



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Досье профактивиста № 141**

**СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА:  
СТАБИЛЬНОСТЬ И ЗАЩИТА  
ЧЕЛОВЕКА ТРУДА**

**Екатеринбург  
2016 год**

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**Департамент социально-трудовых отношений**

**Досье профактивиста № 141**

**СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА:  
СТАБИЛЬНОСТЬ И ЗАЩИТА  
ЧЕЛОВЕКА ТРУДА**

**Екатеринбург  
2016 год**

## **СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА - 2016**

**были сформулированы Федерацией независимых профсоюзов России и Международной организации труда на международной конференции по практическому достижению целей МОТ**

### **Стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства**

**Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.**

#### **1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства.**

**Необходимо:** Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

#### **В Свердловской области:**

Согласно областного трехстороннего соглашения между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей и Правительством Свердловской области на 2015-2017 годы п. 1.10 указано, что в целях взаимодействия сторон социального партнерства при разработке проектов законов Свердловской области и проектов нормативных правовых актов Правительства Свердловской области, исполнительные органы государственной власти Свердловской области, осуществляющие разработку данных проектов, затрагивающих социально-трудовые отношения, до начала процедуры согласования направляют указанные проекты Профсоюзам и Работодателям и учитывают мнение сторон при их дальнейшем принятии.

➤ **Поручения по протоколу совещания председателя правительства РФ Д.А. Медведева от 09.09.2016г. № ДМ-П12-58пр «О вопросах охраны труда и трудовых отношений».**

#### **Пункт 14 протокола.**

**«Рекомендовать органам государственной власти субъектов РФ принять нормативные правовые акты, обеспечивающие условия для участия региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых**

актов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в соответствии со статьей 35.1. ТК РФ.

О результатах проинформировать Минтруд России до 1 февраля 2017 года».

## **2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

### **В Свердловской области:**

В области действуют около 4000 коллективных договоров, в которых включены основополагающие вопросы в сфере социально-трудовых отношений.

Кроме того, действуют 33 территориальных соглашений и 21 отраслевых соглашений, в которые включаются вопросы социально-трудовых отношений.

## **3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности создания постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

**В Свердловской области:** постоянно действующими органами социального партнерства являются:

- на региональном уровне – областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- на территориальном уровне – территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- на отраслевом уровне – отраслевая трехсторонняя комиссия;
- на уровне предприятия, организации – двусторонняя комиссия для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений.

#### **4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

##### **В Свердловской области:**

Действие областного трехстороннего соглашения охватывает почти 800 тыс. трудящихся области.

#### **5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.**

**Необходимо:** Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций профсоюзов.

##### **В Свердловской области:**

Действуют внештатные городские (районные) юридические консультации при координационных советах профсоюзов в 40 муниципальных образованиях (Полевской, Первоуральск, Талица, Ирбит, Верхняя Пышма, Богданович и др.).

#### **6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части уточнения видов участия представителей работников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).

Внесение изменений в Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации.

##### **В Свердловской области:**

Согласно п.7.29 областного трехстороннего соглашения профсоюзы инициируют включение в проекты коллективных договоров положений об участии профсоюзов в распределении прибыли как части прибавочного продукта и формировании фонда стимулирования предприятия.

## Стандарты достойного труда в сфере заработной платы

Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

3 октября - вступили в силу законодательные акты о повышении ответственности работодателей за нарушения в сфере оплаты труда. Это добились профсоюзы!

### **Новые штрафы**

➤ С 3 октября проценты за задержку с выплатой зарплаты увеличатся вдвое: при задержке более 15 дней денежную компенсацию нужно начислять, применяя 1/150 ключевой ставки. Сейчас – 1/300.

➤ Вводится новый штраф за месячную оплату труда меньше МРОТ – от 30 000 до 50 000 руб.

➤ Штрафы за задержку выплаты зарплаты:

На кого накладывают штраф	сейчас	после 3 октября 2016 г.
Руководитель	1 000 ÷ 5 000 руб. либо предупреждение	10 000 ÷ 20 000 руб. либо предупреждение
Организация	30 000 ÷ 50 000 руб.	30 000 ÷ 50 000 руб.
ИП	1000 ÷ 5 000 руб.	1000 ÷ 5000 руб.
<b>Повторное нарушение</b>		
Руководитель	10 000 ÷ 20 000 руб. либо дисквалификация до 3 лет	20 000 ÷ 30 000 руб. либо дисквалификация до 3 лет
Организация	50 000 ÷ 70 000 руб.	50 000 ÷ 100 000 руб.
ИП	10 000 ÷ 20 000 руб.	10 000 ÷ 30 000 руб.

➤ Штрафы за уклонение от заключения трудового либо гражданско-правового договора:

На кого накладывают штраф	сейчас	после 3 октября 2016 г.
Руководитель	1 000 ÷ 5 000 руб. либо предупреждение	10 000 ÷ 20 000 руб. либо предупреждение

На кого накладывают штраф	сейчас	после 3 октября 2016 г.
Организация	30 000 ÷ 50 000 руб. либо приостановка деятельности на срок до 90 суток	50 000 ÷ 100 000 руб.
ИП	1000 ÷ 5 000 руб. либо приостановка деятельности на срок до 90 суток	5 000 ÷ 10 000 руб.
<b>Повторное нарушение</b>		
Руководитель	Дисквалификация на 1-3 года	Дисквалификация на 1-3 года
Организация	—	100 000 ÷ 200 000 руб.
ИП	—	30 000 ÷ 40 000 руб.

➤ Чтобы *обжаловать задержку зарплаты работнику по новому закону дается 1 год вместо 3 месяцев сейчас*. А восстанавливать работника в его трудовых правах будут суды не только по месту нахождения работодателя, но и по месту жительства работника.

➤ Также 30 августа т.г. на встрече с Президентом Путиным В.В. председатель ФНПР Шмаков М.В. предложил *поставить выплату зарплаты в приоритеты перед другими платежами, в том числе и налоговыми*. Профсоюзы данную инициативу активно поддерживают.

# **1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

## **В Свердловской области:**

Зарплата в России по-прежнему не выполняет своей главной функции – воспроизводственной. Около 9% работников в стране получают зарплату ниже прожиточного минимума, а это означает уровень нищеты. По расчетам ФНПР минимальный потребительский бюджет - 24 тысячи рублей в месяц, 60% работников получают зарплату ниже этой суммы. Неслучайно сегодня ФНПР говорит о политике «затягивания поясов»: сокращено финансирование отраслей социальной сферы, не проведена индексация фонда оплаты труда бюджетников, понижены целевые показатели путем изменения методики расчета средней зарплаты.

В Свердловской области средняя зарплата сейчас - 31 691 руб. Она выросла по сравнению с 2015 годом, однако ее покупательная способность остается на прежнем уровне.

**2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.**

**Необходимо:** Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**В Свердловской области:**

Данная норма прописана в 26% коллективных договоров.

**3. Минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

**В Свердловской области:**

462 тыс. человек имеют доходы на уровне или ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. По данным статистического обследования, проведенного территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Свердловской области, неквалифицированных рабочих в области – почти 86 тыс. чел.

**Покупательная способность населения Свердловской области**

период	Числ. занятых в экономике обл., тыс. чел.	СЗП руб.	ИПЦ %, к предыдущ. году	Реальная зар.плата руб	Ср. ПМтр. руб	Покуп. Способность СЗП/ПМтр
<b>2000г.</b>	<b>1708,0</b>	<b>2273,8</b>	<b>123,16</b>	<b>1846,2</b>	<b>1158</b>	<b>1,96</b>
<b>2008</b>	<b>1625,3</b>	<b>17308</b>	<b>114,8</b>	<b>15076,6</b>	<b>4699</b>	<b>3,68</b>
<b>2010</b>	1582,8	19590	110,0	17809	5975	3,28
<b>2012</b>	<b>1574,1</b>	<b>25715</b>	<b>107,3</b>	<b>23965</b>	<b>7160</b>	<b>3,59</b>
<b>2014</b>	1524,6	29743	110,6	26892	8208	3,62
<b>2015</b>	1491,3	30979	114,0	27174	9802	3,16
<b>2016г. (8 мес.)</b>	<b>1526,5</b>	<b>31691</b>	<b>103,9</b>	<b>30501</b>	<b>10422</b>	<b>3,04</b>



## **МРОТ по РФ**

с 01 июля 2000г. - 132 руб.  
с 01 января 2009г. – 4330 руб.  
с 01 июля 2016 г. – 7500 руб.

## **МЗП по Свердловской области**

с 01 октября 2007 г. – 2900 руб.  
с 01 января 2009 г. - 4330 руб.  
с 01 июля 2015 г. - 8154 руб.  
с 01 июля 2016 г. – 8862 руб.

### **4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления понятия «квалификация».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда.

#### **В Свердловской области:**

Доля постоянной части заработной платы (тарифная ставка, должностной оклад) установлена в минимальных стандартах профсоюзов («...не менее 50%»).

В 10 соглашениях и 34% коллективных договоров оговорена доля постоянной части зарплаты - 50-60%.

### **5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях и коллективных договорах механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

#### **В Свердловской области:**

Норма установлена в минимальных стандартах профсоюзов («...ежеквартальная индексация тарифной ставки первого разряда (оклада)...»). В 64% коллективных договоров прописано обязательство работодателя по индексации заработной платы, либо ежеквартально, либо один раз в год.

### **Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью**

**Эффективная занятость** – максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и

**повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.**

### **1. Полная занятость населения**

*(Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы)*

**Необходимо:** Принятие государственной программы по содействию занятости населения.

#### **В Свердловской области:**

Действует государственная целевая программа по содействию занятости населения.

В Свердловской области ситуация на рынке труда сегодня относительно стабильная. Если сравнивать с кризисом 2009 года, то сейчас уровень безработицы в 3 раза меньше.

### **2. Стабильная занятость населения**

*(Стабильная занятость – это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработок, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, - тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости.)*

#### **Необходимо:**

По РФ с 03.10.2016г. установлены штрафы за уклонение работодателей от заключения трудового, либо гражданско-правового договора.

#### **В Свердловской области:**

Существует банк данных вакантных рабочих мест (свободных должностей) с гибким графиком работы: неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей, работой на дому.

#### **На 3 октября 2016г.**

- количество вакансий – 32999
- количество безработных - 31838 чел.
- уровень регистрируемой безработицы – 1,40 %
- количество работников,  
находящихся в режиме неполной занятости – 6799 чел.
- количество работников, находящихся в простое – 386 чел.
- количество предприятий, заявивших о массовых сокращениях – 163

### **3. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда, получивших профессиональное образование**

**Необходимо:** Разработка прогноза развития отраслей и регионов с целью определения потребности предприятий в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения предприятий и диверсификации экономики.

Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда.

#### **В Свердловской области:**

Норма установлена вариативными стандартами профсоюзов, закреплена в 8% действующих коллективных договоров («осуществление целевой контрактной подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования, создание условий для их закрепления на предприятии...»).

#### **3.1. Востребованность молодежи на рынке труда**

**Необходимо:** Внесение изменений в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

#### **В Свердловской области:**

Уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 16 до 29 лет в общей численности безработных составляет 27,8%.

#### **3.2. Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы**

**Необходимо:** Введение специальной главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу работодателям, присоединившимся к региональным (отраслевым, межотраслевым) соглашениям.

#### **В Свердловской области:**

Демпинг дешевой и бесправной рабочей силы трудовых мигрантов приводит к консервации низкого уровня оплаты и производительности труда, нечестной конкуренции на рынке труда, тормозит модернизацию экономики, ухудшает перспективы занятости российских граждан в отдельных отраслях экономики. В рамках действующего с 2016 года запрета заемного труда Федеральный закон о занятости обязывает работодателей учитывать мнение профсоюза при привлечении стороннего персонала для временных работ, связанных с расширением производства, если количество заемных работников превышает 10% работников предприятия. ФНПР ориентирует свои членские организации на снижение этого процента в отраслевых и областных соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений.

Необходимо усиление взаимодействия профсоюзов с органами исполнительной власти на региональном и местном уровнях по выявлению нелегальной занятости и недопущению «серых зарплат».

#### **4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника**

**Необходимо:** Обеспечение частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования всех уровней.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

##### **В Свердловской области:**

Норма установлена в минимальных и вариативных стандартах профсоюзов.

74% коллективных договоров содержат обязательство работодателей по обеспечению профессионального обучения работников.

Минтрудом России для создания комплексных требований к квалификации работника утверждено более 800 профессиональных стандартов. По мнению профсоюзных экспертов, качество многих из них требует системной доработки. Планы по организации применения профессиональных стандартов должны утверждаться с учетом мнения профсоюзов для того, чтобы защитить работников от возможного нарушения их прав. Внедрение профстандартов не должно стать причиной незаконного увольнения, увеличения объема нагрузки, снижения зарплаты.

Совет директоров  
Открытого акционерного  
общества (ПАО) \_\_\_\_\_  
Генеральный директор

\_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_

Профсоюзный комитет  
Открытого акционерного  
общества (ПАО) \_\_\_\_\_  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2017 - 2019 гг.**

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО(ПАО)**

\_\_\_\_\_

Утвержден на конференции работников

\_\_\_\_\_

Протокол № от \_\_\_\_\_ 20 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (примерный образец)

---

(наименование работодателя (филиала, представительства,  
иного обособленного структурного подразделения),  
индивидуального предпринимателя)  
на \_\_\_\_\_ год

### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице \_\_\_\_\_  
(наименование работодателя\*)  
и работниками в лице профсоюзного комитета \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_,  
(наименование работодателя\*)  
представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

---

\* Организация - (филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение), индивидуальный предприниматель

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников \_\_\_\_\_, защищающим их интересы при про ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию \_\_\_\_\_ в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников \_\_\_\_\_, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым и региональным соглашениями по \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ годы.  
(наименование соответствующей отрасли, субъекта РФ)

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере \_\_\_\_% установленного профсоюзного взноса.

(ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК)

(Примечание: ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации должны быть не менее 100% профсоюзного взноса.)

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях \_\_\_\_\_ (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных, форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;



2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов

по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.18. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности

---

*(наименование работодателя)*

присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.6. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.7. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.8. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.9. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.15. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.16. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями дочерних предприятий и структурных подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК);

3.2.6. предусмотреть на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.7. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.8. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.9. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.10. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.11. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

Возможен также вариант разработки отдельной программы сохранения, развития кадрового капитала предприятия и оформление ее в виде приложения;

3.2.12. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.13 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) вариант I - члены профсоюза(ов),  
вариант II - руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.15. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- в) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- г) отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;



е) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.16. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.17. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.18. принимать решение о судьбе организации с учетом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.2.19. выплачивать пенсию в размере \_\_\_\_\_ в течение \_\_\_\_\_ месяцев (лет) до назначения и выплаты пенсии в установленном законом порядке работникам предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно;

3.2.20. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее \_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.21. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.22. создать страховой фонд социальной поддержки временно незанятых работников и отчислять в него \_\_\_\_ % фонда заработной платы;

3.2.23. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.24. устанавливать работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в размере \_\_\_\_ %.

3.2.25. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.26. доплачивать в течение \_\_\_\_ за счет средств работодателя \_\_\_\_ процентов минимальной оплаты труда к пособию, выплачиваемому уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного.

Оказывать:

а) материальную помощь в размере \_\_\_\_% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу;

б) предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере \_\_\_\_% стоимости;

в) возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере \_\_\_\_% стоимости;

г) оплачивать услуги здравоохранения в размере \_\_\_\_% стоимости;

3.2.27. устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом в случае угрозы банкротства обязательное условие инвестиционного или коммерческого конкурса, при котором должны сохраняться профиль производства и не менее 70% рабочих мест. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям (Приложение № 2 к коллективному договору);

3.2.28. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

г) увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором (в т.ч. негосударственное пенсионное страхование, сохранение на 2-3 года средней заработной платы при досрочном выходе на пенсию и др.);

е) обеспечение выполнения плана строительства (приобретения) жилья работников, а также для переселения пенсионеров и высвобождаемых работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (при необходимости).

Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК), определяются настоящим коллективным договором (при необходимости - предусмотреть конкретные случаи и размеры этих пособий).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников

## **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных участков производства определена и отражена в Приложении № 3.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №4 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №5 к коллективному договору) (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.3. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте, утверждаемым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 299, 300, 301 ТК).

4.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК) (Приложение № 6 к коллективному договору).

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 3, 7):

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);
- в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);
- г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1. на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

## **Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 8 к коллективному договору) (ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст. 133 ТК).

6.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда (Приложение № 9 к коллективному договору). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену - 40% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время - соответственно 20%.

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада).

В коллективном договоре можно предусмотреть иное;

г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

д) выплачивать надбавку за профмастерство в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24% к тарифной ставке, включая доплаты за условия труда и напряженность норм, в зависимости от присвоенного рабочему разряда в порядке, установленном Положением (Приложение № 10 к коллективному договору). Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

е) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, а также на горячих участках, конвейерах, поточных и автоматических линиях, и предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 11 к коллективному договору) (ст.ст. 146 и 147 ТК);

ж) оплачивать труд рабочих-повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК);

з) оплачивать труд рабочих-сдельщиков по расценкам выполняемой работы. В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница;

и) производить надбавку за вахтовый метод организации работ в размере 50-75% тарифной ставки 1-го разряда;

к) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

л) производить доплаты за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, с численностью рабочих до 10 человек в размере до 10%, свыше 10 - до 25 человек - до 15%, свыше 25 человек - до 20% тарифной ставки. Доплаты за руководство бригадой и их размеры устанавливаются по договоренности сторон и выплачиваются, как правило, при условии выполнения бригадой производственных заданий с высоким качеством продукции;

м) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 12 к коллективному договору).

Примечание: данное Положение может содержать в дополнение к производимой индексации в соответствии с ТК ежеквартальное повышение тарифных ставок и окладов работников в зависимости от результатов хозяйственной деятельности;



н) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 13 к коллективному договору);

о) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 14 к коллективному договору);

п) производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК);

р) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

с) производить оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, в соответствии со ст. 156 ТК;

т) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением). Стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям работодателя производить конкретно в следующие сроки:

Подразделения	дата выплаты зарплаты
---------------	-----------------------

	I половина
--	------------

	II половина
--	-------------

1.	
----	--

2.	
----	--

3.	
----	--

4.	
----	--

Управление делами, службы управления,	
---------------------------------------	--

Дирекция	
----------	--

у) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК);

ф) предоставить структурным подразделениям работодателя право самостоятельно устанавливать формы оплаты и стимулирования труда в пределах выделенных на эти цели средств, по согласованию с профсоюзным комитетом;

х) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

ц) производить выплату заработной платы в денежной форме.

По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (неденежной) форме (ст. 131 ТК).

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.7. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников определить максимальный разрыв между категориями высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников (например, кратность соотношения 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников (от общей численности) не должна превышать 3-5 раз).

6.8. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

6.9. Сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК).

6.10. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК).

Примечание: учитывая экономические факторы у конкретного работодателя, в коллективном договоре может быть предусмотрено, что при исчислении средней заработной платы могут учитываться другие периоды: 3, 6 месяцев.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций надо стремиться договориться об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев ст. 139. При переговорах акцент делать на том, что в коллективных договорах могут улучшаться нормативы по сравнению с нормативами трудового законодательства.

Часть шестая данной статьи позволяет записать в коллективный договор иной период для расчета средней заработной платы, если это направлено на улучшение положения работников.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

6.11.2. осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 15 к коллективному договору);

6.11.3. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.11.4. проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.12.2 предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения (ст. 160 ТК) с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования.

Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в настоящем договоре (ст. 48 ТК).

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

6.13.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.13.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.13.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.13.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.13.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделить в 20\_\_ году \_\_\_\_\_ рублей, распределив их по производствам:

цех (отдел, производство) \_\_\_\_\_ рублей;

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на \_\_\_\_\_, от профсоюзного комитета на \_\_\_\_\_.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;  
в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;  
г) санитарно-бытовому обеспечению;  
д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений  
(Приложение № 16 к коллективному договору).

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить, свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК) (Приложение № 17 к коллективному договору);

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК, ст. 255 НК);

7.5.6. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК);

7.5.7. обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами;

7.5.8. обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку (перечню) (Приложение № 18 к коллективному договору). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

7.5.9. организовать выдачу бесплатно молока или других равноценных продуктов (0,5 л в смену), лечебно-профилактического питания, мыла (\_\_\_\_\_ грамм в месяц), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложения № 19, 20) (ст. 222 ТК);

7.5.10. проводить поэтапную спецоценку условий труда на рабочих местах с участием представителей профсоюзного комитета.

7.5.11. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.12. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателей (организаций), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

(Общая сумма может быть иной...);

7.5.13. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.14. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.15. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета (например, выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, доплата к должностным окладам и др.);

7.5.16. создать фонд охраны труда;

7.5.17. обеспечить работу заводских и цеховых медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.5.18. либо создать в \_\_\_\_\_ году медицинские пункты для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в производствах (или в организации);

7.5.19. либо принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников, развитию здравпунктов, созданию медико-санитарной части, санатория-профилактория, детских оздоровительных лагерей за счет собственных средств.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, его участках, цехах, производствах;

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха;

7.6.7. организовать "Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда".

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения



Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о внедрении тендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления тендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия.

8.1.1. Составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

8.1.2. Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

а) сколько всего рабочих мест;

б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;

в) составить "паспорт" рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;

г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;  
д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами и работницами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

8.1.3. Провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;

осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают работники и работницы.

8.1.4. Разработать правила служебного продвижения работников с учетом тендерного подхода.

8.1.5. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам.

Разработать и внедрять системы поддержки работников с семейными обязанностями (на уровне организаций это могут быть системы непосредственной материальной поддержки, на других уровнях - поддержка через изменение набора товаров и услуг потребительских корзин, через снижение налоговой нагрузки с предприятий, возлагающих на себя высокие социальные обязательства и т.д.).

Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы, в условиях временного сокращения (спада) производства, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.6. организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (создание временных трудовых коллективов для решения возникающих в организации и в регионе задач, создание малых предприятий и др.);

8.1.7. организовать надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

8.1.8. переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

8.1.9. оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.10. выделить \_\_\_ рабочих мест в \_\_\_\_ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов;

8.1.12. организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам;

8.1.13. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.14. установить для женщин, имеющих детей в возрасте \_\_\_\_ (до 8-10 лет), сокращенную \_\_\_\_ (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

8.1.15. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.16. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.17. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант: 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве \_\_\_\_\_ (одного, двух дней) в месяц;

8.1.18. сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в ... цехах (участках) (указать количество согласно приложению). Создать в цехах ... кабинеты психологической разгрузки, в цехах ... - оздоровительные комплексы.

Женщинам - работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно, кроме пособия из средств социального страхования, выплачивать материальную помощь за счет средств предприятия в размере \_\_\_\_\_ прожиточного минимума в субъекте Федерации.

Проводить бесплатное лечение беременных женщин в санатории-профилактории работодателя.

Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя:

- а) многодетные семьи работников, имеющих 3-х и более детей;
- б) семьи работников, получивших трудовое увечье в организации;
- в) семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы;
- г) \_\_\_\_\_
- д) \_\_\_\_\_.

Многодетным семьям работников, имеющих трех и более детей, дети которых посещают городские детские дошкольные учреждения, производить выплату материальной помощи в размере \_\_\_\_\_ родительской платы.

8.2. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК);

- а) работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265-272 ТК);
- б) лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК);
- в) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292 ТК);
- г) работников, занятых на сезонных работах (ст.ст. 293-296 ТК);
- д) лиц, работающих вахтовым методом (ст.ст. 297-302 ТК);
- е) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.ст. 313-327 ТК);
- ж) работников транспорта (ст.ст. 328-330 ТК);
- з) педагогических работников (ст.ст. 331-336 ТК);
- и) руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации (ст.ст. 273-281 ТК);
- к) медицинских работников (ст. 350 ТК);
- л) других категорий работников;
- м) стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст. 251-351 ТК).

## **Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых мастеров.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

9.4. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.6. Работодатель обязуется выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям - (в возрасте до 30 лет):

9.6.1. возвратившимся на работу в организацию после военной службы;

9.6.2. на строительство жилья в размере до 100% его стоимости, с частичным погашением средств и процентов за кредит при рождении детей;

9.6.3. проживающим в сельской местности (геологические экспедиции (партии), трасса газопроводов, нефтепроводов, территориально удаленные

населенные пункты) - на строительство или приобретение жилья - за счет средств работодателя;

9.6.4. на обзаведение домашним хозяйством (например, в размере пятикратной суммы годового заработка) со сроком погашения, начиная с пятого года работы в организации.

Работодатель обязуется предусмотреть на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

9.7. Молодым специалистам, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор:

9.7.1. производится единовременная выплата для обустройства в размере 50-кратного минимального размера оплаты труда в организации;

9.7.2. выплачивается беспроцентная ссуда (10-20 тыс. рублей), например, на обзаведение хозяйством с условием возврата после 3-х лет работы в течение последующих 5 лет;

9.7.3. оказывается помощь в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка, приобретении необходимых строительных материалов, обеспечении транспортом.

9.8. Работникам в возрасте до 35 лет предоставляются кредиты сроком до 10 лет со следующим порядком снижения суммы возврата:

а) при рождении первого ребенка - на 20%;

б) второго ребенка дополнительно на 30%;

в) третьего ребенка дополнительно на 25%;

г) при участии молодых семей в воспитании детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - на 25%.

9.9. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.10. Производить ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в учебных учреждениях, направленным на учебу организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения. Учреждать стипендии работодателя и профсоюзного комитета.

9.11. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

9.12. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.13. Выделить целевое финансирование на подготовку молодых кадров, как за счет работодателя, так и из средств профсоюзного бюджета профсоюзной организации.

Стороны договорились также, что в целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель:

Предусмотрит выделение \_\_\_\_\_ (перечисляются конкретные рабочие места и их количество) в цехах (на участках) для преимущественного замещения лицами моложе 18 лет, отвечающих психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующих целям формирования их профессиональных качеств.

Будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

Исходя из потребности работодателя в инженерно-технических, кадрах, направлять молодежь на учебу с отрывом от производства на договорной основе и выплачивать студенту производственную стипендию на весь период обучения.

Кроме основной стипендии, выплачивать надбавку за качество учебы в следующих размерах:

а) за успеваемость на "хорошо" и "отлично" - 25% от размера установленной стипендии;

б) за успеваемость на "отлично" - 50% от размера установленной стипендии. В случае, если студент после окончания учебы без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору перед организацией, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время учебы стипендию, надбавки, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с его учебой.

Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым в армию, в размере \_\_\_\_\_ рублей;

предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере \_\_\_\_\_ руб. (вариант - не менее 5 минимальных размеров оплаты труда на данном предприятии), для соответствующего обустройства.

Предусмотреть \_\_\_\_\_ тыс. руб. в плане социального развития предприятия на выделение ссуд молодым рабочим на социально-бытовые нужды.

Размеры ссуд и сроки их погашения определяются в специальном Положении, утвержденном работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.14. Профсоюзный комитет обязуется:

9.14.1. создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.14.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.14.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.14.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.14.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;

9.14.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.14.7. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

9.14.8. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК);

9.24.9. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.14.10. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на:

- оздоровление детей;

- финансирование углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

10.1.3. обеспечить заключение (с учетом мнения профсоюзного комитета) договоров со страховыми медицинскими организациями на обязательное и

добровольное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.6. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.1.7. производить полную или частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании, если эти виды помощи не подле

Гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости; возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

10.1.8. обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением - по заключению врача;

10.1.9. обеспечить содержание ведомственных детских дошкольных учреждений, баз отдыха, детских оздоровительных лагерей;

10.1.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период летних, осенних, зимних и весенних каникул и в детских санаториях не менее \_\_\_\_\_ детей работников;

10.1.11. оказывать финансовую поддержку оздоровительным лагерям и другим объектам социально-культурной сферы, сохранять материальную базу детского отдыха, здравпунктов, медико-санитарных частей, поликлиник, санаториев-профилакториев, не допускать их закрытия и перепрофилирования без согласования с профсоюзным комитетом;

Принимать меры к улучшению организации медобслуживания работников, в том числе путем заключения договоров с лечебно-профилактическими учреждениями для медобслуживания работников по цеховому принципу.

Представлять списки работников в муниципальные учреждения здравоохранения для проведения дополнительной диспансеризации за счет бюджетных средств.

10.1.12. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью \_\_\_\_ рублей за счет средств предприятия и других финансовых источников;



10.1.13. оздоровить в \_\_\_\_\_ году не менее \_\_\_\_\_ работников и членов их семей, в т.ч. \_\_\_\_\_ человек в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми. При этом путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счет средств социального страхования на сумму \_\_\_\_\_ тыс. руб. и за счет средств работодателя, предусмотренных на социальное развитие, на сумму \_\_\_\_\_ тыс. руб. всего за \_\_\_\_\_ год;

10.1.14. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

10.1.15. выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших работников до \_\_\_\_% (варианты: 3-5-7%) путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств предприятия;

10.1.16. предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей работодателю поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

10.1.17. обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

10.1.18. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

10.1.19. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

10.1.20. производить работникам и пенсионерам компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинского обслуживания;

10.1.21. организовать дополнительное пенсионное страхование работников за счет средств работодателя;

10.1.22. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.2.2. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.4. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.5. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.6. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию.

10.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу  
- по дополнительной диспансеризации работников за счет бюджетных средств;

- по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (с оформлением стендов, организацией лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни и снижению трудопотерь по временной нетрудоспособности. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в сфере труда.

### **Жилищно-бытовое обслуживание**

10.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

10.3.1. совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

10.3.2. расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения организации через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья работникам, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами;

10.3.3. содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, предоставления преимущества в выделении льготных кредитов работникам, которые передают предприятию в счет погашения этих средств имеющиеся у них пригодные для проживания жилые помещения на праве собственности в порядке, предусмотренном жилищным законодательством РФ;

10.3.4. утвердить согласованное с профсоюзным комитетом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам предприятия на приобретение жилья (Приложение № 21 и № 22 к коллективному договору).

Продолжить предоставление отдельным категориям работников бесплатного жилья по договорам социального найма:

10.3.5. инвалидам ВОВ и семьям погибших участников войны;

10.3.6. членам семей работников, погибших в результате несчастного случая по вине предприятия;

10.3.7. работникам, переведенным по служебной необходимости в другую местность;

10.3.8. инвалидам труда I и II группы;

10.3.9. работникам, имеющим право получения бесплатного жилья согласно федеральному законодательству (в порядке, установленном жилищным законодательством);

10.3.10. Героям Советского Союза, Героям Соцтруда, Героям России (п. 3 ст. 5 Закона РФ "О статусе Героев ... РФ");

10.3.11. гражданам, проживающим в аварийных домах;

10.3.12. гражданам, с активной формой туберкулеза (в порядке, установленном жилищным законодательством РФ);

10.3.13. приглашенным на предприятие специалистам в связи с производственной необходимостью (по соглашению сторон).

На все эти цели выделить \_\_\_\_\_% жилья в \_\_\_\_\_ году и \_\_\_\_\_% в \_\_\_\_\_ году.

10.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе предприятия, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

10.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц за одно койко-место по ценам первого квартала.

В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с утвержденным муниципальной властью порядком.

В случае необходимости при низких доходах работников работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может установить компенсационные выплаты в размере \_\_\_\_\_% стоимости проживания в семейном общежитии.

10.6. Работодатель и профсоюзный комитет информируют работников о состоянии жилищного фонда и его использовании.

Общественное питание на производстве

10.7. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания на участках производства. В этих целях:

Работодатель обязуется:

10.7.1. организовать на производстве общественное питание в \_\_\_\_\_ столовых (буфетах) из расчета не менее ... посадочных мест;

10.7.2. для работников, не пользующихся столовой (буфетом), организовать комнаты (места) для приема пищи. Норма - 25 мест на 100 работающих;

10.7.3. предоставлять бесплатно предприятиям общественного питания на производстве помещения с освещением и отоплением, топливом, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торгово-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых, буфетов и столов заказов в организации, а также транспорт для перевозки продуктов;

10.7.4. организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников (по соглашению сторон).

10.8. Каждый работник ежедневно имеет право на бесплатные или частично оплачиваемые обеды, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер предоставляемой дотации определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Бесплатными обедами из расчета \_\_\_\_ рублей за обед обеспечиваются работники ночных смен, а также работники производств с вредными и особо вредными условиями труда, беременные женщины. Другим работникам основного производства обеды предоставляются за \_\_\_\_% их стоимости с выдачей соответствующих талонов.

10.9. Стороны договорились, что стоимость талонов на питание индексируется одновременно с индексацией заработной платы в организации.

### **Культура, спорт, вопросы быта**

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.10. Работодатель:

10.10.1. передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные ею объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

10.10.2. обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК);

10.10.3. отчисляет профсоюзному комитету денежные средства в сумме \_\_\_\_ тыс. (млн.) рублей на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: \_\_\_\_% от фонда заработной платы работников (ст. 377 ТК);

10.10.4. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.10.5. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.10.6. не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия с профсоюзным комитетом;

10.10.7. при отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно согласно графикам сменности, если расстояние от места проживания до места работы составляет более трех километров.

10.11. Профсоюзный комитет:

10.11.1. направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов

на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

10.11.2. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. выделять средства для поощрения победителей экономического соревнования за звание "Лучший по профессии" в соответствии с Положением об этом соревновании;

11.1.2. поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с

50-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.

55-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.

60-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.;

11.1.3. установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работника предприятия:

в размере \_\_\_\_\_ руб.

в размере \_\_\_\_\_ руб.

в размере \_\_\_\_\_ руб.;

11.1.4. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

11.1.5. работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

11.1.6. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до \_\_\_\_\_ руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до \_\_\_\_\_ руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до \_\_\_\_\_ руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

11.1.7. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

11.1.8. семьям лиц, погибших в организации, работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_\_ прожиточного минимума в субъекте Федерации (обычно 0,3-0,5 величины ПМ) на каждого ребенка до окончания обучения его в очном учебном заведении, но не более чем до 23 лет.

## **Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все

права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК "Рассмотрение коллективных трудовых споров");

12.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

### **Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

3.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в

профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

13.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае, если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза.

13.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения



(ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.7. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

13.4.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

13.4.9. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

13.4.10. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере \_\_\_\_% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

13.4.11. перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15-0,3-1% и более от фонда оплаты труда - ст. 377 ТК, но не менее размеров определенных Отраслевым соглашением);

13.4.12. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

13.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

13.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

13.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.7.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

председателю профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ часов в неделю,  
его заместителю \_\_\_\_\_ часов в неделю,  
председателям цехкомов \_\_\_\_\_ часов в неделю,  
уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда \_\_\_\_\_ часов в неделю;

13.7.2. на время кратковременной учебы \_\_\_\_\_ дней в год.

13.7.3. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях.

(Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно.)

13.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

13.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

## **Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм,

допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса "Об административных правонарушениях").

## **Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (от одного года до трех лет).  
(указать срок конкретно)

Он вступает в силу со дня подписания (вариант: с \_\_\_\_\_, т.е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором) (ст. 43 ТК).

15.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации \_\_\_\_\_ коллективный договор  
(работодателя)  
сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение № 29 к коллективному договору) (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение \_\_\_\_\_ дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

### **РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Трудовой договор.
2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.).
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Графики сменности работ.
6. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
8. Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.
9. Положение о системах оплаты труда (повременно, сдельно, иные системы оплаты - какие категории работников, в каких производствах).
10. Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство.
11. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
12. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.
13. Положения о премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
14. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы.
15. Положение о системах нормирования труда, порядке и сроках введения, замены и пересмотра норм труда.
16. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.

17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).

18. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

19. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.

20. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные молочные продукты.

21. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.

22. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам на приобретение жилья.

23. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации.

24. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).

25. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

26. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.

27. План мероприятий по охране окружающей среды.

28. Положение о фонде социальной защиты либо другого аналогичного фонда, если он создан в организации.

29. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 20\_\_ - \_\_\_\_ год.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации (либо на собрании (конференции) работников \_\_\_\_\_).

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Генеральный директор (директор)

Председатель профсоюзного комитета

МП

МП



**ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ**  
**Общероссийского союза**  
**«Федерация Независимых Профсоюзов России»**

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119

E-mail: fnprapp@fnpr.ru

http://www.fnpr.ru

Тел.: (495) 938-77-20

Факс: (495) 930-99-83

28 09.16 № 103-114/168

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Членским организациям  
ФНПР

Направляем Вам Протокол совещания у Председателя Правительства Российской Федерации представителей рабочих профессий с представителями министерств и ведомств России по вопросу «Создание благоприятных условий для эффективного производственного труда», состоявшегося 9 сентября в г.Чите.

Федерация Независимых Профсоюзов России поддерживает поручения, данные Председателем Правительства России по итогам совещания.

Учитывая, что указанные вопросы неоднократно ставились ФНПР, рекомендуем обсудить их на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений 7 октября текущего года и в дальнейшем свою практическую деятельность строить с учётом поручений главы Правительства России.

Приложение: протокол совещания на 8 л.

Д.М.Кришталёв

В.А.Орлов  
8.495 938-70-25



# ПРОТОКОЛ

ПОДЛЕЖИТ ВОЗВРАТ  
в спецтасть  
ФЕ

## СОВЕЩАНИЯ

### У ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Чита

от 9 сентября 2016 г. № ДМ-П12-58пр

Присутствовали:

Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации	- О.Ю.Голодец
Министр образования и науки Российской Федерации	- О.Ю.Васильева
Министр здравоохранения Российской Федерации	- В.И.Скворцова
Министр труда и социальной защиты Российской Федерации	- М.А.Топилин
полномочный представитель Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе	- С.И.Меняйло
председатель Комитета Совета Федерации по социальной политике	- В.В.Рязанский
временно исполняющая обязанности Губернатора Забайкальского края	- Н.Н.Жданова
руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	- А.Ю.Попова
руководитель Федеральной службы по труду и занятости	- В.Л.Вуколов



первый заместитель Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации	- Л.О.Ставицкий
статс-секретарь - заместитель Министра энергетики Российской Федерации	- Ю.П.Сентюрин
заместитель Министра экономического развития Российской Федерации	- П.Э.Королёв
заместитель Министра финансов Российской Федерации	- А.М.Лавров
заместитель Министра промышленности и торговли Российской Федерации	- В.С.Осьмаков
председатель правления Пенсионного фонда Российской Федерации	- А.В.Дроздов
председатель Фонда социального страхования Российской Федерации	- А.С.Кигим
председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	- Н.А.Водянов
руководитель Общероссийского отраслевого объединения работодателей энергетики	- А.В.Замосковный
председатель Союза "Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия"	- Д.В.Колмаков
председатель Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов"	- Г.А.Кононенко
заместитель председателя Союза "Иркутское областное объединение организаций профсоюзов"	- А.А.Коротких
председатель Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации	- М.М.Кузьменко

исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России"	- А.М.Окуньков
директор Всероссийского научно- исследовательского института труда	- Д.Н.Платыгин
заместитель председателя Забайкальской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации	- Н.А.Поликарпова
председатель Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов Забайкалья"	- З.В.Прохорова
председатель Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации	- Б.А.Сошенко
председатель Федерации независимых профсоюзов России	- М.В.Шмаков
руководитель регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей по Забайкальскому краю - председатель Союза работодателей Забайкальского края	- С.Ю.Гальченко
заместитель генерального директора АО "Вертолеты России"	- И.Г.Кривич
первый заместитель генерального директора АО "Атомредметзолото"	- В.С.Святецкий
президент Российского союза промышленников и предпринимателей	- А.Н.Шохин
шахтер ООО "Читауголь"	- В.А.Бадаев

старший летчик-наблюдатель Читинской базы авиационной охраны лесов	- А.А.Зарецкий
аккумуляторщик электрического цеха Читинской ТЭЦ-2 ПАО "ТГК-14"	- А.С.Орлов
машинист-инструктор локомотивных бригад Забайкальской дирекции тяги филиала ОАО "РЖД"	- Г.Ю.Полевой
горнорабочий подземного уранового рудника № 1 ПАО "Приаргунское производственное горно-химическое объединение", г. Краснокаменск	- Ф.Г.Янсапов
представители Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и организаций	- Н.В.Говорин, С.Н.Вишневский, В.А.Елифанцев, Н.В.Золотухина, Р.В.Иванов, Р.А.Изотов, О.А.Калинушкин, Г.И.Капустин, В.В.Краснояров, А.С.Кулаков, И.Д.Лиханов, А.К.Макарова, С.П.Михайлов, Т.М.Переломова, Д.А.Прилипухов, А.М.Сыркин, Ю.И.Чернецов, И.Г.Шанин, Т.В.Яковлева

#### О вопросах охраны труда и трудовых отношений

(Топилин, Шмаков, Святецкий, Гальченко, Прохорова, Шохин, Поликарпова,  
Скворцова, Васильева, Попова, Полевой, Медведев)

1. Принять к сведению доклады Министра труда и социальной защиты Российской Федерации М.А.Топилина, Министра здравоохранения Российской Федерации В.И.Скворцовой, Министра образования и науки Российской Федерации О.Ю.Васильевой, руководителя Федеральной службы по надзору

в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека А.Ю.Поповой по данному вопросу.

✓ 2. Минтруду России (М.А.Топилину) в суточный срок согласовать проект федерального закона о единовременной выплате пенсионерам и представить его в установленном порядке для рассмотрения на ближайшем заседании Правительства Российской Федерации.

✓ 3. Согласиться с предложением Федерации независимых профсоюзов России о проведении до 7 октября 2016 г. заседаний региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений по вопросам создания благоприятных условий труда.

Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации организовать проведение указанных заседаний и о результатах проинформировать Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Минтруду России (М.А.Топилину), Минфину России (А.Г.Силуанову) совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации с учетом состоявшегося обсуждения проанализировать причины возникновения задолженности по заработной плате в бюджетной сфере.

По вопросам, требующим решения Правительства Российской Федерации, представить предложения в установленном порядке.

✓ 5. Минюсту России (А.В.Коновалову), Минфину России (А.Г.Силуанову), Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву), Минтруду России (М.А.Топилину) в рамках исполнения указания Президента Российской Федерации от 25 августа 2016 г. № Пр-1689 с учетом состоявшегося обсуждения проработать вопрос о внесении изменений в статью 855 Гражданского кодекса Российской Федерации в части очередности списания денежных средств.

О результатах доложить в Правительство Российской Федерации до 19 сентября 2016 г.

6. Минтруду России (М.А.Топилину), Минздраву России (В.И.Скворцовой), Роспотребнадзору (А.Ю.Поповой) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти:

✓ представить в установленном порядке до 1 декабря 2016 г. в Правительство Российской Федерации предложения по внесению изменений в трудовое законодательство Российской Федерации, направленных на повышение уровня безопасности труда, предусматривающих усиление профилактики травматизма и заболеваемости работников на производстве, повышение роли коллективных договоров;

внести в установленном порядке до 1 марта 2017 г. в Правительство Российской Федерации проект федерального закона, предусматривающий внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части устранения дублирующих обязательных требований в сфере обеспечения безопасных условий труда, а также исключения устаревших требований трудового законодательства.

✓ 7. Минтруду России (М.А.Топилину), Минздраву России (В.И.Скворцовой), Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву), Минфину России (А.Г.Силуанову) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти представить в Правительство Российской Федерации предложения о внесении изменений в законодательство об обязательном социальном страховании, направленных на:

усиление роли профилактики страховых случаев в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ развитие системы комплексной реабилитации пострадавших на производстве с дифференциацией периодов ее проведения для восстановления трудоспособности и возвращения к труду;

✓ формирование в системе обязательного социального страхования службы, осуществляющей контроль за выполнением индивидуальных программ реабилитации, координирование деятельности по эффективному оказанию медицинской и социальной помощи застрахованному, содействие его трудовой занятости.

8. Роспотребнадзору (А.Ю.Поповой) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти и организациями представить до 1 апреля 2017 г. в Правительство Российской Федерации в установленном порядке проект федерального закона, направленный на внедрение в практику подходов, предусматривающих установление критериев безопасности и (или) безвредности гигиенических и иных нормативов среды обитания с учетом допустимого (приемлемого) риска.

9. Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву) совместно с Минтрудом России, Генеральной прокуратурой Российской Федерации, Федерацией независимых профсоюзов России, Российским союзом промышленников и предпринимателей с учетом состоявшегося обсуждения проработать вопросы, связанные с практической реализацией Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 277-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон



"О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" и Федеральный закон "О стратегическом планировании в Российской Федерации", и о результатах до 1 ноября 2016 г. доложить в Правительство Российской Федерации.

10. Минтруду России (М.А.Топилину), Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву), Минфину России (А.Г.Силуанову), Минюсту России (А.В.Коновалову) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти представить в Правительство Российской Федерации до 1 ноября 2016 г. предложения по порядку выплаты компенсации работнику в случае утраты заработной платы, причитающейся работнику, но не выплаченной работодателем, в отношении которого возбуждено производство по делу о несостоятельности (банкротстве), в случае недостаточности конкурсной массы.

11. Федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим полномочия представителя интересов Российской Федерации в хозяйственных обществах, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, государственным корпорациям ежегодно до 1 марта вносить на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доклады о взаимосвязи заработной платы административно-управленческого персонала указанных организаций и результатов достижения установленных для них плановых показателей деятельности.

12. Минздраву России (В.И.Скворцовой), Роспотребнадзору (А.Ю.Поповой) с участием заинтересованных органов исполнительной власти, Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей с учетом состоявшегося обсуждения проанализировать качество медицинской помощи, оказываемой работникам при проведении периодических медицинских осмотров, в том числе провести проверки по выявленным случаям сокрытия медицинскими организациями, проводящими указанные осмотры, профессиональных заболеваний.

О результатах доложить в Правительство Российской Федерации до 1 декабря 2016 г.

13. Минздраву России (В.И.Скворцовой) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, Федерацией независимых профсоюзов России и Российским союзом промышленников

и предпринимателей проработать вопрос о механизмах мотивирования работодателями работников к формированию здорового образа жизни.

О результатах доложить в Правительство Российской Федерации до 1 декабря 2016 г.

14. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации принять нормативные правовые акты, обеспечивающие условия для участия региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

О результатах проинформировать Минтруд России до 1 февраля 2017 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации



Д.Медведев

**26.08.2016**

**Корреспондент «Трибуны» встретился с Председателем Федерации независимых профсоюзов России Михаилом ШМАКОВЫМ и попросил прокомментировать последние события в области социально-трудовых отношений и рассказать о той роли, которую играют профсоюзы в России и современном мире.**

**- Михаил Викторович! Как бы Вы сегодня охарактеризовали социально-экономическую ситуацию в стране?**

- Как весьма нестабильную и очень тревожную. В России продолжается серьезный кризис, вызванный не только западными санкциями и колебаниями сырьевой конъюнктуры, но, в первую очередь, непродуманными действиями финансово-экономического блока кабинета министров, попытками за счет увеличения цен, тарифов и налогового бремени на граждан решить бюджетные проблемы.

Между тем, Правительство РФ, по нашему мнению, не принимает должных мер, направленных на стабилизацию экономической ситуации и стимулирование экономического роста. Наоборот, Федерация Независимых Профсоюзов России отмечает, что сокращено финансирование отраслей социальной сферы, отменена индексация фонда оплаты труда работников бюджетной сферы, понижены целевые показатели роста заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы.

За годы политики сдерживания роста заработной платы накопилось множество проблем. Заработная плата по-прежнему не выполняет своей главной функции – воспроизводственной. Около 9 процентов работников имеют заработную плату ниже величины прожиточного минимума. 50 процентов работников получают около 21 тысячи рублей. Шестьдесят процентов всех работников получают заработную плату ниже минимального потребительского бюджета, факультативно рассчитываемого ФНПР и составляющего примерно 24 тысячи рублей в месяц.

Многие решения Правительства РФ говорят о политике «затягивания поясов» и ведут к ухудшению положения трудящихся. За кажущимся спокойствием и медленным, скрытым нарастанием бедности и социальной напряженности кроется прямая и явная угроза стабильности государства в целом.

За последние три года напряжённость в сфере трудовых отношений заметно возросла: в 2015 году зафиксировано конфликтов на 11 процентов больше чем в 2014 году и на 23 процента больше, чем в 2013-м. Прошлый год и первая половина 2016 года нынешнего года стали периодом наибольшего роста числа социально-трудовых конфликтов. В сложившейся социально-экономической ситуации количество конфликтов, возникающих в социально-трудовой сфере, будет расти, и протекать они будут в более острой форме.



**- В Госдуму внесен законопроект об обязательной индексации зарплат в зависимости от инфляции. Авторы поправки считают необходимым ввести минимум индексации зарплаты, который будет соответствовать уровню инфляции в соответствующих субъектах РФ.**

- Логика законопроекта совершенно правильная. В Трудовом кодексе РФ не прописан механизм индексации зарплат, что позволяет значительной части работодателей «забывать» об индексации зарплат работников. В случае появления механизма, как это предлагается сделать в законопроекте, компенсация будет проходить активнее.

В настоящее время мы представляем себе размер ежегодной инфляции, однако представить себе общероссийский фонд оплаты труда, в который были бы включены и зарплаты работников коммерческой сферы, практически невозможно. Тем не менее, компенсацию по инфляции вводить необходимо, несмотря на то, что работодателям придется пойти на какое-то увеличение расходов. Другого выхода нет, иначе ни о какой справедливости говорить не приходится. Все понимают простую вещь: каждый работник теряет в зарплате столько, насколько она не проиндексирована. То есть, если год назад он, условно говоря, мог купить на определенную сумму десять булок хлеба, то сегодня – девять или восемь, поскольку цены выросли, а зарплата осталась на прежнем уровне.

По нашему мнению, подобный механизм не должен применяться к топ-менеджерам или другим категориям высокооплачиваемых работников. Речь может идти только о низкооплачиваемых категориях работников, для которых эти самые годовые инфляционные 10 - 12 процентов - далеко не лишняя прибавка.

На вопрос о том, выдержит ли бюджет подобную нагрузку, надо отвечать совокупно с изменением экономической ситуации в стране, чем вплотную должен заняться финансово-экономический блок правительства. В стране отмечается снижение жизненного уровня, и решать эту проблему необходимо. Причем, всем понятно как именно: нужно развивать производство, которое пока что падает; развивать доступное кредитование промышленности и бизнеса. Введение обязательной индексации зарплаты по уровню инфляции напрямую будет способствовать росту платежеспособного спроса населения, которое является главным инвестором в экономику.

**- Вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ, согласно которым профессиональные стандарты в части требований к квалификации работника, могут применяться работодателями наряду с характеристиками, установленными в Едином тарифно-квалификационном справочнике. Какова позиция профсоюзов?**

- На сегодняшний день Минтрудом России «подсчитано» и утверждено более 800 профессиональных стандартов. Цель их создания – формирование комплексного характера требований к квалификации, необходимой работнику в виде знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Но, к

сожалению, данные стандарты носят неунифицированный характер, вследствие чего нет единого подхода к их применению. Кроме того, они являются лишь попыткой актуализации требований к квалификациям, которые содержатся в действующих нормативных документах. То есть, как Вы правильно заметили, в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. При этом, по мнению профсоюзов, качество многих профессиональных стандартов, оставляет желать лучшего.

Между тем, в июне было принято постановление Правительства РФ № 584, определяющее особенности применения профстандартов в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях, а также в госкомпаниях в части требований к квалификации работника. Должен отметить, что проект этого постановления был одобрен Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений только после внесения существенных поправок с профсоюзной стороны. Например, этим документом установлено, что планы по организации применения профессиональных стандартов должны утверждаться с учетом мнения представительных органов работников. Кроме того, благодаря консолидированной позиции профсоюзов, из документа были исключены все правовые последствия прохождения независимой оценки квалификации работников, которые могли привести к их увольнению, интенсификации труда или снижению заработной платы.

Вместе с тем, можно с большой долей уверенности предположить, что некоторые работодатели под предлогом необходимости применения профессиональных стандартов в организациях, будут пытаться увеличивать количество обязанностей работнику, снижать заработную плату вследствие недостаточного уровня квалификации и пытаться иными способами ухудшать социально-экономическое положение трудящихся. Прямая задача профсоюзов в этой ситуации состоит в том, чтобы не допустить нарушения трудовых прав работников.

Надо понимать, что применение профстандартов не является обязательным, за исключением организаций, указанных в постановлении Правительства РФ № 584. И уж, конечно, введение в действие профстандартов не является основанием для увеличения примитивной интенсификации труда и для снижения заработной платы работников.

**- По информации СМИ, Минфин и Центробанк предлагают такие варианты модернизации пенсионной системы, как повышение пенсионного возраста, ликвидацию института досрочных пенсий, манипулирование с внедрением накопительного элемента, и т.д.**

- По мнению профсоюзов, под видом экспертных оценок и «точек зрения» через средства массовой информации продолжается вброс идей, способных дестабилизировать действующую пенсионную систему и, соответственно, значительно ослабить социальную защищенность работников. В связи с этим,

профсоюзная сторона Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений выступила с требованием наложить мораторий на изменение условий пенсионного обеспечения и всей системы государственного обязательного социального страхования, вплоть до принятия согласованных законов на основе конвенций Международной организации труда.

Приоритетной задачей на сегодняшний день является развитие нормативной базы на основе международного законодательства и практики восстановления принципа замещения доходов при обеспечении пенсиями. Основами проведения этой работы должна стать утвержденная правительством РФ 25 декабря 2012 года Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы и договоренности социальных партнеров по принципам реформирования обязательного пенсионного страхования в период обсуждения и принятия этой Стратегии. Мы не должны позволять втаскивать нас в «политику латания дыр». Наша общая цель - развивать и укреплять систему социальной защиты работников, делать ее более эффективной, предсказуемой и надежной.

В этой связи мы с президентом РСПП Александром Шохиним приняли Заявление сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Сразу же после этого в нескольких социальных сетях в Интернете была развернута кампания по дискредитации ФНПР. Инструментами кампании стало размещение массовых ссылок на старые тенденциозные публикации в СМИ, уже опровергнутые самими изданиями, в том числе и по решениям судов.

Мы связываем эту кампанию лжи с однозначной позицией, которую отстаивают российские профсоюзы по вопросам пенсионной реформы. Нашим противникам не дают покоя два тезиса ФНПР. Во-первых, вывести накопительную часть пенсий из системы обязательного государственного пенсионного страхования. Во-вторых, любые изменения пенсионной системы, и даже обсуждение предложений этих изменений, должны рассматриваться системно, гласно, на основе постоянных консультаций и с учетом интересов работников и работодателей.

ФНПР будет последовательно добиваться реализации своей принципиальной позиции и никакие анонимные нападки, видимо, оплаченные структурами, заинтересованными в том, чтобы и дальше "доить" пенсионную систему страны в своих интересах, не остановят нас.

**- Михаил Викторович! Недавно в Пекине прошло совещание министров труда и занятости стран «Большой двадцатки», в рамках которого состоялся профсоюзный саммит. Какие вопросы обсуждались?**

- С 2011 года встречи глобальных профсоюзов носят официальное название «Профсоюзный саммит L20». В этом году в рамках китайского председательства в «Большой двадцатке» он прошел в Пекине. В саммите

приняли участие 70 делегатов, представляющих 24 профцентра из 16 стран G20 и двух стран-гостей саммита (Чад и Лаос), а также пяти международных профсоюзных организаций.

К сожалению, сегодня вектор развития мировой действительности все больше отдаляет человека от свободы и социальной справедливости. Мировая действительность – это 200 миллионов безработных и огромный гендерный разрыв в оплате труда. Это - 232 миллиона мигрантов и более двух миллионов работников, ежегодно гибнущих на производстве. В глобальных масштабах половина рабочей силы занята в неформальной экономике, которая все больше охватывает даже промышленно развитые государства.

Сегодня ярко проявляется новое противоречие капитализма – противоречие между финансовым и производственным капиталом. Рабочие места создает производственный капитал, а финансовому капиталу они не нужны, так как основную прибыль он получает от спекуляций на бирже и других виртуальных инструментов. Это – не что иное, как экономика казино, однако финансовый капитал сегодня довлеет над всеми сферами деятельности вместо классического обслуживания сферы производства. Именно поэтому не министры труда, а министры финансов сегодня являются «суперминистрами» во всех странах. И, вероятно, именно поэтому инициатива совместного заседания министров труда и министров финансов G20, впервые проведенного в 2013 году в Санкт-Петербурге, к сожалению, с тех пор не нашла своего продолжения. В то время, когда повсеместно декларируется и инновационный, и инклюзивный рост, для «Большой двадцатки» это видимо неактуально.

Для будущего развития сферы труда профсоюзам всего мира необходимо усилить давление на правительства для корректировки экономического курса. Понимание этого и выдвижение конкретных требований со стороны международного профсоюзного движения главам мировых держав стало главным итогом нашего саммита. Эта мысль, в частности, прозвучала в ходе прошедших в Пекине консультаций профсоюзных лидеров с министрами труда и занятости стран Группы 20.

**- На первом заседании Совета по стратегическому развитию Президент РФ Владимир Путин заявил о необходимости включения в состав Совета представителей профсоюзов.**

- Федерация Независимых Профсоюзов России заинтересована участвовать в работе Совета, ведь эта, недавно созданная структура, призвана заниматься ключевыми проектами, направленными на улучшение ситуации в экономике и социальной сфере. Ясно, что при рассмотрении вопросов, непосредственно отражающихся на жизни людей, должна быть не только услышана, но и принята во внимание позиция крупнейшего общественного объединения, в ряды которого входит более 20 миллионов человек. В этой связи ФНПР делегировала в состав Совета своего представителя.

## **Зарплаты – вперед!**

**31.08.2016**

Президент Российской Федерации Владимир Путин поддержал предложение Председателя Федерации Независимых Профсоюзов Михаила Шмакова о законодательном закреплении приоритета заработной платы перед другими обязательными платежами.

В ходе состоявшейся встречи лидер ФНПР назвал инициативу профсоюзов «законным способом интенсифицировать работу по сокращению долгов по заработной плате». «Если это сделать, мы сможем подкрепить активность нашей налоговой службы, которая достаточно хорошо и эффективно работает. Процесс выплаты заработной платы и отсутствия долгов: пока заработная плата не будет выплачена, не пойдут налоги», — подчеркнул М.Шмаков.

Председатель ФНПР пояснил, что Россия ратифицировала конвенцию Международной организации труда по защите заработной платы. Таким образом, с августа 2013 года имеется возможность внести в законодательство, в том числе в Гражданский кодекс, положение о том, что заработная плата имеет приоритет перед другими обязательными платежами, такими как взносы в социальные фонды и даже налоги.

Выслушав и обсудив предложение лидера крупнейшего национального профцентра, Президент РФ, в частности, сказал: «идея мне кажется обоснованной, особенно сегодня, когда у нас еще не преодолены все экономические трудности, поэтому подумать над этим тоже можно и нужно».

УТВЕРЖДЕНЫ  
решением Свердловской  
областной трёхсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений от  
01 апреля 2016 года, протокол № 1

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по подготовке и заключению территориальных трёхсторонних соглашений**  
**по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных**  
**образованиях, расположенных на территории Свердловской области**

**I. Общие положения**

Методические рекомендации по подготовке и заключению территориальных трёхсторонних соглашений по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области (далее – методические рекомендации) разработаны в целях развития и совершенствования системы социального партнёрства в Свердловской области.

Территориальные трёхсторонние соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области (далее – территориальные соглашения) устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам по территории соответствующего муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, с учётом норм регионального соглашения и социально-экономических особенностей и возможностей муниципального образования.

Методические рекомендации предназначены для практической помощи руководителям Координационных советов профсоюзных организаций муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, органов местного самоуправления муниципальных образований, Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей (далее – СОСПП) или территориального объединения работодателей.

**II. Перечень нормативных правовых актов, регулирующих отношения,**  
**возникающие в связи с подготовкой и заключением территориальных**  
**соглашений**

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;  
Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных  
союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений»;

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»;

Закон Свердловской области от 23.11.1995 № 33-ОЗ «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области»;

Закон Свердловской области от 03.05.2005 № 36-ОЗ «О Свердловской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

Закон Свердловской области от 09.06.2007 № 53-ОЗ «О территориальных трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области»;

Закон Свердловской области от 22.10.2009 № 92-ОЗ «О порядке присоединения работодателей к региональному соглашению, устанавливающему общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Свердловской области»;

Указ Губернатора Свердловской области от 05.01.2000 № 1-УГ «О развитии социального партнёрства в Свердловской области»;

постановление Правительства Свердловской области от 14.05.2007 № 404-ПП «Об утверждении Порядка уведомительной регистрации соглашений о социальном партнёрстве и коллективных договоров в Свердловской области и контроля за их выполнением»;

приказ Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 24.12.2014 № 399 «Об утверждении Административного регламента Департамента по труду и занятости населения Свердловской области предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации соглашений о социальном партнёрстве, коллективных договоров»;

Устав Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей;

Устав Свердловского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области».

### **III. Стороны территориального соглашения**

Территориальные соглашения заключаются между органами местного самоуправления муниципальных образований Свердловской области, Координационными советами профсоюзных организаций, СОСПП или территориальным объединением работодателей, осуществляющим свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования, при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям установленным федеральным законом (далее – стороны).

В случае отсутствия легитимных сторон социального партнёрства на муниципальном уровне рекомендуется проводить консультации с соответствующим участником социального партнёрства областного уровня:

Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей (620075, Екатеринбург, Пушкина ул., д. 6, тел. (343) 371-29-25, факс (343) 371-05-62, e-mail: sospp@sospp.ru;

Федерация профсоюзов Свердловской области (далее – ФПСО) (620075, Екатеринбург, Розы Люксембург ул., д. 34, тел./факс (343) 371-56-46, e-mail: fpso@mail.ru.

#### **IV. Порядок ведения переговоров**

Инициатором коллективных переговоров по заключению территориального соглашения вправе выступить любая из сторон.

Для начала переговоров одной из сторон необходимо направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров. Предложение может быть составлено в произвольной форме, однако в нём целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения. Сторона, получившая письменное предложение о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ. Днём начала переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Для подготовки проекта территориального соглашения, ведения коллективных переговоров, а также контроля за выполнением обязательств территориального соглашения, по решению сторон, в рамках территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании, могут образовываться рабочие группы (далее – рабочая группа) из состава наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон. Деятельность рабочей группы осуществляется в соответствии с Законом Свердловской области от 09 июня 2007 года № 53-ОЗ «О территориальных трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области», положениями о территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании (далее – комиссия), утверждёнными представительными органами местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки и заключения территориального соглашения определяются рабочей группой и оформляются её решением. На заседаниях рабочей группы ведётся протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.



В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к согласию по всем или отдельным вопросам, то в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязаны подписать территориальное соглашение на согласованных условиях с протоколом разногласий.

Территориальное соглашение подписывается представителями сторон.

В территориальное соглашение включаются лишь те обязательства, по которым стороны пришли к согласию. Наличие протокола разногласий не является причиной не заключения территориального соглашения.

Урегулирование разногласий по территориальному соглашению производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Разногласия, возникшие при заключении территориального соглашения, могут быть урегулированы в ходе переговоров после его заключения на согласованных условиях.

Представители сторон, подписавших территориальное соглашение, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по внесению в него изменений или заключения нового территориального соглашения. Изменения и дополнения в территориальное соглашение могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами территориального соглашения для его заключения.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению или дополнению территориального соглашения, либо неправомерно отказавшихся от подписания согласованного территориального соглашения, несут ответственность в порядке, установленном федеральным законодательством.

## **V. Содержание территориального соглашения**

Содержание и структура территориального соглашения определяются в ходе коллективных переговоров представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в территориальное соглашение. Территориальное соглашение должно включать в себя положения о сроке действия и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В статье 46 Трудового кодекса Российской Федерации определён примерный перечень обязательств, которые могут включаться в текст территориального соглашения.

В территориальном соглашении могут содержаться положения по другим трудовым и социальным вопросам, не противоречащие законодательству и не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Момент подписания территориального соглашения, протокола разногласий является моментом окончания работы рабочей группы и ведения коллективных переговоров по подготовке проекта соглашения.

## **VI. Контроль за выполнением территориального соглашения**

Контроль за выполнением территориального соглашения осуществляется сторонами, их представителями, Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области (далее – Департамент).

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также в Департамент, необходимую для осуществления контроля информацию не позднее тридцати календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Представители сторон несут ответственность за нарушение или невыполнение территориального соглашения, в порядке, установленном федеральным законодательством.

## **VII. Действие территориального соглашения**

Территориальное соглашение вступает в силу момента его подписания либо со дня, установленного территориальным соглашением. Срок действия определяется сторонами и не может превышать трёх лет. Стороны имеют право один раз продлить действие территориального соглашения на срок не более трёх лет.

Территориальное соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами СОСПП или территориального объединения работодателей, заключившего территориальное соглашение. Прекращение членства в СОСПП или территориальном объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения территориального соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель вступивший в СОСПП или территориальное объединение работодателей в период действия территориального соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные данным территориальным соглашением;

органов местного самоуправления в пределах, взятых ими на себя обязательств;

всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие территориального соглашения.

## **VIII. Регистрация территориального соглашения**

Подписанное сторонами территориальное соглашение с приложениями (не менее, чем в четырёх подлинных экземплярах) в течение семи дней со дня подписания направляется объединением работодателей на уведомительную

регистрация в Департамент (620144, Екатеринбург, Фурманова ул., д. 107, тел. (343) 312-00-18, e-mail: dtzn@egov66.ru).

Уведомительная регистрация территориального соглашения осуществляется для выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, что позволяет предупредить случаи нарушения законодательства и избежать конфликтных ситуаций между представителями работников и работодателей. О выявленных противоречиях Департамент сообщает представителям сторон территориального соглашения и в Государственную инспекцию труда в Свердловской области.

Такой же порядок регистрации действует при внесении изменений и дополнений в территориальное соглашение, а также в случае продления срока действия уже зарегистрированного территориального соглашения.

## **IX. Присоединение работодателей к территориальному соглашению**

Территориальное соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и (или) их объединений, осуществляющих деятельность на территории Свердловской области, не являющихся членами СОСПП или территориального объединения работодателей, заключившего территориальное соглашение, и не уполномочивший СОСПП или территориальное объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключать территориальное соглашение в любой момент до окончания срока его действия.

В целях присоединения к территориальному соглашению работодатели направляют письменное уведомление о присоединении к территориальному соглашению в Департамент (по форме согласно приложению № 1 к методическим рекомендациям). Письменное уведомление о присоединении к территориальному соглашению регистрируется в Департаменте в день его поступления.

Работодатели, выразившие свое согласие присоединиться к территориальному соглашению, вносятся в перечень работодателей и (или) их объединений, присоединившихся к территориальному соглашению в период его действия, (далее – перечень) который ведётся Департаментом по форме согласно приложению № 2 к методическим рекомендациям.

Департамент вносит работодателей в перечень в течение десяти календарных дней со дня поступления письменного уведомления о присоединении к территориальному соглашению.

Департамент в течение пяти календарных дней со дня внесения записи направляет присоединившимся к территориальному соглашению работодателям уведомление о включении их в перечень.

Работодатели считаются присоединившимися к территориальному соглашению и приобретают обязательства соответствующей стороны

территориального соглашения, а также права на осуществление контроля за его выполнением со дня внесения данных о них в перечень.

## **Х. Заключительные положения**

Методические рекомендации в течение десяти календарных дней со дня утверждения размещаются на официальном сайте Департамента, СОСПП и ФПСО. Департамент направляет методические рекомендации в муниципальные образования, расположенные на территории Свердловской области для учёта и использования в работе.

Приложение № 1  
к Методическим рекомендациям  
по подготовке и заключению  
территориальных трёхсторонних  
соглашений по регулированию  
социально-трудовых отношений  
в муниципальных образованиях,  
расположенных на территории  
Свердловской области

ФОРМА

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
**о присоединении работодателей и (или) их объединений к**  
**территориальному трёхстороннему соглашению по регулированию**  
**социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях,**  
**расположенных на территории Свердловской области**

\_\_\_\_\_  
(наименование работодателя и (или) объединения работодателей)

\_\_\_\_\_  
(юридический адрес)

\_\_\_\_\_  
(фактический адрес)

\_\_\_\_\_  
(ОКВЭД, ОГРН, ИНН)

1.	Численность работников на дату подачи заявления, человек	
2.	Наличие коллективного договора (да/нет)	

От работодателя и (или) объединения  
работодателей: руководитель или  
уполномоченное лицо

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(И.О. Фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.П.

\_\_\_\_\_  
(дата)

От работников: председатель  
(иной представитель)  
профессионального союза (иного  
представительного органа)

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(И.О. Фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.П.

\_\_\_\_\_  
(дата)

Приложение № 2  
к Методическим рекомендациям  
по подготовке и заключению  
территориальных трёхсторонних  
соглашений по регулированию  
социально-трудовых отношений  
в муниципальных образованиях,  
расположенных на территории  
Свердловской области

ФОРМА

### ПЕРЕЧЕНЬ

**работодателей и (или) их объединений, присоединившихся к территориальному трёхстороннему соглашению  
по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных  
на территории Свердловской области**

№ п/п	Наименование работодателя, объединения работодателей	ИНН/ОГРН	Юридический адрес/ фактический адрес	ОКВЭД	Численность работников на дату подачи заявления, человек	Наличие коллективного договора (да/нет)	Примечание
1.							
2.							
3.							

## **Постановление Исполкома ФНПР от 27.10.2015 № 7-15**

### **О распространении действия коллективного договора**

В период отчётно-выборной кампании 2014-2015 гг. среди профсоюзных работников и актива вновь оживилась дискуссия по теме распространения действия коллективного договора только на членов профсоюза. При этом международная практика очень многообразна; международное право оставляет регулирование проблемы на усмотрение национального законодательства.

В связи с этим в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» 18 июня 2015 года прошло заседание круглого стола «Коллективный договор: проблемы правоприменения» (стенографический отчёт прилагается), в котором приняли участие руководство ФНПР, Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность», руководители и представители общероссийских профсоюзов, ассоциаций территориальных объединений организаций профсоюзов федеральных округов, первичных профсоюзных организаций, преподаватели ОУП ВО «АТиСО», журналисты центральной профсоюзной газеты «Солидарность».

В ходе продолжительного обсуждения участники круглого стола пришли к выводу о несвоевременности и нецелесообразности внесения в законодательство изменений, распространяющих действие коллективного договора только на членов профсоюза. Вместе с тем участники круглого стола обратили внимание на то, что профсоюзные организации далеко не полностью используют потенциал, предоставленный им законодательством.

В связи с изложенным Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Считать нецелесообразным в настоящее время внесение в законодательство изменений, распространяющих действие коллективного договора только на членов профсоюза.

2. Руководству ФНПР во взаимодействии с депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, членами Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность», подготовить предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации в части распространения действия коллективных договоров и соглашений на работников, уполномочивших на определённых условиях соответствующих представителей работников разработать и заключить коллективный договор, соглашение от их имени, а также работников, присоединившихся к его заключению.

3. Правовому департаменту Аппарата ФНПР во взаимодействии с Институтом профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО» обобщить практику подписания отдельных (дополнительных) соглашений в отношении членов профсоюза и довести её до сведения профсоюзных организаций.

## **КРУГЛЫЙ СТОЛ**

### **в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»**

**Председательствующий - Кузьмина Нина Николаевна.** Добрый день, уважаемые гости Академии, уважаемые коллеги, участники нашего Круглого стола.

В свое время Аполлон Григорьев сказал: «Пушкин – наше все». Другой великий человек, Виссарион Белинский назвал роман Пушкина «Евгений Онегин» энциклопедией русской жизни. У нас есть «наше профсоюзное все». И полновесная энциклопедия нашей жизни, и не только энциклопедия - это коллективный договор. Профсоюзное все – это коллективный договор, это тот самый инструмент регулирования социально-трудовых отношений, который для каждого из нас ближе всего к нашему телу, к нашей рубашке. Поэтому все, что с ним связано волнует каждого и в большей степени волнует каждого профсоюзного активиста. Не только как наемного работника, не только как представителя наемных работников, но и как человека и работника, который еще заинтересован в других вопросах, уже связанных с мотивацией профсоюзного членства.

Законодательство о коллективном договоре сформировано достаточно давно - с 2002 года. Но у меня нет информации о том, чтобы в Академии труда и социальных отношений тема коллективного договора обсуждалась вот здесь, именно на этой площадке. А вопросов накопилось много за 13 лет, и нет однозначных ответов на эти вопросы. Мы несколько раз на других площадках пытались найти какие-то точки соприкосновения, но у нас ничего не получилось. Поэтому мы предложили сегодня обсудить практику правоприменения коллективного договора.

Я не буду скрывать, что за такой формулировкой мы спрятали тему части 3 статьи 43 Трудового кодекса РФ, т.е. сферу действия коллективного договора.

В работе Круглого стола принимают участие: Некрасов Сергей Геннадьевич – первый заместитель Председателя ФНПР; Тарасенко Михаил Васильевич – первый заместитель председателя Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, координатор Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профдвижением «Солидарность», а также руководители и представители общероссийских профсоюзов; представители Московской федерации профсоюзов и Московского областного объединения организаций профсоюзов; председатель Ассоциации территориальных организаций профсоюзов Центрального федерального округа; представители Ассоциации объединения организаций профсоюзов Приволжского федерального округа в лице председателя Федерации профсоюзов Самарской области и председателя первички АвтоВАЗа; представитель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Северокавказского федерального округа в лице



зам.председателя Федерации профсоюзов Ставропольского края; представители газеты «Солидарность».

В работе Круглого стола принимает также участие руководство Академии, проректоры, председатель первичной профорганизации нашей Академии, ведущие профессора Академии, среди них доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации - Снигирева Ирина Олеговна.

В соответствие с программой нашего Круглого стола слово для выступления предоставляется проректору Академии по правовой работе, а также секретарю ФНПР по правовым вопросам – Гладкову Николаю Георгиевичу.

**Гладков Н.Г.** Уважаемые коллеги, поскольку лимит времени для выступления у всех ограничен, я буду очень краток, фрагментарно пройду по отдельным, как мне представляется, весьма важным вопросам. Прежде всего, хотел обратить наше общее внимание на то, что желательно рассматривать проблемы правоприменения коллективного договора в системном нормативном единстве, т.е. включая применение норм международного права, как составной части правовой системы Российской Федерации, а также трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Прежде всего, хотелось бы обратить наше внимание на статью 2 Трудового кодекса Российской Федерации, где определены основные принципы регулирования трудовых отношений, а также отношений, тесно связанных с трудовыми. Среди этих основных принципов, по существу являющихся квинтэссенцией всего того, что наработано в международном праве, а также заимствовано из Конституции Российской Федерации, мы отмечаем такой принцип как сочетание государственного и договорного регулирования, трудовых отношений, и отношений, тесно связанных с трудовыми, то есть собственно предмет трудового законодательства Российской Федерации и, конечно же, вопросы социального партнерства, включающие участие работников, их представителей в договорном урегулировании социально-трудовых отношений.

Переходя к проблемам действия коллективного договора, мы не обойдемся без статьи 3 Трудового кодекса, где речь идет о запрещении дискриминации в сфере труда. Поэтому с этой статьей обязательно надо дружить, поскольку она отразила нормы основополагающей Конвенции МОТ №111, и, конечно же, положения Конституции Российской Федерации о запрещении дискриминации в сфере труда.

Хочу обратить внимание, также на статью 9 Трудового кодекса, которая посвящена собственно регулированию трудовых отношений и отношений, тесно связанных с ними в договорном порядке.

Здесь очень важными являются вопросы регулирования социально-трудовых отношений через призму коллективных договоров и соглашений. Сегодня нас интересует, прежде всего, коллективный договор.

Конечно же, мы не обойдем статью 21 Трудового кодекса, где речь идет о том, что работник имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей. Хочу обратить на это Ваше внимание.

Далее мы переходим к понятийному аппарату системы социального партнерства, где речь идет об основных принципах социального партнерства, и прежде всего: равноправия сторон, полномочности представителей сторон, добровольности принятия сторонами на себя обязательств.

Как известно, сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке

Здесь обращаю внимание, на взаимосвязь самих работников и их представителей.

О представителях работников, конечно, важно поговорить. Интересы работников в социальном партнерстве, как отмечается в части второй статьи 29 Трудового кодекса представляет, прежде всего, первичная профорганизация. Представляется, что эту норму статьи нужно внимательным образом проанализировать.

В ряде случаев при подготовке, заключении коллективного договора, проведении коллективных трудовых споров первичные профорганизации нуждаются в поддержке вышестоящих органов и представителей общероссийских профсоюзов.

Обязательно в этой связи нужно говорить об иных представителях работников, если нет первичной профорганизации, или наряду с ними. Когда мы говорим о том, что не только члены профсоюза могут уполномочить профсоюзные органы выступать по защите, да собственно говоря, в силу закона они этим занимаются, но, также, не члены профсоюза, в соответствии с частью второй статьи 30 Трудового кодекса, а также статьей 11 Закона о профсоюзах, могут уполномочить выборные органы первичной профорганизации, представлять свои интересы в трудовых отношениях и отношениях, тесно с ними связанных.

В 2006 году, когда мы готовили предложения в законопроект о внесении изменений в Трудовой кодекс, обратили внимание, что статья 377 ТК РФ и аналогичные нормы Закона о профсоюзах, предусматривающие возможность не членам профсоюза перечислять денежные средства, в связи с определенными защитными действиями профсоюзных органов, на счет профсоюзной организации, то оказалось, что недостает той нормы, которая должна быть в системе социального партнерства.

Так статью 30 Трудового кодекса по инициативе ФНПР, законодатель дополнил частью второй, где указал, что не члены профсоюза могут уполномочить соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы и т.д. по защите при регулировании трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми, но на

условиях, которые им установит выборный орган первичной профсоюзной организации.

При этом хотел обратить внимание, что наряду с первичной профорганизацией ТК РФ указывает на иных представителей (представительные органы). С 1983 года, вы помните, действовал закон еще Союза ССР о трудовых коллективах, повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, который утратил силу так же, как и Закон Российской Федерации о коллективных договорах и соглашениях 92-го года, которые предусматривали соответственно в системе социального партнерства такие органы, как: совет трудовых коллективов, а также органы общественной самодеятельности. Оба закона утратили силу в октябре 2006 года. Поэтому эти два органа не могут быть в настоящее время с 2006 года представителями работников в социальном партнерстве. На это надо тоже обращать внимание, когда мы видим, что в некоторых случаях заключают коллективные договоры некие СТК, либо органы общественной самодеятельности и возникает вопрос о легитимности соответствующих коллективных договоров.

Хотел обратить внимание, также, на то, на что обращает внимание международная правовая практика, а также норма части 3 статьи 36 Трудового кодекса, в соответствии с которой не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя.

В этой связи, коллеги, мне хотелось бы обратить внимание на то, что международная практика, в частности, Комитет по свободе объединений Административного совета МОТ, определяет, что переговоры не должны проводиться от имени работников и их организаций такими их представителями на переговорах, которые назначены или контролируются работодателями и их организациями.

Комитет по свободе объединений Административного совета МОТ отмечает, что Рекомендация МОТ, № 91 «О коллективных договорах» предусматривает, в частности, прямые переговоры между работодателями и его наемными работниками в обход существующих представительных организаций могут в некоторых случаях наносить ущерб принципам, гласящим, что переговоры между работодателями и организациями трудящихся должны поощряться и развиваться.

Одновременно с этим в Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» подчеркивается роль организации трудящихся, как стороны коллективных переговоров. В частности, говорится о представителях, не членах профсоюза, только при отсутствии представительной организации на предприятии. На эти положения нам, конечно же, надо обращать внимание и проводить эту практику в жизнь.

Необходимо также обратить внимание на представителей работодателя на локальном уровне, так как, понятно, что представителями работодателей на

локальном уровне в системе социального партнерства мы видим кого – это тех представителей, которые определены либо уставом организации, либо локальными нормативными актами.

О каких локальных нормативных актах идет речь? Конечно, прежде всего, о положениях структурных подразделений, на основании которых действуют соответствующие подразделения, а также о должностных инструкциях.

Позволю себе напомнить о статье 195 Трудового кодекса, согласно которой к работникам, относящимся к так называемому руководящему составу могут применяться дисциплинарные взыскания за нарушение трудового законодательства, иных нормативно-трудовых правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также условий коллективных договоров и соглашений. В данном случае речь идет о применении дисциплинарных взысканий, вплоть до увольнений.

С этой точки зрения очень важно посмотреть, а кто же является представителями работодателя в социальном партнерстве, если здесь речь идет о нарушении условий коллективных договоров и соглашений? Ответ. Конечно же, все те работники, категории которых подпадают под представителей работодателей согласно части первой статьи 195 ТК РФ.

Отсюда возникает вопрос о их представительстве, например, в профсоюзных органах. Находясь в составе профсоюзного комитета, например, каким образом по инициативе этого же профсоюзного комитета «желтого» или «полужелтого» можно применить к этим «представителям» меры дисциплинарного взыскания за нарушение условий коллективного договора и соглашений.

Поэтому при ведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров необходимо внимательно смотреть за тем, кто и кого на самом деле представляет в социальном партнерстве на локальном уровне.

Коллеги, я рекомендую обратиться к этой международной практике, которая находит свое отражение как раз в этой связи.

Несколько слов о проблеме действия коллективного договора. В адрес Федерации Независимых Профсоюзов России поступает очень много соответствующих писем. В частности, из Краснодарского краевого объединения профсоюзов поступило письмо с просьбой огласить его на Постоянной комиссии при Генсовете ФНПР. В нем речь идет о совершенствовании статьи 377 и 43 ТК РФ. На Генеральном совете председатель Федерации республики Саха-Якутия, также озвучил проблему совершенствования статей 43 и 377 ТК РФ, где, в частности, касается не членов профсоюза, когда на них распространяется действие коллективного договора и чтобы они соответствующим образом писали заявления и обращались в выборные органы первичных профорганизаций в связи с перечислением соответствующих денежных средств на счет профсоюзной организации.

В этой связи, поскольку мы обращаемся к нормативным правовым актам, не только действующим в Российской Федерации, но также и тем актам, которые принимает Международная организация труда, я хотел бы обратить внимание, прежде всего, на Рекомендацию МОТ № 91 «О коллективных договорах», которая отмечает, в частности, что положения коллективного договора должны распространяться на трудящихся соответствующих категорий, категорий охватываемых коллективным договором предприятий, если в нем не предусмотрено иного. В данном случае часть третья статьи 43 ТК РФ упускает несколько слов из Рекомендации МОТ № 91.

Что касается собственно части третьей статьи 43 ТК РФ, которая предусматривает, что действие коллективного договора распространяются на всех работников, хочу сказать, что и в самом Трудовом кодексе есть как минимум два исключения, которые говорят о том, что в коллективном договоре могут устанавливаться иные условия, которые, разумеется, будут действовать не на всех работников. Например, в соответствии с частью 4 статьи 82 ТК РФ, коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, то есть не с учетом мотивированного мнения, предусмотренного статьей 373 ТК РФ, а по согласованию, как это было в свое время предусмотрено КЗОТ РСФСР (РФ).

Второе исключение из правил, это часть 3 статьи 179 ТК РФ. Речь идет о преимущественном праве на оставлении на работе, которая предусматривает, что коллективный договор может предусматривать дополнительные категории работников (наряду с указанными в части второй), которые будут иметь право преимущественного оставления на работе при равных условиях производительности труда и квалификации.

Коллеги, если кто-то спросит каково мое мнение в отношении действующей нормы части третьей ст. 43 ТК РФ в сочетании с мотивацией профсоюзного членства, а также вопросами эффективной защиты прав работников – членов профсоюзов, то оно заключается в следующем.

В 2006 году в связи с внесением изменений в ст. 48 ТК РФ исключили из её содержания часть третью, которая, в частности, предусматривала, что действие соглашения распространяется на работников, которые уполномочили соответствующих представителей на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, а также не работников присоединившихся к соглашению после его заключения. С моей точки зрения, это одна из формулировок, которая могла бы иметь место в части 3 статьи 43 ТК РФ.

Поскольку мы часто обращаемся к международной практике, хочу сказать, что международная практика очень разная. В международном и зарубежном праве не существует понятия соглашения, как российском праве, то есть, там все говорится о коллективных договорах или соглашениях. В

России с 90-го года прошлого столетия, соглашения заключаются на всех уровнях социального партнерства, кроме локального.

Когда мне говорят, назовите коллективный договор, действие которого отличалось от российского, то можно назвать коллективный договор из Швейцарии, где, в частности, говорится, что по общему правилу действие коллективного договора распространяется исключительно на лиц, его заключивших, а также лиц, впоследствии добровольно к нему присоединившихся путем письменной декларации с согласия первоначальных участников. Добровольное присоединение к договору выражается в том, что работники, не состоящие в профсоюзе, выступающие стороной в коллективном договоре, вправе с согласия сторон присоединиться к коллективному договору в индивидуальном порядке. Заявления о присоединении подаются в письменной форме. Не только стороны, но и сам коллективный договор может устанавливать условия такого присоединения. Как правило, работник, присоединившийся к коллективному договору, платит т.н., взнос солидарности, призванный покрыть часть расходов на проведение переговоров и согласование условий коллективного договора, а также выплат по льготам, предоставляемым работникам на основании этого договора. Величина такого вноса должна быть меньше профсоюзного вноса, в противном случае взнос может рассматриваться в качестве косвенного способа принуждения к вступлению в профсоюз.

И конечно же еще раз позвольте напомнить Вам о Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» и о коллективном договоре как правовом локальном акте, но не локальном нормативном акте.

На этом позвольте завершить свое краткое выступление. Благодарю за внимание.

**Председательствующий.** Николай Георгиевич не только обозначил основные проблемы применения законодательства о коллективных договорах, как они видятся на уровне руководства Федерации, ну и кажется изложил свою точку зрения на решение некоторых проблем. У нас в программе три 15-минутных выступления, если вы заметили. Еще одно 15-минутное выступление, хотелось бы слово дать непосредственному применителю этих норм о коллективном договоре Сергею Юрьевичу Зайцеву – председателю первичной профсоюзной организации ОАО «АвтоВАЗ».

**Зайцев С.Ю.** Добрый день, уважаемые коллеги. Я еще являюсь и заместителем председателя Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения на общественных началах, поэтому буду говорить и от имени профсоюза и от имени первички. В большей степени от имени первички, поскольку это там вопросы более животрепещущие на сегодня и больше информации об этом.

Итак, буду говорить тезисно, потому что 15 минут для такого разговора будет недостаточно. Первый тезис. Это снижение количества членов

профсоюза в связи со снижением количества работающих. И то, и другое взаимосвязано. Этому явлению имеются и объективные и субъективные причины. Объективные причины, это те, что предприятия, скажем, с традиционной экономикой, которые вышли из Советского Союза, такие, как АвтоВАЗ, это крупные предприятия. Для того, чтобы им быть конкурентоспособными на рынке, должны применять новые технологии и техники, организацию производства и т.д., что влечет за собой снижение количества работающих. Это однозначно. Если предприятие из традиционных не стало конкурентоспособным, то тогда оно сжимается, как шагреновая кожа, либо совсем закрывается. Все это ведет к снижению опять же работающих и членов профсоюза.

Другие факторы. Здесь уже объективные и субъективные наверно. Это реорганизация предприятий, отдельных структур либо в дочерние общества, либо самостоятельные, либо совместные предприятия, либо еще в какие-то. И постоянное происхождение этих изменений приводит к тому, что человек сегодня в одном, через год в другом предприятии. Поэтому каждый раз человек, чтобы ему оставаться в профсоюзе, чтоб через три месяца, по крайней мере, по нашему уставу его не исключили, он должен писать заявление новому главному бухгалтеру в новой структуре о том, что, ребята, возьмите с меня один процент профсоюзных взносов. На этом мы конечно теряем процентов 8-10 членов профсоюза при каждой реорганизации.

Далее. Экономические причины. Это снижение объемов производства, что ведет за собой снижение численности работающих, потому что такое количество на небольшие объемы не нужны. Примера. В 2014 году на АвтоВАЗе численность работающих снижена порядка 14 тыс. человек, 11 тыс. из них члены профсоюза. В том числе потеря профсоюзных взносов, поскольку, как правильно говорит Михаил Викторович Шмаков, мы с вами, прежде всего, организация экономическая, никакая другая.

Так вот вопрос мотивации профсоюзного членства при всем при том, что происходит на наших глазах с вами, вопрос мотивации становится все более важным. Мы, конечно, применяем различные формы и методы и способы мотивации, но, которые, конечно же не могут сравниться в том, что мы с вами осуществляем основную. Нина Николаевна правильно сказала, коллективный договор, это основная работа, соглашение на всех уровнях – наша основная работа, когда мы привлекаем основной ресурс. Так вот, привлекая основной ресурс, делая эту работу, - эта работа не является мотивирующей. Это нонсенс. Этого быть не может. Это не нормально.

Иногда, то, что коллективный договор распространяется на всех, является антимотивирующим фактором. Самая банальная история, которую вы наверно знаете, когда происходит повышение заработной платы, работник – член профсоюза приходит, пишет заявление о выходе из профсоюза, потому что он сегодня 200 заплатил, а завтра 250, поскольку рядом работник – не член профсоюза не платит ничего и имеет то же самое. Вот здесь уже

антимотивационный фактор. Мы договорились с работодателями, несмотря на те трудные условия на АвтоВАЗе с 1 июня на 6% будут повышены тарифные ставки и оклады. Предполагаем, что в начале июля, когда работники получат расчетные листки, наверное 100-200 заявлений мы таких увидим.

Поэтому в этой ситуации мы с вами находимся. Главный мотиватор, - это, конечно, коллективный договор, то есть те льготы и гарантии, которые записаны в коллективном договоре. Когда мы людям начинаем объяснять, чем мы занимаемся, что делаем, это и это, соглашения, коллективный договор, то нам в ответ говорят, причем, хорошие работники, специалисты, уважаемые люди: «Хорошо, ребята, мы вам не мешаем, мы за вас, мы с вами, делайте». Мы им далее говорим, что мы же вместе должны. В ответ: «А зачем? Вы делаете, и делайте, вот будут у вас какие-то проблемы, будет ниже 50%, тогда подходите, может быть, мы тогда и поговорим». Поэтому это очень важно.

Мы рассматривали неоднократно вопрос, сейчас назовем его – распространение действия коллективного договора только на работников - членов профсоюза. Хотя мы ставим это как общее название, для рассмотрения вопроса. На прошедшем недавно заседании Генерального совета уважаемый Андрей Иванович Чекменев, выступая высказал, когда затрагивал эту тему, что есть риски, о том, что работодатель будет пользоваться этим, создавая «желтые профсоюзы», заключая с ними коллективный договор и соглашения определенные на более льготных условиях и тем самым будет перетекание из наших боевых профсоюзов в т.н. «желтые профсоюзы». На наш взгляд, это не является каким-то серьезным риском, поскольку на сегодня у работодателя есть все ресурсы для того, чтобы сделать определенные льготные вещи для любой категории работников.

Мы видим несколько другие риски, если применить норму, как ставится вопрос по распространению коллективного договора только на работников - членов профсоюза, если так записать где-то в законодательстве, мы видим и другие риски. Например, у нас на АвтоВАЗе два профсоюза: наша профсоюзная организация, которая насчитывает 50 тыс. членов профсоюза, на головном АвтоВАЗе - 38 тыс. и 12 тыс. в дочерних предприятиях. И есть профсоюз т.н., независимый, альтернативный, численностью 500 человек. И тем не менее он существует. У нас по уставу человек платит 1%, будучи членом профсоюза, у них – 0,5%. Мы примерно представляем в какую сторону двинется народ для того, чтобы пользоваться коллективным договором.

Есть еще одна опасность, по крайней мере мы у себя на достаточно крупном предприятии это ощущаем, и вы это ощущаете, когда начинаются серьезные предвыборные кампании. Политические партии всегда стараются на крупные предприятия войти, чтобы проводить агитацию. Тогда достаточно 3 человека организовать, сказать, что это партийная проверка, что мы за какие-то профсоюзы боевые, поскольку за этот проект платить вообще ничего не надо, и опять коллективный договор, опять стоимость распространения коллективного



договора может быть еще дешевле. Поэтому здесь мы видим риски определенные в таком ракурсе в записи, мы считаем, что этого делать не надо.

Поскольку коллективный договор, соглашение, это наша основная задача и основная работа, основные ресурсы там, все равно мы считаем, что необходимы отдельные обязательства коллективного договора, или подписание отдельных соглашений в отношении работников - членов профсоюза. Здесь бы мы отсекали разные риски, мы бы не шли в противоречие.

Михаил Викторович Шмаков был у нас два года назад на конференции. Мы об этом тоже говорили. Выступая, он сказал, что да, надо этот вопрос обсуждать. А что вам мешает?! Предложил, - заключайте такие соглашения. Действительно, его выступление подвигло нас к тому, чтобы мы такие переговоры начали и провели с представителями работодателей.

У работодателя возникли вопросы. Так, налоговая база на ту льготу, о которой мы говорили, сразу увеличится, то есть она берется чисто из прибыли.

В заключение. Основная наша работа, это переговоры по ходу выполнения условий коллективного договора. На АвтоВАЗе создана постоянно действующая комиссия. Мы систематически собираемся, обсуждая разные вопросы не только в рамках обязательств, но и другие вопросы. Что-то иногда ведет к изменению, дополнению каких-то условий коллективного договора. Это для нас основная работа и основные ресурсы и поэтому основная работа и основные ресурсы должны быть основными мотивирующими факторами.

Конечно, я высказал предложения о статье 43 ТК РФ, где коллективный договор распространяется на членов профсоюза. Если это будет не установлено, тогда мы договариваемся об отдельных положениях коллективного договора. Но мы понимаем, что могут быть и другие предложения, что не так просто это будет восприниматься в том числе и при рассмотрении в Государственной Думе. Коллективный договор, это еще система и уровень заработной платы, может распространяться и на одних и на других, здесь могут быть проблемы, поэтому мы делаем такое предложение. Но могут быть и другие предложения, которые можно рассматривать и приходить к какому-то решению. Но нам бы не хотелось, поскольку мы понимаем, если это не является главным мотивационным фактором, тогда есть другие факторы; тогда зачем мы занимаемся этой работой, тогда давайте вернемся и будем свой ресурс направить на другие направления нашей работы. Мы также понимаем, что если мы уйдем от переговоров, то тогда система социального партнерства, на сегодня нормально работающая в Российской Федерации, может просто рухнуть. Поэтому у нас один только вариант: вместе с вами найти какие-то определенные моменты, которые бы делали основную работу основным мотивирующим фактором. Спасибо.

**Председательствующий.** Спасибо Сергей Юрьевич. Слово предоставляется Тарасенко Михаилу Васильевичу – первому заместителю председателя Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

Здравствуйте, уважаемые коллеги. Прежде всего, я хотел бы поприветствовать Вас от имени Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов. Вопрос, который вы сегодня рассматриваете, конечно, более, чем актуальный. И в наш комитет, к нашим депутатам идет очень много писем, связанных именно с положениями, касающимися коллективного договора. Причем, точки зрения совершенно альтернативные. И поскольку здесь собрались профессионалы, то лозунгистикой заниматься не будем. Мне очень понравился тот деловой тон, с которым выступил Сергей Юрьевич, он взвесил в своем выступлении все «за» и «против», о том, что не все так просто, как некоторым рисуется, что завтра сделаем коллективные договора только на членов профсоюза, и завтра все вступят в наш профсоюз. Ну не все присутствующие здесь были на заседании Генерального совета, на что уже была ссылка, где Андрей Иванович Чекменев показал и раздал документы, которые касаются системы Оборонпрофсоюза, достаточно мощного традиционного профсоюза, в составе акционерного общества Швабы. Молодой, перспективный руководитель, выросший в Ростехнологии, сказал о том, что мы создадим свой профсоюз без взносов. И после этого практически на всех предприятиях были написаны заявления о выходе из Оборонпрофсоюза и вступлении в этот «дешевый» профсоюз.

Поэтому там, где мы уверены в том, что работодатели достаточно с уважением относятся к профсоюзам и как заключали коллективный договор, так и будут заключать. Не надо здесь строить иллюзий. Не случайно в Австралии, когда либералы пришли к руководству страной, они перед парламентом поставили через своих депутатов задачу о том, что колдоговор должен распространяться только на членов профсоюза. Профсоюзы категорически против этого возражали. Но это было принято. В результате по колдоговорам были одни тарифы, а для не членов профсоюза они давались сознательно выше и тем самым мотивировали людей на выход из профсоюза.

Я хорошо знаю немецкий опыт, поскольку я металлург, мы очень глубоко изучали немецкую профсоюзную структуру. Вы все понимаете, о чем идет речь. У них распространяется только на членов профсоюза. Понимаете, у них это другая ментальность. И когда я спросил: «Что будет, если ваш мастер подойдет к рабочему и скажет: выйди из профсоюза»? В ответ услышал - никогда в Германии ни один начальник не подойдет к рабочему и не скажет ему выйти из профсоюза, потому что это будет антиконституционное заявление, этот мастер сядет в тюрьму; это будет судебное разбирательство. У нас руководители в открытую говорят: зачем тебе нужен профсоюз. Мы должны это учитывать обязательно.

Я считаю, когда мы говорим о создании каких-то фондов в рамках действующего коллективного договора, то мы столкнемся с проблемами, что найдутся работники, которые подадут в суд и скажут про налогообложение, и скажут про неправомерность этого. Мне представляется, почему бы нам не искать в этом направлении поправки в законодательство, которое будет

допускать заключение соглашений с отдельными группами рабочих в рамках коллективного договора. Мне представляется, что если мы эти предложения сумеем легитимизировать, то это резко укрепит профсоюзные позиции. Мы этот пример всегда приводили, что когда мы создаем фонд, куда миллион рублей вложит работодатель и один рубль вложит профсоюз, то это уже совместные деньги и мы вправе их распределять так, как мы считаем нужным. И таким образом, это действительно будет мотивационным моментом для того, чтобы не члены профсоюза, желающие, извините, на халяву получать льготы, чтобы они поняли, что они здесь проигрывают.

Я согласен с тем, что проблема, конечно, реально существует, ею надо заниматься. Думаю, что сегодняшняя дискуссия, поможет выработать те рекомендации, взвешенные и продуманные, которые сделают нашу работу сильнее.

Второй момент, и уже об этом говорил, Николай Георгиевич, о наших неоднократных попытках. Я не сторонник теории заговора, но, когда в Германии подписано отраслевое тарифное соглашение, после этого министр труда Германии обращается во все земли и говорит, что вот на ваших землях такое количество есть работодателей, которые не участвовали в переговорах и не подписали это соглашение, вы согласны их присоединить? Министр труда, смотрит на этот перечень предприятий и говорит, что я не возражаю, люди не останутся без работы, и социальные нормы, которые заложены в отраслевом соглашении, для них выполнимы. Это позиция Министра труда. После этого приказа Министра труда Германии все присоединяются к отраслевому тарифному соглашению.

На первых этапах этим руководствовались по принципу добросовестной конкуренции. Те работодатели, которые не участвуют в переговорах, они не берут на себя повышенные обязательства по сравнению с действующим законом. И в таком случае они получают конкурентное преимущество, они могут меньше платить заработную плату, они могут на рынке оказаться. Для борьбы с этой конкуренцией и были введены эти нормы, которые сегодня в Германии, которая называет себя социальным государством, они уже стали нормой; и все работодатели понимают, что лучше идти на переговоры, лучше в процессе переговоров доказывать возможность либо невозможность применения каких-то мер. Вот у них это Министр труда.

В Бельгии после завершения переговоров, когда 50% плюс один подписали отраслевое тарифное соглашение указом Короля, все остальные к нему присоединяются. В Австрии вообще ничего не надо, просто, если 50% плюс один подписали, никаких нормативных актов не применяется, все остальные считаются автоматически присоединенными к отраслевому тарифному соглашению и они обязаны его выполнять.

Казалось бы, все логично, мы должны доказать. Но дальше у нас начинаются сложности. Я не случайно говорил о теории заговора. А что такое отрасль у нас. Вот тот же самый профсоюз металлистов, который работает в

Германии; он заключает 18 отраслевых тарифных соглашений, действия которых распространяется непосредственно на металлурга, оно не распространяется на находящегося в составе предприятия киповца, но находящегося в составе предприятия железнодорожника, это другое уже соглашение, они другим подчиняются.

Наши отраслевые тарифные соглашения, возьму на себя смелость сказать, говорю про металлургов, но знаю, у всех базовиков отраслевое тарифное соглашение распространяется на всех людей, работающих в системе предприятия. А мы не готовы такое подписывать, говорят наши работодатели. Вот у нас в составе на сегодняшний день находится комбинат питания, как нас там не заставляют вывести его на аутсорсинг, а он наш, это будет на него распространяться? И вот здесь начинают игры. Поэтому нам, говоря о распространении отраслевых тарифных соглашениях, а здесь мы будем иметь очень мощный рычаг для усиления, для поднятия социального партнерства на новый уровень, нам, безусловно, надо более четко определиться, что такое отрасль.

Я вот теперь понимаю, что далеко не случайно наши либералы ломали понятие «отрасль», вводили оквэды. На самом деле это была далеко продуманная мысль развала социального партнерства в нашей стране, иллюзий-то строить не нужно. Поэтому необходимо найти правильные ответы на эти вопросы. И наша межфракционная группа «Солидарность», координатором которой являюсь я, и, в которую входят представители всех фракций Государственной Думы, но имейте в виду, в Думе 450 депутатов, а в группу «Солидарность» входит только 27 человек - это те 27 человек, которые регулярно встречаются с руководством Федерации Независимых Профсоюзов России, выслушивают профсоюзную позицию и потом пытаются влиять на руководство своих фракций для того, чтобы ту идеологию, которую вырабатывает Федерация Независимых Профсоюзов России, ее членские организации, проводить в жизнь. Конечно, это не просто. Поэтому мы должны найти те аргументы, которые позволят нам работать.

Безусловно, классика, что при помощи доброго слова и кольта можно сделать гораздо больше, чем просто при помощи доброго слова; надо продумывать; и здесь в том числе на этом симпозиуме, возможно нужны какие-то силовые акции для того, чтобы нас услышали, чтобы действительно не разваливалось, а укреплялось социальное партнерство.

Уважаемые коллеги, мы переходим к выступающим, которые записались заблаговременно. Но если вдруг кого-то нет в программе, а есть что сказать, я прошу вас подать записочки в президиум для того, чтобы мы могли дать вам слово, думаю, что такая возможность у нас появится.

Следующий выступающий – председатель Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации - Журавлев Денис Сергеевич.

**Журавлев Д.С.** Здравствуйте, уважаемые коллеги. Очень серьезные вопросы поднимали предыдущие выступающие. Я хочу кратко тоже озвучить

свое мнение. Инициатива распространения коллективного договора только на работников - членов профсоюза выдвигается не первый день, давно уже такие инициативы озвучиваются. Прежде всего, они идут от первичных профсоюзных организаций. Эта инициатива, конечно, имеет свои преимущества. В этом случае мы получим дополнительный мотив для работников вступить в профсоюз, мы получим дополнительные возможности для профсоюзов: повышение численности, повышение возможностей, повышение ресурсов.

Но нельзя, я считаю, смотреть на этот вопрос односторонне, и вместе с преимуществами надо оценивать и угрозы, которые содержат подобные инициативы. Мы не единственные участники регулирования социально-трудовых отношений. Помимо нас есть еще работодатели и есть еще государство, которое в одной из ипостасей своих также выступает как крупнейший работодатель и скорее играет на той стороне, чем на нашей.

И мы должны думать о том, какие контр-инициативы мы можем получить в ответ на нашу инициативу распространения коллективного договора на членов профсоюза. Сегодня мы имеем сбалансированный Трудовой кодекс, результат согласования интересов всех сторон. С одной стороны, эта 43 статья, которая нам не совсем нравится, говорит о распространении колдоговора на всех, хотя заключаем его только мы и усилия только наши.

С другой стороны, наши первичные профсоюзные организации имеют право представлять в социальном партнерстве всех работников. Это на локальном уровне. А на федеральном уровне: профсоюзы, профцентры, Федерация Независимых Профсоюзов России также наделена правом в социальном партнерстве говорить от имени всех российских наемных работников. В этой связи мы должны думать о том, что в ответ на инициативу распространения колдоговора на членов профсоюза мы можем получить контр-инициативу со стороны тех же работодателей о том, что и представлять мы можем только членов профсоюзов. Вот насколько тише станет наш голос при таком раскладе. Это один момент.

Следующий момент. Если коллективный договор распространяется на членов профсоюза, Николай Георгиевич говорил, что есть вопросы, связанные с дискриминацией в сфере труда. Сейчас есть система, мы заключаем колдоговор, который распространяется на всех работников. Допустим, эта система ломается, мы заключаем колдоговор с распространением только на членов профсоюза. В этом случае при ломке системы работодатель также получит возможность предоставлять определенные преференции соответственно не членам профсоюза. Если вдруг в какой-то острой ситуации понадобится разбить первичку, достаточно будет просто сконцентрировать единомоментно определенные финансовые ресурсы и дать не членам профсоюза больше. Таким образом, опять же создаются возможности для перетока людей из профсоюза в какие-то подконтрольные работодателем структуры: «желтые профсоюзы» и любые другие подобные. Угроза существует.

И резюмируя этот вопрос, хочу сказать, что помимо возможностей распространить колдоговор только на членов профсоюза, есть другие инструменты возможные, в частности то, о чем говорилось: ввести механизмы по аналогии с 48 статьей ТК РФ, то есть сделать какой-то механизм присоединения работников к колдоговору. Есть возможность получать взносы, как в ряде штатов США: по законодательству профсоюз заключает коллективный договор, но при этом он распространяется на всех работников, но все работники обязаны вносить взносы в профсоюз; есть такой вариант.

А в целом я хочу озвучить свою позицию. Я, во-первых, не считаю материальную мотивацию приоритетной, считаю, что гораздо более важнее идеологическая мотивация. Имея достаточно большую практику работы в первичной профсоюзной организации, я четко знаю, что люди, скажем, вступавшие в профсоюз по материальным мотивам, приходившие чаще всего за материальной помощью и т.д., первые выходят из профсоюза в острых ситуациях, в частности, при давлении работодателей. Поэтому это не панацея, больше наверно надо уделять внимания идеологии.

Да, конечно, коллективный договор, это мотив, это показатель нашей работы, но когда мы говорим, что коллективный договор, показатель нашей работы, кто не поддерживает профсоюз, тот «халявщик», потому что профсоюз работал. Работодатель тут всегда скажет, говорил и будет говорить, что деньги даю я, это мои средства, и тем самым он принижает роль профсоюза. говоря о мотивации, о мотивирующем факторе коллективного договора. Наверное, надо подходить с той стороны, что мы в своей работе по заключению коллективного договора в первую очередь не даем людям дополнительные средства, а мы гарантируем им, что работодатель им выплатит, мы усиливаем, защищаем их права в первую очередь. Вот все, что я хотел сказать. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Чечина Татьяна Ильинична – заместитель председателя Федерации профсоюзов Ставропольского края.

**Чечина Т.И.** Уважаемые коллеги, я могу сказать, что у нас достаточно специфичный регион, потому что у нас практически отсутствуют крупные предприятия, ну разве что представители вертикально интегрированных компаний. И в основном это агропромышленный регион, у нас средних и крупных предприятий мало.

В виде справки, хочу сказать, что у нас где-то примерно 2,7 млн. жителей в Ставропольском крае, причем трудоспособные где-то 1,3 млн., и только 500-600 тысяч трудятся на крупных и средних предприятиях. А пенсионеров у нас 700 тысяч; вот такая нагрузка.

Касаемо темы сегодняшнего разговора, могу сказать, что когда еще статья 30 ТК РФ действовала в редакции до 2006 года, то мы использовали статью 377 и часть 1 статьи 11 ФЗ о профсоюзах, то есть представлять интересы в коллективных переговорах в том числе и не членов профсоюза. Могу сказать, это был такой негативный опыт, потому что наши работодатели, как коллега

предыдущий говорил, стали активно разрушать профсоюзы и у нас появилась достаточно серьезная доля коллективных договоров, которые заключают иные представители, причем не советы трудовых коллективов, а, грубо говоря, какая-то Фрося, которая сидит в приемной у директора и это и был «орган социального партнерства». Сегодня Трудовой кодекс, не запрещает быть ей представителем в виде физлица. Мы с этим столкнулись и увидели, что это серьезная проблема.

На наш взгляд, это тоже спорный вопрос, если 43 статья ТК РФ изменится и по смыслу коллективный договор будет действовать только на членов профсоюза, то наверняка появится и вторая часть фразы этой по типу, как работодатели, те, которые в объединении работодателей заключали соглашения, и у нас же четко написано, что если они выходят из этого объединения, то это соглашение продолжает на них действовать, что вполне вероятно, те, кто напишет заявление в профсоюз, поскольку будет только на членов профсоюза, не факт, что он завтра не напишет заявление и не выйдет из профсоюза, а прямо будет действовать колдоговор. Поэтому согласна и с Михаилом Васильевичем, который говорил, что это спорный вопрос. Вот предыдущий коллега ссылаясь на 48 статью ТК РФ. Поэтому наверно более логичнее говорить о 48 статье ТК РФ, о порядке присоединения и распространения.

У нас проблема не порядок распространения коллективного договора, а у нас другая проблема - растет количество не легитимных коллективных договоров. Сегодня 83 закон, который учреждения поделил в бюджетной сфере в частности на казенные, бюджетные и автономные. У бюджетных учреждений очень широкие полномочия, они открывают счета и т.д., у них такие права неограниченные в том числе и по бюджетному кодексу. Поэтому налоговики сегодня очень жестко отслеживают.

Коллективные договоры очень часто принимаются на общих собраниях работников; отсутствует орган социального партнерства. Здесь у нас большая проблема. Поэтому мы пытаемся сегодня каким-то образом контролировать и качество коллективных договоров, которое оставляет желать лучшего.

Почему у нас качество колдоговоров ухудшилось? Я могу об этом сказать, поскольку являюсь членом комиссии, а у нас конкурс на лучший колдоговор проводится с 2006 года. Есть постановление правительства Ставропольского края. Качество колдоговоров ухудшилось с выходом административных регламентов. Сегодня органы по труду, когда они проводят уведомительную регистрацию, в соответствии со ст. 50 ТК РФ они вообще ничего не требуют, кроме 3 экземпляров колдоговора. То есть никто не смотрит, кто заключал, как заключал.

Завершая свое выступление, хочу сказать, что действительно у нас не совершенное законодательство. А что касается 43 статьи ТК РФ, это вряд ли будет такой мотивационной составляющей к тому, чтобы росли наши ряды. Спасибо.

**Председательствующий.** Слово предоставляется Ожередову Павлу Григорьевичу – председателю Федерации профсоюзов Самарской области.

**Ожередов П.Г.** Уважаемые товарищи, у нас на самарской земле 3 млн. жителей, полтора миллиона трудящихся, 600 тыс. членов профсоюза; 426 тысяч по данным пенсионного фонда не платят никаких налогов. Поэтому мы делаем все для того, чтобы были профсоюзные организации. У нас есть закон о соцпартнерстве, все соглашения естественно в городах, районах; если письменно предприятие не отказалось, то они все подчиняются этому соглашению. По этому закону каждой организацией должен быть заключен коллективный договор. Мы здесь готовы нашу сторону представлять. Это один вопрос.

6 февраля перед съездом мы подписали распоряжение губернатора, оно есть у нас. Здесь правительством, министерствами, и иными органами исполнительной власти оказывается содействие профсоюзам. Рекомендовано органам местного самоуправления муниципальных образований Самарской области разработать и утвердить планы по взаимодействию с профсоюзами. Есть такое распоряжение. В течение 5 лет мы приостановили падение численности профсоюзов. Однако, за 2014 год мы потеряли 1 тыс. 800 человек.

Но где бы я ни был, на каких собраниях и конференциях, везде поднимается вопрос по 43 статье ТК РФ, а 30 статья вообще не работает. У нас нет ни одного примера, чтобы не член профсоюза написал заявление и платил за ту работу, которую проводит профсоюзный комитет. Поэтому мы этот вопрос давно поднимаем. Сегодня необходимо связать статьи 30, 43 и 377 ТК РФ для того, чтобы если ты не член профсоюза, то должен платить взнос такой же, как член профсоюза. Не хочешь быть членом профсоюза, то напиши заявление. Это на законодательном поле надо сделать обязательно.

Мы готовы. Я провел консультации, с 8 депутатами Государственной Думы. С председателем Собрания нашего законодательного. В принципе они готовы поддержать. Надо просто умно связать эти три статьи, может еще какие-то. Потому что все профсоюзы, а у нас их 33 на самарской земле, во время отчетов и выборов поднимают это вопрос. Поэтому я просил бы Нину Николаевну, Николая Георгиевич, этот вопрос надо решать. Мы увеличим на 10 миллионов членов профсоюза. Все. То есть мнение нашего и Приволжского федерального округа, мы проводили, у нас есть документы, и все 14 регионов поддерживают эту идею: если не член профсоюза, 30 статья, ее надо связать с 43-й.

**Председательствующий.** Следующий выступающий у нас Ломакин Владимир Владимирович – председатель Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

**Ломакин В.В.** Уважаемые коллеги, мне бы не хотелось ограничивать свое выступление одной только темой о распространении коллективного договора на членов профсоюза или на всех работников. Поэтому, если позволите, я ознакомлю вас с теми проблемами, как мы их видим, при



заключении коллективных договоров и их реализацией с тем, чтобы эти проблемы нас, может быть, подвигли к их решению.

В отраслях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства колдоговорным регулированием охвачено почти 94% работников. На протяжении более 20 лет коллективные договоры на отраслевых предприятиях, где действуют организации общероссийского профсоюза, заключаются на основе отраслевых соглашений. Для того, чтобы облегчить работу профкомов и руководства отраслевых предприятий по подготовке текста коллективного договора, ЦК профсоюза после каждого заключения федерального соглашения на очередной срок разрабатывает текст примерного коллективного договора организации и направляет в каждую первичку, каждому руководителю предприятия.

На коллективный договор возлагается функция – закрепить на уровне предприятий конкретные нормы, установленные в соглашениях разного уровня, а также установить собственные нормы трудового и социального характера, исходя из особенностей работы конкретного предприятия.

Важнейшими, безусловно, являются гарантии по оплате труда работников. Мы договорились об установлении таких гарантий на самом низком квалификационном уровне для рабочих 1 разряда. На сегодняшний день тарифная ставка рабочих 1 разряда в автотранспортных предприятиях должна быть не менее, чем 6 тыс. 648 рублей в месяц. В дорожных организациях она повыше, рассчитывается умножением прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации на коэффициент 1,15.

Однако, несмотря на однозначность положения статьи 48 Трудового кодекса, по которой соглашение обязательно для применения на предприятиях, на которые они распространяются, некоторые работодатели пытаются использовать инструмент коллективного договора, чтобы узаконить снижение гарантий для работников. И во многих случаях это получается у них не без успеха.

На чем основывается работодатель. Первое. Убеждают работников в отсутствии средств для реализации установленных гарантий. Этому способствует то, что большинство предприятий автомобильного, городского пассажирского транспорта являются убыточными, и ограничены средства за счет увеличения производительности увеличения доходов предприятий.

Второе, что использует работодатель. Оспаривает распространение на них условий соглашений. Здесь у нас четкое взаимоотношение с Рострудом. Каждое предприятие, подавшее отказ от присоединения к федеральным отраслевым соглашениям на учете в ЦК профсоюза. Установлены сроки направления отказов, соблюдение порядка проведения консультаций с профкомом по каждому предприятию, которые этот отказ направили. Более 90% предприятий наших отраслей обязаны применять нормы соглашения с учетом этих норм в коллективных договорах.

В ряде случаев работодатели манипулируют тем, что разными соглашениями, заключаемыми профсоюзными органами, применяются разные точки отсчета и критерии защиты. Как я уже сказал, в наших отраслевых соглашениях гарантию составляет тарифная ставка рабочих 1 разряда с нормальными условиями труда. Региональными соглашениями определяется минимальный размер заработной платы в субъектах Российской Федерации. В целом по Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, который уже содержит в себе не только тарифную часть, но и дополнительные выплаты.

В этой путанице, созданной разными показателями по оплате труда, работникам, да и работодателям разобраться подчас нелегко. По несколько раз в год мы даем работодателям разъяснения о том, что отраслевые минимальные тарифные ставки рабочего не включают в себя выплаты по районным коэффициентам, северные надбавки и никакие другие выплаты.

В последнее время со ссылкой на кризисные явления в экономике появились попытки сокращения вознаграждения за труд с использованием новой редакции статьи 48 Трудового кодекса о возможности включения в тексте соглашения нормы о приостановлении действия отдельных пунктов соглашения в отношении работодателей и организаций, испытывающих трудности организационного характера.

Исполком ЦК профсоюза определил свою позицию по этим предложениям работодателей. Она кратко сводится к недопустимости снижения минимальных гарантий для работников, снижения стоимости рабочей силы в условиях роста потребительских цен и инфляционных процессов в стране. Пока нам удастся убедить объединение работодателей в правоте нашей позиции.

Однако, несмотря на явную правовую защищенность членов профсоюза, обеспечить реальное соблюдение их законных прав через коллективные договоры в полном объеме не удастся. В ряде предприятий работодатели пытаются ослабить влияние профсоюза на процесс коллективных переговоров, подменяя профсоюз иными представителями органов работников. Пользуясь недостаточно четкой регламентацией полномочий представителей работников в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса, во ГУП, Башавтотранс, это одно из крупнейших предприятий автомобильного транспорта в Башкортостане, были предприняты действия по сокращению численности профсоюзной организации до уровня менее 50% от числа работающих и подмене социального партнера по заключению колдоговора иным представительным органом работников. И такой «финт» позволяет работодателям даже при наличии профсоюзной организации, используя административный ресурс, выбирать для ведения переговоров выгодного представителя и заключать с ним коллективные договоры заведомо ухудшающие положение работников.

Однако, тревожит то, как показало обсуждение этого вопроса на заседании рабочей группы РТК в ноябре 2014 года, число регионов, где практикуется подмена профсоюзных органов иными представителями органов

работников возрастает. Отраслевые профсоюзы и ФНПР должны дать, мы считаем, должную оценку таким действиям работодателей, приводящим к ухудшению психологического климата в коллективах и дезорганизации общества.

Хотелось бы коснуться и темы, поднимаемой и сегодня здесь, и во многих профсоюзах, не является исключением и наш профсоюз, я говорю от себя, потому что нет коллективного решения Центрального комитета или Исполкома профсоюза. Распространение норм коллективного договора только на членов профсоюза, наряду с преимуществами таит в себе скрытую угрозу деятельности профсоюза, дает возможности работодателю противопоставить одних работников другим, манипулируя оценкой действий и возможностей профсоюзов.

Я полностью поддерживаю те предложения, которые здесь прозвучали, сохранить распространение коллективного договора на всех работников предприятий. Однако, считаю, что должна быть утверждена норм, по которой в этом случае работники, не являющиеся членами профсоюза, обязаны будут участвовать в финансировании деятельности профсоюза, который заключил коллективный договор на предприятии.

И последнее. Несмотря на принятые руководящими органами профсоюза рекомендации, в коллективных договорах предприятий все еще мало внимания уделяется проблемным вопросам проведения специальной оценки условий труда, установлению в связи с проведением доплат за вредные условия труда, дополнительных отпусков, обеспечение прав на льготное пенсионное обеспечение. Полагаю, что сегодняшнее обсуждение позволит нам те проблемы, которых я коснулся, приблизить к их решению. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий - заместитель председателя Нефтегазстройпрофсоюза России – Косович Владимир Степанович.

**Косович В.С.** Конечно же, для нашего профсоюза может быть не является столь актуальной тема распространения на всех, либо не на всех, поскольку охват профсоюзного членства более 80% в нашей нефтегазовой отрасли. Но тем не менее, и коллегиального решения на этот счет мы конечно не рождали. Но я готов повторить слова Нины Николаевны, которая сказала, что опять эта проблема выйдет 50 на 50, поскольку есть мнение «за», есть «против».

Но я бы хотел о прозвучавшем уже мнении на этот счет буквально два слова сказать. Надо обратить внимание на действие государства, прежде всего, что делает сегодня власть, а власть передает с плеч государства вопросы регулирования социально-трудовых отношений на уровень партнерских отношений, отраслевых ли, коллективных ли договоров, это происходит буквально ежемесячно. Вы следите, наверное, за поправками в Трудовой кодекс и другие законы. Поэтому роль и значение этих актов социального партнерства

вырастает. А раз она вырастает, значит, речь идет о распространении на всех. А уже, как и почему, это уже дело трех сторон партнерства договориться.

Я думаю, мы это сможем сделать, тем более, что за последние 10 лет уже было две попытки провести через Государственную Думу поправки в 43 статью ТК РФ, но они не увенчались успехом. И если вы посмотрите отрицательные заключения Правительства, на мой взгляд, не очень мотивированные, хотя мы всегда говорим о мотивированности таких вещей, то они в основном приводят статью 19 Конституции, как аргумент, и статью 11, нашего профсоюзного закона, что в связи с тем, что эти нормы регулируют отношения именно так, что мы не можем позволить, чтобы они распространялись исключительно на членов профсоюза.

Кстати говоря, и судебная практика многочисленная, и последних лет, тоже свидетельствует о том, что суды стоят на той точке зрения, что это дискриминация, когда только на членов профсоюза. И, конечно же, я согласен с теми аргументами, которые приводил и Денис Сергеевич, и многие другие коллеги, что есть очень много угроз.

Но я бы хотел, кроме этого вопроса, поделиться с вами и обозначить еще некоторые проблемы, которые нас тоже волнуют. Еще забыл сказать, что прозвучала такая реплика о том, что мы потеряем, дескать, членов профсоюза, когда наряду с этими реорганизациями всякий раз будут обращаться в бухгалтерию снова и снова члены профсоюза. Но мы сами, коллеги, избрали этот путь, у нас есть вариант собирать взносы по-другому. Но мы пошли по пути наименьшего сопротивления, обращаемся в бухгалтерию. А жизнь идет, предприятие может умножаться на ноль, появляться вновь и т.д. Мы вынуждены каждый раз обращаться в эту бухгалтерию. Другое дело, это говорит о том, какие это члены профсоюза: настоящие или не совсем, когда они уходят и мы теряем 10, 20, а в некоторых случаях до 25%. Даже у нас в отрасли бывают такие случаи.

Я хотел бы сказать о том, что у нас сегодня есть один уровень партнерских отношений. Это нас волнует, и наш профсоюз, поскольку у нас есть такие крупные вертикальные компании, как Газпром, Лукойл, Роснефть и многие другие, где этот уровень партнерства развивается уже много лет, а точнее более 20 лет, и соответственно рождается акт социального партнерства на этом уровне.

Кстати сказать, волнует это видимо и Федерацию, поскольку я заглянул перед тем, как идти сюда, в один из докладов Михаила Викторовича Шмакова от ноября 2011 года. Я даже себе позволю процитировать эти слова. Михаил Викторович, в частности, сказал, что структура отраслевого профсоюза, наличие выборных органов профсоюза на всех уровнях, предприятие, город, район, регион, была хороша в условиях плановой социалистической экономики. Сегодня, как показывает опыт работы профсоюзов в капиталистических странах, нужны представители профсоюза, которые имеют все полномочия профсоюза для ведения переговоров с работодателями и заключения договоров.

Нам надо активнее внедрять такую схему, наши оппоненты уже не оставляют пространства для маневра.

Поэтому 20 лет назад в нашем профсоюзе стали образовываться новые виды профсоюзных организаций, правда, буквально несколько лет назад мы не нашли поддержки в органах юстиции и соответственно нам пришлось поспорить и дойти даже до конституционного суда, в результате чего родился уже знаменитый 444 федеральный закон этого года. Но тем не менее, мы как бы один вопрос закрыли. Сегодня структурное построение и изменения в профсоюзном законе нам позволяют эти структуры выстраивать. Если вы посмотрите мотивировочную часть решения Конституционного Суда РФ октября 2013 года, вы заметите, что Конституционный Суд сказал, что вы можете любые структурные подразделения, профсоюзы, организовывать в своих рядах, но не забудьте, когда вы ведете речь о социальном партнерстве, договориться с другими двумя партнерами – с государством и с бизнесом, И только тогда эта договоренность воплотится в Трудовом кодексе, только тогда все будет хорошо. Это сказал Конституционный Суд РФ.

Поэтому и сегодня на повестке дня как раз таки и стоит тот самый вопрос, когда на уровне единых комплексов, а их, вы понимаете, сегодня становится все больше и больше, могу даже привести примеры, когда у нас появляются такие финансово-промышленные группы, компании, холдинги, как Роснана, Росгидра, Росгеология, вот в последнее время о них Президент в своих указах говорит, Гознак, Ростелеком, Зарубежнефть, Роснефтегаз, Уралвагонзавод и многие другие, как в том числе и государственные компании и корпорации. По этому поводу даже есть 349 статья со значком 1 Трудового кодекса, где речь идет об особенностях регулирования труда работников в этих госкорпорациях. А вот изменения в Трудовом кодексе в части того, что есть такой уровень социального партнерства и он должен тоже как-то быть отрегулирован законодательством, таких попыток, во всяком случае, кроме нас, пока еще никто не делал. С Профсоюзом связи мы вели разговор на эту тему, но пока единым фронтом не выступили для того, чтобы дать предложения, сформулировать в виде поправок в Трудовой кодекс. Я думаю, что мы будем этим заниматься в самое ближайшее время, поскольку есть практика. Вот железнодорожники немножко пострадали от нехватки этих регулирующих норм.

Недостаточно писем Минтруда России, недостаточно позиции Верховного суда РФ, которые сформулированы в отдельных решениях, либо на уровне Пленума того же Верховного суда, нужны изменения в законы. Поэтому я призвал бы вас, у кого эта проблема тоже есть, вместе с нами подумать о том, как мы можем изменить наше Законодательство. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Кеп Валентин Викторович – председатель Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации.

**Кеп В.В.** Уважаемые участники заседания. Я не хочу повторять все, что было сказано. Эти болевые точки и положительные моменты. Просто хочу еще раз обратить ваше внимание на то, что у нас с вами трехзвенная система социального партнерства. Первое высшее звено – это генеральное соглашение, затем отраслевые соглашения и низшее звено, это коллективный договор. То есть нам с вами, как бизнес сейчас в Санкт-Петербурге совершенствует свою деятельность, также нужно постоянно подчеркивать, что взаимодействие и на уровне всех этих звеньев постоянно, не только совершенствуется, но и превалирует в соответствии с новыми понятиями в Законодательстве и т.д.

Мы с вами всего-навсего где-то 20 лет проходим эту дорогу. Естественно, шишек набили много, но что нужно сделать, это абсолютно нужно постоянно, я думаю, нашу такую работу, которая сегодня идет здесь в Москве, ее надо переносить в регионы так, чтобы между отраслями было взаимодействие. Почему? Например, мы представляем только один вид транспорта: морской, речной, а есть еще автотранспорт, железнодорожный транспорт. В любом случае, как Михаил Васильевич Тарасенко сказал, ни в коем случае нельзя допускать раздела на то, чтобы нас превратили в отдельные группы трудящихся, с которыми велись бы переговоры. Только отраслевой принцип на сегодняшний день нам позволяет с вами выдерживать вот этот натиск со стороны работодателей, и не разделить нас на отдельные группы.

Вот представьте себе, сколько, какое количество в стране было бы этих соглашений, никакая бы структура государства не смогла бы просто-напросто оформить регистрацию. Поэтому отраслевой принцип на сегодняшний день, это единственный путь, чтобы нам с вами сохранить наши с вами взаимодействия.

Что касается нашего опыта, я вам могу сказать. У нас два коммерческих отраслевых соглашения, это по морскому транспорту и по речному, и два соглашения, там, где участвуют представители государства. Сразу могу сказать, где государственные представители, а это внутренние водные пути, это учебные заведения, это структуры в портах и структуры, где осуществляется вся работа, связанная с заходом судов, порты эту работу осуществляют. Там, где государственные представители, как переговорщики, там все проще, потому что там есть и дисциплина и порядок.

Что касается коммерческого блока, то там, конечно, сразу возникают проблемы, потому что, к примеру, порты, ассоциация портов, структура, которая с центром в Санкт-Петербурге; в течение уже скольких лет, несмотря на все наши увещевания, заходы, до сих пор в свой устав не внесли понятие социального партнерства. То есть, безответственность с точки зрения ведения переговоров. Мы вынуждены были тогда с каждым из портов морских вести переговоры и вовлекать их раздельно. На каком-то этапе РСПП в лице Шохина А.Н. взялась за эту тему и вроде как бы захотели представлять эту структуру, но потом отказались.

На сегодняшний день имеет место проблема связанная, с регистрацией соглашений. Роструд говорит, что порты должны быть представлены

ассоциацией, а отдельно мы не можем никак принимать соглашения к регистрации. То есть, есть проблемы именно с работодателями этого блока.

Но работа, еще раз хочу вас заверить, кропотливая, более того, она требует специалистов. Необходимо нам с вами вести постоянную работу. Почему? Потому что это как в дипломатии, искусство возможного. Например, я вам могу на примере сказать, велись переговоры в Туапсинском порту, но к сожалению, участие как раз альтернативного профсоюза вызвало недоумение у работодателя и у нас, у партнеров. Когда мы предварительно договорились о всех параметрах нашего соглашения, но в конечном итоге крикуны и люди, которые выступают только с точки зрения «я хочу, вот это мне дайте», хлопали дверями, выбегали и т.д. Вот такие переговоры не приводят к желательному результату.

Поэтому очень важна именно подготовка специалистов. Но это важный очень момент. И думаю, только при наличии специалистов, которыми мы с вами сможем обеспечить на такого рода переговорах, обеспечат успех и подготовку соответствующих документов.

Поэтому еще раз хочу обратиться и к участникам заседания, и к нашему Президиуму по вопросу того, чтобы наша такая работа была на постоянной основе, я думаю, что и в регионах ее надо тоже будет как-то продвигать постепенно. Только тогда мы с вами охватим все блоки, поскольку у нас, например, от Сахалина и до Калининграда предприятия. Если по морьям, слава Богу, у нас как говорится, есть параметры оплаты труда международного плана на уровне Международной организации труда, то по работникам уже внутри отрасли естественно возникают проблемы. Поэтому надо использовать как международный опыт, так и опыт наш с вами вместе и совершенствоваться на основе всех наших дальнейших действий и работы. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующая выступающая Марина Викторовна Краснорудская – секретарь ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, заведующая отделом правовой и социальной защиты аппарата профсоюза.

**Краснорудская М.В.** Добрый день, уважаемые коллеги. Я, как представитель работников бюджетной сферы, хотела бы с вами поделиться о практике социального партнерства именно в бюджетной сфере, потому что специфика бюджетной сферы очень своеобразная, финансирование очень жесткое и очень четко отслеживаемое. Я, кстати, не согласна с позицией, которую высказывал предыдущий коллега.

На сегодняшний день Профсоюз работников здравоохранения, то есть бюджетная сфера имеет несколько отраслевых соглашений. В чем специфика заключения этих отраслевых соглашений, которые заключаются на федеральном уровне. Мы заключаем соглашения с Министерством здравоохранения Российской Федерации, с Федеральным медико-биологическим агентством, с Роспотребнадзором, и на сегодняшний день

закключается соглашение, проект практически готов, с ФАНО, федеральными научными организациями.

Но в чем специфика? То есть эти соглашения, нормы этого соглашения распространяются только на работников данных федеральных организаций здравоохранения, либо каких-то других научных организаций. На региональный уровень эти соглашения наши отраслевые никак не влияют. И за основу, хотя мы и прописываем брать за основу, но где-то применяют, но в большей части прописывают свои нормы, свои подходы, потому что финансирование каждого субъекта Российской Федерации в здравоохранении свое, и оно отличается одно от другого, и прописать все положения, которые бы распространялись на каждый субъект Российской Федерации в медицинской организации, невозможно.

На сегодня у нас три источника финансирования в бюджетной сфере именно в здравоохранении. Это федеральный бюджет, это Фонд ОМС и платные услуги. Вот все три источника, из которых мы на сегодня имеем право что-либо получить и как их расходовать. Имея такие три вида источника финансирования, тем не менее, нам в здравоохранении все-таки удастся заключать коллективные договоры, региональные отраслевые соглашения, в том числе и федеральные, которые предусматривают дополнительные социальные льготы и гарантии, в том числе только для членов профсоюза.

Кстати, у нас во всех трех отраслевых соглашениях, заключенных на федеральном уровне, прописана норма, которая позволяет на местах заключать иные соглашения с работодателями, нормы которого бы распространялись только на членов профсоюза. Причем, если не член профсоюза захочет присоединиться к реализации, к получению этих и иных льгот и компенсаций, он должен написать соответствующее заявление в профком, который устанавливает тот или иной процент отчисления в профсоюзный комитет, и только тогда на него распространяются эти льготы.

Данная норма, которая у нас зафиксирована в отраслевых федеральных соглашениях во всех трех, на сегодняшний день действующих, на местах эти нормы стали применять, и очень активно. Причем, прописав данные нормы, могу сказать, например, в Ивановской, Магаданской, Пензенской областях, Хабаровском, Ставропольском краях взяли несколько соглашений, которые предусматривают конкретно эту норму.

Что же делается дальше на местах? В региональные отраслевые соглашения эта норма прописывается. Что происходит дальше в первичных организациях? Действительно, очень сложно выкроить те дополнительные средства социальные, какие-то иные льготы и гарантии для работников, потому что четко ограничено финансирование. У нас это все может происходить только из средств от иной, приносящей доход, деятельности, то есть от платных услуг. Поэтому работодатель с председателем первичной профорганизации принимает решение, основываясь на отраслевое соглашение, региональное, либо федеральное, и предусматривает в коллективном договоре конкретный



процент отчисления, например, на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

Кстати, у нас в отраслевых соглашениях на федеральном уровне прописано - не менее 2% от платных услуг, это очень приличная сумма, если посчитать по всей отрасли Российской Федерации. Поэтому все спортивные мероприятия мы проводим из этих средств. И если не член профсоюза хочет поучаствовать, принять участие в тех или иных спортивных мероприятиях, соответственно, он пишет заявление о присоединении к данному иному соглашению, и может участвовать и выплачивать в профком определенную сумму для участия в этих мероприятиях.

Такая практика с трудом, но идет. Я сама лично видела несколько таких соглашений. Мы были в Карелии, в Великом Новгороде и главные врачи пошли на такие иные соглашения, заключаются они в лечебных учреждениях и из платных услуг какие-то определенные суммы, либо суммы на спортивные мероприятия выделяются, и эти вещи работают.

Очень интересная практика у нас в Мурманской области. Там не очень большой процент охвата профсоюзным членством, и тем не менее, у них эта норма, про которую мы сейчас говорим, т.е. распространение ее только на членов профсоюза, применяются, заложив ее в отраслевое соглашение и соответственно в коллективных договорах. Не члены профсоюза, которые уполномочили профсоюз на представление их интересов в данном учреждении, и изъявили желание на присоединение к реализации данного коллективного договора, перечисляют определенную сумму, которую сами оговаривают в колдоговоре, и таким образом не члены профсоюза становятся формально, не де-юре, а де-факто, членами коллектива, которые в большинстве случаев являются членами профсоюза.

И я спрашивала у председателя региональной профсоюзной организации, что, как вы на практике, если обратился к Вам не член профсоюза защитить его интересы в суде когда работодатель нарушил какие-то нормы Трудового законодательства, что вы на практике делаете. Ответ - мы, ему объясняем, что можем представить ваши интересы, но поскольку вы не член профсоюза, но у нас норма содержится в коллективном договоре, пожалуйста, напишите заявление о том, что вы присоединились к данному коллективному договору, согласны перечислить вот такую-то сумму до тех пор, пока мы не решим ваш вопрос, либо в суде, либо с работодателем. И таким образом не член профсоюза становится присоединенным к данному коллективному договору. Я говорю, что впоследствии, когда вы решили этот вопрос, ведь он может отозвать свое заявление. Она сказала мне, что на практике еще не было такого случая, чтобы отозвали свое заявление назад. Как они написали первичные заявления, так они и остались фактически исполнять обязательства, которые были предусмотрены в заявлении.

Поэтому мы считаем, не надо вносить норму в Трудовой кодекс, который говорит о том, что распространяется только на членов профсоюза, ее надо

оставить. А действительно я поддерживаю коллег, надо чисто формулировку с юридической точки зрения продумать и прописать, соединив эти три статьи, которые бы давали это право. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Купреев Яков Владимирович – руководитель правового департамента, главный правовой инспектор труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Роспрофжел.

**Купреев Я.В.** Добрый день уважаемые коллеги. Я конечно выскажусь по поводу 43 статьи, но немножко позже. В рамках обозначенной темы я хотел бы поговорить несколько об ином. О представителях работников на локальном уровне. Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей объединяет более полутора миллиона человек, у нас заключено где-то 800 коллективных договоров, но крупнейшим нашим социальным партнером является компания Российской железной дороги с количеством работающих миллион человек, плюс, минус. Это один работодатель, одно юридическое лицо, в соответствии с Трудовым кодексом представителем работников при заключении коллективного договора и по иным вопросам должна быть первичная профсоюзная организация.

Такая первичная профсоюзная организация у нас создана. И проблемы у нас начались еще при регистрации этой первичной профсоюзной организации, когда мы приехали в Минюст, учитывая территориальную сферу деятельности компании общероссийскую, мы попросили Минюст зарегистрировать. Нам сказали, нет, это надо ехать в субъект Федерации, в Московскую регистрационную службу. Приехали туда, нас спросили: какая у нас сфера территориальной деятельности. Мы сказали, что общероссийская. Нас снова отправили в Минюст. Где-то около года мы этим занимались. В итоге нас зарегистрировали, как первичную профорганизацию в Москве. Но на этом не заканчиваются вопросы. У компании порядка 80 филиалов. Каждый филиал имеет право на прием и увольнение, и каждый имеет право принимать локальные нормативные акты. В этом филиале тоже должна быть первичная профсоюзная организация.

К вопросу разумности нормы о представительстве работников на локальном уровне в виде первичной профсоюзной организации. Я даже не говорю о том, что у нас есть большая проблема с процедурой учета мнения выборного органа работников. Порядка 100 локальных нормативных актов ежемесячно к нам приходит от компании, и весь практически аппарат Центрального комитета занят только тем, чтобы решать эти вопросы.

Поэтому как мой коллега Владимир Степанович из Нефтегазстройпрофсоюза уже обозначал эту проблему, огромное спасибо за то, что по их инициативе была принята, я считаю, судьбоносное для всего профсоюзного движения решение Конституционного Суда, тем не менее, на наш взгляд, не стоит останавливаться на этом и идти дальше в направлении либерализации законодательства по профсоюзной структуре.

Говоря непосредственно по 43 статье, коллеги, наверно соглашусь с предыдущими выступающими, и скажу, что коллективный договор должен распространяться на всех. Профсоюзным организациям необходимо, на мой взгляд, изыскивать другие способы привлечения членов профсоюза, увеличивать свою членскую базу и т.д. Ведь мы забываем о том, что большие достижения вообще в трудовом законодательстве в том, что мы являемся законным представителем работников. И уже исходя из этого, мы имеем все возможности для того, чтобы наполнять нашу членскую базу.

У нас, кстати, многое есть из судебной практики, в том числе и по представительству работников в социальном партнерстве. К примеру, у нас в коллективном договоре компании Российские железные дороги указано, что в соответствии со статьей 377 работодатель перечисляет 0,5% в фонд оплаты труда на культурную и массовую работу среди работников. Так вот один из наших альтернативных профсоюзов, насчитывающий порядка 500 человек, по сравнению с нашим миллионом, обратился в суд с тем, что профсоюзы все равны, профсоюзы обладают равными правами и просим распространить эту норму на них в том числе. Мы дошли до Высшего арбитражного суда. Суд однозначно сказал, что раз вы являетесь представителем, то только Вам положено как единственному представителю работников. Поэтому смысл о распространении коллективного договора только на членов профсоюза, мне кажется, не правильная постановка вопроса.

Другой вопрос. Мы можем найти новые способы для привлечения в члены профсоюза или закрепления в коллективном договоре каким-то образом отдельных положений в пользу членов профсоюза. К примеру, у нас создан Институт общественных инспекторов по безопасности движения поездов. Президентом компании утверждено Положение о таких общественных инспекторах. И этим Положением совместно принято решение о том, что профсоюз руководит общественными инспекторами по безопасности движения. И в этом же Положении указано о том, что профсоюз утверждает и списки и т.д. Естественно, списки будем утверждать мы, и только исходя из того, это член профсоюза или нет. Порядка 30 тысяч в компании будет таких общественных инспекторов, поэтому в соответствии с Положением об общественных инспекторах, утвержденном Президентом компании, этот инспектор имеет право на отпуск дополнительный, как работники с ненормированным рабочим днем, а также на дополнительное премирование. Спасибо за внимание.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Уваров Сергей Тимофеевич – заместитель председателя Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

**Уваров С.Т.** Уважаемые коллеги! По состоянию на 01.2015 г. наш профсоюз объединяет 19 тыс. 99 организаций различных форм собственности.

В 17 тыс. 103 организациях заключены коллективные договоры, положения которых распространяются почти на 850 тыс., или 89,7% членов профсоюза.

В отчетном году в 31 региональной организации профсоюза увеличилось количество коллективных договоров. Средний показатель охвата организаций коллективными договорами составляет 89,5%.

Причины, по которым, мы считаем, не заключаются коллективные договоры.

Первое: наличие профсоюзных организаций, насчитывающих менее 50% членов профсоюза от работающих в данной организации.

Второе: малочисленность профсоюзных организаций, сельские поселковые администрации.

Третье: реформы, проводимые в сфере государственного управления на федеральном и в субъектах Российской Федерации на муниципальном уровнях.

Четвертое: невозможность установления дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций по мнению сторон социального партнерства, поскольку в соответствии с бюджетным Законодательством Российской Федерации финансирование территориальных органов государственной власти и казенных учреждений осуществляется за счет средств федерального бюджета в пределах, доведенных для них лимитов.

Пятое: достаточная степень защищенности, по мнению представителей нанимателей и работодателей и самих работающих, их прав действующим законодательством Российской Федерации.

Шестое: недооценка роли коллективных договоров на местах, как представителями нанимателей, работодателей, так и руководителей профсоюзных организаций.

Седьмое: отсутствие необходимой настойчивости со стороны председателей первичных организаций профсоюза.

Восьмое: уменьшение общего числа профсоюзных организаций в учреждениях вследствие их реорганизации или ликвидации. И все же мы считаем, что наличие коллективного договора, заключенного профсоюзной организацией, это признак солидности и правомочности данной организации.

Уважаемая Нина Николаевна, уважаемый Николай Георгиевич, у нас есть одна конкретная просьба, я хотел бы обратиться к вам с ней, и постараться, чтобы эта просьба имела продолжение разговора о ней, а именно, распространение коллективных договоров на аттестованных сотрудников. Для нас это большая проблема. У нас очень много есть предложений, много от региональных организаций, мы готовы их представить. И если это возможно, вместе поработать. Спасибо.

**Председательствующий.** Слово для выступления предоставляется Дорохиной Жанне Юрьевне – заместителю заведующего Правовым отделом аппарата Общероссийского профсоюза народного образования и науки.

**Дорохина Ж.Ю.** Уважаемые коллеги похожую ситуацию в общероссийском отраслевом профсоюзе обрисовала моя коллега из ЦК

профсоюза здравоохранения Марина Викторовна. Аналогичная ситуация происходит у нас сейчас в плане заключения на отраслевом уровне ряда соглашений с нашими социальными партнерами, главным из которых является Министерство образования и науки и ряд других органов исполнительной власти.

Основной вопрос для нас сейчас, несмотря на то, что мы объединяем более 80% работников нашей отрасли и коллективные договоры заключены более, чем в 90% образовательных учреждений, тем не менее, отток велик, - более полумиллиона членов профсоюза за последние 10 лет. И тем не менее, все-таки вопрос о распространении действия коллективного договора сейчас не настолько актуален. Для нас главное сохранить социального партнера на федеральном уровне. Вы все прекрасно знаете проблему с 34 статьей ТК РФ и пока у нас есть социальный партнер, мы стараемся в первую очередь организовать на федеральном уровне взаимодействие и систему контроля с помощью наших договоренностей через отраслевое соглашение.

Не скрою, что мы пошли по пути наших коллег из здравоохранения. В прошлом году мы включили в наше отраслевое соглашение аналогичный пункт о том, что мы можем заключать иные соглашения на федеральном уровне. Пока практики такой у нас нет, но мы обязательно обратимся к нашим коллегам за помощью. Помимо этого, мы также включили в наше отраслевое соглашение положение о том, что Министерство рекомендует заключать коллективные договоры с легитимными представителями работников.

Каким образом мы осуществляли контроль на федеральном уровне, - через ведомственную лабораторию. Анализ коллективных договоров мы осуществляем на базе Рязанского радиотехнического государственного института, который постоянно дает нам оценку эффективности и анализ заключаемых на федеральном уровне соглашений, а также коллективных договоров.

Также, благодаря нашему соглашению с Рострудом, мы обладаем возможностью проводить совместные проверки в образовательных учреждениях. И поскольку в 2013-м году был год первички, мы решили проверить вопрос правоприменения коллективного договора в образовательных учреждениях на всей территории Российской Федерации. Результаты нас удивили тем, что все-таки вопрос о сохранении гарантий не был самым актуальным. То есть те обязательства, которые стороны берут на себя, соблюдаются.

Главный вопрос был - процедурный. То есть работники не ознакомливаются с коллективными договорами, а работодатели не создают с работниками комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, то есть все те вопросы, которые отданы на регулирование на локальном уровне, остаются на уровне устных договоренности. Это основной вопрос. Кроме того, работодатели иногда не могут понять, куда отнести коллективный договор на регистрацию.

Что касается вопроса о распространении 43 статьи ТК РФ. Мы понимаем, что в ближайшее время ситуацию изменить не удастся. Но поддержку предыдущих ораторов о том, что возможность присоединения работников через иные механизмы нами также будет поддержана. Благодарю за внимание.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Сырокваша Анатолий Федорович - председатель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, секретарь ФНПР, представитель ФНПР в Центральном федеральном округе.

**Сырокваша А.Ф.** Уважаемые коллеги! По роду своей деятельности я часто выезжаю в регионы, приходится встречаться и с председателями первичек, и с председателями региональных организаций профсоюзов. И буквально через раз, если не чаще, задается вопрос о внесении в законодательство нормы о распространении коллективных договоров на членов профсоюза.

По правде сказать, в свое время я был ярым сторонник работы, по распространению коллективных договоров на членов профсоюза. И в своем опыте работы, когда был председателем теркома, я все-таки добился от работодателя, чтобы записали в коллективный договор условия о том, что он распространяется на членов профсоюза. И тогда я думал, что получил дубинку и начну сейчас, не членов профсоюза, а у меня было 99,6 членов профсоюза, думаю, вот эти 0,4% заставлю вступить в профсоюз. Но, когда стал анализировать коллективный договор, оказалось, что Конституция РФ не позволяет этого сделать, так как провозглашает равную зарплату за равный труд и равные условия труда и фактически коллективный договор у нас процентов на 90-95% обязан распространяться на всех работников предприятия.

И я согласен с Журавлевым о том, что все-таки моральные стимулы должны играть, если мы будем людям рассказывать, о том что дает профсоюз, то это будет играть большую роль для того, чтобы члены профсоюза остались. Я твердо убежден, что если мы рассказываем о том, что дает профсоюз и что они платят, и соотношение того и другого, то члены профсоюза минимум 80% должны быть в первичке. Если их 80% нет, значит где-то проблемы в работе самой первичной профсоюзной организации.

Я недавно был на отчетно-выборной конференции в Калуге. Выступает председатель областной организации и опять же высказывает о том, что надо в ФНПР обращение, чтобы коллективный договор распространялся только на членов профсоюза. И за ним выступает не освобожденный председатель профкома, из Калужского завода телеграфной аппаратуры. И стал рассказывать, что когда у них было массовое падение членов профсоюза, они с работодателем заключили соглашение.

Их 7 пунктов, я могу их обозначить. Это: при сокращении при равных условиях члены профсоюза имеют преимущественное право оставления на работе; при заключении договоров по трудовому участию при приобретении

жилья члены профсоюза, имеющие стаж на предприятии не менее 5 лет, имеют право на предоставление льгот на приобретение жилья и ипотеку, частичную оплату арендованного жилья для работников, членов профсоюза, проработавших более одного года; выплата членам профсоюза к юбилейным датам в размере 30 тыс. рублей работодателем; при поездке в санаторий местный «Воробьево» 30% выделяет профсоюз, 20% материальную помощь для членов профсоюза, и для членов профсоюза оказывает материальную помощь работодатель – 4 тысячи рублей; к очередному отпуску для членов профсоюза работодатель выплачивает 2 тыс. рублей, материальная помощь в случае рождения ребенка – 5 тыс. рублей, и еще ряд других льгот. И он сказал, что буквально за 4 месяца, что работало это соглашение, из 69% членов профсоюза стало 73%. То есть подвижки стали идти. Можно искать и другие варианты, кроме законодательного, это решение вопросов мотивации профсоюзного членства.

Думаю, если рассматривать законодательно, то необходимо закрепить право все-таки записывать в коллективный договор о том, на кого распространяется коллективный договор, то ли это на членов профсоюза, в зависимости от ситуации. Если на членов профсоюза только будет распространяться, то другая часть имеет право заключить свой коллективный договор. Это законодательно должно быть закреплено. И может получиться так, факт, что наш коллективный договор будет лучше другого.

Мне хотелось бы еще остановиться на одном вопросе. Это выполнение уже заключенных соглашений. На уровне ЦФО у нас заключено соглашение о том, что тарифная ставка или оклад должен быть не менее 60%. Подписали все губернаторы. Плавню этот пункт перешел в региональные соглашения.

На практике имеют место случаи, когда государственные инспекторы труда не хотят проверять выполнение условий коллективных договоров, соглашений на предприятиях. И это больной вопрос. Я думаю, нам надо продумать, как нам законодательно усилить, чтобы Рострудинспекция, приходя на предприятие с проверкой, обязательно проверяла, есть ли коллективный договор и как он выполняется.

Согласен, что если коллективный договор распространяется на всех работников предприятия, то законодательно должна быть закреплена обязательность не членов профсоюза, которые получают льготы, должны платить в профсоюзный комитет соответствующие взносы; может быть даже не один процент за то, что пользуются коллективным договором, но определенную сумму должны платить. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Исаев Геннадий Васильевич – председатель Профсоюза работников специального строительства России.

**Исаев Г.В.** Уважаемые коллеги. Я коротко. Поддерживаю мнение Марины Викторовны из Профсоюза работников здравоохранения. В Спецстрое России также отдельными предприятиями применяется такая норма, как

дополнительное соглашение к коллективным договорам. У нас в отраслевом соглашении в разделе «Профсоюзные права и гарантии» записано о том, что дополнительные льготы и гарантии членам профсоюза определяются дополнительными соглашениями к коллективным договорам в организациях. На основании этого пункта отдельные предприятия, особенно с большой численностью членов профсоюза, приняли колдоговор и определенные соглашения.

Я, к примеру, только взял соглашение по Плисецку. Там у нас крупное строительное управление УСС-35 от Санкт-Петербургского главка и там действует самостоятельный территориальный комитет профсоюза. В соглашении указано, что стороны договорились, о том что в период действия настоящего соглашения работодатель производит членам профсоюза следующие выплаты: в случае увольнения в зависимости от стажа работы – один месячный оклад, 15 лет и более – три оклада, 20 лет и более – 5 окладов, выше 30 лет при работе – 6 окладов. Оплачивается стоимость проезда работника кроме такси в Архангельскую областную больницу, в том числе и детскую. При уходе в отпуск ежемесячный должностной оклад на основании письменного заявления. И оплачивается путевка в размере 50% стоимости и для детей также во все санатории-профилактории Спецстроя России и иные.

Все выплаты производятся за счет прибыли, заработанной членами профсоюза. Это раздел, который очень не любят бухгалтеры. Им надо сидеть дополнительно и рассчитывать. Поэтому в этой организации в Плисецке 100% все члены профсоюза. Там активный освобожденный председатель профсоюзной организации с 30-летним стажем, и все работники, которые поступают на работу в строительное управление, обязательно на собеседовании знакомятся с колдоговором и с этим дополнительным соглашением.

Согласно пункту 4 соглашения, в случае нарушения трудовой дисциплины, халатного отношения к обязанностям, члены профсоюза лишаются всех перечисленных выплат. То есть этим самым решаются вопросы трудовой дисциплины. Данное соглашение распространяется на работников - членов профсоюза, работающих на постоянной основе. Этот опыт мы пытаемся распространить на все наши предприятия, но не везде это удастся, к сожалению, из-за того, что в отдельных предприятиях численность профсоюза менее 50%.

Пользуясь случаем, Нина Николаевна, я хотел бы проинформировать коллег. В последнее время много говорят о невыплатах заработной платы на объекте космодрома «Восточный». Мы являемся генподрядчиком на этом объекте. Ведет объект генподрядчик Спецстрой, это Хабаровский наш главк. Что касается штатных работников, которые работают на постоянной основе в Дальспецстрое, то никакой задержки выплаты заработной платы не было и нет, и постараемся этого не допустить.

Вопрос не выплаты касается субподрядных организаций, которые на субподряде выиграли конкурс. В основном это частные компании, а их порядка



150, вот у них есть проблемы. Поэтому ко мне часто обращаются журналисты, чтобы дать разъяснения, а есть ли там профсоюз. Это к сожалению не тема для Спецстроя. Хотя какая-то моральная ответственность на Спецстрое лежит. Спасибо за внимание.

**Председательствующий.** Следующий выступающий - Зайцева Елена Константиновна - председатель Московской областной организации профсоюза химических отраслей промышленности.

**Зайцева Е.К.** Уважаемые коллеги, я представляю Московскую областную организацию российского профсоюза химиков. Колдоговорным регулированием на предприятии, которое входит в профобслуживание областного комитета профсоюза, охвачено 100%. Все предприятия имеют коллективные договоры. Но мы последние два года сталкиваемся с тем, что у нас уменьшается число членов профсоюза и растет число организаций, где члены профсоюза составляют менее 50% работающих.

Нам удается договариваться с работниками, они дают нам полномочия на представление их интересов, но остались вопросы о том, чтобы они финансировали нашу работу по колдоговорному регулированию, нам не удается получить положительного результата, хотя попытки были. На трех предприятиях я сама принимала участие в переговорном процессе, была включена приказом руководителя предприятия в Комиссию по заключению коллективного договора, но нам это, к сожалению большому, не удалось.

Я тоже поддерживаю тех коллег, которые говорят о том, что надо усилить статью Трудового кодекса, чтобы была обязательность финансирования деятельности профсоюза по заключению коллективного договора, который распространяется на всех.

Второй вопрос, что нас тоже волнует, это уже в рамках отраслевого профсоюза. Трудовым кодексом не предусмотрена ответственность работодателя за нарушение процедуры заключения коллективного договора. Поэтому на ряде наших предприятий уже в отрасли работодатель заключает коллективный договор с нарушением действующей процедуры и мы применить к нему какие-то меры воздействия не можем.

В целом я очень довольна сегодняшней темой разговора, которая на этом Круглом столе состоялась. Я довольно давно работаю в профессиональном союзе, но первый раз услышала много ответов на те вопросы, которые у меня были. Большое спасибо тем коллегам, которым через колдоговорное регулирование удастся мотивировать членов профсоюза к тому, чтобы в профсоюзе состоять или вступать. Наша организация будет изучать те вопросы, которые я сегодня услышала, тот опыт работы, который есть. И будем применять это на практике. Большое спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Сафонов Борис Николаевич – заведующий Юридическим отделом, главный правовой инспектор труда Российского профсоюза работников авиационной промышленности.

**Сафонов Б.Н.** Уважаемые товарищи, представляется, что право на заключение коллективного договора или отдельных его положений в интересах только членов профсоюза, является принципиальной позицией профсоюза. И этот вопрос надо стремиться корпорировать в наше национальное законодательство.

Вместе с тем, наши желания ограничены и международными нормами и российским законодательством в части запрета на дискриминацию в области трудовых отношений. Даже если предположить, что формулировка части 3 статьи 43 ТК РФ будет изменена по аналогии с 91 рекомендацией МОТ, в любом случае мы обязаны будем соблюдать требования законодательства о запрете дискриминации в области трудовых отношений.

Поэтому, вследствие этого мы можем говорить, что трудовые отношения или трудовые права и обязанности сверх трудового законодательства, закрепленные в коллективных договорах, должны при любых обстоятельствах распространяться на всех работников однозначно. А что касается социальных льгот и гарантий, здесь в этой сфере, в этой нише деятельности наши возможности могут быть значительно расширены и они сейчас расширяются, судя по выступающим, на практике, в том числе на практике нашего профсоюза.

За исключением последних двух лет в отраслевом соглашении Профсоюза трудящихся авиационной промышленности было записано, что трудовые права и гарантии, предусмотренные отраслевым соглашением, распространяются на всех работников, а социальные льготы и гарантии, предусмотренные соглашением, распространяются только на членов профсоюза и иных работников, не являющихся членами профсоюза, но выплачивающими взнос солидарности.

Что касается иных работников, уплачивающих взнос солидарности, у нас это было зарегистрировано отраслевое соглашение и государственными органами по надзору и контролю. Но в то же время, вызывает определенные сомнения в части налогообложения и с точки зрения Налогового кодекса. Если получение профсоюзных взносов, это наше уставное, основной источник нашего имущества, то у меня недостаточно информации, чтобы это было широко применимо, когда источником имущества профсоюзных организаций могут являться взносы солидарности. Тогда мы должны смотреть и наши уставные документы с тем, чтобы не попадать под налогообложение по налогу на прибыль.

Мне представляется, что если мы будем солидарны в продвижении законодательной инициативы по изменению части 3 статьи 43 ТК РФ с формулировкой, что коллективный договор или его отдельные положения распространяются на всех работников, если в нем не предусмотрено иное, вполне может содействовать повышению мотивации профсоюзного членства и укреплению профсоюзной деятельности.

И второй аспект, с которым мы в настоящее время сталкиваемся на практике в области коллективного договорного регулирования. Это то, что наши предприятия объединяются в корпорации. Корпорации, которые фактически владеют и распоряжаются прибылью предприятий авиационной промышленности. И когда мы непосредственно в рамках социального партнерства со сторонами социального партнерства, именно работодателями ведем переговоры о расширении социальных льгот и гарантий, которые финансируются из прибыли предприятия, то все эти уровни выплат зависят от тех корпораций, которые напрямую формально не являются работодателями, а на практике у нас заключено не только отраслевое соглашение, но и ряд корпоративных соглашений, где прописаны не только уровни и системы заработной платы, но и социальные льготы и гарантии.

С формальной точки зрения мы очень уязвимы, потому что наше национальное законодательство в отличие от конвенций МОТ, где применяются формулировки стороны социального партнерства, - предприниматели, у нас формулировка более узкая, работодатели. И в это понятие не вписываются корпорации, которые фактически владеют и распоряжаются прибылью предприятий, на которых заключаются и действуют коллективные договоры.

Я не могу предложить именно конкретную формулировку по статье 25 в части дополнения понятия сторон социального партнерства, но представляется, что расширение этого понятия по аналогии с формулировками конвенций МОТ, могло бы способствовать именно расширению наших возможностей в переговорном процессе с корпорациями, которые практически и распоряжаются той долей прибыли, которая реализуется через коллективные договоры на социальные льготы и гарантии.

Представляется, что если мы, допустим, будем обсуждать этот вопрос, то возможна доработка предложений, что стороной социального партнерства могут выступать иные предприниматели в отношении зависимых или дочерних обществ, с которыми представители работников вступили в коллективные переговоры. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Фадеев Виктор Тимофеевич – заместитель начальника Управления юридической службой Московской федерации профсоюзов.

**Фадеев В.Т.** Спасибо. Вопросы, которые хотелось бы здесь от себя лично осветить, уже были обсуждены, но тем не менее, хочу сказать, наша кампания, которая проходит в Москве колдоговорная, наверно всем известна, она находится на определенном уровне, она совершенствуется. В новых кампаниях, которые будут в последующие годы, вероятно, мы будем иметь определенные трудности.

Дело в том, тема нашего Круглого стола, на котором мы ведем речь в отношении коллективных договоров, в принципе обсуждается более 100 лет и, которая возродилась в Западной Европе, перешла в царскую Россию, и начиная

с 18-го года, при принятии в то время КЗОТов, Трудового кодекса. Эти вопросы каким-то образом периодически совершенствовались.

Закон о коллективных договорах и соглашениях, который был отменен, на мой взгляд является более-менее четким и детальным. Более-менее я имею в виду с теми нормами, с теми разделами, которые на сегодняшний день внесены в Трудовой кодекс. Это раздел социальной справедливости и раздел о колдоговорной кампании, о колдоговорах.

Что касается вопроса социального партнерства, как раздела в Трудовом кодексе. Дело в том, что мы совсем недавно, может быть, месяц назад внутри нашего управления анализировали законодательную базу субъектов РФ Центрального федерального округа, то есть мы смотрели их уставы. Что сказано в их уставах, положениях о социальном партнерстве. Может быть, я сейчас ошибаюсь по цифрам, у нас где-то в Центральном федеральном округе более 20-25 субъектов РФ, возможно 18, так вот из них только в трех субъектах в их уставах идет речь о социальном партнерстве.

Поскольку я затронул эту тему, то хотел бы сказать еще об одном. В недавнем прошлом в Москве приходилось присутствовать в городских совещаниях и при том руководстве, вы понимаете, честно говоря, высокие поставлены лица, когда вели какие-то производственные совещания, они спрашивали того же директора: «А у тебя есть профсоюз»? – «Нет». – Так вот иди, создай профсоюз, а потом будем разговаривать». То есть я это говорю к тому, что когда именно государственная власть заинтересована в продвижении этого вопроса, то этот вопрос будет двигаться и у нас такого падения количества членов профсоюза не будет. Если в этом отношении, первое лицо, - работодатель, будет заинтересован в этом, именно заинтересован в защите своего работника, этот вопрос также будет продвигаться.

Что касается нашей темы, проблемы правоприменения коллективного договора, на мой взгляд, сфера действия коллективного договора освещена недостаточно точно, недостаточно ясно. Вопросы колдоговорной кампании, которые относятся к филиалам, представительствам, понятие которых раскрыто в Гражданском кодексе, а также к обособленным подразделениям, также недостаточно четко и ясно оговорены.

Не так давно я был в командировке. Московская федерация профсоюзов имеет соглашение о сотрудничестве с профсоюзами Севастополя. У них там настолько много вопросов. Конечно нам им помогать надо. Мы им помогаем по мере возможности. Ряд вопросов законодательно не отражен, в том числе, один из вопросов, когда мы сейчас живем в век информационных технологий, вопрос, касающийся отдаленных рабочих мест. То есть человек находится дома, работает на компьютере. В отношении этого работника у нас пробел в законодательстве и надо как-то этот вопрос разрешать; дать статус этому работнику, и вообще является ли этот работник членом трудового коллектива; если он работает дома, если он не общается, тем более, деньги получает на карточку. Спасибо.

**Председательствующий.** Слово предоставляется Снегиревой Ирине Олеговне – профессору кафедры трудового права юридического факультета нашей Академии, доктору юридических наук, профессору, заслуженному юристу Российской Федерации.

**Снегирева И.О.** Спасибо большое за то, что я присутствую на этом Круглом столе. Это важно не только для меня, как ученого, но важно, как бывшего профсоюзного работника. Много лет проработала в ЦК профсоюза авиаработников и оттуда я пришла в трудовое право и в науку. Так что я прекрасно представляю, правда, прошлую деятельность профессиональных союзов. Потом я была очень долго и постоянно связана с профессиональными союзами другими узами. И сейчас я не теряю связи с Федерацией Независимых Профсоюзов России, и надеюсь, они со мной тоже. Это для меня очень важно. И не только для меня, я надеюсь, потому что хочется быть полезной и для профсоюзов, и для той практики, которая профсоюзами ведется.

Сейчас действительно очень сложным и трудным является вопрос о применении и заключении коллективных договоров. Трудности возникают не только по тем причинам, о которых сейчас здесь говорилось, ведь мы находимся в состоянии кризиса экономического, на нас обрушились санкции из-за рубежа, и многие предприятия оказываются в трудном финансово-экономическом положении. И мы слышали о том, что сокращается число работников, сокращается число членов профсоюзов, а значит, сокращаются возможности для каких-то дополнительных льгот и гарантий по коллективным договорам. Это очень болезненная проблема.

И думаю, нам еще нужно будет обратить внимание не только на то, о чем мы сегодня говорили, но и на то, что с нашего рынка уходят зарубежные инвесторы, зарубежные партнеры по тем предприятиям, по тем организациям, в которые они уже вложили деньги.

Очень непросто дела обстоят и с теми нашими организациями, которые работают уже по более-менее близким международным стандартам в связи с тем, что международное экономическое сотрудничество на них оказало определенное влияние. Так что здесь масса проблем, масса сложностей. И совершенно очевидно, что основные болевые точки, основные проблемы связаны с тем, что нам известно давно, это противодействие со стороны работодателей, это недостаточная четкость и развернутость Трудового законодательства, это, извините, и в ряде случаев недостаточная активность самих профессиональных союзов.

И вот мне думается, что профсоюзы не могут обойти вниманием такой вопрос, как определение стратегии и тактики решения этих вопросов. И, видимо, в этой стратегии и в тактических мероприятиях необходимо на эти болевые точки выработать определенные рецепты решения. Сейчас наверное мы с ходу все эти решения сформулировать вряд ли сможем, но если внимательно подойти ко всем этим проблемам, общие усилия наши должны увенчаться успехом и именно дать нашим профсоюзным организациям эти

стратегические направления и тактические пути решения этих вопросов. Это, на мой взгляд, очень важно и очень серьезно.

Дело в том, что мы хотим воспринять положительный опыт Запада. Но ведь не только мы этим занимаемся. Работодатели тоже не дремлют. Буквально вчера и позавчера по телевидению я услышала такую интересную информацию, что Эйрфранс предъявила в суде справедливости Страсбургском иск к профсоюзу летчиков в связи с тем, что их результаты труда недостаточно производительны и мешают реструктуризации этой компании. А производительность труда уменьшается в связи с тем, что они бастовали очень серьезно. И потеряла эта компания тоже серьезные средства. Ведь это в общем-то звоночек довольно серьезный и очень неприятный в том плане, что этот опыт могут перенять, извините, и у нас, правда в Страсбургский суд они сразу не пойдут. Но все-таки отреагировать подобным образом в арбитражном суде они могут, на мой взгляд. Так что надо быть нам начеку в этом отношении и очень внимательно относиться к тому опыту, который есть за рубежом не только для нас, но и для работодателей.

В заключение хочу сказать следующее, мне думается, что профсоюзы должны еще заниматься и самозащитой, защитой своих собственных прав, своего положения в обществе. Когда-то существовала такая норма в Гражданском процессуальном кодексе о том, что профсоюзы являются законными представителями работников. Это 137 статья была, и статья была в уголовном кодексе об уголовной ответственности за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Несколько лет, и с моим участием тоже Федерации Независимых Профсоюзов России готовила свои предложения по восстановлению ответственности уголовной за подобные действия в отношении профсоюзов. Я думаю, что надо все-таки снова вернуться к этому вопросу.

И вернуться, также, к вопросу о необходимости представительства профсоюзами интересов неопределенного круга лиц.

Позвольте на этом закончить, и пожелать нашим родным профсоюзам успехов в той деятельности, которой они занимаются, в частности, по коллективным договорам. Спасибо.

**Председательствующий.** Следующий выступающий Агеева Елена Васильевна – заместитель заведующего Юридического отдела Центрального совета Горно-металлургического профсоюза России.

**Агеева Е.В.** Дорогие товарищи, спасибо за то, что пригласили к участию, подняли такую интересную тему. По проблемам правоприменения законодательства о коллективных договорах в нашем профсоюзе тоже имеются проблемы. Проблемы заключаются, как уже сказали предыдущие выступающие, в том, что кто является стороной коллективного договора от работодателя. Как правило, возглавляет эту комиссию генеральный директор, который обладает в крупных компаниях весьма ограниченными правами.

Проект договора вырабатывается сторонами путем долгих и упорных переговоров и потом этот проект направляется в компанию, которая может что-то принять, что-то отклонить. Чаше отклонить.

Но в ряде компаний для того, чтобы решить эти вопросы, у нас созданы социальные советы, например, в том же РУСАЛе и еще в ряде компаний. На эти советы собираются председатели первичек, входящих в эту компанию, представители от Центрального совета профсоюза и представители работодателя, где вырабатываются общие позиции для коллективных договоров этой компании. Потом уже непосредственно на предприятии вырабатывается окончательная позиция, заключается коллективный договор. Это ответ на то, как можно решать вопросы при достаточно ограниченных возможностях генерального директора.

Второй вопрос. Хотела бы отметить, что нам тоже очень жаль, что ряд позиций закона о коллективных договорах и соглашениях, который в 2006 году утратил силу, как-то были потеряны в процессе уже правоприменения; возникают вопросы. В частности, например, особо продвинутые, правовые службы компаний, при решении вопроса присоединения к коллективному договору и о том, что положения коллективного договора должны быть выше, чем установлены отраслевым соглашением, говорят, а нигде не прописано в законе, что отраслевое соглашение является основанием для коллективного договора. Это было раньше в законе; сегодня это утратило силу. Вот пожалуй все. Спасибо за внимание.

**Председательствующий.** Слово предоставляется Гужевкину Константину Сергеевичу – заместителю председателя Московской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**Гужевкин К.С.** Уважаемые коллеги, постараюсь очень кратко. Как сказала Нина Николаевна вначале и задала такой тон, что правы те самые 50 на 50 процентов. Я хочу сказать, что 50 на 50 процентов они жили, либо живут в нас в каждом. Когда мы говорим о том, что нужно представлять интересы всех сотрудников, независимо от численности, мы говорим, конечно же, что мы за то, что профсоюзы должны представлять интересы всех. Когда мы говорим, на кого распространять коллективный договор, здесь возникает вопрос о том, что возможно он должен распространяться только на членов профсоюза. Но насколько это правильно и что в основном стоит за этим.

Я так понимаю, что самое основное, ради чего направлено распространение коллективного договора только на членов профсоюза, является повышение численности. Давайте мы каждый себе зададим вопрос: если завтра примут на законодательном уровне, что коллективный договор распространяется только на членов профсоюза. Скажите для себя: насколько сразу моментально у нас повысится численность?

Я здесь согласен с коллегой из лесной промышленности в том, что мне кажется, что обижаются-то не на то, что распространение на членов профсоюза и не на членов профсоюза, а обижаются в основном, когда говорят о

профсоюзе, на эффективную либо неэффективную работу в профсоюзе. Поэтому мне кажется, вектор обсуждения, возможно, нужно дополнять либо менять.

Мне кажется, что нужно говорить о том, насколько в коллективном договоре или в каком-то еще соглашении отображены предпочтения для членов профсоюза, насколько ему важно быть в профсоюзе, а не важно, кто представляет его в этой коллективно-договорной кампании. Мне кажется, что стоит говорить, это мнение сегодня тоже было, об эффективности работы профсоюзной организации, об эффективности самого коллективного договора. Каждый из нас, наверно, сталкивался с такой ситуацией, когда коллективный договор просто формален, нет там дополнительных преимуществ для членов профсоюза. Зачем тогда мне, я поставлю вопрос в таком русле, участвовать в этом коллективном договоре, если он мне по сути ничего не дает. Он дает то, что прописано в Трудовом кодексе. Участвовать либо не стоит.

Поэтому мне кажется, нужно уделить больше внимания теме, о которой говорила Жанна Юрьевна от общероссийского профсоюза, то есть, об анализе коллективных договоров. Мне кажется, что нужно развивать эту тему, - тему мотивации членства и уже в рамках этого процесса узнавать, что нужно еще членам профсоюза для того, чтобы включать именно в коллективные договоры.

И потом, мне кажется, что позиция: если я член профсоюза, если меня защищают, я буду платить 1%, если не защищают, но за коллективный договор я буду платить 0,5%. Если будет эффективной работа профсоюзной организации, я лучше заплачу 1%, но получу полный комплект по своей трудовой защите.

И еще хотел бы сказать, что наверное сейчас по всем социологическим опросам, которые провели и Московская федерация профсоюза, и мы проводили, на первое место возвращается функция профсоюзов, это трудовая защита. Трудовая защита может быть и через коллективные договоры. Можно заключать дополнительные соглашения между профсоюзной организацией и руководством вуза, либо предприятия, о чем уже говорила коллега из здравоохранения. Поэтому мне кажется, как есть, так оно и есть, а нам надо говорить о внутренней наполняемости нашей функции. Спасибо.

**Председательствующий.** Слово предоставляется Сергею Геннадьевичу Некрасову – первому заместителю Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России.

**Некрасов С.Г.** Уважаемые коллеги, товарищи. Итоги нашего Круглого стола сейчас подведет Нина Николаевна Кузьмина. Но думаю сейчас уже можно сказать, что разговор получился очень интересный, содержательный, своевременный. Могу сказать, что как непосредственный участник происходящих событий, у нас идет отчетно-выборная кампания в ФНПР. Уже более 40 территориальных объединений организаций профсоюзов провели конференции и более половины общероссийских профсоюзов провели съезды. Нет ни одной конференции, ни одного съезда, где бы вопрос о распространении



коллективного договора только на членов профсоюза не поднимался, везде об этой теме говорят, эту тему обсуждают, и посыл идет к нам с вами о том, что здесь нужно что-то новое вносить, что-то менять. Поэтому сегодняшний Круглый стол, подсказал вектор направления нашей работы. Материал будет проанализирован и это станет основой для дальнейшей нашей работы. Проведем подобного рода Круглые столы в каждом Федеральном округе, как минимум, а далее уже, наверное, в каждом профсоюзе, в каждом территориальном объединении организаций профсоюзов. Свое видение, свое понимание этой проблемы, будет озвучено и мы, чтобы двигаться дальше, будем придерживаться единой точки зрения, и понимать опасности, плюсы и минусы этих проблем, которые мы с вами обсуждаем. Поэтому, я думаю, очень хорошо, что мы сегодня поработали и будем продолжать это дальше уже во всех членских организациях.

**Председательствующий.** Спасибо Сергей Геннадьевич. А я воспользуюсь своим правом модератора не буду подводить итоги этого Круглого стола. Я поставлю здесь много точек. Из таких конкретных осязаемых материальных результатов нашего Круглого стола у нас будет стенограмма, может быть слегка «причесанная», слегка. А так мне очень хочется, чтобы все прозвучавшие выступления были опубликованы и чтобы с ними мог ознакомиться каждый, кто интересуется этой темой. А этой темой интересуются профсоюзные активисты, профсоюзная наука, и не только, этой темой интересуются многие.

Объясняя еще вот эти три точки, не точка жирная или восклицательный знак в конце круглого стола, а объясняя эти три точки, я могу сказать следующее. Вот даже ход сегодняшнего разговора показал, что идет какая-то трансформация сферы труда. Процессы многовекторные, разнонаправленные, как они сказываются на работнике, на его представителях, в целом на субъектах рынка труда, сегодня однозначно не может сказать никто. И конечно, какое-то влияние испытывают такие субъекты рынка труда, как профсоюзы. Потому что, смотрите, и те, кто говорит, что нужно колдоговор распространять только на членов профсоюза, понимая, что он может разрушить профсоюзную организацию, и тот, кто говорит, что нельзя распространять колдоговор только на членов профсоюза, а нужно на всех работников, тоже понимают проблемы с мотивацией профсоюзного членства. И то, что нельзя мотивацию профсоюзного членства завязывать только на шкурные и материальные интересы, тоже понимают многие из присутствующих здесь; не случайно Денис Сергеевич говорил о первичности идеологической мотивации.

А профсоюз, организация не только экономическая, но и идеологическая, хотя Конституция слегка ограничила нас. А почему собственно ограничила? Она ограничила государство в доминировании одной конкретной идеологии, вместе с тем, стихию разгула разных идеологий она не ограничила. Не случайно мы сегодня, когда говорили о том, как ведут себя в разных странах по отношению к профсоюзам, отмечали роль государства в регулировании

социально-трудовых отношений. Потому что в той же самой Швейцарии, Австрии, это социальные партнеры до этого додумались? Нет, это была роль государства.

Но у нас и с властью происходят определенные процессы, разнонаправленные, разновекторные, когда мы не можем сказать, что наша власть монолитна, нет, мы видим там противоборство различных группировок, которые представляют различные группы интересов в обществе.

Разговор, который сегодня состоялся, был очень интересный, он требует продолжения. Поэтому в первой половине сентября будущего учебного года, этого текущего, у нас будет очередная конференция серии «Мир труда в XXI веке». И мы там постараемся тщательно проанализировать те трансформации, которые касаются сферы труда. Мы конечно не решим всех проблем, но обговорить их, изучить их нужно. И это как раз задача и профсоюзной науки, и профсоюзных кадров, профсоюзных практиков. Так что эта задача у нас тоже впереди.

Могу еще сказать, что ФНПР, Ирина Олеговна руки не опускает, мы продолжаем работать. Только мы все понимаем, что продолжают работать наши профсоюзы в условиях, когда они больше не элемент системы власти, они этой власти в значительной степени оппонент.

И еще один интересный момент, который наверно будет интересен всем. Дело в том, что я ведь не только как представитель профсоюза здесь выступаю, а сейчас уже как работодатель, который вместе с Вячеславом Степановичем Гончаровым находится в переговорах по новому коллективному договору, и мы с ним договорились на практике попытаться опробовать некоторые из предложенных новых технологий. При этом как спарринг-партнер, я пообещала Вячеславу Степановичу быть достойным партнером, ибо, ведя переговоры в рамках Российской трехсторонней комиссии, я многому научилась у Минфина, у Минэкономразвития и у прочих «минов», которые закладывают мину под социально-экономическое развитие нашей страны. Поэтому переговоры предстоят трудные, но за то, тот опыт, который приобретет первичная профсоюзная организация АТиСО, я думаю, что он будет очень интересен. Мы постараемся его распространить на всех. Благодарю всех за внимание! Спасибо! До следующих встреч!

**«О сотрудничестве работодателей с учреждениями здравоохранения  
по вопросам расширения просветительских программ и добровольного  
тестирования на ВИЧ-инфекцию среди работников предприятий  
Свердловской области»**

Свердловская область – это крупнейший промышленный центр Урала и всей России. Наша область - один из наиболее урбанизированных регионов в стране, в городских поселениях проживает 88 % населения.

По территории области проходят основные транзитные маршруты наркотрафика, а компактное проживание в промышленных городах способствует распространению наркотиков.

Область обладает одной из самых крупных в стране системой Федеральной службы исполнения наказаний и высокой численностью заключенных.

Данные факторы во многом обуславливают высокий уровень распространения ВИЧ-инфекции.

На сегодняшний день в Свердловской области выявлено более 85 тысяч ВИЧ-инфицированных, уровень пораженности населения достигает 1,5%.

Современная ситуация характеризуется ростом новых случаев заболевания, вовлечением в эпидпроцесс лиц старше 30 лет, а также увеличением полового пути передачи ВИЧ на фоне сохраняющегося высокого уровня парентерального инфицирования при употреблении наркотиков.

Данная ситуация обуславливает необходимость внедрения различных эффективных технологий в противодействии распространению эпидемии. При этом, любая технология может быть реализована только при наличии отлаженной системы деятельности всех участников системы профилактики.

В Свердловской области организация данной системы строго регламентирована соответствующими распоряжениями регионального Правительства, межведомственными приказами и соглашениями органов государственной власти, Федеральных учреждений и общественных объединений.

Координация и контроль осуществляется ежеквартально Правительственной комиссией.

Комплекс мер включает мероприятия, направленные как на все население, так и на различные целевые группы.

При этом, специальных подходов требует решение проблемы охвата профилактическими программами работающего населения.

В связи с этим, нами выделено отдельное направление - «Профилактика ВИЧ-инфекции в сфере труда».

Реализация данного направления в нашей области обеспечивается:  
межведомственным взаимодействием различных субъектов профилактики как на региональном, так и на муниципальном уровнях,  
унифицированным подходом к деятельности,  
и конечно наличием региональной нормативной и методической базы.

Еще в 2011 году Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области подготовлен проект коллективного договора для бюджетных и внебюджетных организаций, в который включены обязательства по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа среди работающих.

Нашими социальными партнерами в постоянном режиме осуществляется мониторинг содержания коллективных договоров.

По данным Департамента по труду и занятости населения в 2015 году произошло резкое снижение доли коллективных договоров, имеющих в своем содержании обязательства по профилактике ВИЧ-инфекции - с 28 % в 2014 году до 17 %.

Таким образом, в 2015 году данные обязательства приняли только 159 предприятий Свердловской области.

Кроме этого, обязательство по проблеме ВИЧ/СПИД на рабочих местах нашло отражение только в 2 из 23 действующих региональных отраслевых соглашений - по горно-металлургическому и лесопромышленному комплексу.

В 2013 году заключено трехстороннее Соглашение об организации взаимодействия Минздрава, Департамента по труду и занятости населения и Федерации профсоюзов по внедрению на предприятиях области профилактической программы по ВИЧ/СПИДу.

В соответствии с данным соглашением Федерация профсоюзов до 2016 года на постоянной основе организовала обучение по профилактике ВИЧ-инфекции на базе учебно-методического центра профсоюзов.

На сегодняшний день, к сожалению, данное взаимодействие не осуществляется.

На муниципальном уровне было рекомендовано включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в соглашения муниципальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Однако, как показывают результаты наших проверок – далеко не во всех муниципальных образованиях выполняется это требование.

Для создания унифицированного подхода к реализации мероприятий по профилактике ВИЧ в сфере труда Центром СПИДа, Департаментом по труду и Федерацией профсоюзов разработано и утверждено методическое руководство, которое ежегодно тиражируется за счет средств областного бюджета и направляется во все муниципальные образования для использования в работе на предприятиях и организациях.

Технология организации профилактики ВИЧ-инфекции на предприятиях, которую мы рекомендуем внедрять на предприятиях Свердловской области, предусматривает несколько направлений:

Первый этап – организационный, на котором медики совместно с администрацией муниципалитета представляют руководителю предприятия актуальную информацию, рекомендуют включать в коллективные договоры обязательства по профилактике ВИЧ, а также настоятельно предлагают организовать профилактические мероприятия среди работающих.

К сожалению, первый этап, зачастую становится и последним. До сих пор, среди руководителей бытует мнение о том, что профилактика ВИЧ-инфекции – это не их социальная ответственность..., несмотря на актуальность проблемы и наличие необходимых регламентирующих документов. В связи с этим, необходимо ежегодно поднимать данный вопрос - на совете промышленников и предпринимателей, отраслевых советах, профсоюзных собраниях с последующим контролем исполнения протоколов и решений.

На 2 этапе работы с предприятием - специалистами здравоохранения проводится просвещение профсоюзного актива, лидеров молодежных организаций и других специалистов, от которых непосредственно зависит организация и проведение данной работы. Формы просветительской работы разнообразны – от демонстрации видеофильмов до полноценных семинаров и тренингов.

Мероприятия обязательно сопровождаются предоставлением пакета методических и информационных материалов, которые позволяют в дальнейшем организовать информационную работу в трудовых коллективах.

Одной из составляющих вышеназванной технологии являются информационные кампании. При этом, на предприятиях есть собственные информационные ресурсы, которые можно и нужно использовать.

Корпоративные СМИ – это радио, газеты и особо хочется отметить корпоративные сайты, которые обязательны для прочтения руководством.

Еще одним информационным носителем являются различные стенды, на которых также можно и нужно размещать материалы по профилактике ВИЧ.

Все информационные материалы бесплатно предоставляются центром СПИД.

Для обеспечения необходимой информацией о ВИЧ всех сотрудников трудовых коллективов было принято решение о включении вопросов профилактики ВИЧ в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда.

С этой целью ГБУЗ Свердловской области «Свердловский областной центр профилактики и борьбы со СПИД» разработана информационная листовка, а также анкета для проверки знаний. На сегодняшний день около 400 предприятий области используют эту методику.

Эффективность нашей просветительской деятельности можно измерить.

По результатам социологических исследований среди работающего населения мы видим, что понимание значимости проблемы присутствует у 75% респондентов, знания по выявлению и лечению ВИЧ-инфекции - у 96 и 74% соответственно, а знание правовых вопросов демонстрирую 77% работающих.

С одной стороны – это хорошие результаты, информированность рабочего населения повысилась, но с другой стороны есть к чему стремиться, т.к. для достижения максимального эффекта от профилактической работы уровень информированности должен достигать не менее 95 %.

В условиях генерализации эпидемии, особенно важно обеспечить доступность раннего выявления скрытых источников ВИЧ-инфекции. Эта задача в нашей области решается путем применения различных межведомственных технологий. В том числе с 2008 года используется экспресс-тестирование как основной метод шаговой доступности для выявления ВИЧ, мы называем его низкопороговым активным выявлением.

Только за последние два года экспресс-тестированием на ВИЧ нами было охвачено более 3,5 тысяч работающих на 98 предприятиях, выявляемость составила 1,5%, для сравнения выявляемость в скрининге в лечебных учреждениях в 2 раза ниже.

А в 2016 году Министерством здравоохранения запланировано протестировать на рабочем месте – 12,5 тысяч человек. На сегодняшний день тестирование прошли 6,5 тысяч работающих. Это очень тяжелая работа. Для того, чтобы медик вышел на предприятие необходима длительная работа по убеждению работодателя... На сегодня нет единой политики по этому вопросу, нет рекомендаций со стороны трехсторонней комиссии. Очень прошу вернуться к этому важному вопросу. Медики готовы работать, предоставлять услугу тестирования на рабочем месте, но нам нужна поддержка Министерства промышленности, Союза промышленников, Федерации профсоюзов, Советов директоров и других социальных партнеров.

Имеющийся опыт работы по профилактике ВИЧ-инфекции в нашем регионе - это результат совместных усилий всех социальных партнеров.

Но, тем не менее, инициатива по профилактике ВИЧ-инфекции, добровольному тестированию и консультированию среди работающего населения нашей области – остается до сих пор не востребованной среди многих предприятий и отраслей, что сказывается на распространении ВИЧ-инфекции среди работающего населения.

## **Профессиональные стандарты: когда и как их должны применять работодатели**

25 апреля 2016

С 1 июля 2016 года начнет действовать новая статья 195.3 Трудового кодекса РФ, которая называется «Порядок применения профессиональных стандартов». Что изменится с этой даты для работодателей? Как применять профессиональные стандарты на практике? Потребуется ли менять должностные инструкции работников и штатное расписание? Как поступить, если образование работников не соответствует требованиям профессиональных стандартов? Обязан ли работодатель направить таких сотрудников на обучение? Будут ли трудовые инспекции контролировать соответствие работников профстандартам? Давайте разбираться.

### ***Что такое профессиональный стандарт***

Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Так гласит норма части 2 статьи 195.1 Трудового кодекса РФ.

В то же время профессиональным стандартом называется документ, в котором описаны трудовые функции по определенному виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам и опыту работы специалистов, выполняющих эти функции.

По структуре все профессиональные стандарты примерно одинаковы, поскольку составляются на основе типового макета, утвержденного приказом Минтруда России от 12.04.13 № 147н.

В отличие от квалификационных справочников (ЕКС\* по должностям служащих и ЕТКС\*\* по профессиям рабочих), где каждый раздел посвящен одной должности или участку работ, профессиональный стандарт может содержать в себе требования, предъявляемые к разным должностям (профессиям), дифференцировать уровни квалификации работников и т.д. (Отметим, что уровни квалификации работников, используемые для разработки профстандартов, были утверждены приказом Минтруда России от 12.04.13 № 148н.) Можно сказать, что в профессиональных стандартах трудовые функции работников описаны более четко и подробно, чем в квалификационных справочниках.

Предполагается, что профстандарты постепенно заменят квалификационные справочники (п. 16 Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, утв. распоряжением Правительства РФ от 31.03.14 № 487-р, п. 4 информации Минтруда России от 05.04.16).

### ***Реестр профессиональных стандартов***

Сведения о каждом утвержденном профессиональном стандарте должны быть внесены в специальный реестр. Такое требование пункта 17 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (утв. постановлением Правительства РФ от 22.01.13 № 23, далее — Правила № 23).

Реестр размещается на сайте Минтруда России в разделе «Профессиональные стандарты». На момент публикации данной статьи в реестр было внесено 812 профстандартов, утвержденных приказами Минтруда России. Например, в настоящее время действуют профстандарты «Бухгалтер» (приказ от 22.12.14 № 1061н), «Специалист по управлению персоналом» (приказ от 06.10.15 № 691н), «Специалист по финансовому консультированию» (приказ от 19.03.15 № 167н), «Внутренний аудитор» (приказ от 24.06.15 № 398н), «Аудитор» (приказ от 19.10.15 № 728н) и др.

### ***Области применения профессиональных стандартов***

Пунктом 25 Правил № 23 предусмотрено, что профессиональные стандарты применяются работодателями в следующих случаях:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при разработке должностных инструкций;
- при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Означает ли такая формулировка, что применение профстандартов в указанных ситуациях является обязанностью работодателя или же он вправе сам решать, использовать профстандарты или нет? Определен ли порядок применения профессиональных стандартов? Рассмотрим эти вопросы.

### ***Когда применение профстандартов обязательно***

В настоящее время Трудовой кодекс содержит нормы, которые обязывают работодателей учитывать положения квалификационных справочников или профессиональных стандартов. Одна из таких норм закреплена в абзаце 3 части 2 статьи 57 ТК РФ, посвященной содержанию трудового договора. В этой норме предусмотрено, что если законодательство связывает с выполнением работ по конкретной должности (профессии или специальности) предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то в таком случае в части наименования должности (профессии или специальности) и квалификационных требований к ней работодатели обязаны руководствоваться квалификационными справочниками или профстандартами.

### ***Пример***

Например, льготой для работника можно считать досрочное назначение пенсии по старости. В частности, на такую пенсию могут рассчитывать лица, которые были заняты на работах с вредными или тяжелыми условиями труда



(ст. 30 Федерального закона от 28.12.13 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»). Соответственно, если работник претендует на «льготную» пенсию, то его должность (профессия, специальность) в трудовом договоре должна быть обозначена именно так, как она названа в квалификационном справочнике или профстандарте.

Если в нарушение требований абзаца 3 части 2 статьи 57 ТК РФ работодатель укажет в трудовом договоре должность (профессию, специальность) без учета положений ЕКС, ЕТКС или профессионального стандарта, то такого работодателя можно привлечь к административной ответственности по части 3 статьи 5.27 КоАП РФ. Штраф для организации составит от 50 тыс. до 100 тыс. руб., для должностных лиц организации — от 10 тыс. до 20 тыс., на ИП — от 5 тыс. до 10 тыс. руб. А у самого работника могут возникнуть проблемы при получении соответствующих льгот и компенсаций (например, при оформлении «льготной» пенсии).

В иных случаях (если выполнение работ не связано с предоставлением льгот, компенсаций или наличием ограничений) работодатель вправе самостоятельно определить наименование должности или профессии. Например, должность программиста не предполагает предоставление каких-либо льгот или введение ограничений. Соответственно, работодатель вправе называть ее в документах на свое усмотрение (например, инженер-программист, техник-программист и др.).

Заметим, что Трудовой кодекс требует учитывать положения квалификационных справочников или профессиональных стандартов и в других случаях. А именно:

- при установлении систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях (ч. 5 ст. 144 ТК РФ);
- при присвоении тарифных разрядов (ч. 8, 9 ст. 143 ТК РФ).

•

### ***Новая норма о применении профстандартов***

С 1 июля 2016 года начнет действовать новая статья 195.3 ТК РФ, которая посвящена применению профстандартов. Чтобы ответить на вопрос о том, изменится ли что-то в практике применения профстандартов с указанной даты, рассмотрим положения части первой и части второй этой статьи.

### **Часть 1 статьи 195.3 ТК РФ**

#### **Цитата**

«Если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями» (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

«Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника» (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ).

Действительно, законодательство предъявляет определенные требования к квалификации некоторых категорий работников. Например, требования к уровню образования и опыту работы главных бухгалтеров (или лиц, на которых возложено ведение бухучета) установлены в части 4 статьи 7 Федерального закона от 06.12.11 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее — Закон № 402-ФЗ). Правда, эти требования относятся только к ОАО (за исключением банков), страховым организациям, негосударственным пенсионным фондам и некоторым другим организациям. Главный бухгалтер, который оформляется на работу в такую организацию, должен соответствовать следующим критериям:

- высшее образование;
- стаж работы, связанной с ведением бухучета, составлением бухгалтерской отчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее трех лет из последних пяти календарных лет. В случае если нет высшего образования по специальностям бухучета и аудита, стаж должен быть не менее пяти лет из последних семи календарных лет.

Теперь посмотрим на профессиональный стандарт «Бухгалтер» (утв. приказом Минтруда России от 22.12.14 № 1061н). В пункте 3.2 этого профстандарта указано, что главный бухгалтер должен иметь либо высшее образование, либо среднее профессиональное образование. Кроме этого предусмотрено дополнительное образование — повышение квалификации или профессиональная переподготовка (на основании письма Минтруда от 12.01.16 № 14-3/В-3 можно предположить, что допобразование необходимо в том случае, если основное образование главбуха не является профильным). При этом требования профстандарта в отношении опыта работы главбуха аналогичны соответствующим требованиям Закона № 402-ФЗ. (Подробнее о профстандарте «Бухгалтер» см. «Утвержден профессиональный стандарт «Бухгалтер»: какие требования теперь предъявляются к профессии» и «Минтруд уточнил, как применять профессиональный стандарт «Бухгалтер»).

Поскольку с 1 июля 2016 года профстандарты становятся обязательными в части тех требований к квалификации, которые установлены законодательством РФ, получается, что наличие высшего образования обязательно, если главный бухгалтер будет работать в организации, которая входит в перечень, указанный в части 4 статьи 7 Закона № 402-ФЗ (например, в страховой компании). В остальных случаях, согласно профстандарту «Бухгалтер», главбух может иметь либо высшее образование, либо среднее профессиональное образование и, при необходимости, должен окончить курсы повышения квалификации или переподготовки.

Означает ли это, что до 1 июля 2016 года главные бухгалтеры обязаны привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профстандарта «Бухгалтер», в частности, пройти курсы повышения квалификации

или переподготовку? С таким вопросом «Бухгалтерия Онлайн» обратилась к заместителю руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ивану Шкловцу. По его словам, законодательство не предусматривает, что к 1 июля 2016 года работники обязаны получить образование или пройти обучение, которое предусмотрено в профстандартах. «Они вправе это сделать, но только если посчитают необходимым», — отметил Иван Шкловец.

Что же касается работодателей, то они могут принять решение о направлении работников на курсы по повышению квалификации или переподготовку в целях соответствия их требованиям профстандартов. Однако такой обязанности у работодателей нет. Согласно статье 196 ТК РФ, необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Об этом сообщается в пункте 11 Информации Минтруда от 05.04.16.

### **Имейте в виду**

Дополнительное образование, предусмотренное во многих профстандартах, в том числе в профстандарте «Бухгалтер», включает в себя программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации составляет 16 часов, а программ профессиональной переподготовки — 250 часов (п. 12 Порядка, утв. приказом Минобрнауки России от 01.07.13 № 499). Организация, которая проводит такое обучение, должна иметь лицензию на право осуществления образовательной деятельности по соответствующей программе (ч. 1 ст. 91 Федерального закона от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Отметим, что некоторые эксперты предлагают другую трактовку части 1 статьи 195.3 ТК РФ. По их мнению, утвержденные Минтрудом и опубликованные профстандарты можно отнести к тем нормативным правовым актам РФ, которые упоминаются в этой норме. А значит, утверждают такие эксперты, с 1 июля 2016 года требования всех принятых профстандартов становятся обязательными для работодателей. Однако, по словам Ивана Шкловца, данный вывод неверный, поскольку он опровергается положением части 2 статьи 195.3 ТК РФ.

### **Часть 2 статьи 195.3 ТК РФ**

#### **Цитата**

«Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками

трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда» (ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ).

Иными словами, если законодательство РФ не содержит обязательные требования к квалификации той или иной категории работников, то работодатель вправе использовать соответствующий профстандарт лишь как рекомендательный методический документ.

В качестве примера можно назвать профстандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда России от 06.10.15 № 691н). Действующее законодательство РФ не предъявляет требования к квалификации специалистов по кадрам, поэтому применение указанного профстандарта не является обязательным. В то же время на основании этого стандарта можно определить наименование должностей, установить трудовые функции работников, требования к их образованию и опыту работы и др. Но поскольку в этом случае профессиональный стандарт будет лишь ориентиром, работодатель вправе ввести более мягкие или, наоборот, более жесткие требования, чем те, которые определены стандартом.

Может ли работодатель, для которого применение профстандартов в силу части 2 статьи 195.3 ТК РФ не является обязательными, вообще их не учитывать? «Такое возможно, — отвечает Иван Шкловец. — Но совсем игнорировать профстандарты все же не стоит».

### ***Актуальные вопросы по применению профстандартов***

Вступающая в силу с 1 июля 2016 года статья 195.3 ТК РФ называется «Порядок применения профессиональных стандартов». Однако законодатели не определили четкой методики внедрения профстандартов, применение которых является обязательным. Также не предусмотрен никакой алгоритм действий на тот случай, если работодатель решит использовать профстандарты в добровольном порядке. Кроме того не установлены последствия для работников, которые не соответствуют требованиям профстандартов. В связи с этим возникает довольно много вопросов о том, какие именно изменения могут произойти в отношениях между работниками и работодателями с 1 июля 2016 года. Приведем ответы чиновников Минтруда на некоторые из таких актуальных вопросов.

*Нужно ли учитывать профстандарты при трудоустройстве новых работников с 1 июля 2016 года?*

Работодатель не вправе принять на работу человека, который не соответствует требованиям профессиональных стандартов, в случаях, предусмотренных положениями части 2 статьи 57 и статьи 195.3 ТК РФ. В других ситуациях требования профстандартов носят рекомендательный характер (п. 6 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Профстандарты обязательны для всех работодателей или только для государственных и муниципальных организаций?*

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя (п. 7 Информации Минтруда от 05.04.06).

*Если по одной и той же должности (профессии) в квалификационном справочнике и в профстандарте содержатся различные требования к квалификации, то какой документ следует использовать?*

Работодатель вправе самостоятельно определить, какой из этих нормативных актов он будет применять. Исключения могут быть установлены законодательством РФ (п. 5 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Можно ли уволить работника, если уровень его образования или стаж работы не соответствуют требованиям профстандарта?*

Вступление в силу профессионального стандарта не является основанием для увольнения работников, которые не соответствуют его требованиям (п. 10 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Принятие нового профстандарта является основанием для автоматического изменения обязанностей работника?*

Обязанности работников не могут изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта (п. 10 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Требуется ли менять трудовые договоры и должностные инструкции работников после 1 июля 2016 года?*

Законодательство не обязывает работодателей привести трудовые договоры и должностные инструкции работников в соответствие с требованиями профстандартов, если их применение не является обязательным (п. 9 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Если работодатель решит направить работников на курсы повышения квалификации или переподготовку, то кто должен оплачивать такое обучение?*

Вопрос об оплате обучения должен решаться на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (п. 11 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Можно ли по итогам аттестации работников назначить на должность человека, который не соответствует требованиям профстандарта (если законодательство РФ не устанавливает обязательных требований к этой должности)?*

Даже если человек не имеет специальной подготовки или стажа работы, которые установлены в квалификационном справочнике или профстандарте, но обладает достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняет должностные обязанности, он может быть назначен на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии (п. 10 Информации Минтруда от 05.04.16).

### ***Ответственность за неприменение профстандартов***

Как было сказано выше, применение требований профстандартов обязательно в случаях, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ. Если работодатель не соблюдает эти требования, то ему может быть выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства. Кроме того, он может быть оштрафован на основании статьи 5.27 КоАП РФ. Если же применение профессиональных стандартов не является в силу законодательства РФ обязательным, то и оснований для привлечения работодателя к ответственности за неиспользование профстандартов нет. Об этом сказано в пункте 13 Информации Минтруда от 05.04.16.

Однако заметим, что если работодатель в локальном нормативном акте (например, в коллективном договоре) примет на себя обязательство руководствоваться квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, то он должен их соблюдать. Такой вывод можно сделать из определений Приморского краевого суда от 25.06.14 № 33-5389, от 24.06.14 № 33-5464 и № 33-5462.

При внедрении профстандартов необходимо принять или изменить целый ряд документов, и инспекторы по труду будут комплексно подходить к их проверкам. Это нам подтвердил Иван Шкловец. При этом чиновник привел следующие рекомендации по внедрению профстандартов: «Целесообразно утвердить план по внедрению профстандартов, назначить ответственных должностных лиц, возможно, создать рабочую группу. Далее нужно выяснить, какие профстандарты утверждены и какие требования профстандартов являются обязательными. Следует сопоставить трудовые функции работников с требованиями профстандартами и, при необходимости, внести изменения в штатное расписание, должностные инструкции и трудовые договоры. Также работодатель может выявить, кому из работников необходимо повысить квалификацию и пройти переподготовку и, соответственно, составить план такого обучения,— поясняет Иван Шкловец. — При этом отмечу, что внедрение профессиональных стандартов должно осуществляться постепенно, чтобы у работников была возможность привести уровень своей квалификации в соответствие с требованиями профстандартов».

\* Полное название документа — «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих».

\*\* Полное название документа — «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих».

## Новые правила для зарплаты и аванса

**Дополнен Трудовой кодекс и Кодекс об административных правонарушениях – 3 октября 2016 года вступают в силу новые правила для выдачи зарплаты и новые штрафные санкции для работодателей.**

**06.07.2016**

### Новое правило 1

15 число следующего месяца – крайний срок для выплаты зарплаты.

### Новое правило 2

Конкретный срок нужно определить в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном либо трудовом договоре не позже, чем 15 числа месяца следующего за месяцем начисления зарплаты.

Положение о том, что зарплату нужно платить в полмесяца раз, сохраняется. И к этому уже привыкли. В качестве дат для выплаты аванса и зарплаты обычно выбирают 20-е и 5-е числа, 25-е и 10-е или 30-е и 15-е.

Однако в мае 2016 года Верховный суд, рассматривая дело компании, выплачивающей зарплату 30-го и 15-го числа, вынес определение, в котором указал, что последний день месяца признается датой фактического получения дохода в виде зарплаты. И если в этот день выплачивается аванс, то с него нужно заплатить НДФЛ.

Итак, если работодатель не желает платить НДФЛ по зарплате дважды в месяц, ему лучше не закреплять днями выплаты зарплаты 30-е и 15-е числа.

Во внутренних документах, трудовых договорах необходимо убрать размытые формулировки и четко прописать даты выплаты зарплаты за первую и вторую половины месяца. При необходимости – оформить к договорам дополнительные соглашения.

### Новые штрафы

С 3 октября проценты за задержку с выплатой зарплаты увеличатся вдвое: при задержке более 15 дней денежную компенсацию нужно начислять, применяя 1/150 ключевой ставки. Сейчас – 1/300.

Вводится новый штраф за месячную оплату труда меньше МРОТ – от 30 000 до 50 000 руб.

### Штрафы за задержку зарплаты:

На кого накладывают штраф	сейчас	после 3 октября 2016 г.
Руководитель	1 000 ÷ 5 000 руб. либо предупреждение	10 000 ÷ 20 000 руб. либо предупреждение

На кого накладывают штраф	сейчас	после 3 октября 2016 г.
Организация	30 000 ÷ 50 000 руб.	30 000 ÷ 50 000 руб.
ИП	1000 ÷ 5 000 руб.	1000 ÷ 5000 руб.
<b>Повторное нарушение</b>		
Руководитель	10 000 ÷ 20 000 руб. либо дисквалификация до 3 лет	20 000 ÷ 30 000 руб. либо дисквалификация до 3 лет
Организация	50 000 ÷ 70 000 руб.	50 000 ÷ 100 000 руб.
ИП	10 000 ÷ 20 000 руб.	10 000 ÷ 30 000 руб.

**Штрафы за уклонение от заключения трудового либо гражданско-  
правового договора:**

На кого накладывают штраф	сейчас	после 3 октября 2016 г.
Руководитель	1 000 ÷ 5 000 руб. либо предупреждение	10 000 ÷ 20 000 руб. либо предупреждение
Организация	30 000 ÷ 50 000 руб. либо приостановка деятельности на срок до 90 суток	50 000 ÷ 100 000 руб.
ИП	1000 ÷ 5 000 руб. либо приостановка деятельности на срок до 90 суток	5 000 ÷ 10 000 руб.
<b>Повторное нарушение</b>		
Руководитель	Дисквалификация на 1-3 года	Дисквалификация на 1-3 года
Организация	—	100 000 ÷ 200 000 руб.
ИП	—	30 000 ÷ 40 000 руб.

**Чтобы обжаловать задержку зарплаты работнику по новому закону дается 1 год вместо 3 месяцев сейчас. А восстанавливать работника в его трудовых правах будут суды не только по месту нахождения работодателя, но и по месту жительства работника.**



## **Рекомендации о порядке организации режимов труда при отклонении температурных показателей от нормальных**

В последние годы наблюдаются аномальные изменения температуры воздуха, что непосредственно сказывается на условиях труда наемных работников.

В этой связи в Федерацию профсоюзов Свердловской области поступают обращения по организации режима труда и оплаты труда при сокращении рабочего времени в связи с повышенной либо пониженной температурой.

Техническая инспекция труда Федерации профсоюзов Свердловской области считает необходимым дать следующее разъяснение профсоюзным организациям и трудовым коллективам:

1. Требования по микроклимату на рабочих местах регламентируются СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (смотри в нормативных документах раздела «за безопасный труд» на сайте [www.fnpr.org](http://www.fnpr.org)).

2. Санитарные нормы и правила в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.2010г. №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» являются нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

3. В соответствии с требованиями статьи 211 Трудового кодекса РФ государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

4. В летний и зимний периоды температура на рабочих местах подвержена наибольшему отклонению от нормативной величины, создавая вредные условия труда. Это позволяет работнику в соответствии со статьями 219, 220, 379 Трудового кодекса РФ отказаться от выполнения работ по причине возникновения опасности для его здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

5. Работодатель в свою очередь обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте в соответствии со статьями 163 и 212 Трудового кодекса РФ.

6. Для достижения нормальных условий труда работодатель должен применять системы отопления, вентиляции и кондиционирования, а так же организовывать питьевой режим, режим труда и отдыха, обеспечивать работников средствами защиты и обезвреживающими средствами (кремами).

7. При отсутствии административных мер обеспечения нормальных условий труда со стороны работодателя профсоюзная организация должна предусмотреть мероприятия в коллективном договоре и соглашении по охране труда, такие как: установка систем отопления, вентиляции и

кондиционирования; организация питьевого режима; обеспечение работников средствами защиты и обезвреживающими средствами (кремами); сокращение времени пребывания работников на рабочих местах, не отвечающих государственным нормативным требованиям по охране труда в соответствии с режимами, предусмотренными приложением № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

8. При отсутствии в коллективных договорах и соглашениях по охране труда мероприятий, указанных в пункте 7, необходимо применять непосредственно нормы Трудового кодекса РФ и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»:

8.1. Самозащита работника на основании статей 379, 380, 219 и 220 Трудового кодекса РФ в виде отказа от выполнения работ по причине возникновения опасности для его жизни и здоровья. При этом работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности, соответствующую квалификации работника (ч. 4 ст. 220 Трудового кодекса РФ). Если же предоставление другой работы невозможно, работодатель, согласно ч.1 ст.57 ТК РФ, обязан оплатить работнику время простоя, возникшего в связи с правомерным отказом от выполнения работ. В этом случае работодатель или его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст.180 Трудового кодекса РФ).

**(Наибольший эффект данные действия принесут в том случае, если на защиту своих прав встанут все работники, находящиеся в неблагоприятных условиях, или большая их часть - коллективные действия всегда эффективнее.)**

8.2. Защита прав работников через технические инспекции труда профсоюзов и уполномоченных по охране труда профсоюзов в силу статьи 370 Трудового кодекса РФ в форме предъявления требований о приостановке работ как представляющих угрозу жизни и здоровью людей на основании санитарных норм и правил (предпочтительно).

9. Оплата времени, в течение которого работник не работает по причине условий труда, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, следует производить как оплату труда при невыполнении норм труда по статье 155 Трудового кодекса РФ (не ниже среднего заработка).

10. Действия профактива организации (профком и уполномоченные по охране труда):

10.1. Провести на рабочих местах замеры температуры окружающего воздуха термометром, поверенным в соответствии с ГОСТ 112-78.

10.2. Составить акт о результатах замеров температуры на рабочих местах. Акт необходимо составить в двух экземплярах за подписью не менее трех работников, но будет лучше, если его подпишут все работники, наблюдавшие

за измерением температуры воздуха (образец акта в приложении №1 к Рекомендациям).

Один экземпляр акта необходимо вручить непосредственному руководителю или другому представителю работодателя и потребовать от него, чтобы он на экземпляре акта, который остается у работников, поставил свою подпись, дату, время принятия экземпляра акта. Если представитель работодателя отказывается принимать акт или делать отметку о принятии – можно вручить ему акт в присутствии не менее двух (а лучше как можно большего числа) свидетелей. В такой ситуации неплохо зафиксировать момент вручения экземпляра акта на видео, если это не запрещено установленными в организации правилами.

10.3. Каждый из работников, согласно требованиям ст. 379 ТК РФ, должен известить работодателя о своем отказе от работы. Это можно сделать путем оформления соответствующего уведомления (образец уведомления в приложении №1 к Рекомендациям).

Уведомление составляется каждым работником в двух экземплярах, один из которых с приложенной к нему копией Акта вручается представителю работодателя, а второй, с отметкой представителя работодателя о получении, остается у работника.

В период отказа от работы работник может отсутствовать на рабочем месте. После того как работодатель сообщит об устранении опасности для здоровья работника, последний обязан вновь приступить к работе.

10.4.Согласовать с работодателем время простоя по причине несоответствия температуры воздуха санитарным нормам в соответствии с приложением № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

10.4.При несогласии работодателя оформить время простоя направить и зарегистрировать уведомление о приостановке деятельности работников, на рабочих местах которых температура воздуха отклоняется от нормативной величины в соответствии с приложением № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

10.5.Проконтролировать оплату времени простоя по причине несоответствия условий труда в соответствии с требованиями ст.155 Трудового кодекса РФ.

***Акт о выявлении нарушений требований охраны труда***

Дата, место составления акта (достаточно указать название города, где находится организация)

Мы, нижеподписавшиеся \_\_\_\_\_ (перечисляются Ф.И.О. работников), составили настоящий Акт о том, что \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. в \_\_\_\_ ч. \_\_\_\_ мин. (дата и время измерения температуры) на рабочем месте

\_\_\_\_\_ (конкретизируется рабочее место путем указания его местонахождения - организация, цех, участок, помещение - и наименования должности работника, который на нем работает) температура воздуха составила \_\_\_\_ °С.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

(подписи работников с расшифровкой подписи и датой)

*Приложение № 2  
к Рекомендациям о порядке организации  
режимов труда при отклонении  
температурных режимов от нормальных*

**Начальнику цеха (отдела, участка и т.п.)**

ОТ \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность работника)

***Уведомление***

Настоящим уведомляю Вас, что температура воздуха на моем рабочем месте превышает допустимые значения, установленные СанПиН 2.2.4.548-96, утв. Постановлением Госсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 № 21.

В связи с этим, руководствуясь ст.ст. 21, 219, 220, 379 ТК РФ, я отказываюсь от выполнения работ в условиях, угрожающих моему здоровью, до устранения данной опасности. Готов вновь приступить к работе после получения письменного уведомления об устранении опасности.

Согласно ст.ст. 155, 212 ТК РФ время простоя, возникшего в связи с моим отказом от выполнения работ по причине невыполнения работодателем требований охраны труда, прошу оплатить в размере не ниже моего среднего заработка.

Приложение: копия Акта от \_\_\_\_\_ 20 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

(дата, подпись с расшифровкой)

### **Информация о категориях работ и сезонах года**

Все возможные работы в соответствии с Приложением 1 к СанПиН 2.2.4.548-96 разграничены по категориям на основе интенсивности энерготрат организма человека, выражаемых в ккал/ч (Вт).

К категории Ia относятся работы с интенсивностью энерготрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного приборо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.).

К категории Ib относятся работы с интенсивностью энерготрат 121 - 150 ккал/ч (140 - 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.).

К категории IIa относятся работы с интенсивностью энерготрат 151 - 200 ккал/ч (175 - 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.).

К категории IIb относятся работы с интенсивностью энерготрат 201 - 250 ккал/ч (233 - 290 Вт), связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнечных, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

К категории III относятся работы с интенсивностью энерготрат более 250 ккал/ч (более 290 Вт), связанные с постоянным передвижением, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнечных цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной набивкой и заливкой опок на машиностроительных и металлургических предприятиях и т.п.).

**Холодный и теплый периоды года**, согласно п.п. 3.3, 3.4 СанПиН 2.2.4.548-96, характеризуются среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10 и ниже (холодный период) и выше +10 (теплый период).

**Среднесуточная температура наружного воздуха** - средняя величина температуры наружного воздуха, измеренная в определенные часы суток через

одинаковые интервалы времени. Она принимается по данным метеорологической службы.

Оптимальные условия микроклимата устанавливаются по критериям оптимального теплового и функционального состояния человека и обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта в течение 8-часовой рабочей смены при минимальном напряжении механизмов терморегуляции человека, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокой работоспособности. Такие условия микроклимата, естественно, наиболее предпочтительны на рабочих местах. Именно такой микроклимат имеется на рабочих местах топ-менеджеров и руководителей высшего звена.

В целях защиты работающих от возможного перегрева или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в табл.2 санитарных правил. При этом среднесменная температура воздуха, при которой работающие находятся в течение рабочей смены на рабочих местах и местах отдыха, не должна выходить за пределы допустимых величин температуры воздуха для соответствующих категорий работ, указанных в табл.2 СанПиН 2.2.4.548-96.

Для теплого периода года СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливают следующие оптимальные показатели температуры воздуха в зависимости от категории работ по уровню энерготрат:

Ia - 23 - 25

Iб - 22 - 24

IIa - 20 - 22

IIб - 19 - 21

III - 18 - 20

Когда же по технологическим требованиям, по техническим и экономически обоснованным причинам не могут быть обеспечены оптимальные условия труда, СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливают допустимые условия микроклимата. Допустимые микроклиматические условия устанавливаются по критериям допустимого теплового и функционального состояния человека на период 8-часовой рабочей смены. Допустимые условия микроклимата не вызывают повреждений или нарушения состояния здоровья, но могут приводить к возникновению общих и локальных ощущений теплового дискомфорта, к напряжению механизмов терморегуляции, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности.

Для теплого периода года в зависимости от категории работ установлены следующие допустимые значения температуры воздуха в диапазоне выше оптимальных значений:

Ia - 25,1 - 28

Iб - 24,1 - 28

Па - 22,1 - 27

Пб - 21,1 - 27

III - 20,1 - 26

При превышении данных показателей температуры воздуха на рабочем месте в теплый период года налицо факт несоответствия условий труда требованиям охраны труда и, следовательно, нарушения работодателем требований охраны труда.

### **Климатические особенности отдельных видов трудовой деятельности**

В некоторых отраслях промышленности существуют отдельные виды производств, где невозможно установить допустимые условия микроклимата из-за технологических требований к производственному процессу или экономически обоснованной нецелесообразности (например, металлургическое, целлюлозно-бумажное производство и т.п.). Очевидно, что невозможно обвешать кондиционерами доменную печь с тем, чтобы добиться допустимых показателей температуры воздуха. Микроклимат на подобных производствах всегда будет неблагоприятным. В таких производственных помещениях условия труда следует рассматривать как вредные и опасные. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата на работников работодатель, согласно п. 6.10 СанПиН 2.2.4.548-96, обязан использовать защитные мероприятия, такие как: применение систем местного кондиционирования воздуха; воздушное душирование; компенсация неблагоприятного воздействия повышенной температуры воздуха изменением других показателей микроклимата; выдача работникам соответствующей спецодежды и других средств индивидуальной защиты; изменение в регламентации рабочего времени, в том числе установление перерывов в работе, сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпуска и др.

Приложение 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливает ограничения времени нахождения работников на рабочих местах в случае отклонения температуры воздуха от допустимых нормативных показателей в зависимости от категории работ. Так, при температуре воздуха 32,5 и категориях работ 1а, 1б, работники могут пребывать на рабочем месте не более 1 часа (непрерывно или суммарно за рабочую смену); работники, чья работа относится к категориям Па, Пб, могут находиться на рабочем месте в течение 1 часа при температуре воздуха 31,5; а на работах категории III работники могут работать не более 1 часа при температуре воздуха 30,5.

Следовательно, при превышении указанных значений температуры воздуха трудиться даже самое короткое время как минимум небезопасно, труд в таких условиях вообще не предусмотрен санитарными правилами. К сожалению, данное Приложение носит рекомендательный характер и не обязывает работодателей неукоснительно выполнять его. Тем не менее, его рекомендации вполне обоснованны, и если работодатель, не обеспечивающий



допустимых условий микроклимата на рабочих местах, не желает выполнять рекомендации -тогда он должен принять другие меры по защите работников от неблагоприятного воздействия высокой температуры воздуха и других факторов микроклимата.

Работодатель обязан обеспечить здоровый микроклимат в производственных, служебных помещениях и безопасные условия труда для работников. Если же он этого не делает, работники могут прибегнуть к защите своего права на труд в безопасных условиях.

Существует ряд организаций и предприятий, работники которых в силу технологического процесса или чрезвычайных ситуаций осуществляют свою деятельность на открытом воздухе (дорожники, нефтяники, геологи, строители, водители и др.). Для этих категорий работников существует потенциальный риск получения серьезных травм от холода. Среди этих травм различают:

Переохлаждение всего организма (гипотермия);

Переохлаждение отдельных частей тела (обморожение), в том числе конечностей; кожи при охлаждении ветром; кожи при охлаждении в случае поверхностного контакта и дыхательных путей.

Для повышения безопасности работ необходимо нормировать время труда и отдыха в зависимости не только от типа выполняемой работы, но и от температурного режима, при котором она выполняется.

В холодное время года необходимо продлить время отдыха, т.к. повышается энергоёмкость работ и усталость наступает быстрее.

Проблемы работы персонала на открытом воздухе в условиях низких температур в первую очередь связаны с климатическими и погодными факторами: температурой воздуха, влажностью, ветром, солнечным излучением, осадками, а также с тяжестью выполняемой работы. Указанные факторы существенно влияют на увеличение риска получения Холодовых травм персоналом и должны учитываться организаторами работ.

Основные требования, которые необходимо учитывать работодателем на этапе планирования и проведения работ состоят в следующем:

В первую очередь, безусловно, следует избегать проведения работ при минусовых температурах и переносить их на более теплое время или в закрытые отапливаемые помещения.

Персонал, планируемый для проведения работ, должен быть компетентным, не иметь медицинских противопоказаний для работы на холоде и быть осведомленным о потенциальной опасности воздействия холода на организм человека, а также соответствующем поведении в различных ситуациях. Благоприятным защитным фактором также является хороший уровень физической подготовки, который позволяет избежать дополнительных потерь энергии, связанных с физической активностью на холоде. Особое внимание при оценке медицинских показаний следует обращать на наличие у работников каких-либо предрасположенностей, которые могут повлиять на их

способность переносить холод (например, болезни сердца, избыток веса или некоторые кожные болезни), а также мерам по минимизации риска среди уязвимых групп (например, среди пожилых или молодых работников, сотрудников с ограниченными возможностями).

Каждый работник должен уметь идентифицировать первые признаки поражения холодом (изменение цвета кожи, появление боли и пр.) и знать приемы оказания первой помощи. Работодатели должны обеспечить наличие средств первой помощи на рабочих местах, а также присутствие персонала, обученного их применению.

Важным средством индивидуальной защиты от воздействия отрицательных температур является правильно подобранная защитная одежда, к которой предъявляются особые требования. Одежда должна иметь воздушные зазоры (подушки), изолирующие организм от отрицательного воздействия окружающей среды и гарантировать защиту от холода. Комплект одежды для работы в холодной среде должен состоять из многослойной одежды, где каждый слой служит специальным целям. Оптимальная система одежды для изменяющихся климатических условий и физических нагрузок, состоит из трех слоев, каждый из которых несет свою функцию.

Дата введения - с момента утверждения

**2.2.4. ФИЗИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ  
ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К МИКРОКЛИМАТУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ  
ПОМЕЩЕНИЙ САНИТАРНЫЕ ПРАВИЛА И НОРМЫ  
СанПиН 2.2.4.548-96**

**ИЗВЛЕЧЕНИЕ**

**7. Требования к организации контроля и методам  
измерения микроклимата**

7.1. Измерения показателей микроклимата в целях контроля их соответствия гигиеническим требованиям должны проводиться в холодный период года - в дни с температурой наружного воздуха, отличающейся от средней температуры наиболее холодного месяца зимы не более чем на 5 °С, в теплый период года - в дни с температурой наружного воздуха, отличающейся от средней максимальной температуры наиболее жаркого месяца не более чем на 5 °С. Частота измерений в оба периода года определяется стабильностью производственного процесса, функционированием технологического и санитарно-технического оборудования.

7.2. При выборе участков и времени измерения необходимо учитывать все факторы, влияющие на микроклимат рабочих мест (фазы технологического процесса, функционирование систем вентиляции и отопления и др.). Измерения показателей микроклимата следует проводить не менее 3 раз в смену (в начале, середине и в конце). При колебаниях показателей микроклимата, связанных с технологическими и другими причинами, необходимо проводить дополнительные измерения при наибольших и наименьших величинах термических нагрузок на работающих.

7.3. Измерения следует проводить на рабочих местах. Если рабочим местом являются несколько участков производственного помещения, то измерения осуществляются на каждом из них.

7.4. При наличии источников локального тепловыделения, охлаждения или влаговыведения (нагретых агрегатов, окон, дверных проемов, ворот, открытых ванн и т.д.) измерения следует проводить на каждом рабочем месте в точках, минимально и максимально удаленных от источников термического воздействия.

7.5. В помещениях с большой плотностью рабочих мест, при отсутствии источников локального тепловыделения, охлаждения или влаговыведения, участки измерения температуры, относительной влажности и скорости движения воздуха должны распределяться равномерно по площади помещения в соответствии с табл. 4.

**(рекомендуемое)**

## ВРЕМЯ РАБОТЫ ПРИ ТЕМПЕРАТУРЕ ВОЗДУХА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ВЫШЕ ИЛИ НИЖЕ ДОПУСТИМЫХ ВЕЛИЧИН

1. В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в табл. 1 и табл. 2 настоящего Приложения. При этом среднесменная температура воздуха, при которой работающие находятся в течение рабочей смены на рабочих местах и местах отдыха, не должна выходить за пределы допустимых величин температуры воздуха для соответствующих категорий работ, указанных в табл. 2 настоящих Санитарных правил.

### Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых величин

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч		
	Iа - Iб (работы, выполняемые сидя или стоя с незначительными физическими нагрузками)	IIа - IIб (работы, связанные с постоянным перемещением (ходьбой), умеренными физическими нагрузками, переноской и перемещением тяжестей до 10 кг)	III (работы, связанные с постоянным перемещением (ходьбой), значительными физическими нагрузками, переноской и перемещением тяжестей свыше 10 кг)
32,5	1	-	-
32,0	2	-	-
31,5	2,5	1	-
31,0	3	2	-
30,5	4	2,5	1
30,0	5	3	2
29,5	5,5	4	2,5
29,0	6	5	3

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч		
	Iа - Iб (работы, выполняемые сидя или стоя с незначительными физическими нагрузками)	IIа - IIб (работы, связанные с постоянным перемещением (ходьбой), умеренными физическими нагрузками, переноской и перемещением тяжестей до 10 кг)	III (работы, связанные с постоянным перемещением (ходьбой), значительными физическими нагрузками, переноской и перемещением тяжестей свыше 10 кг)
28,5	7	5,5	4
28,0	8	6	5
27,5	8	7	5,5
27,0	8	8	6
26,5	8	8	7
26,0	8	8	8

.....

Остальные показатели микроклимата (относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, температура поверхностей, интенсивность теплового облучения) на рабочих местах должны быть в пределах допустимых величин настоящих Санитарных правил.

# Федерация профсоюзов Свердловской области

## ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.03.2016

№ 3-6

г. Екатеринбург

Об итогах работы членских организаций  
по заключению коллективных договоров и  
соглашений в 2015 году

Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области отмечает, что по данным членских организаций ФПСО на 31 декабря 2015 года 89,6% профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 97,8% членов профсоюзов, имеют действующие коллективные договоры.

В областных профсоюзных организациях машиностроителей, работников авиационной, оборонной, радиоэлектронной, химической отраслей промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, Свердловской железной дороги, связи каждая первичная профсоюзная организация заключила коллективный договор.

Основными причинами отсутствия коллективных договоров являются: малочисленность организаций, реорганизация и реформирование учреждений и организаций бюджетного сектора, пассивность профсоюзных комитетов и профсоюзных лидеров на местах.

Наиболее успешно работа по заключению коллективных договоров на предприятиях и в организациях внебюджетного сектора экономики проводится обкомами: горно-металлургического профсоюза, агропромышленного комплекса, оборонной, авиационной и химической отраслей промышленности, машиностроительного комплекса, всероссийского Электропрофсоюза.

Положительная динамика по заключению коллективных договоров отмечается в организациях бюджетной сферы, а именно: охват коллективными договорами членов профсоюза составляет 98% в организациях народного образования и науки, в здравоохранении – 97,5%, 95,8% в отрасли культуры, среди работников госучреждений и общественного обслуживания – 87,6%.

Для реализации резолюции IX съезда ФНПР «Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости» и Основных направлений деятельности ФПСО в сфере практической деятельности профсоюзов по защите социально-экономических интересов работников, в т.ч. в период заключения коллективных договоров и соглашений, особенно в период

экономического кризиса, президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отчет о колдоговорной кампании в Федерации профсоюзов Свердловской области за 2015 год по форме КДК-3 - утвердить (приложение № 1).

2. Информацию о практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений принять к сведению (приложение № 2).

3. Президиуму Федерации:

на своих заседаниях рассматривать итоги мониторинга содержания коллективных договоров и по результатам рассмотрения принимать соответствующие рекомендации членским организациям ФПСО.

4. Членским организациям:

4.1. Организовать обучение профсоюзного актива организаций, у которых заканчивается срок действия коллективного договора.

4.2. Организовать анализ содержания заключенных коллективных договоров на основе «Карты оценки социальной направленности коллективного договора», результаты анализа направлять в департамент социально-трудовых отношений ФПСО.

4.3. Предоставить в Федерацию профсоюзов для анализа содержания и разработки рекомендаций вновь заключаемые коллективные договоры организаций внебюджетной сферы.

Срок: май 2016 года.

4.4. Подготовить и направить в Федерацию профсоюзов списки профсоюзных организаций, у которых заканчивается срок действия коллективных договоров в IV квартале 2016 года или в I квартале 2017 года.

Срок: август 2016 года.

4.5. Осуществлять экспертизу проектов вновь заключаемых коллективных договоров в целях повышения их качественного содержания, соответствия законодательству, Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов.

4.6. Совместно с редакцией газеты «Вестник профсоюзов» (Сгибнева А.Т.) организовать информирование членов профсоюзов о требованиях профсоюзов, ходе переговоров и достигнутых результатах по заключению коллективных договоров и соглашений, а также доводить до сведения профсоюзного актива положительную практику проведения колдоговорной кампании.

5. Департаменту социально-трудовых отношений ФПСО:

5.1. Разработать методический материал и выпустить «Досье профсоюзного активиста» по подготовке проектов коллективных договоров, обоснованию требований профсоюзов и тактике проведения переговоров с работодателями.

Срок: октябрь 2016 года

5.2. Организовать проведение семинаров для обучения председателей профкомов и профсоюзного актива организаций, готовящихся к проведению переговоров и заключению коллективных договоров (в соответствии со списками, предоставленными областными и территориальными комитетами профсоюза).

5.3. Вести мониторинг содержания коллективных договоров, заключаемых в бюджетных и во внебюджетных организациях на предмет качества формулировок обязательств, соответствия их законодательству, Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов с доведением полученных результатов до членских организаций ФПСО.

6. Рассмотреть предложения о возрождении конкурса по обучению на лучший коллективный договор в рамках ФПСО.

Председатель Федерации профсоюзов

А.Л. Ветлужских



**Форма КДК – 3**

**Сведения  
об итогах коллективно-договорной кампании  
в территориальном объединении организаций профсоюзов  
Федерация профсоюзов Свердловской области  
по состоянию на 31 декабря 2015 года**

**Раздел I**

	№ строки	Всего	в том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности (по ОКФС):				
			федеральная (код 12)	субъектов РФ (коды 13)	муниципальная (коды 14)	иностранная (коды 21-24, 27)	прочие формы, включая частную, общественных и религиозных организаций, смешанную российскую, совместную российскую и иностранную (коды 16-19, 30-54)
1	2	3	4	5	6	7	8
Количество первичных профсоюзных организаций в субъекте Российской Федерации	01	3973	302	469	2701	6	495
● в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	01.1	44	-	-	-	-	44
Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров)	02	410	171	33	120	1	85
● в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	02.1	35	-	-	-	-	35
Количество колдоговоров в субъекте Российской Федерации, в том числе	03	3563	131	436	2581	5	410
● колдоговоров, заключённых в отчётном году	04	952	24	93	772	-	63
● колдоговоров, заключённых в предыдущие годы	05	2322	92	300	1627	5	298
● колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продлённых на новый срок в отчётном году	06	289	15	43	182	-	49
● колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	07	463	28	97	29	5	304
● колдоговоров, в которых установлена индексация заработной платы в организации	08	286	29	61	23	5	168

## Раздел II

	№ строки	Всего
Численность работников организаций, в которых действуют организации профсоюза,	09	655531
в том числе на которых распространяется действие колдоговоров	09.1	627519
Численность членов профсоюза,	10	443174
в том числе на которых распространяется действие колдоговоров	10.1	433719
Количество соглашений:	11	99
• региональных	11.1	2
• территориальных	11.2	34
• отраслевых, заключенных на региональном уровне	11.3	21
• отраслевых, заключенных на территориальном уровне	11.4	-
• иных(территориально-отраслевых)	11.5	42
Количество организаций, в которых действуют организации профсоюза и на которые не распространяется действие соглашений, указанных в пунктах 11.1,11.2	12	-
Количество организаций, в которых действуют организации профсоюза и на которые не распространяется действие соглашений, указанных в пунктах 11.3-11.5	13	-

Руководитель территориального  
объединения организаций профсоюзов

Председатель ФПСО

Ветлужских А.Л.

ФИО

подпись

пресс-служба ФПСО:

620075, г. Екатеринбург  
ул. Р. Люксембург, д., 34,

оф. 211,



30 сентября 2016 года

сайт ФПСО:

**[www.fnpr.org](http://www.fnpr.org)**



## МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ РАБОТЫ ПРОФАКТИВИСТА

Каждый год 7 октября трудящиеся 130 стран мира под эгидой Международной Конфедерации профсоюзов (МКП) принимают участие во Всемирном дне коллективных действий профсоюзов за достойный труд - труд с достойной зарплатой и в достойных условиях.

---

### ИСТОРИЯ ДНЯ

Впервые МКП предложила отмечать Всемирный день коллективных действий профсоюзов за достойный труд в 2009 году, определив, что достойный труд – это высокоэффективный труд в хороших производственных, социально-трудовых и безопасных условиях при полной занятости, доставляющих каждому работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство.

Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), являясь неотъемлемой частью международного профсоюзного движения и членской организацией МКП, поддержала данную инициативу: теперь в нашей стране 7 октября – день, когда профсоюзы при активной поддержке тысяч трудовых коллективов выдвигают требования, связанные с социально-трудовыми правами работников. Ежегодно профсоюзные органы разных уровней принимают решения об участии в мероприятиях 7 октября, определяя формы и место их проведения.

Федерация профсоюзов Свердловской области (ФПСО), объединяющая более 700 тыс. членов профсоюзов, подтверждая свою приверженность идеям мирового профдвижения, поддерживает требования, которые выдвигаются 7 октября по всему миру: обеспечить каждому человеку справедливую зарплату,

социальную защиту, ликвидировать нищету и исключить социальное неравенство.

Выдвигая свои требования и предложения, профсоюзы, в первую очередь, опираются на Конституцию РФ, Трудовой Кодекс РФ, международные документы о правах человека, в т. ч. конвенции Международной организации труда (МОТ), считая **признаками достойного труда**: качественное рабочее место; справедливую заработную плату; безопасные условия труда; адекватную социальную защиту; отсутствие дискриминации; ликвидацию нищеты, в т. ч. когда работник получает з/п ниже прожиточного минимума трудоспособного человека; право голоса.

ФПСО ежегодно рекомендует всем областным, городским, районным, первичным профсоюзным организациям принимать активное участие в акции, в т. ч. проводить в течение всего октября общие собрания трудовых коллективов, изготавливать информационно-пропагандистские материалы и размещать их в доступных для большинства работников предприятия (организации) местах, разъясняя, что именно и почему требуют профсоюзы мира, нашей страны, региона, конкретного муниципального образования и предприятия, где действует первичка. Во-первых, таким образом, проявить профсоюзную солидарность. Во-вторых, потренировать «боеспособность» профактива.

### **РЕШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ 2016 ГОДА**

**6 сентября текущего года Комитетом коллективных действий Федерации профсоюзов Свердловской области принято решение об участии профсоюзных организаций ФПСО 7 октября 2016 года во Всемирном дне коллективных действий профсоюзов за достойный труд.**

Формой проведения коллективной акции выбрано традиционное областное собрание председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива предприятий Свердловской области во Дворце культуры железнодорожников г. Екатеринбурга. Планируется, что в работе собрания примут участие губернатор Свердловской области Евгений Куйвашев, члены областных кабинета министров и трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представители регионального объединения работодателей. Стороны соцпартнерства приглашаются на профсоюзное собрание для того, чтобы выступающие по актуальным вопросам профактивисты могли донести до них проблемы своих организаций, видение сложившейся ситуации, мнение работников и предложить варианты решения этих проблем. В итоге ожидается, что после обсуждения текущей социально-экономической ситуации сторонами соцпартнерства будут совместно выработаны соответствующие меры по решению поднятых проблем.

**Основные требования, выдвигаемые в этот день профсоюзами Свердловской области, касаются самых злободневных на сегодняшний день вопросов: «За индексацию зарплат, пенсий, пособий!», «Условиям**

**труда - объективную оценку и строгий контроль!», «НЕТ давлению на профсоюзы!».**

**\*\*\***

**9 сентября в г. Чите премьер РФ Дмитрий Медведев провел совещание «Создание благоприятных условий для эффективного производительного труда». В его работе участвовали представители власти, профсоюзов и работодателей.**

На совещании обсуждались вопросы задолженности по зарплате, легализация занятости и борьба с «серой» зарплатой, повышение минимальных гарантий по оплате труда, улучшение условий труда, безопасный труд в системе соцстраха, развитие национальной системы квалификаций, повышение престижа рабочих профессий, деятельность трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, механизмы заключения соглашений в системе социального партнерства, проект Генсоглашения на 2017 г. и др. Минтруду поручено представить в Правительство РФ предложения о внесении изменений в законодательство об обязательном социальном страховании, направленных на усиление профилактики несчастных случаев на производстве и профзаболеваний; развитие системы комплексной реабилитации пострадавших на производстве с дифференциацией периодов ее проведения для восстановления трудоспособности и возвращения к труду и т.д. Минздраву России с участием ФНПР и РСПП проанализировать качество медпомощи, оказываемой работникам при проведении периодических медосмотров; проработать вопрос о механизмах мотивирования работодателями работников к формированию здорового образа жизни. О результатах доложить в Правительство РФ до 1 декабря 2016 г. Также поручено Минтруду и Минфину - с учётом состоявшегося обсуждения - проанализировать причины возникновения задолженности по зарплате в бюджетной сфере и представить предложения.

Правительство РФ согласилось с предложением ФНПР о проведении до 7 октября 2016 г. заседаний региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений по вопросам создания благоприятных условий труда и рекомендовать органам исполнительной власти субъектов РФ организовать проведение указанных заседаний.

**\*\*\***

**21 сентября Исполком ФНПР рекомендовал провести в рамках Всемирного дня коллективных действий профсоюзов заседания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений разных уровней.**

Для рассмотрения социальными партнерами рекомендован ряд вопросов, в т. ч. – выполнение «майских указов» Президента РФ в части повышения зарплаты бюджетникам; установление размера минимальной зарплаты на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения; повышение уровня реального содержания зарплаты; реализацию мер по

снижению напряженности на рынке труда; контроль над установлением цен (тарифов) субъектов естественных монополий и жилищно-коммунального хозяйства, оценка социально-экономических последствий их установления; обеспечение органами власти субъектов и местного самоуправления условий для участия трехсторонних комиссий в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов в сфере труда и других ключевых документов социально-экономического развития; учет позиции профсоюзов при принятии решений по социально значимым вопросам и др.

\*\*\*

**23 сентября президиум Федерации профсоюзов Свердловской области принял постановление «Об участии Федерации профсоюзов Свердловской области во Всемирном дне коллективных действий профсоюзов за достойный труд 7 октября 2016 г.».**

Решено помимо собрания провести 7 октября 2016 г. публичную акцию при активном участии Молодежного Совета ФПСО с основными требованиями: «За индексацию зарплат, пенсий, пособий!», «НЕТ давлению на профсоюз!», «Условиям труда - объективную оценку и строгий контроль!».

Федерации профсоюзов поручено инициировать совместно с региональным правительством и объединением работодателей проведение областного селекторного совещания с муниципальными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений для обсуждения вопросов, рекомендованных Исполкомом ФНПР.

Профорганизациям области всех уровней поручено довести до рядовых членов профсоюзов идеологию Всемирного дня коллективных действий профсоюзов за достойный труд, в т.ч. через наглядную агитацию, размещение информации на профсоюзных уголках (стендах) предприятий (организаций), опираясь на постановление Исполкома ФНПР, решение Координационного комитета солидарных действий ФНПР, Комитета коллективных действий ФПСО и настоящее Постановление президиума ФПСО; организовать 1-15 октября встречи профактива с главами муниципальных образований и руководителями территориальных отделений и филиалов СОСПП, заседания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений; обсудить на профсоюзных собраниях, заседаниях профсоюзных выборных органов проблемные вопросы в сфере социально-трудовых отношений и выработанную по ним позицию профсоюзов; привлекать СМИ к освещению коллективных действий профсоюзов и разъяснению позиции профсоюзов; организовать, при необходимости, направление телеграмм, обращений, резолюций по проблемным вопросам в адрес Правительства РФ, Правительства Свердловской области и регионального объединения работодателей.

По решению президиума ФПСО областным и территориальным организациям профсоюзов надо записать видеоролики в форме интервью с работниками предприятий отрасли «Что такое достойный труд?» на фоне

узнаваемых мест в городах Свердловской области, символики отраслевых профсоюзов, на рабочих местах с дальнейшим размещением роликов в Интернете. Видеоролики необходимо пересылать на e-mail: [ms\\_fpso@fnpr.org](mailto:ms_fpso@fnpr.org)

Информацию о проведенных в рамках 7 октября мероприятиях профсоюзным организациям необходимо в срок до 20 октября 2016 г. направить на e-mail: [ylia@fnpr.org](mailto:ylia@fnpr.org)

## **ЦИФРЫ И ФАКТЫ.**

### **ЧЕГО ТРЕБУЮТ ПРОФСОЮЗЫ 7 октября**

22-23 сентября в Академии труда и социальных отношений прошла международная научно-практическая конференция «Мир труда в XXI веке». Ученые и эксперты из разных стран обсудили основные тенденции развития трудовых отношений: вопросы незащищенной занятости, трудовой миграции, соцпартнерства, модернизации национальной экономики и др. Ректор АТиСО, заместитель председателя ФНПР Нина Кузьмина отметила, что мир глобально изменяется: содержание некоторых ключевых понятий меняется в корне, а часть их них просто исчезает. По ее мнению, пристальное внимание стоит уделить проблеме доминирования капиталов транснациональных корпораций в экономических отношениях с национальными государствами, а также стремительному техническому развитию в глобальном масштабе, которое, возможно, приведет к эре технологической безработицы. Как совершенствовать работу профсоюзов в современных условиях – вопрос не завтрашнего, а сегодняшнего дня: на части предприятий Свердловской области уже происходит высвобождение работников в связи с внедрением новых технологий и современного оборудования, в т. ч. в отрасли электроэнергетики. Профсоюзы считают, что государство и бизнес должны предвосхищать эти глобальные процессы, осуществляя комплексные стратегические мероприятия для обеспечения граждан работой, поскольку право на труд гарантировано каждому Конституцией РФ.

### **ДА – новым рабочим местам!**

### **Создание новых рабочих мест – антикризисный принцип!**

По оценкам юридического департамента ФПСО, состояние законности в сфере трудовых отношений в настоящее время нельзя считать удовлетворительным: в профсоюзные органы продолжают поступать обращения о задержках зарплаты, незаконных увольнениях и изменениях условий труда, необоснованных отменах доплат и надбавок. Только в 2015 г. профсоюзами Свердловской области рассмотрено 92 тыс. обращений граждан, многие из которых связаны с вопросами оплаты труда.

Одним из важнейших параметров достойного труда является достойная и справедливая зарплата. **Под достойной зарплатой профсоюзы понимают зарплату:**

- обеспечивающую экономическую свободу работающему человеку и его семье;
- решающую проблему материальной базы для воспроизводства населения страны, обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами;
- создающую базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;
- дающую возможность человеку развиваться, отдыхать, пользоваться достижениями цивилизации;
- отвечающую понятию справедливого распределения результатов деятельности между трудом и капиталом;
- зарабатываемую в условиях, не унижающих достоинство человека.

Между тем, в ФНПР сегодня отмечают, что нынешняя политика «затягивания поясов», которую настойчиво приводит либерально-экономический блок Правительства РФ, ведет к значительному ухудшению положения трудящихся. Сокращено финансирование отраслей социальной сферы, не проведена индексация фонда оплаты труда работников бюджетной сферы, понижены целевые показатели роста заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы. Зарплата по-прежнему не выполняет своей главной функции – воспроизводственной. В России около 9% работников имеют зарплату ниже величины прожиточного минимума; 50% работников получают около 21 тыс. руб.; 60% работников получают зарплату ниже минимального потребительского бюджета, факультативно рассчитываемого ФНПР и составляющего примерно 24 тыс. руб. в месяц.

В Свердловской области средняя зарплата за 7 мес. 2016 г. составляет 31 692 руб. (104,3% к аналогичному периоду 2015 г.), а покупательная способность остается на прежнем уровне, с коэффициентом 3,04 (для сравнения в 2011 и 2015 гг. - 3,16). В промышленности уровень зарплаты за 7 мес. 2016 г. достиг 36 136 руб. (рост к соответствующему периоду прошлого года – 107,0 %); в образовании – 28 510 руб. (102,9%); в здравоохранении – 29 901 руб. (101,7%); в организациях культуры – 28 441 руб. (111,0% к соответствующему периоду 2015 г.).

Задача профсоюзов на переговорах с социальными партнерами всех уровней – добиваться повышения зарплаты и ее покупательной способности для всех категорий работников, своевременной индексации не ниже уровня инфляции и полной ее выплаты.

**ДА – индексации зарплаты!**  
**Рост зарплаты – рост экономики!**

В течение ряда лет одним из главных требований профсоюзов в рамках мероприятий 1 Мая и 7 октября является требование по достижению минимальной зарплаты (МЗП) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтр). По планам российского правительства,



это должно произойти в целом по стране до 2020 г. В Свердловской области данный показатель согласно областному трехстороннему Соглашению по регулированию социально-трудовых отношений должен быть достигнут в 2017 г.

Показатели величины минимальной зарплаты для всех категорий работников Свердловской области с 1 октября 2016 г. - 8 862 руб. По работникам бюджетной сферы уровень минимальной зарплаты в 2016 г. является самым высоким в Уральском федеральном округе и на 18,2% выше российского МРОТ, который с 1 июля 2016 г. установлен в размере 7 500 руб.

### **МРОТ – на уровень прожиточного минимума!**

По состоянию на 14 сентября 2016 г. коэффициент напряженности на рынке труда по Свердловской области (он определяет соотношение спроса и предложения на рабочую силу, т. е. число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости и приходящихся на одну заявленную вакансию), составляет 1,2. Считается, что это невысокий уровень напряженности: число безработных на бирже труда меньше количества свободных вакансий (33 687 и 34 336 соответственно). В то же время в ряде муниципальных образований отмечается высокий уровень безработицы, в большей степени это касается северной территории региона: Байкалово, Ирбит, Карпинск, Нижняя Тура, Кировград, Североуральск, Шаля. На 111 предприятиях области введен режим неполного рабочего времени для 8 155 чел., из них в простое – 467 чел., в режиме неполного рабочего времени – 7 257 чел., в отпусках без сохранения зарплаты – 431 чел. Заявили о сокращении численности 57 предприятий с общим числом работающих в 50 532 чел. С начала года предупреждены о сокращении 9 477 чел., из них уволены – 5 276 чел. Из числа уволенных 2 448 чел. трудоустроены (1 325 чел. - в той же организации).

По данным Минтруда РФ, на 1 августа 2016 г. уровень общей безработицы в стране составил 4,1 млн. чел. С целью улучшения ситуации с занятостью Минтруд направил в регионы РФ 2,2 млрд. руб. Региональные власти также направляют средства на временные работы, подготовку работников при запуске новых производств и цехов, переобучение и др.

Серьезным вопросом, появившимся не так давно в повестке профсоюзов, является внедрение и особенности применения профессиональных стандартов. Минтрудом РФ для создания комплексных требований к квалификации работника утверждено более 800 профессиональных стандартов. По мнению профсоюзных экспертов, качество многих из них требует системной доработки. Планы по организации применения профстандартов должны утверждаться с учетом мнения представительных органов работников для того, чтобы защитить работников от возможного нарушения их прав, связанного с внедрением профстандартов, в т. ч. незаконного увольнения, увеличения объема нагрузки, снижения зарплаты.

## **Достойный труд – полная занятость! Зарплата! Занятость! Законность!**

ФПСО и ее членские организации продолжают вести ежемесячный оперативный мониторинг социально-экономической ситуации в регионе, в т. ч. возникающей задолженности по зарплате, введения сокращенных режимов работы. По инициативе ФПСО руководители предприятий, находящихся в сложной экономической ситуации, заслушиваются на заседаниях рабочих групп при отраслевых министерствах и Координационном совете правительства области по вопросам оплаты труда и легализации трудовых отношений, где принимаются конкретные решения по стабилизации производства и улучшению социально-экономической ситуации («Уральский завод РТИ», АО «Уралтрансмаш», ЕМУП «Екатеринбургский хлебокомбинат», ЗАО «Завод элементов трубопроводов», ООО «Буланашский машиностроительный завод» и другие). В то же время на ряде предприятий сохраняется нестабильная экономическая ситуация, характеризующаяся задолженностью по зарплате. На предприятиях, где есть профсоюз, задолженность практически отсутствует.

Профсоюзы отмечают: рост задолженности по зарплате нарушает конституционное право граждан на вознаграждение за труд. Примечательно, что с 3 октября 2016 г. вступают в силу законодательные акты о повышении ответственности работодателей за нарушения в сфере оплаты труда: увеличены административные штрафы; размер компенсации за задержку причитающихся работнику выплат повышен с 1/300-й до 1/150-й ключевой ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки зарплаты; четко ограничены конкретные даты выплаты зарплаты - не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена; до 1 года увеличен срок обращения в суд по спорам о невыплате или неполной выплате зарплаты.

30 августа 2016 г. состоялась рабочая встреча Президента РФ Владимира Путина с председателем ФНПР Михаилом Шмаковым. Обсуждая проблему долгов по зарплатам, профлидер страны предложил узаконить приоритет выплаты зарплат перед др. платежами, в т. ч. налогами. Россия ратифицировала конвенцию Международной организации труда (МОТ) по защите зарплаты, следующим шагом должны стать изменения в российском законодательстве, в т. ч. в Гражданском Кодексе, о приоритете зарплаты перед др. обязательными социальными и налоговыми платежами. Пока согласно ст. 855 ГК РФ эти платежи считаются одинаковыми по решению Конституционного суда, принятому в 90-х гг.

## **Нет долгам по зарплате! Сначала выплата долгов по зарплате, потом - налоги!**

Признаком достойного труда являются нормальные (комфортные и безопасные) условия труда, а также работа, направленная на улучшение

условий труда работников, сохранение и укрепление их здоровья, снижение производственного травматизма и профзаболеваний. Свердловские профсоюзы ведут системную работу совместно с Гострудинспекцией, Роспотребнадзором, прокуратурой. По оперативным данным Гострудинспекции Свердловской области, за 7 мес. 2016 г. **по сравнению аналогичным периодом 2015 г. кол-во погибших на производстве в регионе увеличилось на 12,1% (37 и 33 чел. соответственно), кол-во групповых несчастных случаев - в 1,7 раза; кол-во работников, получивших тяжелые травмы, - на 13,4% (169 и 149 чел.).** До 40% всех трудопотерь обусловлено заболеваниями, прямо или косвенно связанными с неудовлетворительными условиями труда. Не менее 20% лиц, признанных инвалидами, утратили трудоспособность в возрасте 45-50 лет.

По данным Управления Роспотребнадзора по Свердловской области, согласно результатам медосмотров каждый 3-й работающий имеет хроническую патологию общесоматического профиля; заболевания сердечно-сосудистой системы, дыхательной опорно-двигательного аппарата и эндокринной системы носят ведущий характер среди работников реального сектора экономики; разница между паспортным и биологическим возрастом у рабочих основных профессий в реальном секторе экономики достигает 20 лет.

На предприятиях зачастую отсутствует полная и достоверная информация об условиях труда работников вследствие необоснованного уменьшения планируемых и фактически выполняемых объемов лабораторного контроля условий труда, проведения наименее приоритетных исследований, без учета фактической картины профзаболеваемости, проведения недостоверных исследований. Работодателями не всегда выполняются медицинские рекомендации по результатам периодических медосмотров. Более 5% осмотренных не имеют заключения о профпригодности из-за необходимости проведения дополнительной консультации врачей-специалистов, функциональных и лабораторных исследований, которые не входят в стандарт осмотра. Наблюдается значительное искажение классов условий труда при проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) по отношению к фактически воздействующих на работников вредных факторов. Исключение из СОУТ фактора травмоопасности служит росту производственного травматизма. Отмена у многих работающих соцгарантий за работу во вредных условиях труда вызывает серьезную социальную напряженность.

**Условиям труда – объективную оценку и строгий контроль!  
Закону о СОУТ – профсоюзную доработку!**

В мае 2016 г. внесено важное дополнение в Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений": координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов и объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства РФ при рассмотрении социально-трудовых вопросов. В областном законодательстве данной нормы пока нет, но представители

ФПСО регулярно участвуют в заседаниях регионального правительства. Однако муниципальные власти не всегда привлекают соцпартнеров к рассмотрению профильных вопросов. Профсоюзам предлагают инициировать внесение соответствующих дополнений в законы Свердловской области об областной и территориальных трехсторонних комиссиях.

В соответствии с Протоколом совещания, проведенного премьером РФ Дмитрием Медведевым в г. Чита, органам государственной власти субъектов РФ в срок до 1 февраля 2017 г. поручено принять нормативные акты, обеспечивающие условия участия региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и обсуждении проектов правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, в соответствии со ст. 35.1 ТК.

**Решениям трехсторонних комиссий – обязательность исполнения!**  
**ДА – полноценному социальному партнерству!**

По оценкам ФНПР, за последние 3 года напряжённость в сфере трудовых отношений заметно возросла: в 2015 г. зафиксировано конфликтов на 11% больше, чем в 2014 году, и на 23% больше, чем в 2013 г. 2015 г. и первая половина 2016 г. стали периодом наибольшего роста числа социально-трудовых конфликтов. По данным ФНПР и Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, Свердловская область не первый год входит в первую тройку самых конфликтных субъектов РФ наряду с Приморским краем, в т. ч. в I полугодии 2016 г. В целом по России по сравнению с этим же периодом 2015 г. рост числа социально-трудовых конфликтов (СТК) составил 24%, конфликты зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения. В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными отраслями стали обрабатывающие производства (26 СТК, 27%), строительство (22 СТК, 23%), транспорт (13 СТК, 14%). Наибольшее количество отраслей конфликты охватили в Сибирском и Уральском федеральных округах (по 8). Профсоюзные аналитики отмечают постепенный рост количества СТК в бюджетной сфере, прежде всего, в образовании и здравоохранении, на муниципальном транспорте. Главными причинами возникновения СТК являются невыплата зарплаты, сокращение работников и ликвидация предприятия (производства). Продолжается рост числа СТК, вызванных недовольством работников общим снижением уровня оплаты труда (19% СТК). По мнению аналитиков, характер социально-трудовых конфликтов в РФ будет обостряться; следует ожидать умеренный рост количества социально-трудовых конфликтов и их участников. В свою очередь, рост числа конфликтов, возникающих в социально-трудовой сфере, приводит к усилению роли профсоюзов в их разрешении.

Согласно анализу течения социально-трудовых конфликтов в Свердловской области, проводимому ФПСО, активизация действий профсоюзов с высокой долей вероятности может вызывать агрессивное противодействие со стороны работодателя. В 2016 г. стали известны случаи, когда для информационной борьбы с профсоюзом работодателем выделялись значительные суммы; проходит опробация различных инструментов создания отрицательного имиджа профсоюзов в целом и конкретных первичных профорганизаций, в т. ч. через СМИ и социальные сети. Такие проявления борьбы с профсоюзом можно охарактеризовать как тенденции, имеющие вероятность к развитию. ФПСО последовательно продвигает предложения о законодательном закреплении административной и уголовной ответственности за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов.

В связи с участвовавшими фактами принуждения работников к выходу из профсоюза, преследования профактивистов, игнорирования работодателями мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов, удерживания на своих счетах профвзносов в марте 2016 г. президиумом ФПСО направлено обращение в ФНПР и Госдуму РФ о внесении соответствующих дополнений в Уголовный и Административный кодексы. ФНПР ориентирует профорганизации всех уровней систематически фиксировать факты нарушений прав профсоюзов, направлять материалы в вышестоящие профсоюзные органы и ФНПР для принятия оперативных мер на федеральном уровне, уведомления об этих нарушениях надзорных органов и международных организаций.

Свердловские профсоюзы вносят свою лепту в создание и совершенствование различных инструментов противостояния профсоюзных организаций агрессивному давлению, в т. ч. - наработке соответствующей правоприменительной практики через судебные прецеденты, продвижение системы Е-профсоюз, электронного профсоюзного взноса и учета через данную систему.

### **Нет давлению на профсоюз!**

Последние десятилетия политика на рынке труда имеет тенденцию на рост экономики за счет низкой цены труда. Текущий экономический кризис не остановил тенденцию демпинга стоимости рабочей силы за счет низкоквалифицированных рабочих-мигрантов. Применение дешевой и бесправной рабочей силы приводит к консервации низкого уровня оплаты и производительности труда, нечестной конкуренции на рынке труда, тормозит модернизацию экономики, ухудшает перспективы занятости российских граждан в отдельных отраслях экономики Свердловской области. В рамках действующего с 2016 г. запрета заемного труда Федеральный закон о занятости обязывает работодателей учитывать мнение профсоюза при привлечении стороннего персонала для временных работ, связанных с расширением производства, если кол-во заемных работников превышает 10% работников предприятия. ФНПР ориентирует свои членские организации на снижение

этого процента в отраслевых и областных соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений.

### **Рабочие места нелегальных трудовых мигрантов – нашим работникам!**

Социальные гарантии работников – важнейшие составляющие понятия «достойный труд». Актуальными проблемами на нынешнем этапе продолжают оставаться повышение качества и доступности медицинских услуг за счёт средств обязательного медицинского страхования; формирование базовой и территориальных программ госгарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи; расширение видов бесплатной медпомощи за счет полиса ОМС. Кризисные явления в экономике приводят к снижению уровня соцподдержки граждан, сокращению программ, росту цен на лекарства и платные медицинские услуги, что неизбежно сопровождается ухудшением ряда демографических показателей, показателей здоровья населения, в т. ч. работающих. По итогам 2015 г. в Свердловской области отмечен рост как общей смертности населения (14,6 случаев на 1 000 чел. населения, в 2014 - 14,4), так и смертности в трудоспособном возрасте (6,5 случаев в 2015 г. и 6,1 - в 2014 г. на 1 000 чел.). Выросли трудовые потери по временной нетрудоспособности и в днях, и в случаях на 100 работающих. За 2015 г. в регионе в 2,5 раза сократился естественный прирост населения. По итогам I полугодия 2016 г. отмечено дальнейшее снижение рождаемости (13,8 на 1000 чел. по сравнению с 14,1 – за тот же период 2015 г.).

Свердловская область занимает I место среди субъектов РФ по степени пораженных ВИЧ-инфекцией. В эпидемию вовлечены все социальные и возрастные группы населения. Особую тревогу профсоюзов вызывает факт увеличения случаев ВИЧ-инфекции среди социально-адаптированных контингентов: рабочих (32,4%), служащих (6,25%). Однако по данным мониторинга департамента по труду и занятости населения Свердловской области наблюдается снижение числа колдоговоров, имеющих обязательства по профилактике распространения ВИЧ/СПИД (в 2015 г. на 10% меньше, чем в 2014 г.).

Многие эксперты отмечают разрушающее воздействие кризиса и связанного с ним постоянного стресса на здоровье людей, вызванных нестабильностью в работе и снижением доходов, реорганизациями, сменой собственников на предприятии, угрозой сокращения и т.д. Вопрос доступности медицины как для работающего населения, так и для пенсионеров является предметом серьезной обеспокоенности профсоюзов.

В числе важных показателей «Стандартов достойного труда», утвержденных ФНПР, - управление рисками для здоровья экономически активного населения через включение лекарственного обеспечения в программу госгарантий оказания бесплатной медпомощи (чтобы и при амбулаторном лечении лекарства оплачивались за счет ОМС или бюджета).

ФПСО несколько лет поднимает эти вопросы, направляя предложения органам власти, депутатам областного и федерального уровня, в т. ч. при разработке мер по реализации «майских указов» Президента РФ. Сейчас внедрение лекарственного страхования всех граждан предусмотрено принятой Правительством РФ «Стратегией лекарственного обеспечения граждан России до 2025 г.». С 2014 г. различные модели страхования опробуют в нескольких регионах РФ, наиболее эффективный вариант будет принят на территории всей страны.

В системе координат стандартов достойного труда профсоюзы считают одним из важных инструментов влияния на здоровье диспансеризацию работающих, настаивая на включении в нее объема мероприятий по санации полости рта и обследованию на онкомаркеры для выявления и лечения заболеваний, являющихся основными причинами смертности и инвалидности трудоспособного населения. Профсоюзным организациям совместно с работодателями необходимо повышать информированность работников о возможностях прохождения диспансеризации по месту постоянного медицинского обслуживания (по месту жительства) и предоставлении условий для прохождения диспансеризации и профосмотров с возможным сохранением средней заработной платы.

На основании анализа текущей социально-экономической ситуации в Свердловской области и в РФ, руководствуясь решением Совета ФПСО от 22.04.2016 г., Федерация профсоюзов Свердловской области направила свои предложения в Госдуму и ФНПР решить на федеральном уровне вопросы внесения в ТК РФ изменений, обязывающих работодателя предоставлять всем работникам 1 полный рабочий день на прохождение диспансеризации 1 раз в 3 года с сохранением среднего заработка.

**Трудящимся – качество и доступность медицины!**

**НЕТ снижению социальных гарантий!**

Из-за кризиса фактически заморожено увеличение финансирования из бюджета области и большинства МО расходов на организацию отдыха и оздоровление детей в 2016 г. на фоне роста численности детей и удорожания цен на путевки. По итогам 2015 г. в регионе впервые отмечено снижение общего числа детей, оздоровленных в загородных условиях. ФПСО неоднократно направляла в областные правительство и Заксобрание предложения по индексации бюджетного финансирования; корректировке нормативных документов, связанных с финансированием и организацией загородного отдыха детей.

**Детям право на отдых и оздоровление!**

20% членов ФНПР – люди пенсионного возраста, и реформы, проводимые в сфере пенсионного обеспечения, вызывают серьезную озабоченность профсоюзов. Самая главная проблема на сегодня – заморозка индексаций

пенсий. Профсоюзы выступают за индексацию трудовых пенсий на уровень инфляции.

1 июля 2016 г. вступило в силу постановление Правительства РФ о порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда». Согласно федеральному закону "О ветеранах", люди, награжденные ведомственными знаками отличия, имеют право на получение звания "Ветеран труда" с соответствующими льготами. По оценкам ФНПР, в последнее время появилось много правительственных инициатив, которые направлены на сокращение социальных льгот. Одна из таких касается нового порядка учреждения ведомственных знаков отличия, собственно министерских наград. Все награды министерств ранее давали право на получение звания "Ветеран труда". Теперь же каждое министерство будет иметь только одну такую награду. Фактически это сокращает количество людей, имеющих право на почетное звание, и усложняет процедуру его получения. Несмотря на социальную значимость этого документа, он не рассматривался Российской трехсторонней комиссией. В результате профсоюзы в каждом отраслевом министерстве вынуждены отдельно отстаивать свои предложения в алгоритм реализации постановления Правительства, который бы максимально учитывал интересы наемных работников. На уровне субъектов РФ Правительством оговорена возможность образования высшим должностным лицом области региональной комиссии для рассмотрения ходатайств о награждении. Первичным профсоюзным организациям необходимо добиваться принятия на предприятиях локальных нормативных актов, закрепляющих участие профсоюзов в выдвижении кандидатов на награждение.

**Человеку труда – заслуженные почет и уважение!**

**ДА – индексации пенсий на уровень инфляции!**

Защита социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи – важное направление профсоюзной работы на любом уровне – от первичного, регионального до федерального. В период кризиса и переполненности рынка труда трудоустройство является одной из важнейших проблем для выпускников учебных заведений, особенно вузов. Проводимые ФПСО мероприятия направлены на повышение информированности молодежи по вопросам трудового законодательства, прав и гарантий молодежи, обеспечение профессионального роста и социальных гарантий молодым работникам.

**Молодежи – рабочие места!**

**Молодым работникам – возможность расти!**

Федерация профсоюзов Свердловской области расширяет практическое взаимодействие с зарубежными профсоюзными центрами. Основными формами работы становятся проведение совместных акций солидарности через



интернет, социальные сети, письма солидарности, а также участие в совместных форумах и обмен делегациями. Профсоюзы всех стран отмечают нарастающее давление олигархического капитализма на работников и рабочее движение. Об этом говорили и представители Федерации корейских профсоюзов провинции Кенги во время своего визита в ФПСО 21 сентября 2016 г. В этих условиях профсоюзам необходимо усиливать взаимодействие для более эффективной и глобальной защиты прав работников, а также дальнейшего развития мирового профсоюзного движения.

**Солидарность – главная сила профсоюзов!**

**ПРОФСОЮЗЫ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД –  
ТРУД С ДОСТОЙНОЙ ЗАРПЛАТОЙ В ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЯХ!**

## **ТОП-10 акций протеста 2015 года.**

### **Как профсоюзы добивались выполнения требований в защиту прав работников**

Голодовки, забастовки, митинги, пикеты... За последние годы 2015-й стал рекордсменом по количеству акций протеста, организованных профсоюзами в защиту прав работников. “Солидарность” представляет десять наиболее ярких и массовых акций минувшего года, рассказывает об их причинах и результатах.

### **СТРОИТЕЛЯМ КОСМОДРОМА ВЕРНУЛИ ЗАДЕРЖАННЫЕ 700 МЛН РУБЛЕЙ**

**Регион:** Амурская область

**Проблема:** Многомесячная задолженность по зарплате.

**Акция:** С 24 марта около ста строителей космодрома “Восточный” отказались от выполнения своих обязанностей в знак протеста против двухмесячной задержки зарплаты. Кроме того, недовольные работники написали заявления в прокуратуру, а несколько десятков из них объявили голодовку. Первыми акцию протеста начали сотрудники субподрядной организации ООО “Стройиндустрия-С”. Как выяснилось впо-следствии, без зарплаты оставались работники и многих других субподрядных организаций, строящих космодром. Причем кое-где людям не платили куда дольше двух месяцев. В апреле сотрудники некоторых из субподрядчиков несколько раз останавливали работу и начинали голодовки. Пожалуй, пиком коллективных действий стала надпись, нанесенная голодающими строителями на крыши бытовок: “Уважаемый Путин В.В. спаси рабочих. 4 месяца без зарплаты. хотим работать”.

**Результат:** 13 мая строители “Восточного” приняли решение о создании первичной профсоюзной организации, право вступить в которую получили сотрудники всех субподрядчиков. С тех пор с нарушениями трудового законодательства на космодроме разбирается профсоюз. А в октябре Генеральная прокуратура РФ в Дальневосточном федеральном округе сообщила, что за несколько месяцев в пользу строителей космодрома было взыскано порядка 700 млн рублей недоначисленной зарплаты.

### **УЧИТЕЛЯ ПРОВЕЛИ УРОКИ ДЛЯ ЧИНОВНИКОВ**

**Регион:** Забайкальский край

**Проблема:** Постоянные задержки заработной платы на две недели и более.

**Акция:** С весны 2015 года учителям Забайкальского края постоянно задерживали зарплату. Чиновники регионального и федерального уровня реагировали на ситуацию по-разному. Доходило до курьезов: так, депутат Госдумы от Забайкальского края Иосиф Кобзон предложил учителям “потерпеть”, вспомнив, что во время войны “учителя с классами выходили на расстрел”. Чтобы бороться с таким пренебрежением к оплате своего труда и с

цинизмом чиновников и депутатов, учителя решили временно прекратить обучение детей. Первая акция такого рода началась 16 марта, в ней участвовали приблизительно 60 учителей из нескольких школ региона. Воспользовавшись ст. 142 ТК РФ, преподаватели написали заявления о приостановке работы. В течение года такая ситуация создавалась несколько раз. Последние протестные действия в связи с задержкой зарплат учителя провели в конце декабря.

**Результат:** Приостановки работы учителей привлекли внимание общественности к постоянной нехватке бюджетных средств на выплату зарплат. Только после приостановок региональное правительство изыскивало средства для погашения задолженности перед учителями. При этом, как отмечают в краевом комитете профсоюза работников народного образования и науки РФ, улучшения ситуации с выплатами в 2016 году не ожидается. В годовом региональном бюджете на оплату труда учителей и других бюджетников заложена сумма, которой хватит лишь на восемь месяцев.

## **СИБИРСКИЕ ГОРНЯКИ ГОЛОДАЛИ ЗА ЗАРПЛАТУ**

**Регион:** Республика Хакасия

**Проблема:** Долги по заработной плате, критическое состояние предприятия.

**Акция:** 24 августа горняки Тейского и Абаканского рудников, входящих в состав ООО “Руда Хакасии”, начали бессрочную голодовку, требуя погасить трехмесячную задолженность по зарплате. В акции протеста на двух рудниках приняли участие более 30 человек. По состоянию здоровья некоторые из них были госпитализированы. 27 августа с голодающими Абаканского рудника встретился глава региона Виктор Зимин. Он уговорил большинство шахтеров прервать голодовку под гарантии быстрой выплаты задержанных средств.

**Результат:** 1 сентября на банковские карты горняков поступили долгожданные деньги. Большая часть задолженности была погашена. Затем шахтерам выплатили и августовскую зарплату. Вместе с тем отметим, что в октябре председатель профкома Тейского рудника Анна Семечкина и несколько активистов вновь были вынуждены проводить голодовку - против незаконных увольнений и новых задолженностей по зарплате. При этом экономическая ситуация на предприятии крайне неблагоприятная. В середине декабря кредиторы Тейского рудника приняли решение о начале процедуры конкурсного управления.

## **НА СТРЕЛОЧНОМ ЗАВОДЕ ДОБИЛИСЬ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ**

**Регион:** Республика Крым

**Проблема:** Низкая заработная плата.

**Акция:** 19 августа на Керченском стрелочном заводе (КСЗ) прошла предупредительная забастовка. Протестующие потребовали от руководства привести систему оплаты труда в соответствие с российскими законами. МРОТ

в Крыму составлял 8900 рублей, тогда как кладовщик на заводе получал чуть больше 4 тысяч. Немногим лучше было положение и других работников. С 27 августа началась бессрочная забастовка, в которой приняли участие более 300 человек - почти весь коллектив, за исключением администрации предприятия. Забастовка на КСЗ продолжалась более двух недель и окончилась победой трудового коллектива.

**Результат:** 14 сентября сотрудники и администрация предприятия подписали соглашение, в соответствии с которым забастовка прекращается, а зарплата коллектива увеличивается: на 27% - оклад и на 23% - премия. В начале 2016 года профком и представители работодателя намерены возобновить переговоры по заключению нового коллективного договора.

## **ТРАНСПОРТНИКИ БРАТСКА ПРОДОЛЖАЮТ БОРЬБУ**

**Регион:** Иркутская область

**Проблема:** Отсутствие действующего коллективного договора на автотранспортном предприятии (АТП) Братска, недовольство коллектива действиями руководства.

**Акция:** 24 августа профсоюзные активисты АТП Братска провели митинг перед зданием городской администрации. Поводом стали зашедшие в тупик переговоры по согласованию коллективного договора. Власти Братска отказались вносить в документ положение о повышении зарплат транспортникам. В течение последних месяцев коллектив АТП проводил предупредительные протестные действия и вел переговоры с работодателем и городской администрацией.

**Результат:** На предприятии до сих пор не заключен новый коллективный договор. Мало того, на АТП регулярно задерживается зарплата. Сотрудники предприятия требуют от мэра Братска смены нынешнего директора Виктора Соломатина на Николая Костоглодова, у которого есть план по нормализации работы предприятия.

## **КРАЕВОЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗОВ ПРОВЕЛ СЕРИЮ ПИКЕТОВ ЗА ПОВЫШЕНИЕ ДОХОДА БЮДЖЕТНИКОВ**

**Регион:** Алтайский край

**Проблема:** Сокращение средств регионального бюджета по социальным направлениям.

**Акция:** В течение 12 дней, с 20 по 31 октября, активисты Алтайского краевого объединения организаций профсоюзов проводили ежедневные пикеты, требуя от краевых властей повышения минимальной зарплаты бюджетникам, индексации зарплат, а также пособий и социальных выплат на уровень реальной инфляции. Всего в коллективных действиях приняли участие более 300 активистов из разных отраслевых профсоюзов.

**Результат:** 17 декабря при утверждении бюджета на 2016 год в региональном парламенте представители краевого правительства пообещали

профсоюзам сохранить существующий уровень выплат бюджетникам. При этом, как отмечают в крайсовпрофе, дополнительных средств на требуемое профсоюзами повышение зарплат пока нет.

### **ДОКЕРЫ: ВЕРНУТЬСЯ К “ИТАЛЬЯНСКОЙ ЗАБАСТОВКЕ” НИКОГДА НЕ ПОЗДНО**

**Регион:** Санкт-Петербург

**Проблема:** Трудовой спор относительно условий нового коллективного договора.

**Акция:** “Итальянской забастовкой”, серией пикетов и митингом ответила первичная профсоюзная организация Российского профсоюза докеров ОАО “Морской порт Санкт-Петербург” на нежелание работодателя учитывать требования работников доков в новом колдоговоре. Начавшись в конце октября, коллективные действия докеров продолжались месяц. В акциях протеста приняли участие около 350 человек.

**Результат:** 26 ноября состоялась трехсторонняя встреча профкома докеров, администрации морского порта и властей Санкт-Петербурга. В ходе совещания вице-губернатор Игорь Албин пообещал, что комитеты Смольного изучат уровень зарплаты и условия труда портовиков. После встречи докеры согласились приостановить акцию протеста, отметив, впрочем, что вернуться к “итальянской забастовке” никогда не поздно.

### **ПРОФКОМ КАЧКАНАРСКОГО ГОКа ДОБИЛСЯ ВЫПЛАТ ПО 87 ТЫСЯЧ КАЖДОМУ РАБОТНИКУ**

**Регион:** Свердловская область

**Проблема:** Давление на профком, нежелание работодателя выполнять условия профсоюзного комитета, выдвинутые в рамках коллективных переговоров.

**Акция:** 22 декабря около 700 человек вышли на митинг в защиту профкома Качканарского ГОКа. По словам профсоюзных лидеров, руководство предприятия вначале через подконтрольное СМИ, а затем через запрос в прокуратуру пыталось вывести у представителей работников закрытую информацию об объемах забастовочного фонда и вложениях, через которые профком поддерживает этот фонд. Также участники митинга требовали отправить в отставку управляющего директора комбината, не желающего обсуждать предложенные профкомом условия коллективного договора.

**Результат:** Благодаря митингу, а также поддержке со стороны Горно-металлургического профсоюза России и Федерации профсоюзов Свердловской области удалось вернуть представителей работодателя за стол переговоров. Главным достижением переговорного процесса стало значительное увеличение средств, которые получают работники за свой труд. Так, в среднем за 2016 год каждый из них получит дополнительные 54 тысячи рублей. А с учетом

специальной выплаты к отпуску, которой также удалось добиться профкому, эта сумма увеличивается до 87 тысяч рублей.

## **ПРОФСОЮЗЫ ПРОДОЛЖАТ ОТСТАИВАТЬ ЛЬГОТЫ ВЕТЕРАНОВ**

**Регион:** Псковская область

**Проблема:** Попытка региональных властей лишить ветеранов труда части положенных льгот.

**Акция:** Около 70 человек вышли 18 декабря на пикет в центре Пскова, выступая против изменений в региональном законодательстве в отношении льгот для ветеранов труда. Второй пикет с такими же требованиями состоялся 24 декабря - в нем участвовали около сотни активистов ветеранских и профсоюзных организаций.

**Результат:** Несмотря на общественный протест, региональные депутаты приняли закон, предполагающий замену ежемесячной компенсации оплаты услуг ЖКХ и 50-процентного пособия на оплату жилого помещения для ветеранов труда ежегодной денежной выплатой на приобретение и доставку твердого топлива при наличии печного отопления (из расчета 1100 рублей в месяц). По расчетам Псковского облсовпрофа, из 66 тысяч ветеранов труда, проживающих в регионе, в безусловно выгодном положении окажутся чуть более 1500 человек. Остальные в течение нескольких лет существенно потеряют в мерах соцобеспечения и поддержки по коммунальным платежам. В 2016 году ожидается череда судебных разбирательств относительно действия нового закона.

## **ПРОТИВ НОВОГО СОЦИАЛЬНОГО КОДЕКСА СОБРАЛИ ДЕСЯТКИ ТЫСЯЧ ПОДПИСЕЙ**

**Регион:** Волгоградская область

**Проблема:** Разработанный депутатами регионального парламента социальный кодекс, в соответствии с которым существенно сокращается ряд льгот для многих категорий граждан. Кроме того, несколько позиций законо-проекта противоречит федеральному законодательству.

**Акция:** Свыше 32 тысяч подписей против проекта областного социального кодекса собрал и направил 21 декабря Волгоградский облсовпроф в адрес областной думы, губернатора и президента РФ.

**Результат:** Подписи жителей региона против социального кодекса не помешали депутатам Волгоградской областной думы проголосовать 24 декабря за принятие этого спорного документа. В то же время в облсовпрофе отмечают, что ставить точку в этой истории пока рано. Ожидается ответ от федеральных структур, а в областную прокуратуру направлено письмо о том, что в законопроект не были включены профсоюзные поправки. А профсоюзы намерены организовать коллективные действия против негативных норм социального кодекса.

## **Перевод на неполное рабочее время**

Задачи организации, технологические или организационные условия ее деятельности иногда вынуждают работодателя что-то изменить. Среди возможных решений в некоторых ситуациях – перевод на неполное рабочее время всех работников или их части. Как это сделать – расскажем в статье. Из этой статьи вы узнаете: кто может быть инициатором перевода на неполное рабочее время; что делать, если сотрудник отказывается переходить на неполное рабочее время; как провести перевод на неполное рабочее время.

Порядок перевода на неполное рабочее время зависит от того, кто выступил инициатором такого изменения — работник или работодатель. В обоих случаях инициатор должен в письменном виде проинформировать о своих намерениях другую сторону. Последняя, в свою очередь, в письменном же виде должна выразить свое согласие или несогласие с выдвинутым предложением.

В дальнейшем возможны различные варианты развития событий.

Перевод на неполное рабочее время: инициатива работодателя  
Работодатель имеет право осуществить перевод на неполное рабочее время в своей организации по собственной инициативе. Однако в рамках закона это возможно только в случае, предусмотренном положениями статьи 74 Трудового кодекса РФ, то есть для сохранения рабочих мест в условиях существенной модификации трудового процесса. В этой ситуации он должен письменно уведомить работника о готовящихся изменениях не менее, чем за два месяца до даты планируемого введения неполного рабочего времени на предприятии.

В случае, если работник не согласен с предложенными ему условиями труда, он должен также в письменной форме проинформировать об этом работодателя. В этой ситуации последний имеет право отказаться от продолжения трудовых отношений с данным сотрудником и расторгнуть с ним трудовой договор, руководствуясь положениями пункта 2 части первой статьи 81 ТК РФ — при условии, разумеется, сохранения всех положенных законодательством гарантий и компенсаций.

## **Введение неполного рабочего времени**

Сотрудники, изъявившие согласие продолжать трудовую деятельность на условиях перевода на неполное рабочее время, переводятся на такой режим посредством оформления специального приказа, посвященного этому вопросу.

В нем должны содержаться причины установления данного режима, четкий перечень подразделений или сотрудников, в отношении которых он вводится, срок введения режима, а также перечень лиц, ответственных за исполнение этих указаний. Следует также иметь в виду, что ответственные лица должны в течение трех дней после принятия решения о переходе

предприятия на неполное трудовое время известить о таких изменениях службу занятости в соответствии с территориальной подведомственностью компании. Такое требование установлено пунктом 2 статьи 25 закона «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1.

**Перевод на неполное рабочее время:** инициатива работника

Если перевод на неполное рабочее время осуществляется в отношении конкретного сотрудника по его собственной инициативе, порядок оформления таких изменений должен быть следующим:

Сначала работнику необходимо написать заявление о переводе на неполный трудовой день или неделю с указанием причин. Если работодатель соглашается с требованиями сотрудника, ему необходимо проинформировать последнего обо всех правовых и финансовых последствиях, которые повлечет за собой такое решение. Наконец, если стороны пришли к согласию по этому вопросу, следует составить соответствующий приказ, а также заключить дополнительное соглашение с работником, оформив его в виде приложения к трудовому договору.

Таким образом, перевод на неполное рабочее время в отношении одного или нескольких сотрудников допускается по инициативе обеих сторон — и работника, и работодателя. Однако в обоих случаях необходимо, чтобы каждый из них понимал все последствия таких изменений. Еще один полезный материал в электронном журнале: «Уведомление о введении неполного рабочего времени» И работник, и работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством имеют право предложить другой стороне перевод на неполное рабочее время. Вместе с тем, в обоих случаях они должны иметь веские причины для такой инициативы. А кроме того, если стороны пришли к согласию по этому вопросу, необходимо правильно оформить переход на неполное рабочее время. Рассматривая причины перевода на неполное рабочее время, не забывайте: это должны быть организационные или технологические изменения условий труда. Российские суды довольно осторожно относятся к этой формулировке и, например, финансовый кризис (падение уровня прибыли и иные экономические проблемы в организации) не признают в качестве таких изменений, указывая на неправомерность введения из-за них неполного рабочего времени.



Федерация профсоюзов Свердловской области

**ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**  
620075, г. Екатеринбург, ул.Р. Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№01/654

Главные специалисты: по зарплате – 371-22-66

по социальному партнерству – 371-22-66

15.09.2016.

**Численность и заработная плата работающих  
по видам экономической деятельности по Свердловской области  
за июль 2016 года**

В июле численность работников организаций составила 1526,5 тыс. чел. и выросла на 2,0 % к уровню июля 2015 года.

Наблюдается снижение численности работников в сельском хозяйстве – на 3,1%, в строительстве – на 0,8%, на транспорте – на 1,0%, связи – на 5,2% по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

В отраслях промышленности снижение численности работающих нашло место: в легкой промышленности – на 12,5 %; в металлургии – на 4,0%; в машиностроении – на 3,4 %; в промышленности строительных материалов – на 5,8%.

Средняя заработная плата по области в июле 2016 года составила 32045 руб., с начала года – 31691 руб.; в промышленности – в июле уровень средней заработной платы составил – 38905 руб., с начала года – 36136 руб.

Информация подготовлена по данным  
территориального органа федеральной  
службы Госстатистики по  
Свердловской области

Ильина Н.Н.  
371-22-66

**Численность и средняя заработная плата**  
**в отраслях промышленности за июль 2016 года**  
(по полному кругу организаций)

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к соответст- вующему месяцу прошлого года	отчетный месяц		с начала года		
			руб.	в % к преды- дущему месяцу	руб.	в % к соответ- ствующему периоду прошлого года	в %% к январю текущего года
Промышленность, в том числе:	405,2	96,6	38905	104,8	36136	107,0	113,9
электроэнергетика	26,4	97,0	62132	121,2	53134	106,3	125,4
топливная	0,4	96,5	17310	93,3	17944	72,2	64,4
Металлургия	122,1	96,0	43586	111,0	38789	107,4	167,4
химическая и нефтехимическая (с химико- фармацевтической)	17,4	104,3	35109	107,5	27844	95,4	121,4
машиностроение и металлообработка (с медтехникой)	126,8	96,6	38675	97,7	38158	107,7	106,2
лесная, деревообра- батывающая и целлюлозно- бумажная промышленность	14,1	97,2	28000	98,4	26610	102,8	159,0
промышленность строительных материалов	34,5	94,2	34128	105,5	30650	104,1	121,9
лёгкая промышленность	3,5	87,5	17158	100,9	16642	112,9	111,2
пищевая (включая мукомольную)	25,4	102,3	29409	98,8	28387	106,3	107,2
полиграфическая и издательская деятельность	3,6	83,5	32180	103,8	29312	102,2	124,8

**Численность и средняя заработная плата  
по видам экономической деятельности за июль 2016 года.  
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч чело- век	в % к соответ- ствующе- му месяцу прош- лого года	за отчетный месяц		с начала года		
			руб.	в % к предыду- щему месяцу	руб.	в % к соответ- ствующе- му периоду прош- лого года	в %% к январю текущего года
Всего	1526,5	102,0	32045	93,9	31691	104,3	106,9
Промышленность	405,2	96,6	38905	104,8	36136	107,0	113,9
Сельское хозяйство	26,6	96,9	23161	103,2	21831	105,0	112,3
Лесное хозяйство	5,2	100,9	18120	101,7	16523	108,0	125,5
Транспорт	95,9	99,0	38249	106,1	35926	106,7	111,1
в том числе: железнодорожный	32,5	93,5	41597	105,7	39436	106,7	107,6
сухопутный транспорт (трамвайный, метрополитенный, автотранспорт, троллейбусный)	30,2	101,0	26874	103,1	25603	104,9	108,6
трубопроводный	7,8	112,3	60427	112,1	59105	106,3	120,0
авиационный	2,7	96,7	98946	119,8	77081	104,9	141,2
Связь	22,2	94,8	33062	99,0	36228	104,6	102,3
Строительство	60,1	99,2	28406	100,1	26091	101,9	123,6
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	285,5	112,1	22972	99,1	22541	104,9	100,7
Жилищно- коммунальное хозяйство	54,5	98,5	27334	95,9	27011	106,4	101,6
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	5,3	99,2	21675	88,8	21624	110,1	99,1
Здравоохранение, соц.услуги	125,7	101,1	30624	95,6	29901	101,7	101,4
Образование	158,3	102,2	18800	44,4	28510	102,9	73,4
Культура и искусство, физкультура и спорт	26,7	95,4	26889	90,7	28441	111,0	100,2
Наука и научное обслуживание	20,5	98,2	50392	95,8	48010	106,8	108,9
Финансовая деятельность	38,7	105,4	48425	103,7	51171	103,1	115,2
Органы управления	98,0	97,7	41396	95,3	37848	103,3	125,3

## Информация о сводных индексах потребительских цен

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области **сводные оперативные индексы потребительских цен** на товары и услуги в области **в сентябре 2016 года составили:**

(категория все население)

в процентах

Название групп товаров	Индексы цен (тарифов) отчетного месяца, в %			
	к предыду- щему месяцу	к декабрю предыдущег о года	к соответ- ствующему месяцу предыдущего года.	За период с начала года к соответствующ ему периоду предыдущего года
<b>Все товары и платные услуги</b>	<b>100,5</b>	<b>104,4</b>	<b>106,8</b>	<b>108,1</b>
Все товары	100,5	104,2	107,4	108,5
Продовольственные товары (включая алкогольные напитки)	100,2	103,0	107,1	107,8
Продовольственные товары без алкогольных напитков	100,1	102,5	107,0	107,9
Алкогольные напитки	100,9	106,5	108,1	107,0
Непродовольственные товары	100,8	105,6	107,8	109,2
Услуги	100,5	104,7	105,2	106,9

Департамент социально-трудовых отношений ФПСО.

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Стандарты достойного труда – 2016	3
2. Макет коллективного договора – 2017	13
3. Протокол совещания у Председателя Правительства РФ Д.А. Медведева по вопросу «Создание благоприятных условий для эффективного производственного труда»	63
4. «Работающий человек не должен быть бедным» - статья председателя ФНПР М.В. Шмакова	72
5. Методические рекомендации по заключению территориальных соглашений	78
6. Постановление Исполкома ФНПР от 27.10.2015 г. № 7-15 «О распространении действия коллективного договора»	87
7. Что нужно знать о ВИЧ?	131
8. Профессиональные стандарты - что это такое? Применение их работодателями	135
9. Изменения в законодательстве о дополнительных штрафных санкциях по невыплате заработной платы	143
10. Рекомендации о порядке организации режимов труда при отклонении температурных показателей от нормальных	145
11. Постановление президиума ФПСО от 16.03.2016г. № 3-6 «Об итогах работы членских организаций по заключению коллективных договоров и соглашений в 2015 году»	158
12. Сведения об итогах коллективно-договорной кампании за 2015 год	161
13. Материалы для работы профактивиста. Информационный бюллетень ФПСО ко Дню коллективных действий профсоюзов «За достойный труд!» 7 октября	163
14. Обзор акций протеста профсоюзов в 2015 году	178
15. Перевод работников на режим неполного рабочего времени	183
16. Сведения о средней заработной плате по видам экономической деятельности за июль 2016 года	185
17. Индекс потребительских цен за сентябрь 2016 года	188

## Досье профактивиста № 141

### СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА: СТАБИЛЬНОСТЬ И ЗАЩИТА ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

Ответственный за выпуск –  
заместитель председателя,  
руководитель департамента социально-трудовых отношений  
Киселёв А.М.

Составитель-  
главный специалист департамента социально-трудовых отношений  
Ильина Н.Н.

Федерация профсоюзов Свердловской области  
620075, г. Екатеринбург, ул. Р.Люксембург, 34, каб. 203, тел. 371-22-66  
[ilina@fnpr.org](mailto:ilina@fnpr.org)

Некоммерческое частное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области»  
620075, г. Екатеринбург, ул. Р.Люксембург, 34, офис 112, тел. 269-41-83  
[umc-6@list.ru](mailto:umc-6@list.ru)



Рекламно-информационное агентство  
тел. 8-912-240-29-10,  
8-912-049-2222  
e-mail: [pr-prof@bk.ru](mailto:pr-prof@bk.ru)

Профессиональный PR профессиональных союзов

*Изготовлено ООО «ПРПрофессионал»*  
по заказу НЧОУ ДПО «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области».  
Тираж 420 экз. Октябрь 2016 г.