

ЮЖНО-УРАЛЬСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОБРАНИЕ

**«УСТАНОВОЧНЫЙ СЕМИНАР  
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА ПЕРИОД 2023 – 2024 ГГ.»**



**Социальное партнерство и взаимодействие как  
элемент инновационного управления  
образовательной организацией**

**Конников Владимир Юрьевич,**  
главный правовой инспектор труда Челябинской областной организации  
Профсоюза работников народного образования и науки РФ,  
почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации

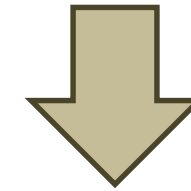


**Человек, чья деятельность связана с недопущением и урегулированием конфликтов, должен научиться правильно подходить к решению этих задач, с одной стороны, не теряя из виду уникальность возникающих проблем, а с другой – не изобретая велосипед для их решения**

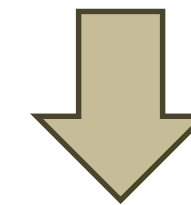
## Ст.1 ТК РФ



Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для **достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений**, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений



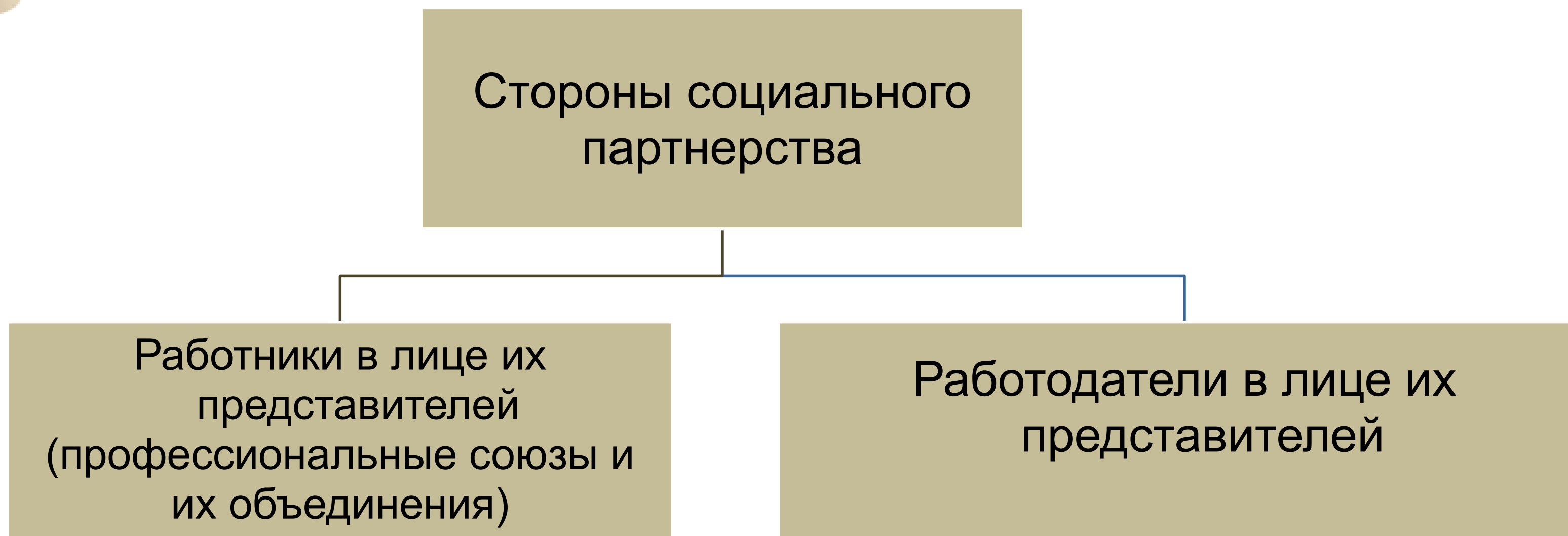
создана правовая база для эффективного развития социального партнерства и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений



политическая и социальная стабильность, обеспечение баланса интересов работников и работодателей, уменьшение оснований для конфликтности и усиление конструктивного сотрудничества



**Социальное партнерство** – 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 отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ)





# Представители работников

**Статья 29 ТК РФ Представители работников**

**Представителями работников в социальном партнерстве являются:**

**-профессиональные союзы и их объединения;**

**Интересы работников при проведении коллективных переговоров, участии в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров представляют:**

**-первичная профсоюзная организация;**

**Статья 30 ТК РФ Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями**

**Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов**

**Статья 371 ТК РФ Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа**

**Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ**

# Формы социального партнерства



- **коллективные переговоры** по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению
- **взаимные консультации (переговоры)** по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников
- участие работников, их представителей в **управлении организацией**
- участие представителей работников и работодателей **в разрешении трудовых споров**



# Индивидуальное и групповое принятие решений



## Индивидуальное решение

- Руководитель сам принимает решение, происходит реализация единоначалия в чистом виде (-, +)
- Сокращение времени на выработку и принятие решения(+)
- Могут быть приняты эффективные решения по вопросам, в которых руководитель профессионал(+)
- **Может быть принято непопулярное решение (-)**
- **Не могут быть эффективными все решения, могут быть и ошибочные (-)**
- **Если все решения принимаются единолично, то коллектив почувствует себя обойденным (-)**
- **Требуется большая разъяснительная работа (-)**

Пользоваться необходимо там, где невозможно использование других форм управления

## Групповое решение

- Демократический стиль, каждый участвует в равной степени (+)
- Качество может быть очень высоким: мозговая атака, шторм (+)
- **Необходимо организовывать (-)**
- Не требуется дальнейшее разъяснение исполнителям (+)
- **Практически нельзя принимать непопулярные решения (-)**
- Будущие участники используют все силы, чтобы решение было выполненным, реальным (+)

Прогрессивный метод управления

# Непопулярные управленческие решения



**Типичные непопулярные решения, которые чаще всего встречаются в практике, касаются :**

а) увольнений , изменений в способах начисления и размерах зарплат или нагрузки, дисциплинарных взысканий, предоставлении отпусков

б) любых реорганизаций и изменений в организации

**чем большее количество работников вовлечено,  
тем более непопулярно решение**

**чем серьезнее изменения, связанные с принятием  
решения, тем более они непопулярны**





# **Участие Профсоюза в принятии решений и деятельности организации**

- **Донесение до всего кадрового состава объективной и полной информации, касающейся деятельности руководителя, организации и особенностей трудовых отношений**
- **Формирование понятного всем правового поля деятельности организации, обеспечивающего правовую защиту руководителя и работников организации**
- **Разрешение конфликтных ситуаций, трудовых споров, путем переговоров с представителями коллектива**
- **Повышение трудовой дисциплины и мотивации работников, а также улучшения результатов**
- **Демонстрация серьезности и надежности организации**
- **Поддержка коллективом действий и политики руководителя. Укрепление его авторитета и имиджа**
- **Формирование корпоративной культуры и положительного имиджа организации**
- **Разделение ответственности при принятии непопулярных управленческих решений**
- **Получение практической помощи в решении проблем, касающихся соблюдения охраны труда**
- **Оперативное получение информации о настроении в коллективе**
- **Формирование политики конструктивного диалога в организации**
- **Повышение уровня правовых компетенций субъектов трудовых отношений**





ЮЖНО-УРАЛЬСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОБРАНИЕ

**«УСТАНОВОЧНЫЙ СЕМИНАР  
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА ПЕРИОД 2023 – 2024 ГГ.»**



**Социальное партнерство и взаимодействие как  
элемент инновационного управления  
образовательной организацией**

**Конников Владимир Юрьевич,**  
главный правовой инспектор труда Челябинской областной организации  
Профсоюза работников народного образования и науки РФ,  
почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации