***Отчетно-выборная конференция
профсоюза работников народного образования
Краснофлотского района г. Хабаровска от 05.11.2014***

**Собко Ирина Федоровна -
председатель первичной профсоюзной организации МБОУ гимназия №7**

**Социального партнерство и взаимодействия сторон
трудовых отношений в образовании**

1. После принятия в 1996 г. закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзная деятельность в РФ получила необходимое правовое обеспечение в условиях рыночной экономики. В ст. 15 Закона установлено, что отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления строятся на ***основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений***, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений. В законе закреплена правовая основа социального партнерства и признано равенство сторон при выработке и принятии входящих в их совместную компетенцию решений.

В соответствии **со ст. 2 Закона** *профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.* Предназначение профсоюзов состоит, в частности, в том, чтобы не позволять работодателю опустить стоимость рабочей силы ниже ее минимального предела.

В правовую основу деятельности профсоюзов входит не только собственно законодательство о правах и гарантиях их деятельности, но и трудовое законодательство в целом, так как оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов трудящихся.

**Ст. 7 Трудового кодекса Российской Федерации** даёт определение этому понятию.

*«Социальное партнёрство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений».* Социальное партнёрство наиболее цивилизованный метод поиска взаимных компромиссов сторонами взаимодействия, позволяющий существенно снизить риск конфликтного развития общественно-политических процессов, и направлено оно на достижение социального мира и стабильности.

2.Анализ интересов основных участников регулирования социально-трудовых отношений позволяет выявить во имя чего участники этого процесса вынуждены искать компромисс, частично ограничивая собственные специфические интересы.

**Работодатель заинтересован в**:

• максимальной эффективности производства (деятельность в образования по повышению качества обучения);

• снижении себестоимости продукции, (снижение затрат, для достижения положительных и повышенных результатов);

• снижении затрат на заработную плату;

• максимальной интенсификации труда.

Неограниченные возможности для удовлетворения интереса работодателя приводит к снижению мотивации труда, быстрому «износу» рабочей силы, росту напряжённости в коллективе, деградации трудового потенциала.

 Работодатель, желающий развивать производство, повысить рейтинга своего учреждения за счет активной деятельности полколлектива, заинтересован в поиске компромиссов.

**Интерес профсоюза:**

• повышение эффективности производства, (деятельность в образования по повышению качества обучения);

• обеспечение достойной заработной платы;

• создание нормальных и безопасных условий труда;

• снижение интенсификации труда.

Превалирование интересов профсоюза приводит к завышенным издержкам производства, увеличивает себестоимость продукта, снижает эффективность производства, в котором и работодатель и профсоюз одинаково заинтересованы, поскольку это среда регулирования их интересов. Без нее они не могут существовать.

 Итак, один общий интерес для всех участников регулирования социально - трудовых отношений – стабильное развитие современного образования, стабильность в условиях демократии. Все это неразрывно связано с необходимостью нахождения компромиссов между участниками, нахождения оптимального баланса реализации интересов.

Следует отметить особую важность в процессе регулирования интересов роль законодательной власти. Искать компромиссы необходимо ***в рамках законодательного поля***. ( Трудовой кодекс, Коллективный договор) От качества законов зависит, будет ли в процессе регулирования учитываться мнение всех участников. В противном случае развиваются конфликтные процессы.

* **Отсутствие учёта интересов профсоюза**: снижение производительности труда, утечка квалифицированных кадров, прямая конфронтация.
* **Отсутствие учёта интересов работодателя**: снижение объёмов производства, отток капитала, уход экономики в «тень».

Из сказанного следует, что

***Путь разрешения противоречий возникающих в социально-образовательной сфере, лежит в налаживании конструктивных отношений, в конкретных действиях администрации и профсоюзов по созданию условий, которые позволяют им стать полноправными социальными партнёрами в образовательном учреждении.***

 На общем собрании трудового коллектива от 23.12. 2013 учебного года были сформулированы, одобрены и утверждены принципы социального партнерства, реализуемые администрацией и первичной профсоюзной организацией в деятельности МБОУ гимназии №7.

 **Принципы социального партнерства;**

* Равноправие сторон;
* Уважение и учет уважения сторон**;**
* Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов;
* Полномочность представителей сторон;
* Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* Добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* Обязательность выполнения Коллективного договора и соглашений;
* Контроль за выполнением коллективного договора и соглашений;
* Ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора; соглашений

Отечественная и мировая практика показывает, что новая социально-экономическая ситуация требует от профсоюзов наряду с традиционными функциями способности договариваться с работодателями при решении следующих вопросов:

* формы, системы выплаты и размеры оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций;
* механизмы регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
* занятость работников и противодействия безработице;
* профессиональное обучения персонала;
* мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников;
* продолжительность отпусков, рабочего времени и времени отдыха;
* медицинское и социальное страхование работников;
* интересы работников при приватизации организаций и ведомственного жилья;
* техника безопасности, охрана труда и здоровья работников.

 Все эти вопросы присутствуют на повестке дня в деятельности нашей профсоюзной организации.

 1. Защита социально-трудовых прав и интересов работников – приоритетное направление в работе профсоюза. Оно реализуется в различных формах.

Одна из них участие в нормо - творческом процессе.

Количество нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений, и иных локальных актов с каждым годом увеличивается. В разработке локально - правовых документов организация в лице председателя принимает активное участие.

2. При переходе на новую систему оплаты труда администрацией гимназии и профкомом разработано положение по распределению стимулирующего фонда; создан Управляющий совет, в составе которого есть представители профсоюзной организации.

3. Вопросы охраны труда - дело профсоюза. Аттестация рабочих мест, обучение работников и актива профсоюза основам охраны труда, делает работу осмысленной, безопасной и защищенной;

4.Оздоровление работников гимназии посредством отдыха в бассейне и спортивных и культурных мероприятий.

5. Работа комиссии по трудовым спорам.

6. Создание собственной странички на сайте гимназии - маленький информационный центр о жизни профсоюзной организации.

7. Культурно - массовая деятельность. ( Праздники, коллективные выходы, поздравление юбиляров, и т.д.)

8. Всесторонняя поддержка работников, членов профсоюзной организации (Ходатайства, письма в управление образования в защиту членов профсоюза; реакция на различные необоснованные жалобы в сторону членов профсоюза; заявления в комиссию по трудовым спорам.