ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ТРЁХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ПРОТОКОЛ № 2

заседания Территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений городского округа город Уфа Республики Башкортостан

г. Уфа, пр. Октября, д. 120,
27 марта 2026 года

Председатель: координатор стороны, представляющей Администрацию городского округа город Уфа Республики Башкортостан, заместитель главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Р.М. Хазиев.

Заседание Территориальной трехсторонней комиссии (далее – ТТК) проведено в заочной форме, листы согласования сторон прилагаются.

ПОВЕСТКА ЗАСЕДАНИЯ:

1. Об итогах выполнения Территориального соглашения за 2025 год;
2. О реализации сторонами мероприятий по развитию института наставничества;
3. О соблюдении трудовых прав работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства г. Уфы.

По первому вопросу «Об итогах выполнения Территориального соглашения за 2025 год»

По информации представителей сторон Территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений об итогах выполнения Территориального соглашения за 2025 год между Территориальным объединением организаций профсоюзов городского округа город Уфа РБ, Объединением работодателей городского округа город Уфа РБ и Администрацией городского округа город Уфа РБ на 2023-2025 годы, комиссия отметила, что работа сторон была направлена на решение первоочередных задач социально-экономического развития города на принципах социального партнёрства.

Объём отгруженной продукции собственного производства по всем видам

экономической деятельности по крупным и средним предприятиям города за 2025 год составил 1 729,3 млрд рублей, темп – 95,9%. Доля города Уфы – 54,8% от республиканского объёма.

Объём отгруженной продукции промышленности по крупным и средним предприятиям за 2025 год составил 1 280,8 млрд рублей, темп – 92,4. Доля города Уфы – 52,6% от республиканского объёма.

Объём розничного товарооборота по крупным и средним предприятиям за 2025 год составил 300,8 млрд рублей, темп роста – 104,8% в действующих ценах, 97,7% в сопоставимых ценах. Доля города Уфы в республиканском товарообороте – 44,9%.

Оборот общественного питания по крупным и средним предприятиям за 2025 год составил 11,6 миллиардов рублей, темп роста – 107,9% в действующих ценах, 94,6% в сопоставимых ценах.

Объём инвестиций за счёт всех источников финансирования по крупным и средним предприятиям за 2025 год составил 331,2 миллиард рублей, темп роста – 106,2% в действующих ценах. Доля города Уфы в республиканском объёме инвестиций – 66,4%.

Предприятиями и организациями за 2025 год получено 179,6 миллиардов рублей **балансовой прибыли**. **Прибыль прибыльных предприятий** – 207,1 миллиардов рублей, **убыток убыточных предприятий** – 27,4 миллиардов рублей (доля убыточных предприятий – 22,4%).

Численность населения по состоянию на 1 января 2025 года составила 1 190 254 человека.

Численность экономически активного населения по состоянию на 1 мая 2025 года – 617 292 человека.

Уровень регистрируемой безработицы по состоянию на 1 января 2026 года составил 0,43% (на 1 января 2025 года – 0,37%), **численность безработных** – 2 682 человека, **количество вакантных рабочих мест** – 10 085 мест.

Среднесписочная численность работников по крупным и средним предприятиям за 2025 год составила 300 516 человек.

Среднемесячная заработная плата работников крупных и средних предприятий за 2025 год составила 95 400,6 рублей, темп роста – 109,3%.

Фонд заработной платы по крупным и средним предприятиям за 2025 год составил 344 миллиарда рублей, темп роста – 108,2%.

Уровень инфляции: декабрь 2025 года к декабрю 2024 года – 106,3%; декабрь 2025 года к ноябрю 2025 года – 100,6%.

Общая площадь построенного жилья в городе Уфе за 2025 год составила 1 066,5 тысяч квадратных метров, темп – 94,3%. Доля жилья, построенного индустриальным способом, – 75,7%.

Профсоюзы, Работодатели, Администрация принимают меры по дальнейшему социально-экономическому развитию города. Организуют конкурсы профессионального мастерства.

В бюджете ГО г. Уфа РБ на 2025 год расходы по отраслям социальной сферы, включая оздоровление детей учащихся, развитие культуры, образования, физкультуры и спорта, питание и содержание детей в детских дошкольных учреждениях достигнуты на уровне 60 %.

В 2025 году на реализацию мероприятий национальных проектов, предусмотренных Указом Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», направлено 791,3 млн. руб.

В бюджете ГО г. Уфа РБ расходы на санаторно-курортное лечение работников муниципальных учреждений образования, опеки и попечительства, физической культуры и спорта, культуры и искусства, молодежной политики в 2025 году исполнены в сумме 3,2 млн. руб. Санаторно-курортное лечение получили 105 работников бюджетных учреждений ГО г. Уфа РБ.

Для проведения летнего отдыха в 2025 году из республиканского и городского бюджетов выделены средства на:

– обеспечение отдыха и оздоровления детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

– отдых детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

– обеспечение отдыха, оздоровления и занятости детей;

– отдых в муниципальных лагерях для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и детей группы риска;

– оплату питания в лагерях дневного пребывания, организация походов;

– оплату питания в трудовых объединениях;

– оплату труда временной занятости школьников.

– содержание муниципальных детских лагерей;

– капитальный ремонт и благоустройство муниципальных лагерей;

– летние лагеря при молодежных клубах, походы, игровые площадки на прилегающей домовой территории, летняя занятость;

– физическую культуру и спорт.

На улучшение жилищных условий нуждающихся граждан в 2025 году произведены расходы из городского бюджета в сумме 10,3 млн. руб.

В целях выявления и поощрения лучших предпринимателей города, пропаганды достижений, роли и места малого бизнеса в социально-экономическом развитии города Уфы ежегодно проводится конкурс «Лучший предприниматель города Уфы». Победители были определены по 10 номинациям.

Также были проведены отраслевые конкурсы «Лучший автосервис столицы», «Золотая куница», «Уфа туристическая», «Уфа-маркет», в которых приняло участие 1057 человек. Заслуженные награды получили 407 победителей.

В целях разработки республиканской программы по улучшению жилищных условий работников государственных и муниципальных учреждений и привлечения кадров направлены предложения в Республиканскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений по формам поддержки и механизму реализации.

Работодатели участвуют в реализации социально-значимых для города задач. Регулярно проводится:

- информационно-разъяснительная работа по легализации трудовых отношений и заработной платы, воинскому учету и другим кадровым вопросам;
- информационно-методическая работа по вопросам охраны труда и здоровья (по вопросам проведения инструктажей по охране труда, стажировок на

рабочем месте, обучению оказания первой медицинской помощи, обучению применению средств индивидуальной защиты);

- мониторинг мер поддержки предпринимательства;
- пояснения по поддержке от государства и помощь в применении;
- вебинары для поставщиков и по госзакупкам;
- мастер-классы, вебинары для самозанятых;
- масштабное информирование предпринимателей через сайты организаций, чаты сообществ, видеоконференции о принимаемых НПА и мерах поддержки.

Регулярно проводится разъяснительная работа, организуются конференции, встречи и консультации в формате он-лайн с представителями органов государственной власти. В 2025 году проведено более 37 мероприятий.

Продолжается регулярная совместная консультационно-разъяснительная работа с представителями УФНС по РБ и межрайонных ИФНС. Также для работодателей экспертами в 2025 году было проведено более 6000 индивидуальных консультаций по кадровым, бухгалтерским и юридическим вопросам (обращения на Горячую линию Компании права «Респект»).

2025 год в России проходил под эгидой Года защитника Отечества, в Республике Башкортостан - Годом поддержки участников специальной военной операции и членов их семей.

Деятельность работодателей характеризуется высокой вовлеченностью в проекты по поддержке участников СВО, их семей, личным участием в помощи бойцам на передовой, мирным жителям, живущим в зоне боевых действий.

Организуются регулярные сборы и поездки с гуманитарным грузом бойцам, мобилизованным из Республики Башкортостан: носилки, маскировочные сети, тактические носилки, рации и аккумуляторы к ним, генераторы, необходимые вещи по запросам солдат, продукты, одеяла, камуфляжная одежда, элементы экипировки, сухой душ и т.д.

Ряд предприятий города предоставляет работникам, мобилизованным на СВО, дополнительные льготы и гарантии, включая оказание материальной помощи.

Кроме того, работодатели осуществляют адресное сопровождение участников СВО и членов их семей, членов семей погибших (умерших) участников СВО.

Предприятия г. Уфы ежегодно принимают участие во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности», республиканском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам».

В коллективные договоры отдельных предприятий включены дополнительные по сравнению с законодательством льготы для работающих женщин. Например, в ОАО НИИТ нормальная продолжительность рабочего времени для женщин сокращена на 1 час в неделю с сохранением заработка. В ОАО НИИ «Солитон» предоставляется 2 дополнительных часа отдыха в месяц с сохранением заработной платы женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет.

В ПАО «ОДК-УМПО» женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, ежемесячно получают пособие из средств предприятия.

В ПАО «ОДК-УМПО», ОАО «УАПО», ОАО УАП «Гидравлика» работодатель предоставляет дополнительные льготы по оплате за содержание

ребенка в детском саду женщинам, имеющим трех и более детей, одиноким матерям и вдовам.

Профсоюзной стороной в отчетный период осуществлялся контроль соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, выполнением условий коллективных договоров и соглашений работодателями, осуществляющими деятельность на территории ГО г. Уфа РБ.

Кроме того, предприятиям оказывалось практическая помощь в заключении коллективных договоров, проводилась юридическая экспертиза коллективных договоров и приложений к коллективным договорам.

Профсоюзные комитеты совместно с работодателями ГО г. Уфа РБ принимают участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

Подводя итоги выполнения территориального соглашения за 2025 год, сторонами социального партнерства отмечено, что большая часть обязательств выполнена.

Однако, имеется 8 обязательств Соглашения, выполненных не в полном объёме:

- **Работодателями** п. 5.12 (по обеспечению в учреждениях образования доли тарифной части в составе заработной платы не менее 70%), п. 5.13 (по обеспечению своевременности выплаты заработной платы), п. 7.8. (по содействию молодым семьям в приобретении жилья и улучшению жилищных условий),
- **Администрацией** п. 5.25. (по доле окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников не менее 70% в общем фонде оплаты труда организаций),
- **Работодателями и Профсоюзом** п. 3.7. (по включение в коллективные договоры дополнительных мер поддержки по оздоровлению, пенсионному обеспечению), п. 3.8. (по включение в коллективные договоры дополнительных мер социальной поддержки ветеранов труда), п. 7.12. (по включению в коллективные договоры гарантий и льгот для молодежи),
- **Профсоюзом, Работодателями, Администрацией** п. 3.2. (по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников, членов их семей, детей, подростов и студентов в муниципальных и иных оздоровительных учреждениях).

Комиссия решила:

1. Информацию сторон о выполненных обязательствах принять к сведению.
2. Основные обязательства Территориального трёхстороннего соглашения признать выполненными. Выполненными не в полном объёме признать обязательства: Работодателями п.п. 5.12, 5.13, 7.8; Администрации п. 5.25; Работодателями и Профсоюзом п.п. 3.7, 3.8, 7.12; Профсоюзом, Работодателями, Администрацией п. 3.2.
3. Сторонам Профсоюзов, Работодателей, Администрации:
   - принять меры по выполнению в полном объёме обязательств Соглашения;
   - продолжить работу по улучшению жилищных условий работников

муниципальных учреждений.

4. Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан:

- принять возможные меры по выполнению Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в части установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений на уровне не менее 70% фонда оплаты труда учреждений;

- совместно с профсоюзной стороной рассмотреть возможность обеспечения санаторно-курортным лечением работников МБУ Управление пожарной охраны городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

5. Работодателям обеспечить выполнение норм трудового законодательства, положений коллективных договоров организаций по вопросам оплаты труда и недопущения снижения уровня ранее установленных работникам гарантий при выполнении Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждения на 2026 год.

По второму вопросу «О реализации сторонами мероприятий по развитию института наставничества»

Распоряжением Администрации ГО г. Уфа РБ от 06.11.2025 № 248-р утверждено Положение о наставничестве в Администрации ГО г. Уфа РБ, разработанное на основе подходов, содержащихся в Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации.

В целях оказания содействия сотрудникам в осуществлении наставнической деятельности подготовлен ряд методических материалов *(Кодекс наставника, Методические рекомендации наставникам, Памятка наставнику, Пример индивидуального плана наставничества)*.

В феврале 2026 года проведено обучение будущих наставников. В настоящее время формируется база данных наставников, ведется анализ и обобщение лучших практик наставнической деятельности.

В общеобразовательных организациях города реализуется система наставничества педагогических работников. Количество наставнических пар к февралю 2026 года – 464.

Для успешной интеграции молодых педагогов в профессиональное сообщество организован городской профессиональный конкурс «Педагогический дуэт – 2026». Молодые педагоги активно привлекаются к участию в конкурсе «Учитель года столицы Башкортостана – 2026», «Учитель года башкирского языка и литературы столицы Башкортостана – 2026». Управлением образования Администрации ГО г. Уфа РБ совместно с МАОУ ДО «НИМЦ» разработано и реализуется Положение об интенсиве «Школа молодого педагога». Начиная с ноября 2026 года, молодые педагоги будут посещать рабочие уроки опытных учителей своего и других районов, показывать уроки, участвовать в анализе

проведенных и просмотренных уроков.

В целях оказания методической помощи молодым учителям методисты МАОУ ДО «НИМЦ» проводят постоянно действующие семинары по отдельным предметам, мастер-классы, организовывают семинары со спикерами – опытными педагогами из г. Уфы, а также из других городов. Ежегодно в рамках августовского совещания работников образования ГО г. Уфа РБ проводятся секционные совещания для учителей, где молодые педагоги приобретают новые знания, делятся опытом и повышают свою компетентность.

В подведомственных учреждениях Управлению по культуре и искусству Администрации ГО г.Уфа РБ реализуется программа наставничества. Оказывается помощь и поддержка молодым сотрудникам, обучение как в коллективе, так и в образовательных организациях в рамках повышения квалификации или приобретения новых навыков.

Так к примеру, в библиотеках организовано внутрисистемное обучение «Школа начинающего библиотекаря». Наставниками являются заведующие филиалов, библиотекари высшей квалификации, участники и победители различных профессиональных конкурсов.

В музыкальных и художественных школах осуществляется адаптация молодых педагогов в рамках следующих мероприятий:

- представители первичной профсоюзной организации провели мероприятие в формате радиопередачи, приуроченное ко Всемирному дню действий «За достойный труд!». Акция 2025 года была посвящена теме наставничества и прошла под девизом «За достойный труд наставников!». В ходе радиопередачи сотрудники были подробно ознакомлены с целями и задачами института наставничества, его ролью в профессиональном становлении молодых педагогов, а также с мерами поддержки, предусмотренными для наставников в учреждении;

- для молодых преподавателей школы состоялся предновогодний квест «Проказы домового Удшивёнка». Мероприятие, организованное специально для новых членов коллектива, стало ярким и творческим завершением учебного полугодия, способствуя быстрой и комфортной адаптации специалистов.

МУП УфаГЭТ для оказания помощи в овладении навыками на рабочем месте, учитывая специфику профессий, в штате предприятия предусмотрены отдельные должности:

- для водителя трамвая - водитель-наставник (трамвая);

- для водителя троллейбуса - водитель-наставник (троллейбуса).

По другим профессиям и должностям адаптацию и обучение на рабочем месте осуществляют непосредственно руководители структурных подразделений.

В Управлении коммунального хозяйства и благоустройства Администрации ГО г.Уфа РБ и его подведомственных учреждениях также ведется поддержка наставляемого, который через взаимодействие с наставником при его поддержке приобретает опыт.

По информации профсоюзной стороны реализация мероприятий по развитию института наставничества проводится следующем образом:

Наставничество на предприятиях, где действуют ППО, входящие в состав Электропрофсоюза РБ ВЭП:

1. На предприятиях введены в действие приказы о системе наставничества;

2. Проводятся конкурсы по определению лучших наставников в целях привлечения работников к осуществлению роли наставника, направленной на повышение качества подготовки производственного персонала на рабочем месте, а также выявления и поощрения лучших практик наставничества и передачи опыта на производстве;

3. Организация процесса наставничества: Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и по согласованию с руководителем подразделения;

4. Мотивация наставников: Наставнику, передающему свои знания и опыт закрепленному за ним стажеру, за весь период наставничества выплачивается единовременное материальное вознаграждение.

Основной проблемой наставничества является недостаток времени для полноценного взаимодействия наставника с подопечным. Это связано с нехваткой персонала и большой текучестью кадров. Наставники перегружены работой, особенно в период ремонтной компании.

Наставничество на предприятии, где действует ППО, входящая в состав РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России - ООО «Газпром трансгаз Уфа», регламентируется Положениями о наставничестве и об адаптации.

Наставничество осуществляется для следующих категорий работников:

- наставничество для молодых специалистов сроком на 1 год помогает в профессиональном становлении;

- наставничество для новых работников и для уже работающих, не обладающих должным уровнем развития профессионального мастерства для данной должности, устанавливается сроком на 3 месяца, помогает нарастить уровень профессиональных компетенций, способствует быстрой адаптации работника.

В Обществе также реализуются следующие мероприятия:

1. конкурс «Лучший наставник», «Лучший наставник Республики Башкортостан»,

2. выступления наставников перед молодыми специалистами в рамках адаптационно-развивающей программы «Три магистрали успеха»,

3. подготовка молодыми специалистами серии заметок о наставниках на производстве для рубрики «Мой наставник»,

4. семинары (мастер-класс) в рамках реализации проекта «Школа наставников» по основным рабочим профессиям:

– машинист технологических компрессоров;
– оператор ГРС;
– трубопроводчик линейный;
– приборист;
– монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии;
– машинист экскаватора;
– оператор котельной.

5. Обучающий семинар для наставников, занимающихся организацией технической учебы рабочих, эксплуатирующих газоперекачивающие агрегаты с

газотурбинным приводом АЛ-31СТ, с демонстрацией педагогических приемов для обучения взрослых.

6. награждение наставников и преподавателей.

7. повышение квалификации преподавателей УПЦ, их стажировки на базе передовых образовательных подразделений других дочерних обществ (УПЦ ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород», Корпоративный институт ООО «Газпром трансгаз Томск», УПЦ «Газпром трансгаз Саратов»).

8. индивидуальная консультационная помощь наставникам.

Наставничество на предприятиях, где действуют ППО, входящие в состав РОСПРОФПРОМ-Башкортостан:

В коллективных договорах предприятий и организаций, входящих в РОСПРОФПРОМ-Башкортостан, содержатся положения о наставничестве (ООО «Геоспейс Технолоджис Евразия», ФБУ «Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний им. А.М. Муратшина в Республике Башкортостан»).

Наставничество на предприятиях, где действуют ППО, входящие в состав РОБ Росхимпрофсоюза:

В ООО «Башгипронефтехим» действует Положение «Организация работы с молодыми специалистами», в котором предусмотрена надбавка на период наставничества в размере 10% от оклада.

В АО «Дубитель» также предусмотрена доплата за наставничество в размере 10% тарифной ставки, которая устанавливается квалифицированным рабочим за обучение вновь принятого работника профессиональным навыкам.

В Филиале АО «НПО» «Микроген» в г.Уфа «Иммунопрепарат» действует Положение о наставничестве, в котором отражены условия мотивации деятельности наставников:

- установлена доплата в зависимости от категории закрепленных работников,
- раз в год проводится конкурс «Лучший наставник».
- нематериальная мотивация наставников (позиционирование работника как наставника, информирование о наставниках в корпоративных СМИ, присвоение почетного звания «Лучший наставник» в рамках корпоративного конкурса, преимущественное право при зачислении в кадровый резерв, поощрение работника благодарностью, почетной грамотой Общества).

В ОАО «Фармстандарт – УфаВита» разработан документ, который определяет порядок организации наставничества для персонала ОАО «Фармстандарт-УфаВИТА», в котором предусмотрено поощрение наставников в виде оплаты за обучение (наставничество). Основанием для начисления доплаты является заполненный ИПО/чек-лист и сданный квалификационный экзамен. Время обучения рассчитывается на основании записей в индивидуальном план-отчете по обучению/чек-листе.

В муниципальных организациях, где созданы и действуют первичные профсоюзные организации, входящие в состав БРО Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания, система наставничества предусмотрена в некоторых положениях по оплате труда в виде надбавок и доплат к заработной плате, а также в коллективных договорах в виде предоставления льгот и гарантий, таких как, к примеру:

предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное время работнику, за которым закреплено наставничество, предоставление ежегодных дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников, учёт результатов наставничества при проведении аттестации, поощрение наставников при их участии в конкурсах, выдвижение на награждение ведомственными и почётными грамотами, профсоюзными наградами, организация обучения наставников- членов Профсоюза в целях повышения квалификации, привлечение их к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах, форумах и т.д. Также в целях популяризации опыта работы наставников размещается информация на стендах и в социальных сетях, иных информационных системах.

Вместе с тем, предлагаемые меры поддержки наставников недостаточны для развития института наставничества и ключевой проблемой является отсутствие стимулирующих выплат или их небольшой размер, не имеющей материальной привлекательности, на фоне высокой нагрузки на наставника, что фактически исключает мотивацию на наставничество.

По информации стороны работодателей в организациях Уфы реализуются программы наставничества на рабочем месте для студентов во время производственных практик, выпускников среднего профессионального и высшего образования, молодых специалистов. Утверждаются Положения о наставничестве, Инструкции по адаптации молодых специалистов, планы по адаптации, приказы о премировании наставников, анкеты по адаптации для отслеживания и улучшения качественных и производственных показателей.

Предприятия организуют конкурсы «Лучший наставник» среди сотрудников, а также участвуют в республиканском конкурсе «Лучший наставник», организуемый Министерством семьи, труда и социальной защиты населения РБ.

В ПАО «ОДК-УМПО» за новыми работниками (учениками, студентами) закрепляется инструктор-наставник (сотрудник, непосредственно осуществляющий передачу производственного опыта и необходимых компетенций менее опытным сотрудникам), мастер-наставник (сотрудник, отвечающий за организационно-техническое обеспечение наставничества в подразделении, направляющий и контролирующий деятельность инструкторов-наставников и учеников в подразделении) и куратор-ментор (сотрудник, отвечающий за отбор и подготовку наставников, направляющий и контролирующий их деятельность в подразделении).

В ООО «Торгмастер» (ТС Байрам) за каждым вновь принятым сотрудником закрепляется опытный сотрудник («наставник») соответствующего отдела. Он сопровождает молодого специалиста в первые месяцы работы, помогает быстрее освоить рабочие процессы, познакомиться с корпоративной культурой и успешно справляться с должностными обязанностями. За успешную работу наставникам предусмотрена единоразовая премия. Такая мера призвана дополнительно стимулировать ответственность наставников и заинтересованность в качественном выполнении ими своих обязанностей.

Сторонами отмечено, что система наставничества способствует подготовке востребованных специалистов в соответствии с потребностями экономики в регионе. Это инструмент развития кадрового потенциала, который помогает сократить квалификационные разрывы, новым сотрудникам легче и быстрее пройти

адаптационный период, уменьшить текучесть кадров, снизить затраты на обучение сотрудников, увеличить производительность труда, повысить корпоративную культуру, а в сотрудничестве с образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования - получать квалифицированные кадры.

Все реализуемые мероприятия направлены на сохранение и привлечение трудовых ресурсов, в том числе молодых специалистов, в городской округ город Уфа. А также для поиска решений, учитывающих приоритеты и потребности всех сторон рынка труда.

Комиссия решила:

1. Информацию сторон о развитии наставничества принять к сведению.
2. Сторонам комиссии принять меры по расширению института наставничества, продвижению лучших практик среди организаций города.
3. Рекомендовать работодателям включить в коллективные договоры, положения о наставничестве организации следующие гарантии и льготы для молодых специалистов и наставников:

3.1. проведение работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации оценки необходимости введения института наставничества в организации, по результатам которой определяется необходимое количество наставников для наставляемых, определяется объем работы по наставничеству и возможность осуществления такой работы работниками организации в порядке совмещения профессий (должностей);

3.3. финансирование программ работы с молодежью в организациях;

3.4. установление размера и порядка доплаты за наставничество;

3.5. предоставление возможности повышения квалификации и получения специальности, профессионального роста, выделение средств на частичную компенсацию затрат работников (в том числе наставников) на платное обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

3.6. учреждение стипендий организации для работников, студентов, обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

3.7. оказание помощи наставникам в улучшении жилищных условий, исходя из финансовых возможностей организации: в приобретении жилья, в оплате первоначального взноса по ипотечному кредиту, предоставлении беспроцентных или низкопроцентных ссуд, погашение долга по ипотечному кредиту, компенсация части процентов по кредиту, предоставление жилья наставникам с возможностью последующего выкупа на льготных условиях, компенсация наставникам стоимости аренды жилья;

3.8. приоритетное право наставника в выборе периода ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков;

3.9. установление наставнику гибкого графика работы;

3.10. ходатайство о вручении наставникам государственных наград (отраслевых, региональных, ведомственных и др.), вручение наставникам памятных подарков, корпоративных знаков отличия (значки, грамоты), включение

наставников в кадровый резерв на руководящие должности в организации, приоритетное выдвижение наставников на такие должности.

4. Сторонам комиссии принять меры по широкому информированию о системе наставничества в средствах массовой информации, социальных сетях, о ежегодном праздновании Дня наставника, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2025 № 197. Приурочить чествование победителей конкурсов по наставничеству к праздничной дате.

По третьему вопросу «О соблюдении трудовых прав работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства г. Уфы»

Трудовые права работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами.

В МБУ СПБ «Калининского района» г. Уфы в 2025 году было утверждено Положение об оплате, материальном стимулировании и выплатам социального характера. Коллективный договор на 2023-2026 гг.

В 2025 году средняя зарплата составила 63 558,31 руб.

В области охраны труда были выплачены: за вредные условия труда выдано молоко 2,676 шт. по 0,5 л. на сумму 93 660,00 руб.; проведено обучение 128 чел. на сумму 172 420,00 руб.; проведен медицинский осмотр на сумму 259 436,00 руб., выдача спецодежды на сумму – 1 373 417,00 руб.; фонд социального страхования – на приобретение средств индивидуальной защиты на сумму 106 713,00 руб.

В МБУ СПБ «Орджоникидзевского района» г. Уфы в 2025 году было утверждено Положение об оплате, материальном стимулировании и выплатам социального характера. Коллективный договор на 2024-2026 гг.

В 2025 году выплата средней заработной платы составила 74 709,00 руб.

Общее количество работников, в отношении которых проведены периодические медосмотры составляет 76 человек на сумму 50 000,00 руб.

Проведена специальная оценка условий труда на сумму 83 997,23 руб. Проведено обучение по охране труда руководителей и специалистов на сумму 109 900,00 руб. На выплату гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда перечислено 508 378,90 руб.

Средства коллективной и индивидуальной защиты работников приобретены на сумму 1 251 853,39 руб.

В 2025 году произведено финансирование средств ФСС на приобретение СИЗ на сумму 49 079, 00 руб.

В МБУ СПБ «Ленинского района» г. Уфы трудовые права работников соблюдаются в полном объеме. Обращений и жалоб работников в Гострудинспекцию в РБ и надзорные органы не поступало.

В МБУ «Горзеленхоз» создана комиссия по трудовым спорам, за 2025 год жалоб не поступало.

В МБУ «СУРСИС» обязательства по обеспечению месячной заработной платы работникам в размере не ниже величины прожиточного минимального размера оплаты труда выполняются. Заработная плата доводится до минимального

размера оплаты труда путем установления доплаты до МРОТ.

С 01.04.2025 г. произведено повышение месячной тарифной ставки первого разряда с 5 796,00 рублей до 5 912,00 рублей (на 2%).

В 2025 году тарифная ставка первого разряда пересмотрена следующим муниципальным бюджетным учреждениям в сфере благоустройства:

№ п/п	Наименование предприятия, учреждения	Размер тарифной ставки, с какой даты установлена	Размер тарифной ставки, с какой даты установлена	Темп роста, %
1.	МБУ «Горзеленхоз» ГО г.Уфа	5 796,0 руб. с 01.01.2024	5912,0 руб., с 01.04.2025	102%
2.	МБУ «СУРСИС» ГО г.Уфа	5 796,0 руб. с 01.01.2024	5912,0 руб., с 01.04.2025	102%
3.	МБУ по благоустройству районов ГО г. Уфа	5 796,0 руб. с 01.01.2024	5912,0 руб., с 01.04.2025	102%

В соответствии с постановлением Администрации ГО г.Уфа РБ № 1924 от 09.10.2025 работникам муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства увеличена доплата за интенсивность труда в зимний и летний период и размеры ежемесячной премии.

В МБУ «Горзеленхоз» ГО г. Уфа РБ среднемесячная заработная плата за 2024 год составила 48 449,12 руб., за 2025 год 52 964,93 руб. рост составил 109,3%.

МБУ «СУРСИС» ГО г. Уфа РБ среднемесячная заработная плата за 2024 год составила 46 741,10 руб., за 2025 год 57 543,87 руб. рост составил 123%.

В МБУ по благоустройству районов городского округа город Уфа РБ среднемесячная заработная плата за 2024 год составила 46 741,10 руб., за 2025 год 51 911,00 руб. рост составил 112%.

В ходе ведомственного контроля соблюдения трудового законодательства выявленные нарушения устранялись в полном объеме установленные сроки. Данные нарушения возникли в связи с недостаточным уровнем квалификации соответствующих специалистов. Обращений о нарушении трудовых прав от работников учреждений сферы благоустройства не поступало.

В текущем году планируется изменение организационно-правовой формы МБУ по благоустройству районов в казенные учреждения, что не влечет за собой изменения условий трудовых договоров и, соответственно, нарушений трудовых прав работников.

Комиссия решила:

1. Информацию принять к сведению.
2. Управлению коммунального хозяйства и благоустройства Администрации ГО г.Уфа РБ внести предложение о повышении тарифной ставки 1 разряда по оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере благоустройства.

3. Руководителям муниципальных учреждений в сфере благоустройства провести обучение по вопросам кадрового делопроизводства, охраны труда и оплаты труда соответствующих специалистов.

4. Профсоюзу работников предприятий жизнеобеспечения Республики Башкортостан оказать содействие руководителям муниципальных учреждений в организации обучения по вопросам трудового законодательства.

5. Сторонам продолжить контроль соблюдения трудового законодательства в сфере благоустройства.

Протокол вел
начальник Управления кадрового обеспечения
и муниципальной службы
Администрации ГО г.Уфа РБ Д.К. Вильданов

Координатор стороны, представляющей Администрацию городского округа город Уфа Республики Башкортостан	Координатор стороны, представляющей Координационный совет организаций профсоюзов городского округа город Уфа Республики Башкортостан	Координатор стороны, представляющей Объединение работодателей городского округа город Уфа Республики Башкортостан
Р.М. Хазиев	Г.Ф. Мирошниченко	О.Л. Одинокова