**проект**

Утверждена

постановлением XXVI съезда Федерации профсоюзов Республики Казахстан

от «\_\_\_» сентября 2020г. №\_\_\_\_

**Стратегия деятельности  
Федерации профсоюзов Республики Казахстан  
на 2020-2025 годы**

**«В ЕДИНСТВЕ К СПРАВЕДЛИВОСТИ И РАЗВИТИЮ»**

2020 год

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc49160306)

[1. МИССИЯ, ЦЕННОСТИ И ВИДЕНИЕ 4](#_Toc49160307)

[2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ 5](#_Toc49160308)

[2.1. Анализ внешней среды 5](#_Toc49160309)

[2.2. Анализ внутренней среды 8](#_Toc49160310)

[3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ФЕДЕРАЦИИ 12](#_Toc49160311)

[3.1. Продвижение идеологии профсоюзного движения 12](#_Toc49160312)

[3.1.1. Имиджевое позиционирование профсоюзов 14](#_Toc49160313)

[3.1.2. Позиционирование Федерации   
в рамках социального партнёрства 16](#_Toc49160314)

[3.2. Совершенствование системы защиты трудовых   
и социально-экономических прав и интересов работников 17](#_Toc49160315)

[3.2.1. Совершенствование системы оплаты труда 17](#_Toc49160316)

[3.2.2. Создание достойных условий труда 19](#_Toc49160317)

[3.2.3. Социальная защита членов профсоюза 20](#_Toc49160318)

[3.2.4. Разрешение трудовых споров и конфликтов 23](#_Toc49160319)

[3.2.5. Общественный контроль 23](#_Toc49160320)

[3.3. Координация деятельности членских организаций Федерации   
по защите прав и интересов работников 24](#_Toc49160321)

[3.3.1. Принципы работы органов Федерации 25](#_Toc49160322)

[3.3.2. Взаимодействие с членскими организациями 25](#_Toc49160323)

[3.3.3. Организационное и кадровое укрепление профсоюзов 26](#_Toc49160324)

[3.3.4. Финансовая политика и управление активами 28](#_Toc49160325)

[3.3.5. Международное сотрудничество 29](#_Toc49160326)

[4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ 30](#_Toc49160327)

[5. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 31](#_Toc49160328)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31](#_Toc49160329)

# ВВЕДЕНИЕ

Профессиональный союз (профсоюз) – это общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых и производственно-профессиональных интересов граждан для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

Право каждого на свободу объединения, в том числе объединение в профсоюзы, закреплено в статье 23 Конституции Республики Казахстан.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, являются Закон РК «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года, Трудовой кодекс РК и ряд других законов.

Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в статье 16 Закона РК «О профессиональных союзах».

Федерация профсоюзов Республики Казахстан (далее – Федерация), являясь самым массовым общественным объединением страны, важной составной частью гражданского общества, наиболее представительным профсоюзным объединением, подтверждает верность курсу защиты прав и законных интересов работников.

Федерация выступает за дальнейшее укрепление социально ориентированного государства, ведёт постоянный диалог с органами законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти, объединениями работодателей.

Федерация координирует действия своих членских организаций – отраслевых профсоюзов и территориальных объединений профсоюзов по вопросам представления и защиты социальных и трудовых прав и интересов членов профсоюза, содействует обеспечению правовых гарантий деятельности профсоюзов на республиканском уровне.

Федерация выступает за укрепление социально-трудовых отношений на принципах социального партнёрства с государственными органами и работодателями, построение эффективной социально ориентированной экономики, основанной на социальной ответственности работодателей за развитие производства, обеспечение безопасных условий труда работников, достойной заработной платы.

Настоящая Стратегия утверждена на отчётно-выборном XXVI съезде Федерации и определяет миссию, ценности, видение, цель и задачи Федерации на 2020-2025 годы.

# 1. МИССИЯ, ЦЕННОСТИ И ВИДЕНИЕ

**МИССИЯ:**

Коллективная защита профессиональных и социально-трудовых прав и интересов работников.

**ЦЕННОСТИ:**

**Человек Труда**. Наша самая важная ценность – это Человек Труда, в интересах которого создана и действует профсоюзная организация.

**Коллектив**. Мы – общественная организация, действующая по принципу взаимодействия и взаимопомощи, солидарности, сопричастности, взаимопонимания, доброжелательности, интереса к проблемам и нуждам друг друга и коллектива в целом.

**Семья**. Мы заботимся о семьях членов профсоюза.

**Надёжность**. Наша деятельность защищена Конституцией РК, Трудовым кодексом РК, Законом РК «О профессиональных союзах».

Мы являемся самой крупной общественной организацией в республике, которая имеет многолетний опыт деятельности в различных общественно-политических условиях в интересах членов профсоюза.

**Открытость**. Мы ориентированы на открытое взаимодействие и сотрудничество с социальными партнёрами в интересах всех сторон.

Мы открыты для любого человека, желающего присоединиться к нашему объединению.

Наша деятельность прозрачна, мы подотчётны и подконтрольны членам профсоюза.

**Уникальность**. Профсоюз – единственная законная и независимая общественная организация, наделённая правами представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников – членов профсоюза.

**ВИДЕНИЕ:**

Мы стремимся стать влиятельной и сильной организацией, обеспечивающей защиту прав и интересов работников, выступающей ответственной стороной социального партнёрства, продвигающей внедрение общепризнанных международных стандартов в сфере труда и конструктивно взаимодействующей с институтами гражданского общества внутри страны и профсоюзными организациями за рубежом.

# 2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

## 2.1. Анализ внешней среды

В настоящее время в Казахстане действуют три республиканских объединения профсоюзов: Федерация профсоюзов РК, Казахстанская конфедерация труда и Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат».

По информации Комитета по статистике МНЭ РК в третьем квартале 2019 года общее количество членов профсоюза составило 2 967 тыс. человек или 44,5% от численности наёмных работников, что больше на 11% (272 тыс.) по сравнению с четвёртым кварталом 2015 года (охват – 39,6%). За период статистических наблюдений максимальное количество членов профсоюза составило 3 043 тыс. человек с охватом 47,6% (3 кв. 2017г.), минимальное – 1 739 тыс. человек с охватом 37,5% (в 2005г.).

Наименьший охват объединения работников в профсоюзы зафиксирован в г. Алматы – 32,4 тыс. человек или 3,7%, при том, что город занимает первое место по численности наёмных работников (864 тыс. или 13% от общего количества). В тройку лидеров по профсоюзному охвату наёмных работников входят Кызылординская (88%), Павлодарская (84%) и Туркестанская (71%) области.

Большинство не вовлечённых в профсоюзное движение граждан имеют слабое представление о деятельности профсоюзов, в основном, ассоциируя их с действовавшей в советское время государственной профсоюзной системой. В свою очередь, среди членов профсоюза также сильны ассоциации с советскими профсоюзами, которые имели преобладающие функции по социальной защите, охране здоровья, организации туризма и отдыха трудящихся.

При этом позиционирующие себя как независимые общественные организации выражают мнение, что профсоюзы Казахстана всецело зависимы от органов государственной власти, не способны отстаивать интересы своих членов перед работодателями, и в целом законодательство страны направлено на ущемление свободы объединения в угоду создания управляемой вертикали подконтрольных профсоюзов.

Вместе с тем, в целях внедрения общепризнанных стандартов защиты прав и интересов работников Казахстан ратифицировал 28 международных конвенций в области труда, занятости и социальной защиты населения, в том числе 24 – Международной организация труда (8 основополагающих, 4 директивных и 12 технических).

Между тем, в Глобальном индексе соблюдения прав трудящихся 2020 года, публикуемом Международной конфедерацией профсоюзов, Казахстан четвёртый год подряд находится в списке десяти наихудших стран для людей труда.

В то же время, Законом «О профессиональных союзах» закреплены основные принципы деятельности и правовые гарантии профсоюзов, такие как создание профсоюзов по добровольной инициативе граждан, запрет на дискриминацию по причине принадлежности к профсоюзу, право быть избранным в профсоюзные органы, отсутствие ограничения по количеству создаваемых профсоюзов в одной отрасли или организации.

Создание объединений или вступление в действующие объединения профсоюзов является правом, а не обязанностью профсоюзов, профсоюзы и их объединения самостоятельны в своей деятельности и независимы от государственных органов, политических партий и работодателей.

Также профсоюзы вправе защищать права и интересы работников в суде, при проведении медиации, примирительных и арбитражных процедур, осуществлять общественный контроль, проводить забастовки и мирные собрания в порядке, установленном законодательством.

При этом за воспрепятствование созданию и деятельности профсоюзов, вмешательство в их дела предусмотрена уголовная ответственность.

В свою очередь, обеспечение правовых гарантий и социальной защиты работников, согласно Трудовому кодексу, осуществляется в рамках социального партнёрства между профсоюзами, работодателями и государством на республиканском, отраслевом и региональном уровнях, а также на уровне предприятия посредством заключения генерального, отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров, невыполнение условий которых влечёт административное наказание.

Однако задачи, на решение которых направлено социальное партнёрство, как правило, ограничены вопросами социально-трудовых отношений, что сужает возможности профсоюзов по влиянию на формирование и реализацию государственной социально-экономической политики.

Также, согласно законодательству, организация социального партнёрства закреплена за государственными органами, председателями трёхсторонних комиссий являются представители государства, а их положения утверждаются самими комиссиями.

Эти обстоятельства, а также превалирование на практике позиций государственных органов и работодателей, создание профсоюзов, подконтрольных администрации предприятия, ограничивает возможности профсоюзов по отстаиванию и продвижению интересов работников.

\* \* \*

За 2015-2019 годы ВВП в реальном выражении вырос на 15,9% (среднегодовой темп роста – 3%), увеличившись до 69,5 трлн тенге. Однако из-за девальвации тенге объем ВВП по официальному курсу за пять лет снизился с 184,4 млрд до 181,7 млрд долларов США. При этом в 2020 году вследствие введения ограничительных карантинных мер, направленных на замедление распространения коронавирусной инфекции COVID-19, впервые за два десятилетия прогнозируется спад экономики.

Так, за январь-июль 2020 года ВВП по оперативным данным снизился на 2,9%. Спад производства в секторе услуг составил 6,2%, в том числе в транспорте – 15,6%, торговле – 11,9%, административном обслуживании – 5,3%, в операциях с недвижимым имуществом – 4,3%. Годовая инфляция составила 7,1%.

По информации Комитета по статистике МНЭ РК во втором квартале 2020 года численность безработного населения выросла до 454 тыс. человек, уровень безработицы составил 5%, вернувшись к показателям 2015 года. На конец июля в органах занятости в качестве безработных было зарегистрировано 199,5 тыс. человек, что в 2 раза больше, чем в 2019 году и почти в 6 раз – по сравнению с 2015 годом.

При этом численность временно не работающих по причине приостановки деятельности или другим причинам составила 368,5 тыс. человек, из них 23,1% – работники сферы торговли, 12,3% – образования, 8,6% – строительства, 8,2% – сферы прочих услуг (парикмахерские, салоны красоты, мелкие бытовые услуги), по 8,1% – работники транспорта, услуг по проживанию и питанию соответственно.

Также численность занятых, отработавших на основной работе меньше часов по причине снижения объёма работ (неполный рабочий день) или другим причинам, составила 339,6 тыс. человек.

Во втором квартале 2020 года численность занятого населения составила 8,7 млн человек, в том числе наёмных работников – 6,7 млн, индивидуальных предпринимателей – 1,5 млн, независимых работников – 538 тыс. человек.

Среднемесячная заработная плата одного работника (без учёта малых предприятий) составила 212 тыс. тенге с ростом ко второму кварталу 2019 года на 13,7% в номинальном и на 6,5% в реальном выражении, тогда как в 2015 году средняя зарплата составляла 126 тыс. тенге.

Минимальный размер заработной платы с 2019 года установлен на уровне 42,5 тыс. тенге (20% от средней заработной платы) без привязки к величине прожиточного минимума (с апреля 2020 года – 32,7 тыс. тенге), при этом методика расчёта минимальной зарплаты не утверждена. В 2015 году минимальный размер заработной платы был равен величине прожиточного минимума и составлял 21,4 тыс. тенге.

При этом в 2019 году доля оплаты труда в ВВП снизилась до 30,5% по сравнению с 32,2% в 2015 году, в том числе в пользу структурного увеличения доли прибыли предприятий с 48,8% до 50,9%, что ещё больше увеличило разрыв в распределении национального дохода.

По информации Министерства труда и социальной защиты населения РК в первом полугодии 2020 года на предприятиях произошло 598 несчастных случаев, в результате которых пострадало 672 человека и 86 человек погибло, что на 4,5% и 32,3% выше аналогичного периода прошлого года.

За этот же период государственными инспекторами труда выявлено 3 015 нарушений, в том числе в области трудовых отношений – 2 097, безопасности и охраны труда – 801, занятости – 120. Работодателям выдано более тысячи предписаний и наложено 500 штрафов на сумму 86,7 млн тенге.

К основным нарушениям трудового законодательства в сфере безопасности и охраны труда относятся необеспечение безопасных условий труда, непроведение обучения работников безопасности труда и отсутствие службы или ответственного лица по охране труда.

Во вредных и опасных условиях труда в 2019 году были заняты более 370 тыс. работников, из них в условиях повышенного уровня шума и вибрации – 46%, под воздействием повышенной загазованности и запылённости рабочей зоны – 33%. Тяжёлым физическим трудом были заняты 94 тыс. человек или 5,6% от числа работников обследованных предприятий.

## 2.2. Анализ внутренней среды

В соответствии с Уставом высшим органом Федерации является Съезд, созываемый не реже одного раза в пять лет. Руководящим органом Федерации является Генеральный совет, коллегиальным исполнительным органом – Исполнительный комитет, а исполнительно-распорядительные функции осуществляет Председатель Федерации.

В состав Генерального совета Федерации, состоящего из 60 человек, входят 39 представителей отраслевых профсоюзов, 16 – территориальных объединений профсоюзов, руководство Федерации и председатель Совета молодёжи. Средний возраст членов Генерального совета составляет 57 лет, доля женщин – 23%.

Членами Исполнительного комитета являются 17 человек, в том числе руководители 12 отраслевых профсоюзов и одного территориального объединения профсоюзов, а также Председатель Федерации и его заместители. Средний возраст – 58 лет, доля женщин – 12%.

За 2015-2019 годы проведено 14 заседаний Генерального совета и 61 заседание Исполнительного комитета, на которых рассмотрено более 400 вопросов по развитию социального партнёрства, разработке Генерального соглашения, проведению республиканских акций, заслушиванию руководителей членских организаций и другим вопросам.

В состав Федерации входят 17 территориальных объединений профсоюзов и 23 отраслевых профсоюза, которые объединяют 235 локальных профсоюзов и 17,5 тыс. первичных организаций, действуют 381 филиал и 42 представительства отраслевых профсоюзов. В более 15 тыс. первичных организациях профсоюза председатели не освобождены от основной работы.

На начало 2020 года численность членов профсоюзов, входящих в структуру Федерации, составила 1 726 тысяч человек, что на 11% или 219 тысяч меньше, чем на 1 января 2015 года.

72% всех членов профсоюза входят в состав пяти крупных отраслевых профсоюзов: работников образования и науки, здравоохранения, горно-металлургического комплекса, транспорта, государственных, банковских учреждений и общественного обслуживания. При этом на долю 10 малых отраслевых профсоюзов приходится 6% общего количества членов профсоюза.

При участии Федерации и её членских организаций были приняты поправки в законодательство по вопросам деятельности профсоюзов, трудовых отношений, регулирования миграционных процессов, промышленной и экологической безопасности, здравоохранения, государственной службы, о статусе педагога, развития сельского хозяйства, культы и спорта. Представители Федерации на постоянной основе участвуют в работе Межведомственной комиссии по вопросам законопроектной деятельности.

В рамках работы по созданию единой системы правового всеобуча запущен пилотный проект «Школы профсоюзного лидерства» (совместно с Центром социального взаимодействия и коммуникаций Фонда «Самрук-Казына»), в Павлодарском государственном университете открыта профильная программа магистратуры по подготовке профсоюзных кадров, проведено 1 359 семинаров с охватом более 61 тыс. человек.

В целях содействия трудовой занятости населения Федерация и её членские организации продвигали включение в соглашения всех уровней и коллективные договоры мер по сохранению действующих и созданию новых рабочих мест.

При участии профсоюзов создан Национальный совет по квалификациям при Правительстве РК, разработана Дорожная карта по внедрению Национальной системы квалификаций до 2025 года, утверждены 36 отраслевых рамок квалификаций.

Для обеспечения безопасных условий труда по инициативе профсоюзов и с участием социальных партнёров во всех регионах страны реализуется программа «Безопасный труд», которая направлена на снижение уровня производственного травматизма, профессиональных заболеваний, несчастных случаев со смертельным исходом на производстве и улучшение условий безопасности труда, увеличение продолжительности жизни и охрану здоровья населения.

Также совместно с социальными партнёрами проведена республиканская акция «Вместе повысим культуру профилактики в сфере охраны труда», направленная на развитие социальной ответственности бизнеса, обеспечение широкого участия работников в охране труда, привлечение внимания общественности к вопросам улучшения условий и безопасности труда. В результате, количество созданных производственных советов по безопасности и охране труда увеличилось до 15 тысяч на начало 2020 года.

В целях повышения статуса технических инспекторов по охране труда и обмена опытом Федерацией проводятся ежегодные республиканские конкурсы «Лучший технический инспектор по охране труда Федерации профсоюзов РК».

При участии Федерации разработана Дорожная карта по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда в РК на 2019-2023 годы, Казахстан присоединился к инициативе Международной ассоциации социального обеспечения по продвижению концепции «нулевого травматизма», проводится работа по вовлечению социальных партнёров в проект Всемирной организации здравоохранения «Здоровые рабочие места».

В рамках проекта «Народный контроль», направленного на усиление контроля за безопасностью и охраной труда на предприятии, к общественному контролю привлекаются люди с ограниченными возможностями, ранее получившие производственные травмы.

В помощь членам профсоюза Федерацией выпущены Методические рекомендации по вопросам безопасности и охраны труда, Сборник нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, Методические рекомендации по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров.

Для защиты прав и интересов работников в рамках социального партнёрства реализуются генеральное, 22 отраслевых и 16 региональных соглашений, заключено свыше 136 тыс. коллективных договоров с охватом более 45% предприятий и организаций. При этом охват предприятий, в которых действуют профсоюзы Федерации, составляет 96% (более 16 тыс. договоров).

Кроме того, заключено порядка 138 тыс. меморандумов по сохранению рабочих мест с охватом 2,3 млн работников по всей стране.

В целях предупреждения и разрешения трудовых споров и конфликтов реализуется План совместных действий социальных партнёров, предусматривающий пошаговый механизм мониторинга социальной напряжённости, оперативный обмен информацией и комплекс профилактических мероприятий, а также Комплексный план по предупреждению социальной напряжённости и разрешению социально-трудовых конфликтов.

Для разрешения индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке с применением примирительных процедур Федерацией подписан Меморандум о взаимном сотрудничестве с Верховным судом РК, во всех территориальных объединениях профсоюзов созданы центры примирения – «Татуласу орталығы», в которых с привлечением профессиональных медиаторов, адвокатов и профсоюзных специалистов проведено более 3 тысяч медиативных процедур.

В рамках проведения республиканской акции «Заключи трудовой договор» с участием Федерации и социальных партнёров более 12 тыс. работодателей по стране формализовали трудовые отношения с 40 тыс. работников.

В целях повышения эффективности деятельности Федерации и её членских организаций проводится планомерная политика по мотивированию профсоюзного членства, консолидации и организационному укреплению профсоюзов, омоложению и ротации кадрового состава, использованию опыта старшего поколения профсоюзного движения через Совет ветеранов Федерации.

В рамках налаживания прямых связей непосредственно с трудовыми коллективами проведены Форумы первичных профсоюзных организаций, в 2019 году обучение прошли более 92 тыс. членов профсоюза.

Значительно активизировалась работа с учащейся и трудящейся молодёжью, которая составляет около 32% от общей численности членов профсоюза. Лидеры профсоюзных молодёжных советов членских организаций объединены в Республиканский молодёжный совет «Келешек» Федерации, деятельность которого направлена на защиту интересов молодых членов профсоюза, реализацию их прав в сфере социально-трудовых отношений, образования и профессиональной подготовки, развитие волонтёрского движения в рядах профсоюзного актива.

Важной составляющей работы также является проведение сбалансированной гендерной политики (доля женщин составляет 55% общей численности членов профсоюза), координацией которой занимается Комиссия по вопросам трудящихся женщин Федерации, активно участвуя в процессе совершенствования законодательства и внедрения международных стандартов в этой сфере.

В 2015 году Федерация приняла Концепцию по международной имиджевой политике, в рамках которой в настоящее время налажено сотрудничество и проводится работа по регулярному обмену опытом с Международной конфедерацией профсоюзов, Международной организацией труда, Всеобщей конфедерацией профсоюзов и профсоюзными объединениями 29 зарубежных стран.

В целях дальнейшей гармонизации национального законодательства с международными стандартами и нормами Федерация подготовила предложения о необходимости присоединения к восьми конвенциям Международной организации труда: №47 «О сорокачасовой рабочей неделе», №102 «О минимальных нормах социального обеспечения», №117 «Об основных целях и нормах социальной политики», №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран», №154 «О содействии коллективным переговорам», №160 «О статистике труда», №175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», №189 «О достойном труде домашних работников».

Важным вопросом деятельности Федерации и её членских организаций является эффективное управление активами, структура которых в настоящее время состоит из 38 юридических лиц, в том числе 18 управляющих компаний региональных зданий, 8 санаториев, 4 гостиницы, 2 турбазы и 6 организаций, занимающихся прочими видами деятельности. Из 38 организаций в 22 Федерация является единственным учредителем, в остальных 16 – крупным акционером (участником).

В то же время имеются значительные резервы для укрепления вертикальных и горизонтальных связей между профсоюзными организациями, консолидации их тактических целей и задач, повышения эффективности исполнения решений руководящих и исполнительных профсоюзных органов, сближения профсоюзных органов с низовыми профсоюзными организациями, усиления внутренней коммуникации в системе Федерации, обеспечения прозрачности финансовых потоков и формирования ресурсной базы активов, и в целом по повышению действенности и результативности принимаемых мер по защите прав и интересов работников на всех уровнях социального партнёрства.

# 3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ФЕДЕРАЦИИ

В планируемом периоде **целью** Федерации является продолжение избранного профсоюзами курса борьбы за достойный труд, достойную жизнь и социальную справедливость.

Для достижения поставленной цели Федерация выполняет следующие **задачи**:

1. Продвижение идеологии профсоюзного движения. *Показателями результата* данной задачи являются уровень восприятия населением деятельности профсоюзов, общий страновой охват работников, являющихся членами профсоюза, количество ратифицированных конвенций Международной организации труда.
2. Совершенствование системы защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников. *Показателем результата* данной задачи является уровень удовлетворённости членов профсоюза деятельностью профсоюзных организаций, входящих в структуру Федерации.
3. Координация деятельности членских организаций Федерации по защите прав и интересов работников. *Показателями результата* данной задачи являются уровень исполнения решений органов Федерации, уровень доверия членских организаций деятельности Федерации, уровень своевременности и полноты оплаты взносов членскими организациями Федерации, финансовая эффективность управления активами Федерации.

## 3.1. Продвижение идеологии профсоюзного движения

Основополагающим условием развития профсоюзного движения является единство:

1. работников с первичными организациями профсоюза, членами которых они являются;
2. первичных организаций профсоюза между собой в деле представления и защиты прав и интересов работников;
3. членских организаций между собой на отраслевом, региональном и республиканском уровнях.

Профсоюзы являются одной из важных форм самоорганизации общества в такой сфере жизнедеятельности, как труд. Профсоюзы обладают организационно взаимосвязанной структурой, имеют систему выборных профсоюзных органов, повседневная деятельность которых выстраивается под реализацию защитной функции в сфере социально-трудовых отношений.

В связи с этим целью деятельности профсоюзов выступает работник, а главным критерием эффективности реализации этой цели становится соблюдение социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников различных отраслей – членов профсоюза.

Поэтому профсоюзная работа должна быть ориентирована на создание условий для обеспечения достойной жизни, развития личности члена профсоюза, его социально-трудового становления.

Таким образом, в современных условиях профсоюзы должны стать школой достойной жизни, школой самоуправления, школой развития общественного потенциала для работников.

Члены профсоюза через объединение в профсоюзы коллективно «учатся жить достойно».

К сожалению, в современных условиях возвращения к исконно профсоюзной функции (защитной), многие члены профсоюза все ещё не осознали сути внутренних перемен в профсоюзах.

Практика работы показывает, что сегодня очень важно формирование и осмысление новой профсоюзной идеологии, основными принципами которой являются:

1. наивысшая ценность для профсоюза – это член профсоюза;
2. профсоюз – школа производственной демократии, школа гражданского и правового воспитания работников;
3. профсоюз помогает работникам самим сделать свою жизнь более достойной и социально защищённой через развитие навыков взаимной поддержки и самозащиты.

Продвижение новой профсоюзной идеологии будет осуществляться через:

* формирование комфортной мотивационной среды в трудовых коллективах и обществе;
* формирование высокого уровня правовой культуры у профсоюзных кадров, профсоюзного актива и самих членов профсоюза;
* создание в профсоюзах организационно-уставных условий для выдвижения и реализации различных социально значимых инициатив, в том числе в социально-трудовой сфере;
* толерантность, терпимость к другому мнению, умение вести коллективные переговоры, показывать и находить содержательный компромисс в работе с работодателями, социальными партнёрами;
* организацию работы с профсоюзными кадрами и активом, построенной на формировании ключевых профсоюзных компетентностей, функциональной грамотности;
* поддержку инновационных путей развития, форм работы, новых способов поддержки членов профсоюза.

### 3.1.1. Имиджевое позиционирование профсоюзов

В современных условиях необходимо позиционирование Федерации как организации:

* решающей социально-экономические проблемы членов профсоюза и последовательно отстаивающей права трудящихся на всех уровнях, от местного до республиканского;
* представляющей общественное мнение большинства трудящихся страны;
* проводящей системный мониторинг по различным вопросам социально-трудовой сферы и оказывающей реальную помощь членам профсоюза;
* ведущей диалог с социальными партнёрами на равных правах и условиях.

Эффективность имиджа Федерации будет определяться следующими обобщёнными критериями деятельности профсоюзных организаций:

1. защита прав и интересов работников во взаимоотношениях с работодателями, поддержка членов профсоюза на предприятиях (в организациях);
2. разрешение возникающих трудовых споров и конфликтов, успешные примеры их досудебного урегулирования, применения медиативных технологий, отстаивания интересов работников в суде;
3. заключение соглашений и коллективных договоров, создание производственных советов, проведение общественного контроля за соблюдением трудового законодательства;
4. эффективность проводимых мероприятий, ориентированных на конкретные целевые группы, применение современных методов и инструментов по их информационному освещению с акцентом на простые примеры и общедоступные понятия;
5. позитивные оценки деятельности первичной профсоюзной организации, получаемые от членов профсоюза и выборных органов вышестоящих профсоюзных организаций, профсоюзного актива, социальных партнёров;
6. конкурентоспособность профсоюзной организации при решении вопросов защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза;
7. способность профсоюзных работников и актива качественно реализовывать профсоюзные функции;
8. развитие профессиональной компетентности профсоюзных кадров и актива, готовность профсоюзных работников к повышению квалификации;
9. авторитет профсоюзной организации, проявляющийся в доверии к ней со стороны различных социальных институтов;
10. позитивные оценки деятельности профсоюзной организации со стороны средств массовой информации.

Организационным механизмом формирования нового имиджа Федерации должны стать настоящая Стратегия и программы деятельности выборных профсоюзных органов всех уровней.

Важнейшими направлениями формирования нового имиджа и популяризации деятельности Федерации должны стать:

1. практическая работа по обеспечению активного участия членов профсоюза в деятельности первичных профсоюзных организаций;
2. развитие коллегиальности и гласности в работе всех выборных профсоюзных органов;
3. укрепление исполнительской дисциплины, повышение личной ответственности профсоюзных кадров и актива за выполнение коллегиально принятых решений;
4. аттестация профсоюзных кадров, введение системы электронного реестра членов профсоюза;
5. формирование общественного мнения в интересах трудящихся и профсоюзов, привлечение внимания общества к проблемам, решения которых добиваются профсоюзы, разъяснение стратегических целей и задач профсоюзного движения, формирование у большинства населения устойчивого положительного отношения к профсоюзам;
6. распространение информации о деятельности профсоюзов, институтов социального партнёрства, об организации и проведении коллективных действий, их целях, задачах и результатах;
7. обеспечение информационной связи между различными звеньями и уровнями профсоюзного движения, постоянной информированности профсоюзного актива о деятельности профсоюзных органов, о новых нормативных правовых актах и действиях исполнительной власти, об оценке общественно-политической ситуации с позиций профсоюзов, о передовом опыте работы профсоюзных организаций;
8. моделирование информационных волн, создание информационных поводов и задействование лидеров общественного мнения в качестве ключевых спикеров;
9. информирование международных организаций в сфере труда и защиты прав работников, зарубежных партнёров – профсоюзов иностранных государств о деятельности Федерации и развитии профсоюзного движения в Казахстане;
10. дальнейшее развитие интернет-сайта Федерации с последующим его преобразованием в интернет-портал, являющийся официальным источником информации и оказывающий информационные услуги на территории Республики Казахстан и за её пределами;
11. оказание методической и технической помощи членским организациям в создании профсоюзных интернет-сайтов на базе интернет-портала Федерации, как наиболее доступных и действенных информационных ресурсов;
12. организация коммуникативных площадок (встреч, «прямых линий», интерактивных и социологических опросов) для населения и представителей Федерации, её членских организаций;
13. формирование информационной культуры членских организаций;
14. модернизация информационно-телекоммуникационной инфраструк­туры.

### 3.1.2. Позиционирование Федерации в рамках социального партнёрства

Федерация призвана выполнять лидирующую роль в выстраивании взаимоотношений с социальными партнёрами на основе принципов равноправия и паритетности, взаимного уважения и доверия.

При этом Федерация будет применять существующие и внедрять новые формы сотрудничества с другими республиканскими объединениями профсоюзов для выработки и отстаивания консолидированной позиции всех профсоюзов перед Правительством Республики Казахстан и республиканскими объединениями работодателей.

Для повышения эффективности социального партнёрства Федерация будет добиваться осуществления качественной правоприменительной практики действующего законодательства, а также продвигать системные меры по укреплению позиций и роли профсоюзов в следующих направлениях:

1. ратификация конвенций Международной организации труда №154 «О содействии коллективным переговорам», №160 «О статистике труда», №168 «О содействии занятости и защите от безработицы» и приведение национального законодательства в соответствие с их нормами и положениями;
2. расширение сферы применения социального партнёрства для решения задач по повышению благосостояния населения, снижению неравенства в обществе, развитию экономики и поддержке занятости, формированию гражданского общества;
3. повышение статуса и эффективности работы Республиканской трёхсторонней комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений, отраслевых, региональных трёхсторонних комиссий, а также усиление взаимодействия между ними;
4. ужесточение ответственности за нарушение требований законодательства по заключению генерального, отраслевых, региональных соглашений и коллективных договоров;
5. рассмотрение трёхсторонними комиссиями по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений вопросов выполнения обязательств сторон соглашений и коллективных договоров;
6. закрепление институционального участия республиканских объединений профсоюзов и их членских организаций в разработке и экспертизе проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, а также при принятии представительными и исполнительными органами государственной власти решений по вопросам регулирования трудовых отношений, отношений, непосредственно связанных с трудовыми, социально-экономических отношений, по формированию и реализации социально-экономической политики государства;
7. развитие института двустороннего социального диалога;
8. наделение профсоюзов правом законодательной инициативы.

Совместно с социальными партнёрами будет начата подготовка ежегодного Национального доклада о социально-трудовых отношениях в Республике Казахстан.

## 3.2. Совершенствование системы защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников

Федерация и её членские организации осуществляют представительство и защиту социальных, трудовых, экономических и иных прав и законных интересов работников через активное взаимодействие с государственными органами и работодателями на всех уровнях социального партнёрства.

Федерация консолидирует предложения и позиции своих членских организаций по всем направлениям их деятельности для дальнейшего продвижения на республиканском уровне, главным образом, через подписание Генерального соглашения.

В свою очередь, членские организации обеспечивают соответствие отраслевых и региональных соглашений положениям Генерального соглашения, расширяют и детализируют отдельные его нормы с учётом специфики отрасли или региона.

В конечном итоге, профсоюзы, входящие в структуру Федерации, добиваются включения в коллективные договоры мер по защите прав и интересов работников – членов профсоюза, включая повышение уровня оплаты труда, улучшение условий работы, социальную защиту и другие вопросы.

Федерация проводит мониторинг принимаемых членскими организациями мер по защите прав и интересов работников, исполнению решений органов Федерации, Республиканской комиссии и положений Генерального соглашения; членские организации Федерации проводят мониторинг деятельности входящих в их состав локальных профсоюзов и первичных организаций профсоюза.

### 3.2.1. Совершенствование системы оплаты труда

Главной целью действий в этом направлении является систематическое повышение реальной заработной платы трудящихся, денежных доходов населения, обеспечение достойного вознаграждения в соответствии с производительностью и качеством труда.

В целях обеспечения справедливого распределения национального дохода, сокращения разрыва между размерами средней и медианной заработной платы в экономике, сближения минимального уровня оплаты труда в отраслях экономики к аналогичным показателям в странах ОЭСР и снижения неравенства в обществе действия Федерации и её членских организаций будут направлены на следующие меры по совершенствованию системы оплаты труда в Казахстане:

1. ратификация конвенций Международной организации труда №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран», №132 «Об оплачиваемых отпусках» и приведение национального законодательства в соответствие с их нормами и положениями;
2. утверждение методики определения минимального размера заработной платы и введение его ежегодной индексации на уровне не ниже роста инфляции;
3. законодательное закрепление обязательной ежегодной индексации заработной платы на предприятии (в организации);
4. расширение в законодательстве перечня государственных гарантий и стандартов системы оплаты труда;
5. определение в законодательстве понятий «потребительский бюджет», «прожиточный минимум», «черта бедности» с утверждением (обновлением) методик их расчёта и регламентацией применения;
6. пересмотр с учётом изменения социально-экономических условий состава и структуры потребительской корзины;
7. увеличение доли основной заработной платы (должностных окладов, ставок) в структуре заработной платы работников;
8. недопущение дискриминации в области оплаты труда между иностранными и отечественными работниками при выполнении аналогичных работ и одинаковой квалификации;
9. переход в системе оплаты труда работников бюджетной сферы от базового должностного оклада к минимальному размеру заработной платы;
10. включение в число получателей пособия на оздоровление к ежегодному трудовому отпуску в размере должностного оклада рабочих неквалифицированного труда, состоящих в штате государственных учреждений и казённых предприятий;
11. обязательное согласование с профсоюзами решений работодателей по установлению (изменению) систем оплаты и нормирования труда на предприятиях (в организациях) в рамках отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров и актов работодателя;
12. недопущение снижения ранее установленных размеров заработной платы, социальных льгот и гарантий работникам при заключении (перезаключении) соглашений и коллективных договоров, внесении в них изменений и дополнений;
13. повышение роли коллективных договоров и соглашений в регулировании вопросов оплаты труда.

### 3.2.2. Создание достойных условий труда

В целях внедрения высоких стандартов условий, гигиены и охраны труда, промышленной и экологической безопасности Федерация и её членские организации будут продвигать следующие меры:

1. ратификация конвенций Международной организации труда №159 «О профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями», №184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве», №189 «О достойном труде домашних работников», №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и приведение национального законодательства в соответствие с их нормами и положениями;
2. внесение поправок в законодательство, предусматривающих утверждение стандартов безопасности и гигиены труда, управление профессиональными рисками, повышение роли экспертизы условий труда в целях создания безопасных условий труда, разработки и внедрения безопасных техники и технологий;
3. повсеместное внедрение на предприятиях (в организациях) международных стандартов системы управления охраной труда и стандартов достойных условий труда;
4. финансирование работодателями превентивных мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, обучение и комплексную подготовку персонала по вопросам охраны труда с использованием современных технологий, повышение правовой культуры по охране труда;
5. внедрение руководящих принципов корпоративного управления, предусматривающих в том числе право представителей работников участвовать в работе советов директоров (наблюдательных советов) транснациональных компаний на территории Республики Казахстан с определением вопросов, затрагивающих интересы работников;
6. организация участия профсоюзов в процессе принятия решений работодателями по управлению предприятием (организацией) и развитию производства через расширение полномочий производственных советов по безопасности и охране труда;
7. повышение статуса технического инспектора по охране труда и обеспечение условий для его деятельности, включая осуществление работодателями ежемесячной доплаты техническим инспекторам в размере, определяемом в соглашениях, коллективных договорах или актах работодателя, но не менее минимального размера заработной платы, а также проведение их ежегодного обучения в специализированных организациях образования за счёт средств работодателя;
8. усиление полномочий и ответственности государственных инспекторов труда с передачей государственной инспекции труда из ведения местных исполнительных органов в Министерство труда и социальной защиты населения РК, а также обеспечение участия социальных партнёров в мероприятиях (в том числе проверках), осуществляемых государственной инспекцией труда;
9. развитие системы мониторинга состояния условий и охраны труда, включая совершенствование статистической отчётности;
10. совершенствование системы обеспечения промышленной и экологической безопасности;
11. создание работодателями условий для реализации основных прав и гарантий женщин, молодёжи и лиц с ограниченными возможностями, в том числе в рамках соглашений и коллективных договоров;
12. защита прав работников нестандартных видов занятости;
13. разработка рекомендаций по улучшению индикаторов достойного труда в Казахстане.

Совместно с социальными партнёрами и Международной организацией труда будет подготовлена Национальная программа достойного труда.

### 3.2.3. Социальная защита членов профсоюза

В целях обеспечения прав работников на социальную защиту, охрану здоровья, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Федерация и её членские организации будут участвовать в модернизации модели социальной политики государства и повышении качества жизни населения посредством следующих мер:

1. ратификация конвенций Международной организации труда №102 «О минимальных нормах социального обеспечения», №117 «Об основных целях и нормах социальной политики», №118 «О равноправии граждан страны, иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения», №157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» и приведение национального законодательства в соответствие с их нормами и положениями;
2. сохранение рабочих мест и поддержка занятости населения, формализация трудовой деятельности;
3. предоставление приоритетного права на трудоустройство для казахстанских специалистов при равной квалификации кандидатов;
4. создание новых эффективных рабочих мест, обеспечивающих достойную заработную плату, здоровые и безопасные условия труда;
5. повышение престижности труда рабочих профессий;
6. создание условий для обеспечения занятости социально уязвимых категорий населения (молодёжи, инвалидов, длительное время не работающих граждан, женщин, имеющих малолетних детей и т.д.) путём создания целевых рабочих мест;
7. обеспечение защиты работников от нестандартных форм занятости (недопущения применения заёмного труда и экономически необоснованного применения аутсорсинга);
8. увеличение срока и размера выплаты социального пособия при потере работы, создание компенсационных фондов работодателей для финансирования переобучения людей, потерявших работу;
9. повышение минимальных государственных социальных стандартов и норм социального обеспечения до уровня аналогичных показателей стран ОЭСР, в том числе повышение уровня социальной защищённости малообеспеченных граждан;
10. расширение перечня и объёма социальных льгот и гарантий работникам государственных организаций здравоохранения, образования, культуры, спорта и социального обеспечения, работающим и проживающим в сельской местности;
11. обеспечение работникам предусмотренной законодательством социальной защиты при наступлении случаев социального риска с соблюдением страховых принципов, социальной справедливости, прозрачности финансовых потоков и финансовой устойчивости систем социального и медицинского страхования, требований по своевременному и полному перечислению обязательных отчислений и взносов;
12. исключение из законодательства ограничивающего размера социального пособия по временной нетрудоспособности (15 месячных расчётных показателей) и установление его в размере средней заработной платы в отношении всех категорий работников;
13. обеспечение на законодательном уровне достойного уровня социальной защиты работников при внезапном ухудшении здоровья на рабочем месте, а также раннем выходе на пенсию работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
14. применение дифференцированного подхода при возмещении работодателем вреда здоровью работника, повлёкшего его временную нетрудоспособность, в зависимости от трудового стажа на предприятии (в организации) в ежемесячном размере от средней заработной платы работника (за последние 12 месяцев): 100 процентов – при стаже от пяти лет и более; 80 процентов – при стаже от трёх до пяти лет; 60 процентов – при стаже до трёх лет;
15. обеспечение выплаты работодателем единовременного возмещения вреда работнику (его законному представителю), полученного в результате несчастного случая на производстве или возникновения профессионального заболевания, в размере: десятикратного годового заработка – в случае смерти; пятикратного годового заработка – в случае установления инвалидности 1 или 2 группы; двукратного годового заработка – в случае установления инвалидности 3 группы; годового заработка – в случае определения степени стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности;
16. исключение из законодательства ограничительной даты 1 января 1998 года, используемой для исчисления стажа работы на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда (Список №1), с вредными и тяжёлыми условиями труда (Список №2) при назначении государственного специального пособия, которое должно выплачиваться наряду с пенсионными выплатами после достижения получателем пенсионного возраста, а также увеличение размеров государственных специальных пособий по Спискам №1 и №2;
17. поэтапное снижение пенсионного возраста, начиная с 63 до 55 лет, с 55 до 50 лет, для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и размера накоплений для заключения ими договора пенсионного аннуитета;
18. повышение размера выплат по возмещению вреда здоровью работника (регрессные выплаты) пропорционально росту средней заработной платы на предприятии (в организации) по соответствующей квалификации (должности), а также продолжение их выплаты и после достижения получателем пенсионного возраста;
19. развитие социального предпринимательства и расширение социальной ответственности бизнеса;
20. реализация работодателями комплекса превентивных мер по сохранению жизни и охране здоровья работников (меры профилактики; проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; раннее выявление профессиональных заболеваний; внедрение механизмов управления профессиональными рисками);
21. недопущение ущемления прав потерпевших при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
22. внедрение на предприятиях (в организациях) программы «Здоровые рабочие места» с целью сохранения, укрепления здоровья и трудоспособности работников;
23. утверждение на уровне нормативных правовых актов перечня профессиональных заболеваний;
24. усиление солидарной ответственности работодателей и работников за охрану здоровья, включая создание работодателями условий для работников по занятию физической культурой и спортом;
25. финансирование местными исполнительными органами мероприятий по организации отдыха, лечения и охраны здоровья работников бюджетной сферы;
26. содействие профессиональной ориентации незанятого населения в выборе профессии с учётом профессиональных предпочтений и потребностей рынка труда;
27. регулярное проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников;
28. создание условий для эффективного использования на предприятиях (в организациях) опыта и навыков работников старшего поколения.

### 3.2.4. Разрешение трудовых споров и конфликтов

В целях предупреждения, предотвращения и разрешения трудовых споров и социально-трудовых конфликтов Федерация и её членские организации будут участвовать в принятии следующих мер:

1. ратификация конвенций Международной организации труда №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя», №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатёжеспособности предпринимателя», №175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» и приведение национального законодательства в соответствие с их нормами и положениями;
2. повышение правовой грамотности работников посредством проведения семинаров, тренингов и консультаций по разъяснению норм трудового законодательства, развитию навыков ведения переговоров и достижению консенсуса в социально-трудовых конфликтах и спорах;
3. совершенствование и упрощение порядка разрешения социально-трудовых споров и конфликтов;
4. оказание бесплатной правовой помощи членам профсоюза, включая примирительные процедуры, досудебное урегулирование, медиацию, арбитражное разбирательство, судебную защиту, отстаивание прав работников перед работодателями и государственными органами, в том числе на базе центров примирения «Татуласу орталығы»;
5. внесение запросов государственным органам по привлечению к ответственности лиц, нарушающих законодательство и не выполняющих взятые на себя обязательства в соглашениях и коллективных договорах;
6. создание условий для свободной деятельности профсоюзов, снижение социальной напряжённости и рисков возникновения трудовых конфликтов;
7. организация и проведение в установленном законодательством порядке забастовок и мирных собраний для выдвижения требований по защите прав и интересов работников;
8. защита прав работников на получение денежной компенсации в случае экономической несостоятельности (банкротства) работодателя;
9. обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

### 3.2.5. Общественный контроль

Профсоюзы будут осуществлять многоуровневый общественный контроль и мониторинг нормативных правовых актов и процессов их исполнения в сфере трудовых отношений и социального обеспечения по вопросам:

1. своевременной выплаты работодателями в полном размере заработной платы, социальных, пенсионных и иных обязательных отчислений в пользу (за) работника;
2. условий труда, созданных для работников, требований охраны труда, промышленной и экологической безопасности;
3. предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
4. аттестации производственных объектов;
5. расследования несчастных случаев на производстве;
6. назначения и выплаты социальных пособий;
7. обеспечения занятости населения;
8. привлечения иностранной рабочей силы;
9. доступности услуг систем здравоохранения и образования.

В этой связи Федерации и её членским организациям необходимо:

1. развивать институт общественных инспекторов по охране труда: повышать их статус, квалификацию и представленность на предприятиях;
2. работать над расширением полномочий профсоюзов в общественном мониторинге через соглашения и коллективные договоры;
3. участвовать в общественном мониторинге качества оказания государственных услуг в сфере труда и социальной защиты населения;
4. обеспечивать работу общественных приёмных, «горячих линий» и интерактивных интернет-ресурсов для обращений граждан и анализа проблем отраслей и региона;
5. иметь представителей в составе коллегиально-совещательных органов и комиссий при центральных и местных исполнительных органах;
6. расширять возможности общественного контроля за счёт выдвижения своих лидеров в маслихаты и местные общественные советы;
7. взаимодействовать и по возможности консолидировать работу других общественных организаций (политических партий, неправительственных организаций, общественных активистов) по осуществлению общественного контроля в сфере трудовых отношений;
8. взаимодействовать с законодательными структурами в вопросах укрепления нормативной правовой основы осуществления общественного контроля и мониторинга (включая разработку Закона «Об общественном мониторинге»).

## 3.3. Координация деятельности членских организаций Федерации по защите прав и интересов работников

Согласно Закону РК «О профессиональных союзах», членство профсоюзов и их объединений в вышестоящих профсоюзных структурах является добровольным и рассматривается в качестве реализации их права на свободу объединения.

При этом, находясь в рамках одной системы, важным аспектом совместной деятельности является укрепление единства целей, направлений работы и применяемых инструментов при координации Генерального совета и Исполнительного комитета Федерации.

Основными приоритетами работы по повышению эффективности системы управления Федерации являются усиление роли членских организаций, гармонизация их уставов и программных документов, а также обеспечение финансовой устойчивости деятельности профсоюзных организаций.

### 3.3.1. Принципы работы органов Федерации

Состав Генерального совета формируется на основе пропорционального представительства отраслевых профсоюзов и равного представительства территориальных объединений профсоюзов, что обеспечивает принятие согласованных решений по стратегическим вопросам деятельности Федерации на основе принципа демократии.

Исполнительный комитет, формируемый на ротационной основе в составе равного представительства отраслевых профсоюзов, своевременно и в полном объёме оплачивающих членские взносы, наделён полномочиями по избранию председателей территориальных объединений профсоюзов, реализуя право отраслевых профсоюзов по участию в управлении региональных профсоюзных структур.

Решения руководящего и исполнительного органов Федерации, коллегиально принимаемые полномочными представителями членских организаций, должны быть направлены на достижение общих целей, не ущемлять интересы отдельных членских организаций и при этом обязательными для исполнения.

### 3.3.2. Взаимодействие с членскими организациями

Отраслевые профсоюзы и территориальные объединения профсоюзов, входящие в состав Федерации, являются её равноправными участниками, добровольно объединёнными на республиканском уровне, и в своей деятельности руководствуются решениями органов Федерации, в том числе Уставом, настоящей Стратегией, иными программными и внутренними нормативными документами Федерации.

Федерация координирует действия членских организаций путём:

1. консолидации общей позиции членских организаций по вопросам защиты прав и интересов членов профсоюза, проводимой государством социально-экономической политике;
2. разработки и определения основных направлений деятельности своих членских организаций, механизмов горизонтального и вертикального взаимодействия профсоюзных структур;
3. оказания информационно-аналитической, экспертной, юридической и методологической поддержки;
4. представления и защиты прав и интересов своих членских организаций при взаимодействии с социальными партнёрами на республиканском уровне;
5. содействия своим членским организациям в налаживании контактов с зарубежными и международными профсоюзными объединениями и иными организациями, работающими в сфере защиты прав и свобод трудящихся.

Подотчётность руководства Федерации перед входящими в её состав членскими организациями, локальными профсоюзами, первичными организациями профсоюза и членами профсоюза обеспечивается через осуществление контроля со стороны Съезда, Генерального совета и Исполнительного комитета Федерации.

Членские организации Федерации, придерживаясь принципов открытости и прозрачности своей деятельности, обеспечивают:

1. выполнение принятых органами Федерации решений;
2. информирование Федерации о своей деятельности и деятельности входящих в их состав локальных профсоюзов и первичных организаций профсоюза;
3. продвижение согласованных в рамках Федерации позиций при взаимодействии с социальными партнёрами на отраслевом и региональном уровнях с учётом специфики конкретной отрасли и региона;
4. взаимодействие между собой в целях консолидации совместных усилий для выполнения общих задач Федерации с соблюдением взаимных интересов друг друга.

### 3.3.3. Организационное и кадровое укрепление профсоюзов

Повышение эффективности деятельности Федерации, её членских организаций и организационных структур по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза требует осуществления мер по организационному укреплению и обеспечению единства действий профсоюзных организаций.

Основа Федерации – сильные, организационно единые отраслевые профсоюзы и территориальные объединения профсоюзов, имеющие широкую сеть первичных профсоюзных организаций и локальных профсоюзов, влиятельные организационные структуры на республиканском и региональном уровнях, мощный кадровый потенциал профсоюзного актива.

Территориальные объединения профсоюзов представляют интересы Федерации и её членских организаций в регионах, координируя действия с организационными структурами отраслевых профсоюзов, способствуют созданию и развитию первичных профсоюзных организаций, предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, развитию социального партнёрства.

Единство целей и задач отраслевых и региональных структур Федерации определяет партнёрский характер их взаимодействия, заинтересованность в качественном развитии всех форм профсоюзной работы.

Главными принципами организационной деятельности профсоюзов являются солидарность и единство действий всех профсоюзных органов, организаций и членов профсоюза.

Только сильные, объединяемые Федерацией, организационно сплочённые профсоюзы, имеющие оптимальную структуру, сочетающие в составе руководящих органов опытных лидеров и молодые кадры, способны осуществлять действенную защиту прав и интересов работников, добиваться социальной направленности проводимых экономических преобразований, отстаивать профсоюзные права.

Основными направлениями в работе по организационному укреплению профсоюзов являются дальнейшая консолидация профсоюзного движения под эгидой Федерации, усиление роли отраслевых профсоюзов и их первичных организаций, усиление мотивации профсоюзного членства и совершенствование кадровой политики.

В этих целях необходимо:

1. разработать комплекс мер, направленных на дальнейшее укрепление единства и солидарности профсоюзного движения, расширить взаимодействие членских организаций Федерации в решении вопросов профсоюзной деятельности и усилить роль Федерации в оказании организационно-методической и консультативной помощи отраслевым профсоюзам и территориальным объединениям профсоюзов;
2. обеспечить строгое и безусловное выполнение членскими организациями норм Устава Федерации и принятых решений коллегиальных органов Федерации;
3. укрепить внутрипрофсоюзную дисциплину, обеспечить коллегиальность и гласность в работе выборных органов профсоюзных организаций;
4. повысить персональную ответственность руководителей профсоюзных организаций за соблюдение уставных требований, выполнение решений выборных коллегиальных органов, соблюдение принципов организационного единства;
5. своевременно и активно реагировать на действия работодателей по ограничению деятельности профсоюзов, на попытки создания «беспрофсоюзной среды», ограничить трудовые права членов профсоюза и уклониться от выполнения обязательств, принятых в коллективных договорах;
6. решить вопросы перераспределения полномочий, упразднения излишних, невостребованных в новых условиях форм работы, оптимизации и сокращения документооборота, автоматизации отдельных функций с учётом передовых технологий в целях концентрации усилий профсоюзных работников и актива на реализацию основных направлений деятельности профсоюзов;
7. содействовать активному и сознательному участию членов профсоюза в деятельности профсоюзных выборных органов;
8. укреплять профсоюзное движение за счёт привлечения новых членов, повышение его авторитета и влияния в обществе;
9. создавать новые первичные организации профсоюза на предприятиях (в организациях), в том числе в сфере малого бизнеса;
10. продолжить совершенствование структуры профсоюзных организаций путём её оптимизации, объединения и укрупнения;
11. обеспечить реализацию кадровой политики, направленной на повышение профессионализма профсоюзных кадров и актива, формирование действенного резерва руководителей выборных профсоюзных организаций всех уровней;
12. обеспечить выдвижение молодёжи в состав профсоюзных органов, усилить влияние молодёжных структур на формирование политики профсоюзных органов и принятие решений, в том числе через молодёжные советы Федерации, членских организаций и объединений профсоюзов;
13. сохранять преемственность в деятельности лидеров организаций профсоюза, разработать дополнительные меры по социальной защите профсоюзных работников, в том числе лиц, достигших пенсионного возраста;
14. обеспечить преемственность, рациональное сочетание опытных и молодых кадров. При выдвижении кандидатур в руководящие органы учитывать их деловые, профессиональные качества и организаторские способности, мнение трудовых коллективов;
15. совершенствовать систему обучения, повышения уровня знаний и квалификации профсоюзных кадров и активистов, в том числе вновь избранных председателей профсоюзных комитетов, а также резерва на выборные должности в профсоюзных организациях.

Также будут реализованы специальные проекты по развитию человеческого капитала, социализации рабочей молодёжи, воспитанию физической культуры и здорового образа жизни.

Будут приняты новые концепции по молодёжной и гендерной политике Федерации.

### 3.3.4. Финансовая политика и управление активами

Укрепление финансовой базы – необходимое условие создания сильных профсоюзов, способных реально защищать экономические и социальные права и интересы работников.

Основными направлениями и задачами Федерации по финансовой политике и управлению активами являются:

1. проведение единой финансовой политики в Федерации, повышение уровня исполнительской дисциплины в вопросах финансового обеспечения уставной деятельности, финансовой отчётности и персональной ответственности руководителей профсоюзных организаций за выполнение финансовых обязательств и решений вышестоящих профсоюзных органов;
2. выполнение норм Устава Федерации и принятых решений вышестоящих профсоюзных органов по финансовым вопросам, сбору членских профсоюзных взносов в установленных размерах, их целевому расходованию в соответствии с утверждёнными сметами;
3. активизация работы ревизионных комиссий профсоюзных органов, систематическое осуществление контроля за полнотой уплаты, своевременным и в полном объёме перечислением и законным расходованием членских профсоюзных взносов, соблюдением финансовой дисциплины;
4. повышение экономической независимости Федерации и её членских организаций, финансовой устойчивости организаций, созданных на основе собственности Федерации;
5. обеспечение сохранности профсоюзной собственности, неприкосновенности и защиты имущественных прав Федерации и её членских организаций;
6. повышение эффективности использования профсоюзными организациями членских профсоюзных взносов, обеспечение целевого и рационального распоряжения профсоюзными средствами и имуществом;
7. совершенствование системы управления профсоюзным имуществом и средствами в целях получения дополнительных средств и источников для финансирования уставной деятельности Федерации;
8. внедрение системы финансовой отчётности;
9. обеспечение действенного контроля и финансовой ревизии использования активов Федерации;
10. обеспечение участия членских организаций в управлении активами Федерации;
11. эффективное корпоративное управление организациями, долями акций (участия), принадлежащими Федерации.

Реализация этих направлений потребует значительных капиталовложений и создания прозрачных механизмов их использования, заинтересованного участия каждого члена профсоюза и профсоюзной организации. Для этого будет разработана Программа корпоративного управления и развития активов Федерации на 2021-2025 годы.

### 3.3.5. Международное сотрудничество

Федерация и её членские организации, являясь неотъемлемой частью международного профсоюзного движения, подтверждают свою приверженность базовым принципам, целям и задачам международного профсоюзного сообщества, выступают за укрепление единства профсоюзов Казахстана и активное сотрудничество с Международной организацией труда, международными профсоюзными организациями и зарубежными национальными профсоюзными центрами на основе принципов профсоюзной солидарности, равноправного и взаимовыгодного сотрудничества, взаимного уважения национальных интересов.

В целях осуществления успешной деятельности по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников Федерация будет содействовать укреплению международной солидарности, тесному сотрудничеству с национальными и международными профсоюзными объединениями по следующим направлениям:

1. взаимодействие с Международной организацией труда в целях изучения тенденций в глобальной сфере труда, использования её научно-практического потенциала и опыта, содействия разработке и внедрению международных трудовых норм и стандартов в сфере социально-трудовых отношений;
2. развитие сотрудничества с организациями системы Организации Объединённых Наций и другими международными организациями;
3. углубление сотрудничества с международными отраслевыми и региональными профсоюзными объединениями;
4. принятие мер по возобновлению членства Федерации в Международной конфедерации профсоюзов и Всеобщей конфедерации профсоюзов;
5. активное использование международных связей для повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, проведения совместных семинаров и конференций, обобщения и распространения положительного международного опыта;
6. реализация программ сотрудничества Федерации с Бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии и Бюро по деятельности трудящихся Международной организации труда;
7. осуществление обмена опытом и обеспечение внедрения передовых практик деятельности профсоюзов в работе Федерации и членских организаций;
8. распространение идей мирового профсоюзного движения внутри страны и повышение имиджа Федерации на международной арене;
9. содействие членским организациям в налаживании контактов с международными профсоюзными объединениями и иными организациями;
10. продвижение международных инициатив по достойному труду, ликвидации безработицы и бедности, обеспечению равенства трудовых прав и возможностей без какой-либо дискриминации;
11. обеспечение широкого информирования зарубежной профсоюзной общественности о деятельности Федерации и её членских организаций, используя для этих целей современные средства связи и интернет-ресурсы.

# 4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

В целях эффективной реализации Стратегии будет разработан детальный план мероприятий с определением ответственных исполнителей и сроков исполнения с ежегодной его актуализацией.

Мониторинг исполнения Плана мероприятий будет осуществляться на ежеквартальной основе с заслушиванием результатов работы на заседаниях Исполнительного комитета.

Сводная информация о реализации Стратегии ежегодно будет вноситься на рассмотрение Генерального совета с выделением достигнутых результатов, проблемных вопросов и предложений по дальнейшей работе.

Программные документы членских организаций (при наличии) должны быть направлены на реализацию Стратегии с учётом региональных и отраслевых особенностей их деятельности.

Для практической реализации Стратегии Федерация организует:

* конструктивное взаимодействие с органами государственной власти и управления на всех уровнях, объединениями работодателей;
* активное участие в работе Республиканской трёхсторонней комиссии по социальному партнёрству, а также отраслевых и региональных трёхсторонних комиссий;
* усиление контроля профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, иной профсоюзной деятельности, направленной на повышение защищённости членов профсоюза;
* разъяснение позиции Федерации по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза;
* расширение мотивации профсоюзного членства во всех отраслях экономики;
* усиление влияния профсоюзных средств массовой информации.

# 5. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основой финансового обеспечения деятельности Федерации и членских организаций являются членские профсоюзные взносы, добровольные взносы и пожертвования, а также иные не запрещённые законами поступления, включая дивиденды и доходы от управления активами.

В целях повышения прозрачности формирования и использования финансовых ресурсов будет совершенствоваться консолидированная система бюджетирования и финансовой отчётности в Федерации и членских организациях.

Будут актуализированы действующие и разработаны новые внутренние нормативные документы Федерации, регламентирующие вопросы оплаты труда, материального поощрения и социальных выплат, возмещения расходов, связанных со служебными командировками, оплаты и учёта членских взносов, нормирования расходов, осуществления платежей и выплат, полномочий и функций контрольно-ревизионных органов, использования средств и имущества Федерации и членских организаций.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящая Стратегия является основой деятельности Федерации, её членских организаций, локальных профсоюзов, первичных профсоюзных организаций для осуществления мер по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, совершенствованию профсоюзной деятельности.

Единство членов профсоюза, развитие демократических процедур, продвижение принципов социальной справедливости, координация действий профсоюзных организаций, централизация ресурсов – ключевые направления развития Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

**С заботой о всех, в интересах каждого!**

**В единстве к справедливости и развитию!**