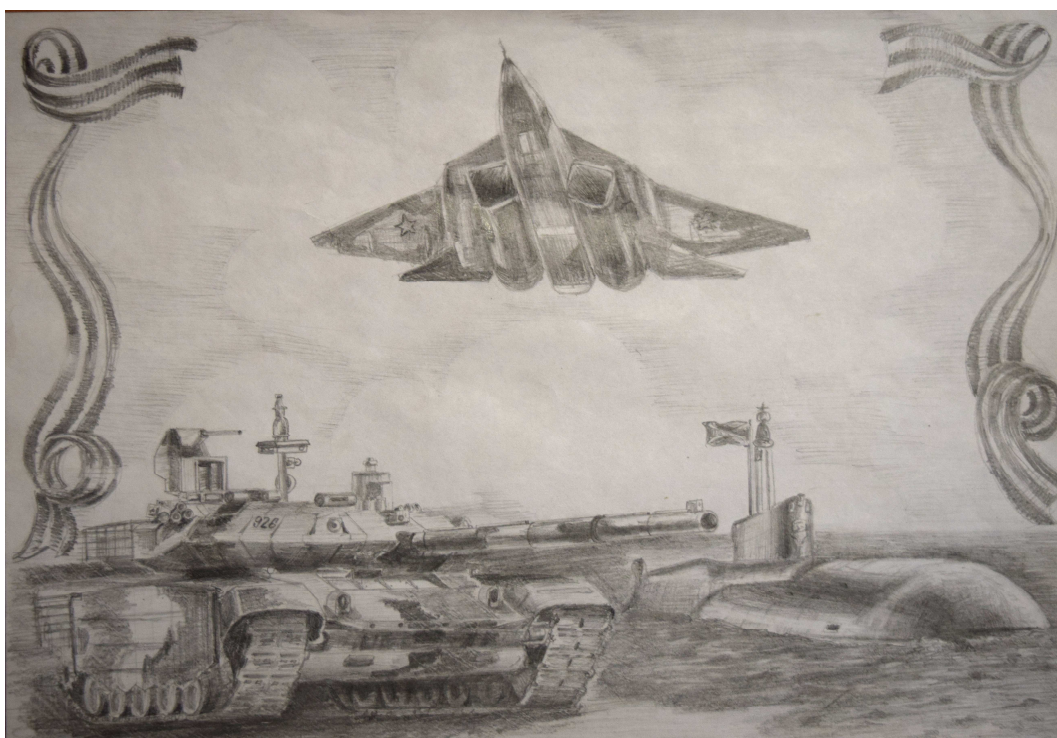
2-я возрастная группа: от 9 до 13 лет включительно. I место



«Арктика». Автор: Турובה София, 13 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации)

2-я возрастная группа: от 9 до 13 лет включительно. II место



«Боевая готовность». Автор: Буштюк Роман, 13 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа)

2-я возрастная группа: от 9 до 13 лет включительно. III место



«Войска ПВО на страже Заполярья». Автор: Ровенкова Алина, 11 лет

(Рисунок представлен Общественной организацией «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»)

3-я возрастная группа: от 14 до 16 лет включительно. I место

«Курская дуга». Автор: Щеголева Елизавета, 15 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации)

3-я возрастная группа: от 14 до 16 лет включительно. II место

«Первым делом самолеты, ну, а юноши – потом!». Автор: Громова Анна, 15 лет.

(Рисунок представлен Общественной организацией «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»)

3-я возрастная группа: от 14 до 16 лет включительно. III место



«На страже морских рубежей». Автор: Алексеев Евгений, 14 лет.

(Рисунок представлен Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа)

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ

Профкому на заметку:

Ответ Минтруда России на обращение Пенсионного фонда Российской Федерации по вопросу применения дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных статьями 58 Федерального закона от 24.07.2009г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)

СТАТС-СЕКРЕТАРЬ-
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

26 МАР 2014

№ 17-3/10/В-1579

На № _____ от _____

Пенсионный фонд
Российской Федерации

Минтруд России рассмотрел обращение Пенсионного фонда Российской Федерации от 11.02.2014 № НП-30-12/1623 по вопросу применения дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных статьями 58³ Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее - Федеральный закон № 212-ФЗ), и сообщает следующее.

1. О применении результатов аттестации рабочих мест.

Согласно части 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) в случае, если до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ. При этом для целей, определенных статьями 7 Федерального закона № 426-ФЗ, в частности, для установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ порядком.

Вместе с тем, необходимо учитывать следующие различия специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда.

При проведении специальной оценки условий труда отнесение условий труда на рабочем месте к соответствующему классу (подклассу) условий труда осуществляется по результатам сравнения измеренных значений вредных (опасных) производственных факторов с нормами условий труда.

При проведении аттестации рабочих мест по условиям труда до 01.01.2014 в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н, а до 01.01.2011 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569, в дополнение к оценке соответствия условий труда нормам условий труда оцениваются также травмоопасность рабочих мест и обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

При этом процедуры оценки соответствия условий труда нормам условий труда и устанавливаемые по их результатам классы (подклассы) условий труда при проведении специальной оценки условий труда и при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в целом идентичны.

В связи с изложенным, при определении дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда следует учитывать только класс (подкласс) условий труда, установленный в результате оценки соответствия условий труда нормам условий труда.

Одновременно, частью 5 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 421-ФЗ) предусмотрено, что результаты проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, аттестации рабочих мест по условиям труда применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных частью 2¹ статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ, в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ, признаны вредными и (или) опасными.

Таким образом, дополнительные тарифы страховых взносов, установленные частью 2¹ статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ, применяются в отношении тех рабочих мест, указанных в подпунктах 1-18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 173-ФЗ), которым при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда по результатам оценки соответствия условий

труда на этих рабочих местах гигиеническим нормативам присвоен вредный или опасный класс (подкласс) условий труда.

2. О документальном подтверждении результатов аттестации.

Класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, установленный в результате оценки соответствия условий труда нормам условий труда в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда, может быть подтвержден картой аттестации рабочего места по условиям труда и сводной таблицей классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Учитывая вышеприведенное положение части 5 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ, если по итогам аттестации рабочему месту установлен вредный класс условий труда по результатам оценки соответствия условий труда на данном рабочем месте гигиеническим нормативам, то в отношении такого рабочего места следует применять дополнительный тариф страховых взносов, установленный частью 2¹ статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ.

При этом, по-нашему мнению, в случае отсутствия у плательщика возможности документально подтвердить степень (подкласс) вредности условий труда аттестованного рабочего места, в отношении такого рабочего места применяется дополнительный тариф страховых взносов, соответствующий подклассу условий труда 3.4, - 7,0 процента.

3. О дате, с которой применяются результаты специальной оценки условий труда.

На основании вышеприведенного положения части 5 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ, если работник занят на видах работ, указанных в подпунктах 1-18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона № 173-ФЗ, и при этом условия труда на его рабочем месте по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда признаны оптимальными или допустимыми, либо результаты аттестации его рабочего места отсутствуют, то страховые взносы на выплаты и иные вознаграждения, производимые в пользу данного работника, следует начислять по дополнительным тарифам, предусмотренным соответственно частями 1 или 2 статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ.

Исходя из положений части 2¹ статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ, для плательщиков страховых взносов, указанных в частях 1 и 2 статьи 58 Федерального закона № 212-ФЗ, установлены дифференцированные дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в зависимости от выявленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, класса условий труда (от 8,0% до 0,0%) взамен установленных в упомянутых частях 1 и 2 статьи 58 Федерального закона № 212-ФЗ дополнительных тарифов.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Таким образом, датой завершения специальной оценки условий труда следует считать дату утверждения отчета.

Учитывая изложенное, результаты специальной оценки условий труда применяются с даты утверждения отчета и, соответственно, с этой даты применяются дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленные частью 2¹ статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ.

При этом за месяц, в котором был утвержден отчет о проведении специальной оценки условий труда, страховые взносы по дополнительным тарифам, установленным частью 2¹ статьи 58³ Федерального закона № 212-ФЗ, подлежат уплате только с части выплат, начисленной за период со дня утверждения отчета до конца месяца.



А.Н. Пудов

ЗАЯВЛЕНИЕ
Федерации Независимых Профсоюзов России

Правительство экономит на бедных!

Последнее время правительство России пытается экономить. Однако все его «экономические» предложения и состоявшиеся решения, по сути, сводятся только к попыткам сократить расходы на зарплаты и пенсии.

Работникам бюджетной сферы не индексируют зарплату.

Пенсионерам предложено не ждать индексации пенсий вообще либо удовлетвориться индексацией в размерах существенно ниже инфляции.

Безработные уже более пяти лет существуют на пособие от 850 до 4900 рублей.

Снова в ходу мантры о повышении пенсионного возраста.

При этом реальные доходы граждан России уменьшились за год - по разным оценкам - на 25-50 процентов.

В совокупности мы имеем дело с осознанной политикой правительства по сокращению социальных обязательств государства в обстановке серьезного роста цен и повышения тарифов.

Все предложения о поддержке реального сектора экономики, создания системы доступных и дешевых кредитов для предприятий только декларируются. Отсутствие оборотных средств губит российские предприятия, уничтожает рабочие места.

Отказ от индексации зарплат и пенсий, повышение пенсионного возраста - это удар российского правительства по бюджетникам.

Отказ от поддержки российской промышленности - это удар правительства по рабочим местам и доходам работников реального сектора экономики.

В условиях внешнеполитической нестабильности строить экономику на рецептах Международного валютного фонда - это снова обрекать страну на развал и потрясения, которые мы проходили в 90-е годы. Результатом подобной политики уже стали банкротства предприятий, сокращения работников и перевод на неполную занятость, существенное падение их доходов, рост социальной напряженности в стране.

Мы требуем не искать крохи в карманах работников, а изменить экономическую политику!

Минимальный потребительский бюджет должен быть основой для установления МРОТ

27 мая 2014 года на очередном заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений директор Сводного департамента макроэкономического прогнозирования Минэкономразвития России Олег Засов отметил, что «минимальный размер оплаты труда в 2016-2017 годах не достигнет величины прожиточного минимума, так как сроки и механизмы данного процесса еще не определены».

В ответ на это Председатель ФНПР Михаил Шмаков заявил, что «в соответствии с подписанным 25 декабря 2013 года Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 годы МРОТ должен достигнуть величины прожиточного минимума до 2016 года». Он также указал на целесообразность «перехода в расчетах сценарных условий на показатель минимального потребительского бюджета вместо показателя прожиточного минимума в качестве основы для экономического прогнозирования».

Комментарий заместителя руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР Елены Косаковской:

ФНПР считает, что обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 годы должны выполняться.

27 мая 2014 года на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений принято решение интенсифицировать переговоры Минтруда России с объединениями профсоюзов и работодателей по данному вопросу.

На различных площадках - в Минтруде России, на заседаниях РТК и в Высшей школе экономики - ФНПР озвучивает свои предложения по ускорению сроков доведения МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения. Также ФНПР предложило в дальнейшем разработать структуру минимального восстановительного потребительского бюджета с целью его дальнейшего использования в качестве основания для установления МРОТ. Прожиточный минимум должен являться базой для установления величин социальных пособий.

Минтрудом России был представлен законопроект, в котором предполагалось довести МРОТ до величины прожиточного минимума для трудоспособного населения соответствующего региона к 2018 году, а также включить в структуру заработной платы и, естественно, МРОТ, компенсационные и стимулирующие выплаты. ФНПР не поддержала изменения в законодательство, противоречащие нормам Конституции РФ, которая определяет, что вознаграждение за труд должно быть не ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Также в Конституции РФ нет указания на компенсационные и стимулирующие выплаты, а в Трудовом кодексе Российской Федерации вознаграждение за труд является одной из трех составных частей заработной платы. При этом основания установления вознаграждения за труд и компенсационных и стимулирующих выплат отличны друг от друга.

Заработная плата в виде вознаграждения за труд устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой работы. Компенсационные выплаты выплачиваются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, т.е. за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера. Стимулирующие выплаты устанавливаются для стимулирования работников к эффективности работы предприятия или организации в целом, а премии и иные поощрительные выплаты, как разновидность стимулирующих выплат, выплачиваются по результатам работы всего предприятия или организации. Из системы правовых норм Трудового кодекса РФ вытекает, что вознаграждение за труд устанавливается за отработку норм рабочего времени и

выполнение работником норм труда или трудовых обязанностей, тогда как компенсационные выплаты устанавливаются при наступлении соответствующих обстоятельств в виде отклоняющихся от нормальных условий труда, а стимулирующие выплаты - по желанию и возможности работодателя.

В результате переговоров в законопроекте, разрабатываемом Минтрудом России, предполагается установить конкретные величины минимального размера оплаты труда на ближайшие три года, а изменения в законодательство по включению в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат не вносить.

Комментарий руководителя социально-экономической политики Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР Галины Костюк:

Использование показателя «прожиточного минимума» в сценарных расчетах не может считаться удовлетворительным. Расчеты ведутся по устаревшей методике. В настоящее время половина работников получает заработную плату ниже минимального потребительского бюджета. Это нижняя планка простого воспроизводства низкоквалифицированной рабочей силы.

МЭР России, как экономическому ведомству, следует с привлечением Минтруда России провести расчеты одного из вариантов сценарных условий и прогноза социально-экономического развития страны с использованием показателя «минимального потребительского бюджета».

Департамент общественных связей ФНПР

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

Получен ответ начальника Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу применения приказа Министра обороны РФ от 29 декабря 2012г. № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации», который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Профсоюза гражданского
персонала Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

125167, г. Москва, Ленинградский пр-т, д. 41

г. Москва, 119160

«19» апреля 2015 г. № 173/ТК/1011
На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу применения приказа Министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено.

Пунктом 1 приказа Министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 3910 установлено, что представителями Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющими полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, в соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации являются командиры (руководители) воинских частей (организаций) (за исключением командиров (руководителей) воинских частей (организаций), входящих в состав соединений и им равных) - в отношении работников подчиненных воинских частей (организаций).

Расширительного толкования норм указанного приказа, в части касающейся предоставления полномочий представителя нанимателя по доверенности, не предусмотрено.


Начальник Главного управления кадров


В.Горемыкин

Получен ответ директора Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу оплаты труда медицинских работников ФГКУ «321 Военный клинический госпиталь» МО РФ, осуществляющих дежурство на дому, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Профсоюза гражданского
персонала Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

г. Москва, 119160

«15» 05 20 15 г. № 182/5/230

Ленинградский проспект, д. 41,
г. Москва, 125167

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

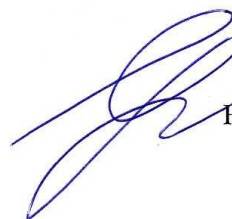
Ваше обращение по вопросу оплаты труда медицинских работников Федерального государственного казенного учреждения «321 военный клинический госпиталь» Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих дежурство на дому, рассмотрено.

Письмо с позицией Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации по данному вопросу направлено в Ваш адрес 26 февраля 2015 г. за исх. № 182/5/975 (копия прилагается).

Одновременно сообщается, что дежурства на дому осуществляются в пределах нормы рабочего времени за учетный период, а следовательно оснований для установления работникам за указанный вид трудовой деятельности соответствующей компенсационной выплаты не имеется.

Приложение: на 1 л. в 1 экз.

Директор Департамента
социальных гарантий

 Ю.Яркочева

Получен ответ директора Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу выделения федеральным государственным бюджетным учреждениям, дислоцированным на территории Республики Крым и города Севастополя субсидии по финансовому обеспечению выполнения приказа Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Профсоюза
гражданского персонала
Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

г. Москва, 119160

«30» апреля 2015 г. № 102/5/2588

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение от 16 апреля 2015 г. (исх. № 5/118) по вопросу выделения федеральным государственным бюджетным учреждениям, дислоцированным на территории Республики Крым и г. Севастополя, субсидии по финансовому обеспечению выполнения приказа Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, по поручению рассмотрено.

Федеральные государственные бюджетные учреждения (далее – ФГБУ) осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденными в установленном порядке уставами.

В зависимости от предусмотренных уставами основных видов деятельности, Министерством обороны Российской Федерации для ФГБУ, находящихся в его ведении (в том числе дислоцированным на территории Республики Крым и г. Севастополя), формируются и утверждаются государственные задания.

При формировании государственного задания на оказание государственных услуг, согласно Приказу Министра обороны Российской Федерации от 26 марта 2011 г. № 370, затраты на оплату труда определяются исходя из потребности в количестве персонала, принимающего непосредственное участие в оказании государственной услуги, в соответствии с действующей в Министерстве обороны Российской Федерации системой оплаты труда.

Внесение изменений в расчеты нормативных затрат осуществляется в случаях изменения нормативных правовых актов, устанавливающих требования к оказанию государственных услуг, а также в случаях изменения объема бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным законом о федеральном бюджете для финансового обеспечения выполнения государственного задания.

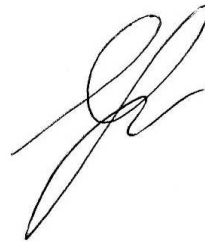
Дополнительное материальное стимулирование гражданского персонала, в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, осуществляется только в отношении гражданского персонала федеральных казенных учреждений.

Руководителям ФГБУ предоставлено больше прав в части использования денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Так, в соответствии с утвержденными уставами, ФГБУ вправе оказывать услуги, относящиеся к их основным видам деятельности, за плату, а также расходовать денежные средства, поступающие от приносящей доход деятельности, на материальное стимулирование гражданского персонала.

Таким образом, начальники (руководители) ФГБУ имеют возможность осуществлять дополнительное материальное стимулирование работников в пределах выделенных объемов субсидий на оказание государственных услуг и денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Директор Департамента
социальных гарантий



Ю.Яркочева

Получен ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации по вопросу награждения Почетной грамотой Командующего Ракетными войсками стратегического назначения и Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Профсоюза гражданского
персонала Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

125167, г. Москва, Ленинградский пр-т, д. 41

г. Москва, 119160

24 июня 20 15 г. № 173/ТК/ 1387

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу награждения Почетной грамотой командующего Ракетными войсками стратегического назначения и Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – почетная грамота РВСН) Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено.

Сообщается, что в связи с изданием приказов Министра обороны Российской Федерации 2013 года № 465дсп и от 31 октября 2014 г. № 810 «О Почетной грамоте Министерства обороны Российской Федерации» у командующего Ракетными войсками стратегического назначения отсутствуют полномочия по награждению почетной грамотой РВСН.

С учетом изложенного полагается целесообразным исключить награждение работников воинских частей и организаций Ракетных войск стратегического назначения почетной грамотой РВСН.


Начальник Главного управления кадров


В.Горемыкин

Получен ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации по вопросу предоставления высвобождаемому гражданскому персоналу гарантий и компенсаций в соответствии с Отраслевым соглашением, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Профсоюза гражданского
персонала Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

125167, г. Москва, Ленинградский пр-т, д. 41

г. Москва, 119160

«24» июня 20 15 г. № 173/ТК/1388

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу предоставления высвобождаемому гражданскому персоналу гарантий и компенсаций в соответствии с пунктом 25 «Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014 – 2016 годы» (далее – Отраслевое соглашение) Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено.

В пункте 25 Отраслевого соглашения установлены обязательства Министерства обороны Российской Федерации перед гражданским персоналом в области занятости и переподготовки кадров.

Абзацем четырнадцатым пункта 25 Отраслевого соглашения предусмотрено предоставление высвобождаемому при ликвидации воинских частей, либо сокращением их численности или штата гражданскому персоналу гарантий и компенсации в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Одновременно предусмотрено, что гарантии и компенсации лицам, высвобождаемым при ликвидации воинских частей, либо сокращением их численности или штата в закрытых административно-территориальных образованиях, предоставляются с учетом особенностей, предусмотренных законодательством.

Начальник Главного управления кадров

В.Горемыкин

ВНИМАНИЕ ОПЫТ!

Выступление Кошкарева С.А., председателя Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на XIX заседании Президиума Профсоюза в городе Мурманске:



«О практике работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы»



**Приветствуем участников
XIX заседания Президиума
ЦК Профсоюза ВС России**

г. Мурманск
2-5 мая 2015 г.

Повестка дня XIX заседания президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России

1. О практике работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы;
2. О внештатной технической инспекции Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
3. О ходе отчетно-выборной кампании в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России;
4. Об итогах работы по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации за I полугодие 2015 года;
5. Разное:
 - Об итогах фотоконкурса Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Дорогие мои ветераны!», посвященного 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов;
 - Об итогах конкурса детского рисунка Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Современные Армия и Флот на страже рубежей России», посвященного 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов.

Доклад



О практике работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы

Уважаемый председатель, члены Президиума и приглашенные члены Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В соответствии с планом работы Президиума и повестки заседания докладываю по вопросу «О практике работы Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы»

Информация о практике работы СГО Профсоюза ВС России по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала и ведению профсоюзной работы основана на фактических данных и систематизирована за последние 5 лет.

На сегодняшний день СГО самая большая профсоюзная организация из всех входящих в состав ТО СФ Профсоюза ГП ВС России.



В нашу организацию по состоянию на 1 июня 2015 года входят 35 ППО в которых состоят более 3500 членов профсоюза. Структура организации следующая: председатель, заместитель председателя, профсоюзный комитет – 17 человек.

Заседание городского комитета СГО Профсоюза ВС России



Заседание членов комитета проходит раз в месяц (обычно в последний четверг), за исключением летних месяцев. На все заседания, кроме членов комитета, приглашаются председатели ППО. И надо сказать, что посещаемость составляет 90%. У нас есть традиция – новеньких председателей представлять и вручать значок Профсоюза.

Повестка заседания обычно составляет 7-10 вопросов и по времени это 1-1,5 часа. Первый вопрос повестки – информация поступившая из вышестоящих профсоюзных органов, далее – информация о мероприятиях прошедших между заседаниями и другие вопросы по плану работы. Следующий – проблемы в воинских частях и организациях. Последний вопрос повестки обычно финансовый – доводим сведения по поступившим взносам и остатки.

Комиссии СГО

Постоянные комиссии

Контрольно-
ревизионная комиссия

Комиссия по санаторно-
курортному лечению

Молодежная комиссия

Другие комиссии

По конкурсу детского
рисунка

По конкурсу
профсоюзных стендов

По конкурсу лучшей
ППО года

В соответствии с Уставом и для более качественной работы созданы постоянные комиссии: КРК, комиссия по СКЛ, МК. Также по мере необходимости создаем временные комиссии: по конкурсу детского рисунка, по конкурсу лучшей ППО года, по конкурсу профсоюзных стендов. В прошлом году были комиссии по подготовке к конференции, по разработке Положения СГО, по разработке Положения ПГ СГО, по Уставу.

План работы на 2015 год

№	Наименование мероприятий	Срок
1.	Контроль за соблюдением трудового законодательства в войсковых частях и организация	весь период
2.	Заседание городского комитета СГО Профсоюза ВС России	1 раз/месяц
3.	Сверка профсоюзных взносов и подготовка финансовых отчетов за 2014 год	январь-февраль
4.	Проведение профсоюзных собраний (конференций) в ППО	2 раза в год
5.	Утверждение финансовой сметы СГО на 2015 год	январь-февраль
6.	Издание профсоюзной газеты «Профсоюзная жизнь»	ежемесячно
7.	Подготовка представлений на награждение Почетной грамотой МО РФ	январь, май
8.	Участие в профсоюзных, городских и областных соревнованиях по мини-футболу команд «Профсоюз ВС России», «Спасатель», «Гидрограф»	весь период
9.	Посещение концертов, театра, кинотеатра и других мероприятий	весь период
10.	Организация приема документов в санатории, дома отдыха и турбазы МО РФ	весь период
11.	Торжественное вручение Почетных грамот МО РФ	март, октябрь
12.	Конкурс детского рисунка «Современная армия и флот на страже рубежей России»	20 февраля
13.	IX традиционный турнир по мини-футболу «Кубок Профсоюза ВС России», посвященный Дню Защитника Отечества	22 февраля
14.	Профсоюзная юридическая консультация	весь период
15.	Катание на ватрушках детей членов профсоюза на СК «Южный склон»	март-апрель
16.	XVIII традиционный международный массовый лыжный забег «Лыжня Дружбы» стран Варенцирегиона в п. Рязанский	14 марта
17.	Учебный семинар профактива по трудовому законодательству в МРУЦП	март-апрель
18.	Участие в отчетно-выборной конференции МОО Профсоюза ВС России	апрель
19.	Обучение профактива в зональном учебно-методическом центре профсоюзов Санкт - Петербурга	апрель-май
20.	Поездка в Снежную деревню и ботанический сад (г. Кировск)	апрель

План работы на 2015 год (продолжение таблицы)

21.	Коллективное страхование от несчастных случаев членов профсоюза на 2015-г.	20 апреля
22.	Участие в заседании Ассоциации профсоюзных организаций ВМФ России	по плану
23.	Обучение и проверка знаний по охране труда в МРУЦП	по заявкам
24.	Заслушать председателей ППО о практике профсоюзной работы	весь период
25.	Участие в профсоюзной первомайской акции	1 мая
26.	Соревнования по бадмингону на Кубок Профсоюза, посвященные 1 мая	1 мая
27.	Участие в мероприятиях посвященных 70-летию Победы	апрель-май
28.	Участие в мероприятиях по охране окружающей среды (субботник)	май - июнь
29.	Поездка детей в «Тропическую купальню» отеля «Огни Мурманска»	1 июня
30.	Поездка членов профсоюза на Соловецкие острова	19-21 июня
31.	Участие в спортивном фестивале «Мурманская нилла»	июнь
32.	Мероприятия, посвященные Дню знаний	сентябрь
33.	Участие в заседании ЦК Профсоюза ВС России	сентябрь
34.	Заказ новогодних подарков для членов профсоюза	октябрь
35.	Месячник по активному информированию о работе Профсоюза ВС России и вовлечению в члены профсоюза	октябрь
36.	Митинг, посвященный Дню действий профсоюзов «За достойный труд»	7 октября
37.	Проверка соблюдения ПТВ в войсковых частях и организациях внештатным техническим инспектором СГО Профсоюза ВС России	по отдельному плану
38.	Взаимодействие со школой-интернатом г. Североморска	весь период
39.	Пополнение информации сайта СГО Профсоюза ВС России	весь период
40.	V профсоюзный бал «Итоги уходящего года»	ноябрь-декабрь
41.	Новогодние мероприятия для детей членов профсоюза	декабрь

Работа нашей организации ведется в соответствии с планом работы на год, который рассматривался и утверждался в конце уходящего или в начале нового года. План стал практически типовым но, не смотря на это, 2-3 новых мероприятия в нем появлялись ежегодно.

Формы и методы работы по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала – разнообразные. Это, как я уже сказал, заседание ПК.



Следующее – это работа с нашими социальными партнерами. Это может быть и телефонный разговор с командиром, письменное обращение по какой-то проблеме к вышестоящему командованию или контролирующему органу (прокуратура, трудовая инспекция, комиссия СФ по борьбе с коррупцией).

Особо важный метод работы это встреча, конечно же, встреча с членами профсоюза в частях и организациях.

Профсоюзный актив организации раз в год по 2-3 человека обучается в ЗУМЦ СПБ. Обучение не из дешевых, но оно того стоит. Кроме свидетельства об обучении, председатели первичек получают азы профсоюзной работы. И на практике я вижу, что это им помогает эффективно работать.

Ежегодно на базе регионального профсоюзного центра Мурманского облсовпрофа профактив и инженеры по охране труда проходят обучение и проверку знаний руководителей и специалистов предприятий, организаций и учреждений по вопросам охраны труда.

С 2013 года мы начали создавать электронную учетную базу всех членов профсоюза ППО стоящих у нас на учете.

Председатели малых и средних ППО практически каждый месяц письменно предоставляют корректуру списков членов Профсоюза, крупные организации реже – раз в квартал. Имена новых членов Профсоюза мы печатаем в нашей профсоюзной газете ежемесячно.

Для чего нужен персональный учет? Для персонального внимания к ЧП, для учета получения путевок, учета наград и т.д.

Профсоюзная юридическая консультация



Для более эффективной работы по защите интересов ЧП в октябре 2011 года было организована работа профсоюзной юридической консультации.

В первые годы работы адвокат городской коллегии и я, как начинающий юрист принимали у меня в кабинете членов Профсоюза по всем вопросам: имущественным, семейным, трудовым. Потом было принято решение оказывать юридическую помощь только по трудовому законодательству. Все юридические услуги: консультация, составление исковых заявлений и представление интересов в суде для члена Профсоюза бесплатно, за счет сметы комитета.

Страхование членов Профсоюза от несчастных случаев



Начиная с апреля 2011 года члены Профсоюза нашей организации были коллективно застрахованы от несчастного случая на 200 000 рублей. Тогда это для нас было новое, но как показало время страхование способствовало увеличению членства.



Санаторно-курортное лечение и оздоровление играет важную роль в работе Профсоюза. Надо отметить, что количество выделяемых путевок нашей организации росло с ростом членов Профсоюза. Но всем путевок все равно не хватает. Поэтому в соответствии с указаниями ЦК Профсоюза для объективного и честного распределения была создана комиссия, которую возглавляет заместитель председателя. В нее, также входят 4 председателя ППО. Проводиться заседание комиссии по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал или когда надо решить спорные вопросы.

Кроме путевок распределяемых нам ЦК Профсоюза в прошлом году и в этом году за счет денег комитета были закуплены соответственно 10 и 12, так называемых альтернативных путевок. В основном они распределяются для членов Профсоюза ОАО, а также для крупных ППО.

Спортивная и культурно-массовая работа обширна и разнообразна. Она и в расходах занимает 2-е место после материальной помощи.

Культурно-массовая работа



Поездка на Соловецкие острова

Культурно-массовая работа



Поездка на Соловецкие острова

Культурно-массовая работа



Катание на ватрушках детей членов Профсоюза

Культурно-массовая работа



Катание на ватрушках детей членов Профсоюза

Культурно-массовая работа

Посещение «Тропической купальни»

Культурно-массовая работа

Посещение «Тропической купальни»

Спортивная работа



Участие в Фестивале спорта «Мурманская Миля»

Спортивная работа



Турнир по мини-футболу на кубок Профсоюза

Спортивная работа



Участие в международном лыжном пробеге «Лыжня Дружбы»

Были проведены следующие мероприятия:

посещение театров: Мурманского Драматического и театра СФ;

посещение концертов артистов эстрады: Юрия Антонова, Валерия Леонтьева, Стаса Михайлова, Кристины Орбакайте, Димы Билана, Валерии, Дмитрия Певцова, Елены Ваенги, Ирины Аллегровой, Филиппа Киркорова;

в организациях проводились культурно-массовые мероприятия посвященные Дню медицинского работника, Дню гидрографа, Дню водолаза, Дню метеоролога и др.;

каждую осень организовывались поездки в лес за грибами и ягодами;

последние 3 года организуется поездка на Соловецкие острова.

Для детей:

все дети членов Профсоюза, идущие в первый класс, получают от ГК СГО перво-классные подарочные наборы (только в этом году было выдано 105 наборов);

ежегодный конкурс детского рисунка;

посещение новогодних детских мероприятий: Губернаторские елки в Ледовом дворце, елки облсовпрофа в ДК им. Кирова и елочные представления в Доме Культуры города Североморска;

все дети членов Профсоюза получают сладкий новогодний подарок (в этом году более 4300 шт.).

Работа с молодежью



Турнир по боулингу на кубок Профсоюза посвященный 1 мая

Работа с молодежью



Турнир по боулингу на кубок Профсоюза посвященный 1 мая

Работа молодежной комиссии при СГО началась в феврале 2014 года, когда была создана эта комиссия.

Итоговым профсоюзным мероприятием года является профсоюзный бал, который так и называется «Профсоюзный бал «Итоги уходящего года». Проводиться он с 2011 года. На нем мы чествуем лучшие ППО года и лучших профлидеров.

Профсоюзный бал «Итоги уходящего года»



2012 год

Профсоюзный бал «Итоги уходящего года»



2013 год



Хочу сказать, что сюда городской комитет вкладывает немалые деньги, и как показывает практика не зря, из года в год желающих принять участие в этом мероприятии растёт.





В прошлом году было 70-летие освобождения Советского Заполярья. Члены профсоюза ППО войсковой части 90719 участвовала в открытии обелиска погибшему экипажу и пассажирам ГС и взяла шефство над ним.

В этом году, в честь 70-летия Великой Победы, между всеми ППО были «распределены» 35 ветеранов, и каждая профорганизация посетила ветерана, вручила подарок (настенные часы с символикой Победы) и материальную помощь (1500-3000 руб.).

Тесная связь у нас с местным интернатом, в котором содержатся дети инвалиды и дети из неблагополучных семей.



Информационная работа. Главный источник информации о нашей работе – это наша газета «Профсоюзный вестник», которая начала издаваться в марте 2011 года и тираж ее составлял 150 экз. на сегодняшний день вышло в свет 32 номера профсоюзной газеты и тираж последнего номера составил 250 экз.

Оперативную информацию председатели ППО получают почти еженедельно по каналу электронной почты. Из 35 председателей ППО – 33 ППО (а, это 94% охвата) имеют электронный канал связи. В некоторых ППО (в/ч 90719, 40658, 40105 имеется несколько электронных адресов: по профгруппам или судам).

За отчетный период для ППО было закуплено 35 информационных стендов для оформления профсоюзных уголков.



Тесные связи у нас со СМИ Североморска. Информацию о нашей работе печатают в городской газете «Североморские вести», флотской газете «На страже Заполярья».

На частотах радиостанции Север-FM ежедневно поздравляют с юбилеем членов Профсоюза, периодически идет реклама.

1-2 раза в год на частотах радиостанции Север-FM выходит в эфир интервью с председателем СГО об итогах работы. В этом году в честь 70-летия Великой Победы 2 недели по 3 раза выходила профсоюзная викторина.



Сайт.





Результаты работы нашей организации можно увидеть на этих графиках.



Спасибо за внимание!

Уважаемые коллеги!

Мы приглашает всех к активному и деловому сотрудничеству.

*Ваши вопросы, предложения, замечания, пожелания, опыт работы направляйте в адрес ЦК Профсоюза по электронной почте: **prof-vs@mail.ru** или по телефонам: **(499) 790-90-14 (ф)**.*