**Выступление Председателя Профсоюза Г.И. Меркуловой на заседании Генерального Совета ФНПР 23 мая 2013 года**

Уважаемые члены Генерального Совета, коллеги!

Сегодня, обсуждая предложенный вариант проекта Концепции Генерального соглашения, мы практически даем старт непростому процессу переговоров по подготовке очередного Генерального соглашения на предстоящий период.

На наш взгляд, вполне оправданно, сохраняя в целом структуру действующего Генерального соглашения, включен раздел «Социально-экономические проблемы регионального развития».

Проблемы, которые действительно требуют внимательного системного изучения и принятия оперативных мер по урегулированию проблем, возникающих в условиях значительного числа передаваемых в субъекты РФ федеральных полномочий, продолжающей сохраняться несбалансированности бюджетов субъектов РФ и целого ряда других проблем, возникающих в ходе этого процесса.

Учитывая принятые Указы Президента РФ от 7 мая 2012 года и определенные ими перспективы вплоть до 2018 года, полагаем, что их реализация должна относиться к числу приоритетных и найти свое отражение в Генеральном соглашении.

Несколько слов о втором разделе «Заработная плата, доходы, уровень жизни населения». Работа членов РТК и экспертов по этому разделу проводилась в рамках обязательств сторон Соглашения.

Проблемы, обсуждаемые в рамках этой рабочей группы, очень непростые, чувствительные для каждого работника.

Целый ряд важных из них продолжают оставаться нерешенными и перетекают из текста одного Генерального соглашения в следующий.

Это и МРОТ – с его многослойной структурой. В результате – очередное повышение МРОТ для бюджетников практически ничего не меняет, так как стартовые условия оплаты труда, то есть ставки и оклады, как правило, продолжают сохраняться на том же уровне, в размерах ниже установленного МРОТ.

Именно поэтому мы по-прежнему принципиально важным считаем для работников бюджетной сферы установление Правительством РФ базовых окладов и базовых ставок заработной платы по всем профессиональным квалификационным группам должностей работников.

Мы, по-прежнему считаем, что отнесение на 2015 год (в соответствии с принятой Программой) решения вопроса об установлении базовых окладов и базовых ставок по ПКГ, **с позиции оценки социальной эффективности такого решения**, является недостаточно продуманным шагом и не учитывающим высокую степень актуальности задачи повышения престижности профессий учителя, преподавателя, врача, работника культурно-просветительских учреждений, а, следовательно, и улучшения кадровой ситуации в социальной сфере.

В любом случае необходимо сосредоточить внимание и усилия всех сторон социального партнерства в рамках РТК на ускорении разработки подходов к установлению минимальных федеральных государственных гарантий по оплате труда работников бюджетной сферы по всем профессиональным квалификационным группам должностей.

Надеемся, что эффективная работа в этом направлении должна начаться во втором полугодии этого года в рамках действующего Генерального соглашения на основе начатого Росстатом статистического наблюдения изменений средней заработной платы по всем основным категориям персонала, занятого в учреждениях бюджетной сферы.

В предыдущие годы сложилась хорошая практика совместных выездов представителей отраслевых министерств и профсоюзов – представителей Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ в рамках рабочей группы Минздравсоцразвития России с целью изучения порядка и результатов введения НСОТ в государственных и муниципальных учреждениях (таких выездов было более 40). Вместе с тем, членам РТК так и не удалось получить целостное системное представление о порядке и фактических социальных эффектах, полученных от введения НСОТ – как работающими в этих учреждениях, так и различными группами потребителей социальных услуг, оказываемых учреждениями бюджетной сферы.

На наш взгляд, это произошло потому, что уровень проводимого ведомственного мониторинга по этим вопросам, анализа его результатов, в том числе и по федеральным учреждениям, находящимся в непосредственном ведении министерств, оказался, к сожалению, невысокого качества.

В связи с этим предлагаем продолжить эту работу и включить в текст нового Генерального соглашения обязательства по периодическому изучению и обсуждению в рамках РТК результатов проводимых мониторингов реализации мер, предусмотренных Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях.

В связи с реализацией Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях расширился круг вопросов, рассматриваемых в рамках второй рабочей группы. Помимо традиционных, касающихся оплаты труда, рассматривались и проекты документов, связанных с совершенствованием регулирования трудовых отношений, содержания трудовых договоров: примерной формой трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (причем споры по последнему документу шли несколько месяцев), а также над Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками при введении «эффективного контракта».

Эти вопросы будут сохранять актуальность и в дальнейшем, и, на наш взгляд, должны найти свое отражение во втором разделе Генерального соглашения.

Не могу не отметить, что в предыдущие годы в ходе работе работы РТК уделялось недостаточно внимания анализу и эффективности проводимой в РФ социальной политике.

Лишь один раз еще Департамент по труду Минздравсоцразвития сделал попытку вынести подобный вопрос на рассмотрение рабочей группы. Предложенный доклад подвергся бурному обсуждению. В результате – стороны пришли к пониманию, что представленные к обсуждению материалы не достигли поставленной цели, и авторы больше не рискнули к нему вернуться, видимо, решили, что эта задача им «не по плечу», что, на наш взгляд, неверно.

И еще один пример. Очень активно обсуждался предложенный правительством проект – так называемый «социальный контракт». Было много вопросов, сомнений, насколько он оправдает себя. В результате – проект запущен, но какое развитие он получил, показал ли он свою эффективность, какие финансовые средства на его реализацию были направлены – неизвестно. И это – только один пример.

На наш взгляд, Генеральное соглашение должно предусматривать на заседаниях РТК такой вопрос, как эффективность проводимой в РФ социальной политики.

Возможно, первый раз можно было бы попробовать рассмотреть такой вопрос в рамках действующего Генерального соглашения на этапе подведения итогов его выполнения.

Раздел V «Условия и охрана труда, промышленности и экологической безопасности»:

– внимательно отнестись к предложениям стороны предпринимателей – там есть интересные и важные предложения;

– а также рассмотреть вопрос и провести консультации по совершенствованию системы финансирования мероприятий по охране труда в бюджетной сфере.

И наконец, раздел IV «Развитие социального партнерства и координации действий сторон Соглашения».

Действующая система социального партнерства закреплена с 2001 года в ТК РФ, которая включает в себя систему соглашений на федеральном, региональном, территориальном уровнях и коллективных договоров организаций и учреждений различных форм собственности.

Кроме того, основными механизмами реализации социального партнерства остается система трехсторонних и отраслевых комиссий, действующих на федеральном, региональном и местном уровнях.

В последние годы предпринималось несколько попыток разработать новую современную концепцию развития социального партнерства, но до настоящего времени работа над проектом Концепции не завершена.

Предлагаемый раздел по развитию социального партнерства проекта Генсоглашения на очередной период предполагает повышение результативности коллективно-договорного регулирования.

Акцент делается на установление процедуры внесения изменений в трудовое законодательство на основе согласования позиций всех сторон социального партнерства.

Приведенный тезис представляется особенно актуальным в связи с участившимися попытками с правительственной стороны (Минтруд России) явочным порядком, без процедуры согласования и концептуального объяснения, вносить в статьи ТК РФ изменения, касающиеся в том числе социального партнерства.

Так, неоднократно в последнее время предпринимались попытки изменить статью 34 ТК РФ Трудового кодекса РФ.

Учитывая, что в бюджетной сфере традиционно отсутствует сторона социального партнерства – объединение работодателей, то исключение органов государственной власти и местного самоуправления как иных представителей работодателей разрушит всю систему социального партнерства в указанной сфере, поскольку остается только профсоюзная сторона, а никаких иных механизмов замещения не предлагается, что абсолютно неприемлемо.

В Концепции Генсоглашения следовало бы обратить внимание на то, что существующие в настоящее время меры ответственности за невыполнение сторонами социального партнерства договорных обязательств, за нарушение сроков проведения коллективно-договорной кампании, за уклонение от переговорного процесса и др. недостаточны и не решают задачи повышения эффективности развития социального партнерства. Поэтому эти меры нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

Развитие системы социального партнерства зависит и от информационной обеспеченности этой деятельности. Необходимо повысить информационную доступность региональной и муниципальной нормативно-правовой базы в сфере социального партнерства. Например, в рамках отраслевых Министерств необходимо создать единую базу данных, содержащую действующие региональные и территориальные отраслевые соглашения и др. нормативно-правовые акты в сфере социального партнерства и разместить ее в сети Интернет для свободного доступа.