**ДОКЛАД**

**на VII Пленум республиканского Совета Профсоюза**

**28 декабря 2017 г. Дом профсоюзов**

«О состоянии социального партнерства в современных условиях

и мерах по его укреплению»

Уважаемые коллеги! Уважаемые гости! Вынося на очередное пленарное заседание республиканского Совета Профсоюза вопрос о состоянии социального партнерства в современных условиях, мы исходили из того, что эта тема давно уже созрела для обсуждения: после отчетно-выборной конференции 2014 года мы ни разу не выносили ее в повестку дня. С другой стороны, накопленный опыт взаимодействия с работодателями требует его анализа, осмысления, выделения как положительных, так и отрицательных сторон. Ну, и наконец, мы с вами хорошо понимаем и осознаем, что Профсоюз может решать свою главную задачу: представлять и защищать работников образования, улучшать их материальное положение только в единстве и во взаимодействии с социальными партнерами всех уровней.

Вот, исходя из этих посылов, нам предстоит сегодня обсудить этот очень важный вопрос и определить пути и способы дальнейшего укрепления и развития этой, повторюсь, особо важной стороны нашей деятельности.

Не станем вдаваться в историческое прошлое и вспоминать, какие отношения были между работниками и работодателями на различных этапах развития общественно-экономических формаций, о том, как зародились профсоюзы, как их запрещали и признавали – об этом и другом, связанном с деятельностью и борьбой профсоюзов, мы говорили достаточно много на наших учебно-методических конференциях. Сегодня важно еще раз выделить то, что люди труда – от восстаний рабов, бунтов крепостных крестьян и стачек рабочих, заимели своих представителей в лице профессиональных союзов и через них стали добиваться решения своих насущных проблем путем переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений. И этот исторический прогресс в отношениях работников и работодателей на современном этапе получил название – социальное партнерство.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации есть целая глава, посвященная социальному партнерству, а статья 23 дает ему следующее определение: «Социальное партнерство в сфере труда – 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».

В этом определении следует обратить внимание на два понятия: «система взаимоотношений» и «согласование интересов». Обратимся вновь к Трудовому Кодексу. Статья 24 перечисляет основные принципы взаимоотношений между работниками и работодателями. Их 12. Назову лишь некоторые: а) равноправие сторон; б) уважение и учет интересов сторон; в) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; г) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.

Что касается второго тезиса «согласование интересов», то Трудовой Кодекс статьей 27 определяет основные формы, посредством которых должно происходить согласование интересов. Этих форм четыре. Первая – коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений. Вторая – взаимные консультации, переговоры по вопросам урегулирования трудовых отношений и обеспечения гарантий трудовых прав работников. Третья – участие работников и их представителей в управлении организацией и четвертая форма – участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Как видите, основным содержанием, определяющим согласование интересов во взаимоотношениях работников и работодателей, являются не политические, не идеологические, а трудовые, производственные отношения. Поэтому профсоюз, будучи общественной организацией, выступает как экономическая категория.

Не станем перечислять иные законодательные нормы Трудового Кодекса, а попытаемся сделать несколько умозаключений.

В сфере труда были, есть и будут противоречия. Эти противоречия разрешаются, прежде всего, путем переговоров и консультаций. Стороны обязаны вести переговоры и находить взаимоприемлемые решения с учетом интересов как работников, так и работодателей. Таким образом, диалог, переговоры, консультации являются основными формами разрешения любых вопросов, связанных с трудовыми отношениями. Отсюда вытекает еще один вывод, что трудовые, производственные отношения лежат в основе содержания, определяющего социальное партнерство. И суть третьего вывода в том, что сегодня именно профсоюзы и их органы выступают представителями работников на переговорах, нравится это кому-то или нет.

Поэтому правильно поступают те профсоюзные организации, которые в коллективных договорах добиваются согласования и записи того, что Чеченская республиканская организация Профсоюза образования является единственным и полноправным представителем работников учреждения для ведения переговоров по всем возникающим вопросам трудовых отношений.

Завершая разговор о понятии социального партнерства, хотел бы сослаться еще на два местных правовых акта. Это Указ Президента Чеченской Республики Рамзана Кадырова от 28 апреля 2008 года за №163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями», а также приказ министра образования и науки Чеченской Республики за №377 от 28 декабря 2007 года «О гарантиях профсоюзной деятельности». Эти документы, несмотря на то, что они имеют десятилетнюю давность, не утратили свою значимость, в смысле понимания и регулирования основных сторон социального партнерства.

Так что, законодательная и правовая база для установления правильных взаимоотношений у сторон социального партнерства имеется и предостаточная. Теперь вопрос о том, как нами используется эта возможность, и на каком уровне находятся взаимоотношения с работодателями и, главное, какова эффективность этих отношений?

В этом году мы совершили очень большое дело. В течение 10 месяцев (с февраля по ноябрь текущего года) работники аппарата республиканского Совета Профсоюза и привлеченные специалисты побывали во всех 20 районах, посетили, практически, все 900 первичных организаций, а также офисы представителей в районах с целью изучения состояния дел на местах и оказания необходимой практической помощи.

Подробно итоги этой работы мы обобщим отдельно на профсоюзном Форуме, сегодня же, касаясь темы нашего разговора, хотелось бы выделить, что в ходе посещения первичек мы одновременно встречались с руководством образовательных учреждений и районных отделов образования. И всюду ощущали доброжелательность и искреннюю заинтересованность руководителей показать возглавляемые ими организации, как говорится, «в лучшем виде». Директора, заведующие, руководители муниципальных органов образования владеют обстановкой, выражают готовность и дальше совместно с профсоюзной стороной решать насущные социально-экономические проблемы, возникающие в коллективах. С другой стороны, председатели первичных организаций, члены профкомов, профактивисты в подавляющем большинстве положительно оценивали отношение руководителей к проведению консультаций, переговоров по всем постановочным вопросам и предложениям Профсоюза.

Такое состояние, безусловно, вызывает чувство удовлетворения, прибавляет уверенность, что социальное партнерство и дальше будет крепнуть и развиваться. Хотел бы сегодня назвать ряд организаций, где, благодаря взаимопониманию, желанию содействовать улучшению материального положения учителя, воспитателя, преподавателя, положительно решаются и учебно-воспитательные задачи. Это СОШ №60 (директор С.М. Хаджиев, председатель А.У. Басханова), Побединская СОШ Грозненского района (директор Л.Д. Дукаева, председатель А.З. Радуева), СОШ №3 г. Урус-Мартан (директор Х.Х. Асхабова, председатель С.Ш. Демильханова), д/с №119 «Родничок» Старопромысловского района (заведующая З.М. Исаева, председатель М.А. Джамалдинова), Рубежненская СОШ Наурского района (директор К.З. Хаджаева, председатель Л.К. Шахидова), колледж экономики и управления Октябрьского района (директор З.М. Тайсумов, председатель М. Гельхаева), Дом детского творчества Октябрьского района (директор А.А. Гарсиева, председатель З.Я. Арсанова) и десятки других организаций.

В этих коллективах осознанно и с пониманием долга взаимодействуют, умело используют свои возможности, чтобы улучшить условия труда и материальное положение работников. И вовсе не случайно, что коллективные договора этих организаций отмечаются как одни из самых лучших не только в отрасли, но и на межотраслевых конкурсах, организуемых Федерацией Профсоюзов Чеченской Республики.

Республиканский Совет регулярно проводит конкурсы на лучший коллективный договор, и с каждым годом заметно увеличивается число первичных организаций, участвующих в них.

Сегодня коллективные договора имеют все 912 организаций, т.е. 100 %. 880 из них или 96,5 % прошли уведомительную регистрацию в органах по труду и занятости. Таким образом, организационный вопрос о том, чтобы коллективные договора были в каждой организации, где есть профсоюз, фактически решен. Задача теперь состоит в том, чтобы коллективный договор учитывал бы интересы каждого члена профсоюза, чтобы каждый член профсоюза заинтересованно участвовал в обсуждении договора, чтобы коллективный договор исполнялся на практике и реально улучшал условия труда и материальное положение работника. Исходя из этого, республиканский Совет Профсоюза намерен отраслевой конкурс в дальнейшем проводить под девизом: «На лучший эффективный коллективный договор». Полагаем, будет правильным проводить этот конкурс совместно с Министерством образования и науки и Комитетом Правительства по дошкольному образованию, а на уровне муниципальных районов – совместно с органами управления общего и дошкольного образования под патронажем Министерства труда и социального развития Чеченской Республики и их отделений в муниципальных районах.

Убеждены, что проведение конкурса в таком формате придаст и вес, и авторитет коллективному договору, значительно повысит его эффективность.

Профсоюзные организации обязаны и в дальнейшем предпринимать настойчивые действия, чтобы не допустить формализма, поверхностного подхода при подготовке, принятии коллективных договоров и контроле за их выполнением. Коллективный договор был и остается особо важным правовым документом, обеспечивающим стабильные партнерские отношения в низовых звеньях образовательной системы.

Не менее важными и ответственными условиями взаимодействия с работодателями в интересах работников образования являются районные и республиканские уровни. Наиболее концентрированно эти отношения проявляются в отраслевых соглашениях. В начале 2016 года мы подписали отраслевые соглашения с министерством образования и Комитетом по дошкольному образованию. Аналогичные соглашения заключены и на районных уровнях. Только в нескольких районах все еще медлят заключать соглашения с департаментами дошкольного образования. Этот пробел представителям Профсоюза в районах в ближайшие дни необходимо решить.

Что касается содержания коллективных договоров и соглашений, то это – тема для отдельного и большого разговора, сегодня же ограничимся некоторыми постановочными вопросами и установками.

Во-первых, коллективный договор – это нормативный документ, обязательный для исполнения сторонами, документ равной ответственности. Неправильно было бы полагать, что договор - это бремя только одного работодателя. Профсоюзная сторона тоже обязана брать на себя определенные обязательства не только по контролю, но и участию в создании деловой, рабочей, творческой обстановки в коллективах, здоровой морально-психологической атмосферы, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, Устава образовательного учреждения и другое.

Во-вторых, мы все хотим большего: и доброго слова, и достойной зарплаты. Однако далеко не каждый работодатель может повлиять на рост зарплаты. Более того, как вы знаете, большинство руководителей образовательных учреждений даже не знают своего бюджета, поэтому договориться с ними о каких-либо дополнительных уступках по обеспечению доплат и надбавок работникам бывает, зачастую, очень трудно.

Вместе с тем в наших договорах и соглашениях недостаточно полно находят отражение действующие нормативные и законодательные акты, устанавливающие те или иные меры социальной поддержки.

Возьмем для примера постановление Правительства Чеченской Республики №184, утвердившее Положение об оплате труда работников образования. В нем установлен минимальный оклад и повышающие его коэффициенты. Их три: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, за почетные звания и персональный повышающий коэффициент. Теперь посмотрим, каков качественный состав учителей. Педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в системе общего образовании – 23 %, имеющих почетное звание – 3,4 %, а в системе дошкольного образования категории имеют – 17,8 %, а звания на шесть тысяч педагогических работников - всего 84 человека. Есть поле для совместной деятельности? Есть. Еще пример. Этим же 184 постановлением Правительства установлены компенсационные и стимулирующие выплаты. В их ряду установлена доплата руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников в размере 20 %, доплата молодому специалисту - 30 % и ряд других доплат и надбавок, которые не всегда находят место в текстах коллективных договоров и соглашений.

Упускается из переговорных процессов и такая адресная, конкретная мера, как мотивация членства Фонда социальной поддержки учителей. Возьмите такой пример. В системе общего образования 3411 руководящих работников: директоров и их заместителей. Если они вступят в Фонд и внесут паевые членские взносы по 500 рублей, то суммы, их накопительных средств за один год хватит оказать помощь 672 педагогическим работникам, крайне нуждающимся в финансовой помощи. Не думаем, что директорский корпус будет в стороне от такой поддержки учителя. Вся беда в том, что мы не ведем с вами должной агитации и пропаганды. В этот вопрос надо внести серьезные коррективы с тем, чтобы о существовании ФСПУ и его выгоде знал каждый работник, особенно в системе образовательных учреждений дошкольного образования, где эта работа в профсоюзных организациях, за некоторым исключением, поставлена неудовлетворительно.

Или возьмите изрядно набившую всем нам оскомину – компенсацию за коммунальные услуги. Несмотря на предпринимаемые меры, в четырех районах республики до сих пор не решен вопрос о погашении задолженности. Она составляет: в Грозненском районе – 4 млн. 665 тыс. руб., Курчалоевском – 3 млн. 384 тыс. руб., Веденском районе – 2 млн. 510 тыс. руб., в Ачхой-Мартановском – 574.800 руб. Таким образом, ущемлены права 7422 педагогических работников. Профсоюзная организация должна настоять, чтобы руководитель организации взял на себя обязательства своевременно и в полном объеме выплачивать компенсацию за коммунальные услуги.

Как видите, есть темы для консультаций и переговоров с нашими социальными партнерами, в том числе для включения в коллективные договора и соглашения. В этом деле еще очень важно поднять роль Комиссий по подготовке и подписанию коллективных договоров и Комиссий по контролю за исполнением отраслевых соглашений на районном и республиканском уровнях.

Такие двусторонние Комиссии созданы, они работают, однако малоэффективно. Дело в том, что подписанные нами отраслевые соглашения распространяются только на государственные образовательные учреждения, которые подведомственны Министерству образования и науки и Комитету Правительства по дошкольному образованию. Из 895 образовательных организаций в поле министерства лишь 47, а Комитета – 35 организаций, остальные 813 входят в структуру муниципалитетов.

Мы знали о таком положении и раньше. В ходе подготовки новых отраслевых соглашений обратились к руководству Министерства труда подписать отраслевые соглашения и сделать их трехсторонними. Однако положительного ответа не получили. И все же другого варианта пока мы не видим.

Летом этого года наш Профсоюз посетила большая делегация Саратовской областной организации. Коллеги нам рассказывали, что у них лет 20, как эта проблема решена. Отраслевые соглашения на областном уровне подписывают представители Правительства, а на районном – глава муниципалитета. Мы, конечно, останавливаться не будем, продолжим консультации, ибо положение надо поправлять. Негоже, когда отраслевые соглашения распространяются лишь на 9 % образовательных учреждений.

В связи с этим хотел бы озвучить несколько предложений.

Федерация Профсоюзов республики 5-7 лет назад заключила ряд соглашений о сотрудничестве с Парламентом, Министерством труда, Прокуратурой, Правовой инспекцией и другими заинтересованными органами.

Представляется, что с истечением определенного срока наступило время перезаключить эти договора с учетом накопленного опыта во взаимоотношениях и потребностей сегодняшнего дня.

У нас есть ряд своих позиций для включения в договора с перечисленными структурами, социальных партнеров.

Второе: как вы знаете, на республиканском уровне действует трехсторонняя Комиссия по урегулированию социально-экономических отношений аналогично Общероссийской Комиссии. Однако хотелось, бы чтобы наша Комиссия работала более продуктивно и с пользой. Для этого, прежде всего, следует добиться, чтобы любые законодательные и нормативные акты, касающиеся социально-экономического обеспечения трудящихся, подготавливаемые Правительством, Парламентом, другими ведомствами, проходили обязательную экспертизу и согласование с трехсторонней республиканской Комиссией. Без этой увязки работа Комиссии, на наш взгляд, выглядит больше формальной. И другое, что здесь важно. Решение республиканской трехсторонней Комиссии должно обязательно рассматриваться Правительством, Парламентом и другими ведомствами, интересы которых отражены в мотивированном мнении Комиссии. Представляется, что реализация этих предложений значительно поднимет вес и авторитет республиканской трехсторонней Комиссии по урегулированию социально-экономических вопросов.

Третье. Нет нужды доказывать, что болезни среди работников образования сильно распространены. По нашим подсчетам только в текущем, 2017 году, по болезни пропущено около 19000 рабочих дней. Это слишком высокая цифра! Если к этому подойти не с моральной, а с государственной точки зрения, то давно следовало бы предпринять срочные профилактические меры по снижению заболеваемости. Но пока ни тревоги, ни озабоченности по этой проблеме со стороны властных структур, к сожалению, мы не видим.

При этом очень надеемся, что Правительство изыщет необходимые средства и в наступающем году откроет финансирование на ежегодное оздоровление 1000 педагогических работников. Недавно эта тема достаточно остро обсуждалась на заседании Комитета Парламента по бюджету, от чего у нас появилась уверенность в положительном решении этого очень актуального вопроса.

Тем не менее, мы самостоятельно продолжаем работу по оздоровлению педагогических работников. Сократили ряд расходов и увеличили статью «санаторно-курортное лечение». В этом году в санатории направили свыше 500 человек, ввели новую статью расходов по оказанию материальной помощи в особых случаях, установили компенсацию от 10 до 20 тысяч рублей за расходы педагогических работников на платные медицинские услуги, (Откровенно говоря, не ожидали, что у нас сотни учителей выезжают за пределы республики лечиться в частных клиниках); установили компенсацию работникам, самостоятельно выехавшим в санатории и на месте получившим платное оздоровление, кроме того, Правление фонда социальной поддержки учителей выделяет займ без очереди в размере 30 тысяч рублей на приобретение санаторной путевки.

С 1 ноября этого года вступил в силу договор между республиканским Советом Профсоюза и профкурортом ФНПР, по которому мы получили право напрямую, без посредников, связываться с более чем 100 санаториями и приобретать для членов профсоюза путевки, сниженные на 20 %. В ряду этих мер республиканский Совет закупил оборудование и открыл комнату психологической разгрузки в школе №60 г. Грозный, который уже посетили свыше 300 педагогических работников, провел мастер-классы и семинары-практикумы в 8 районах республики с психологами образовательных учреждений с целью их обучения способам снижения стрессовых ситуаций, профилактики профессионального выгорания и создания здорового морально-психологического климата в педагогических коллективах. Понимаем, что эти действия недостаточны. Для снижения заболеваемости необходимы комплексные меры, но без участия в этой работе властных структур и помощи социальных партнеров решить эту проблему просто невозможно, в том числе и такое важное дело, как охрана труда и здоровья, которое в ряде мест заформализовано до анекдота. Служащий приходит в кабинет к начальнику:

-Иван Иваныч, вы в курсе, что у нас на пожарном щите нет ни топора, ни багра!

- И что?

-А-то! Я не могу работать в такой тревожной обстановке!

Конечно, нельзя сводить охрану труда только к наличию ящика с песком, емкости с водой, топору, багру и документации. На охрану труда профсоюз смотрит, прежде всего, с точки зрения создания здоровьесберегающих условий. А на эти цели с каждым годом уменьшаются финансовые расходы. В то же время есть возможность более-менее стабильного финансирования системы охраны труда. Каждое учреждение образовательной системы отчисляет фонду социального страхования 2,9% от фонда заработной платы, при этом фонд по заявке организации может возвратить 20% от перечисленных средств на проведение здоровье сберегающих мероприятий. Однако ни одно образовательное учреждение пока не воспользовалось этой возможностью. В этой связи профсоюзным организациям необходимо провести активные переговоры и настоять на том, чтобы работодатели взяли на себя обязательство по возвращению 20 % средств из сумм, отчисляемых фонду социального страхования.

Технической инспекции республиканского Совета Профсоюза, (которая, кстати, за последнее время значительно активизировала свою работу), уполномоченным по охране труда первичных профсоюзных организаций следует этот вопрос взять на постоянный контроль и добиваться использования средств, выделяемых на охрану труда, строго по назначению.

В этом разделе есть еще одна проблема, требующая особого внимания как руководителя так и профсоюза. Вы знаете, что с 2014 года в стране проводится Специальная оценка условий труда (СОУТ). В системе общего образования за прошедшие два года из 58150 мест Специальная оценка проведена на 16324 рабочих места, что составляет 28 %. Изучение практики организации СОУТ показывает, что проводится она, зачастую, келейно, представители профсоюза в ней не участвуют, с итоговым актом их не знакомят. Для нас принципиально участие в СОУТ, почему? Прежде всего, потому, что в дальнейшем только по итогам проведения СОУТ будет определяться уровень вредности рабочих мест и соответствующая доплата за вредные условия труда. Мы сейчас изучаем акты по итогам проведения СОУТ с тем, чтобы подсчитать число рабочих мест с вредными условиями труда и выяснить производится ли доплата работающим на этих должностях и в каком размере. В этой связи, на наш взгляд, было бы целесообразно иметь собственную лабораторию, своих специалистов, которые заинтересованно и со знанием дела проводили бы только по учреждениям образования специальную оценку условий труда. Такую группу можно бы создать на базе одного или двух средних-специальных учебных заведений. Решение этого вопроса зависит, прежде всего, от позиции руководства Министерства образования и Комитета по дошкольному образованию, которые, надо отдать им должное, активно и позитивно реализуют образовательную политику в республике.

Уважаемые коллеги! Говоря об укреплении и развитии социального партнерства, было бы неправильно умолчать о главном, что определяет наши отношения – речь о заработной плате. Тех, кто помнит времена, когда зарплату месяцами, а то и годами не выдавали, не может не радовать то, что она сегодня выдается регулярно. Пусть она не велика и, порою, ее не хватает даже на пропитание, однако задолженности по оплате труда в отраслях нет. Правительство России отчиталось, что майские Указы Президента В.В. Путина выполнены полностью, учительская зарплата поднята на среднерегиональные уровни. Вместе с тем нельзя не видеть значительную разницу величин оплаты труда в различных российских регионах. Так, средняя зарплата учителей по Чеченской Республике за 9 месяцев 2017 года составила 22800 рублей, в целом по России – 33800 рублей, по Москве – 81800 руб., в Чукотском автономном округе – 90630 руб. (Здесь и в дальнейшем для удобства восприятия последние две цифры нами округляются). У педагогических работников дошкольных образовательных учреждений по республике – 18700, по России – 27700 руб., Москве – 51200, Чукотке – 68500 руб. У педработников дополнительного образования по республике – 20500 руб., по России – 29500 руб., Москве – 53300 руб., Чукотке – 78600 руб.

Аналогичная картина у работников средних-специальных учебных заведений.

Если сравнить уровни заработной платы педагогических работников по семи федеральным округам Российской Федерации, то, к сожалению, учителя, работающие в образовательных учреждениях Северо-Кавказского федерального округа, имеют самую низкую заработную плату и даже на порядок отстают от своих коллег по Южному федеральному округу, занимающему шестое, предпоследнее, место. К примеру, зарплата учителей СКФО – 21500 рублей, ЮФО – 26800 рублей. Примерно на эти пять тысяч рублей разница в оплате труда по всем другим категориям педагогических работников.

Надо сказать, что такой же неравномерный расклад по уровням заработной платы педагогических работников и внутри нашей республики: самая высокая заработная плата у педагогических работников Итум-Калинского района – 22900 рублей, при средней по республике – 22300 рублей, самая низкая заработная плата, в вечно проблемном, Веденском районе – 19600 рублей. В то же время надо выделить, что 6 районов республики за 9 месяцев уровень оплаты труда снизили по сравнению с тем же периодом 2016 года. Это – Итум-Калинский, Грозненский, Курчалоевский, Наурский, Шалинский районы и город Аргун.

По дошкольникам самый высокий уровень опять показывает Шатойский район – 19900 руб., самый низкий – Урус-Мартановский район – 18500 рублей при средней зарплате по республике – 18700 рублей.

По учреждениям дополнительного образования самый высокий уровень зарплаты в Ачхой-Мартановской районе – 21500 рублей, самый низкий, к сожалению, опять в Веденском районе – 14700 рублей при средней по республике – 20500 рублей.

Объяснить разницу в оплате труда педагогических работников, скажем, в российских регионах как-то можно. Здесь и географическое положение, и климатические условия, и экономические возможности и прочее. А вот, почему у нас в республике, где действует единая система оплаты труда, где все работают в одних условиях выявляются разные уровни в оплате труда?! Это можно объяснить либо перебором кадров и отсутствием возможности нагружать свыше ставки 18 часов, либо ошибками в начислении заработной платы… В любом случае, уполномоченным республиканского Совета Профсоюза, представителям в районах, председателям первичных организаций совместно с социальными партнерами надо тщательно разобраться по этим вопросам и проинформировать республиканский Совет о проделанной работе и принятых мерах.

Уважаемые коллеги! Спектр вопросов, охватывающих социальное партнерство, очень широк и многообразен, охватить все в одном докладе просто невозможно. Рамки регламента не позволили нам обозначить еще несколько существенных совместных дел, о реализации которых мы давно мечтаем. Это – создание республиканского музея народного образования, это – воссоздание республиканского Дома работников просвещения, или, проще, Дома учителя, это – строительство памятника учителю-просветителю и воспитателю. Полагаем, что в ходе рабочих встреч с нашими уважаемыми социальными партнерами мы будем обсуждать эти и другие насущные вопросы, решение которых будет содействовать повышению уровня материального, физического и духовного развития работников образования, укреплению доверия к органам власти и управления.

Позвольте на этом завершить доклад, поблагодарить вас за внимание и сердечно поздравить с наступающим Новым годом!

Дала барт цхьаъ бойла вайн!

Т1аьхье беркате йойла!