



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Досье профактивиста № 144

В помощь профсоюзному активисту

Что нужно знать о заработной плате

**Екатеринбург
2017 год**

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Департамент социально-трудовых отношений

Досье профактивиста № 144

В помощь профсоюзному активисту

Что нужно знать о заработной плате

Екатеринбург
2017 год

Системы оплаты труда: понятие, структура и основания установления заработной платы.

*заместитель руководителя департамента
социально-трудовых отношений ФНПР*

Елена Ивановна Косаковская

Заработная плата является основным источником дохода для большинства наёмных работников во всём мире и в нашей стране. Однако далеко не каждому работнику заработная плата позволяет обеспечить достойную жизнь для него самого и его семьи.

Каким должен быть размер заработной платы? От чего зависит уровень оплаты труда каждого работника? Какие потребности должна обеспечивать заработная плата?

Чтобы ответить на эти насущные для каждого работника вопросы, необходимо знать:

Понятие и структуру заработной платы.

Основания для установления конкретной величины заработной платы.

Механизмы повышения заработной платы.

Основные принципы регулирования заработной платы.

Виды систем оплаты труда и способы их установления.

Понятие и структура заработной платы

Ст. 7 Конституции РФ провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В этой статье также определено, что в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

Согласно части 3 ст. 37 Конституции РФ каждому гарантируется право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Конституционная гарантия на вознаграждение за труд не ниже МРОТ нашла своё развитие в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В ст. 129 ТК РФ дано определение понятия заработной платы.

Согласно ТК РФ заработной платой или оплатой труда (эти понятия идентичны) признаётся ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и

иные выплаты компенсационного характера) и СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, в соответствии с законодательством заработная плата состоит из трёх составных частей:

1. вознаграждения за труд,
2. компенсационных выплат,
3. стимулирующих выплат.

Каждая из трёх частей существенно различаются по своему целевому назначению и по правовому механизму их установления.

Первая составная часть заработной платы: вознаграждение за труд

Первая составная часть заработной платы – вознаграждение за труд – зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества.

Рассмотрим четыре фактора, влияющие на вознаграждение за труд – квалификацию работника, сложность, количество и качества труда.

Первый фактор, влияющий на вознаграждение за труд, – квалификация работника

Определение квалификации работника установлено в ст. 195.1 ТК РФ. Согласно данной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Термин «квалификация» в трудовых отношениях означает уровень профессиональной подготовленности работника, необходимый для выполнения конкретного вида работы по профессии или должности на конкретном рабочем месте в организации. Каждая должность или профессия имеет свой набор требований к квалификации работника.

Квалификация состоит из двух составляющих: горизонтальной и вертикальной.

Горизонтальная составляющая – это определенный вид и содержание конкретного труда, которые объединяются в понятие «профессия». Профессия определяется конкретным набором знаний, требуемых в работе с оборудованием, инструментами и материалами, для производства определённого вида товаров и услуг. Они достигаются, прежде всего, за счет освоения знаний в процессе получения профессионального образования.

Вертикальная составляющая квалификации – это уровень сложности и ответственности выполняемых задач и обязанностей в рамках одной профессии. Чем глубже работник погружен в свою профессию, тем более высоким уровнем квалификации он обладает, тем более сложные и ответственные задачи он может выполнять. Вертикальная составляющая – уровень квалификации – определяет степень профессионализма работника и достигается за счёт повышения уровня образования и приобретения умений и навыков при непосредственной работе с инструментами, механизмами и другими орудиями труда в процессе профессиональной деятельности.

Профессиональный опыт оценивается уровнем профессионального образования и стажем работы.

Второй фактор, влияющий на вознаграждение за труд, – сложность работы

Сложность работы определяется следующими параметрами:

- сложностью применяемого оборудования,
- сложностью предметов труда,
- сложностью технологических процессов,
- широтой комплекса выполняемых операций,
- степенью самостоятельности и
- степенью ответственности.

Понятия «сложность выполняемой работы» и «уровень квалификации работника» тесно связаны друг с другом: сложность работы, которую может выполнить работник, напрямую зависит от его уровня квалификации.

Третий фактор, влияющий на вознаграждение за труд, – количество работы

Количество работы (а не результат её) – это:

- либо продолжительность работы,
- либо количество (объём) произведённой продукции в рамках нормальной интенсивности труда, установленной на основе нормирования труда.

Нормальная интенсивность труда должна обеспечивать такое расходование физической и (или) психической энергии человека, чтобы после выполнении необходимого количества работы, человек был способен восстановить свои силы в прежнем объёме.

Ранее было отмечено, что чем выше уровень квалификации работника, тем выше его степень профессионализма, тем выше уровень знаний, а также умений и навыков, которые приобретаются работником через повторяющуюся деятельность. Таким образом, чем выше уровень квалификации работника, тем быстрее он может выполнить работу, решить поставленную задачу или произвести большее количество продукции. Следовательно, количество труда зависит от уровня квалификации работника.

При этом и скорость работы, и величина выпущенной продукции должны соответствовать определённому качеству.

Четвёртый фактор, влияющий на вознаграждение за труд, – качество работы

Качество работы – это характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, ответственности и интенсивности.

Это означает, что чем более сложную и ответственную работу может выполнять работник с минимальными затратами времени, тем выше качество его труда.

Качество труда работника определяется практикой, то есть действиями, для выполнения которых работник использует полученные в процессе обучения и труда знания, умения, навыки, то есть весь свой профессиональный потенциал.

Следовательно, качество труда, как и другие факторы, влияющие на вознаграждение за труд, зависит от уровня квалификации работника.

Итак, законодатель в ст. 129 ТК РФ поставил вознаграждение за труд в зависимость от квалификации – знаний работника, умений использовать свои знания и способности в конкретном труде и от навыков, позволяющих выполнять работу той или иной сложности, количества и качества. А статья 132 ТК РФ прямо указывает на то, что оплата по труду зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

При этом ч.2 и ч.3 ст. 129 ТК РФ установлено, что тарифная ставка и оклад (должностной оклад) являются фиксированным размером ОПЛАТЫ ТРУДА, зависящим от выполнения работником норм труда или трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (или квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Таким образом, тарифная ставка, оклад, должностной оклад являются ВИДАМИ вознаграждения за труд.

Следовательно, в соответствии с ТК РФ *первая составная часть заработной платы – **ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД***:

1. Является частью заработной платы, которая должна вознаграждать за произведённый ТРУД в соответствии со своим названием;
2. Устанавливается непосредственно за выполняемую работником РАБОТУ, поскольку зависит от четырёх факторов – квалификации работника, сложности, количества, качества РАБОТЫ;
3. Является фиксированным размером оплаты ТРУДА в виде оклада, должностного оклада, тарифной ставки;
4. Должно увеличиваться в размере по мере повышения уровня квалификации работника и роста сложности, количества и качества выполняемой им работы. Чем выше уровень квалификации, сложность выполняемой работы, тем выше должен быть размер тарифных ставок или окладов (должностных окладов).

Состав МРОТ

Федеральным законом № 54-ФЗ в 2007 году из статьи 129 и статьи 133 ТК РФ были исключены следующие дефиниции:

«Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

«Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда».

Данные правовые нормы прямо указывали на то, что:

- в МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты;
- размеры тарифных ставок и окладов не могут быть ниже МРОТ;
- МРОТ должен был выплачен работнику за неквалифицированный труд в простых условиях труда.

Однако исключение ряда норм из ТК РФ не изменили структуру МРОТ, в который по-прежнему не могут быть включены никакие выплаты, кроме вознаграждения за труд.

Рассмотрим нормы Конституции РФ и ТК РФ в системе.

В соответствии с определением заработной платы в ст. 129 ТК РФ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА состоит из ТРЕХ частей, и в соответствии с определением систем оплаты труда в ст.135 ТК РФ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА также состоят из ТРЕХ частей:

Статья 129 ТК РФ	Статья 135 ТК РФ
Вознаграждение за труд	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)
Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)	Доплаты и надбавки компенсационного характера
Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)	Системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования

Если сопоставить между собой указанные определения, то очевидно, что ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД в ст. 129 ТК РФ приравнивается законодателем к размерам ТАРИФНЫХ СТАВОК и ОКЛАДОВ в ст. 135 ТК РФ, в которых никаких компенсационных или стимулирующих выплат нет.

Также в соответствии с частью 3 ст. 37 Конституции РФ «каждый имеет право... на ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...». Никаких компенсационных или стимулирующих выплат в ВОЗНАГРАЖДЕНИИ за труд Конституцией РФ также не предусмотрено.

Ранее мы выяснили, что тарифная ставка, оклад (должностной оклад) являются видами вознаграждения за труд. То есть, в соответствии с Конституцией РФ **вознаграждение за труд** не может быть ниже МРОТ. Следовательно, размеры окладов (должностных окладов) или тарифных ставок также не могут быть ниже МРОТ.

Таким образом, в силу ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, а также на основании ч. 1 ст. 129 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ размеры тарифных ставок и окладов, как видов вознаграждения за труд, не могут быть ниже МРОТ.

При этом в соответствии с частью 3 ст. 133 ТК РФ МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА работника, ПОЛНОСТЬЮ ОТРАБОТАВШЕГО за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА. Положения ст. 133 ТК РФ прямо указывают на то, что заработная плата в той её части, которая выплачивается за выполненную работу: норму рабочего времени или норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Непосредственно за выполненную РАБОТУ устанавливается ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД в виде конкретного размера ТАРИФНОЙ СТАВКИ или ОКЛАДА (должностного оклада). Поэтому размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) не может быть ниже МРОТ, как на основании ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, так и на основании ч. 3 ст. 133 ТК РФ.

Следовательно, работодатель обязан заплатить работнику заработную плату в виде тарифной ставки или оклада не ниже МРОТ, не зависимо от того, выплачиваются ли в организации (на предприятии) компенсационные, стимулирующие или социальные выплаты.

Следует отметить, что в отличие от МРОТ, устанавливаемого федеральным законом, компенсационные и стимулирующие выплаты могут устанавливаться иными нормативными правовыми актами (указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, приказами Минтруда РФ и других федеральных органов исполнительной власти, а также нормативными правовыми актами субъектов РФ и актами органов местного самоуправления), а также соглашениями, коллективными договорами, приказами или распоряжениями руководителя конкретной организации. Это означает, что ни Президент РФ, ни Правительство РФ, ни органы власти субъектов РФ, ни органы местного самоуправления, а тем более работодатели, не имеют право своими решениями вторгаться в Конституцию РФ и ТК РФ и влиять на состав МРОТ.

Следовательно, вышеуказанные выплаты должны устанавливаться СВЕРХ РАЗМЕРА ОКЛАДА или ТАРИФНОЙ СТАВКИ. А в случаях районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях – сверх всех трёх составных частей заработной платы.

Таким образом, вознаграждение за труд в виде оклада (должностного оклада), тарифной ставки, не могут быть ниже МРОТ, без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Более системно и комплексно ознакомиться с вопросами реализации и защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников, в том числе в области оплаты труда, вы можете в научно-практическом издании секретаря ФНПР, кандидата юридических наук, Заслуженного юриста Российской Федерации – Николая Георгиевича Гладкова «Реализация и

защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива» - Москва: Проспект, 2017).

Вторая составная часть заработной платы:

компенсационные выплаты

В соответствии с частью 1 статьи 129 ТК РФ компенсационными выплатами являются доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

Таким образом, основаниями для установления второй составной части заработной платы – компенсационных выплат – являются условия, в которых работником выполняется работа. В частности, климатические условия, радиационное загрязнение территорий, а также работа в ночное время, выполнение сверхурочных работ и другие условия.

В ст. 146 и ст. 149 ТК РФ установлены следующие основания повышенной оплаты труда за особые условия работы:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
- оплата труда в других случаях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ст. 147 ТК РФ предусмотрено, что минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В соответствии с Информационным письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 февраля 2013 года «О порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда» работодатель, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ, может самостоятельно по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливать одну или несколько компенсаций, повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

При этом в соответствии с ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Следует обратить внимание профсоюзного актива на то, что конкретные размеры повышения оплаты труда в соответствии с ч. 3 ст. 147 ТК РФ могут устанавливаться работодателем следующими способами:

- с УЧЁТОМ МНЕНИЯ представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ или трудовым договором.

Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, является более целесообразным, поскольку позволяет представителям первичной профсоюзной организации участвовать в переговорах по данному вопросу. Процедура учёта мнения представительного органа работников при издании локального нормативного акта в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, может значительно осложнить достижение согласия между работником и работодателем по установлению конкретных размеров повышения оплаты труда.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

В соответствии со ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В первую очередь, к территориям с особыми климатическими условиями относятся районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Гарантии и компенсации, а также повышенная оплата труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены в главе 50 ТК РФ, а также в Законе РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 (в ред. от 31.12.2014 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее – Закон о Крайнем Севере).

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 2 Закона о Крайнем Севере). Такой перечень утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029.

На основании ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации (ст. 316 ТК РФ).

На основании ст. 317 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок её выплаты устанавливается также Правительством Российской Федерации.

При этом органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счёт средств соответствующих бюджетов устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для государственных органов субъектов РФ, государственных учреждений субъектов РФ, органом местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

Размеры районных коэффициентов к заработной плате колеблются в зависимости от территории от 1,1 до 2,0. Процентные надбавки устанавливаются в размере не ниже 10% и повышаются по мере увеличения стажа работы работников в соответствующих климатических условиях.

Исходя из норм статей 315, 316 и 317 ТК РФ, можно сделать следующие выводы:

1. Повышенная оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях обеспечивается за счёт двух видов выплат – районного коэффициента и процентной надбавки.

2. Районный коэффициент к заработной плате устанавливается всем работникам, проживающим и работающим в организациях, расположенных в северных территориях, т.е. за работу в УСЛОВИЯХ Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.

3. Процентная надбавка к заработной плате устанавливается работникам за ДЛИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ в УСЛОВИЯХ Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, то есть за СТАЖ работы.

4. Районные коэффициенты и процентные надбавки устанавливаются НА ЗАРАБОТНУЮ плату работников, то есть, НА ВСЕ СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, которые выплачиваются работникам:

вознаграждение за труд +
компенсационные выплаты (не связанные с условиями работы в районах
Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) +
стимулирующие выплаты +
премии.

Все составные части заработной платы НАДО УМНОЖИТЬ на районный коэффициент к заработной плате и на процентную надбавку к заработной плате.

5. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут увеличить размер районного коэффициента и (или) процентной надбавки соответствующим категориям работникам.

В связи с изменениями, внесёнными Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ в ТК РФ, из которого были исключены положения о не включении в МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, работодатели поспешили включить компенсационные выплаты в минимальный размер оплаты труда (см. раздел «Состав МРОТ»). Данная проблема стала особенно острой для работников Крайнего Севера.

Верховный Суд РФ неоднократно подтверждал в своих решениях, что зарплата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в величине не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. Однако в августе и в сентябре 2016 года Судебная Коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ вынесла прямо противоположные решения.

В 2017 году в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года (в ред. Обзора судебной практики № 2 (2017), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.04.2017) установлено следующее (приводим выдержку из документа Верховного Суда РФ расширенного правового обоснования не включения в МРОТ компенсационных выплат):

«В соответствии с Конституцией Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ч. 2 ст. 7); каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37).

Часть 3 ст. 133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (чч. 1 и 2 ст. 135 ТК РФ) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда.

При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. ст. 148, 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в ст. ст. 129 и 133 ТК РФ Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации", НЕ ЗАТРАГИВАЮТ ПРАВИЛ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила ст. ст. 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 ТК РФ устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, направленные на обеспечение государственных гарантий ПОВЫШЕННОЙ по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда, и не были изменены законодателем при внесении изменений в ст. ст. 129 и 133 ТК РФ.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст. ст. 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате.

Правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ).

К заработной плате работника организации, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности,

установленной в размере МРОТ, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях».

Таким образом, Верховный Суд РФ в Обзоре судебной практики, связанной с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в 2017 году, подтвердил свою позицию о начислении районного коэффициента и процентной надбавки на величину МРОТ.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

выполнение работ различной квалификации;

совмещение профессий (должностей);

расширение зон обслуживания,

увеличение объёма работ;

сверхурочная работа;

работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Следует обратить внимание, что все вышеперечисленные случаи относятся к работе в УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННОЙ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ТРУДА.

На основании ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, которые могут устанавливаться:

- трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- коллективным договором,
- соглашениями,
- локальными нормативными актами,
- трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Следует отметить, что в ст. 149 ТК РФ определено, что выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться, в том числе локальными нормативными актами. При этом такие локальные нормативные акты принимаются без учёта мнения представительного органа работников, порядок которого определён в ст. 372 ТК РФ. Профсоюзному активу в таких случаях важно добиваться установления вышеуказанных выплат коллективным договором, иначе размер таких выплат будет зависеть исключительно от воли работодателя.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ)

При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается:

- в случаях повременной оплаты труда – по работе более высокой квалификации;

- в случаях сдельной оплаты труда – по расценкам выполняемой работы;

- в случаях сдельной оплаты труда, когда работникам поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов – работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

В соответствии со ст. 150 ТК РФ работодатель обязан оплачивать различный по квалификации труд работника по более высокой квалификации или разряду, присвоенному работнику независимо от формы оплаты труда (повременной или сдельной). Эта обязанность работодателя обусловлена тем, что в соответствии со ст. 15, 22, 56 ТК РФ работодатель обязан предоставлять и оплачивать работу по установленной в трудовом договоре трудовой функцией – работы по должности (профессии или специальности) с указанием КВАЛИФИКАЦИИ, а работник обязан выполнять работу в соответствии с трудовым договором. Следовательно, независимо от того, какую работу работодатель поручил работнику, оплачиваться такая работа должна не ниже размера заработной платы, установленного в трудовом договоре.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)

Ст. 151 ТК РФ установлено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. При этом размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В соответствии со ст. 60² ТК РФ вышеуказанная работа поручается работнику в течение установленной продолжительности рабочего дня или смены наряду с работой, определённой трудовым договором.

Нормы ст. 60² ТК РФ разграничивают способы определения вида дополнительной работы в рамках основного рабочего времени:

- дополнительная работа по той же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания или увеличения объёма работ;

- дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника может осуществляться как дополнительная работа, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Из норм ст. 60² ст. 151 ТК РФ следует:

1. Поручение работнику дополнительной работы, а также срок выполнения такой работы, её содержание и объём устанавливаются только с письменного согласия работника;

2. Дополнительная работа осуществляется в рамках установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени;

3. За дополнительную работу работнику производится доплата, размер которой определяется сторонами трудового договора;

4. Работник и работодатель могут досрочно отказаться от дополнительной работы, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

5. Размер доплаты может устанавливаться как в процентах, так и в конкретной сумме, зависимости от объёма или содержания дополнительно выполняемой работы.

6. Работник имеет право потребовать от работодателя оплаты работы, выполняемой дополнительно, в том числе за временно отсутствующего работника – направленного в командировку, находящегося в отпуске, временно нетрудоспособного и др.

Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере,
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут **ПОВЫШАТЬСЯ** коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. То есть сверхурочная работа в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается и оплачивается также как и в другие дни, но отдельно для того, чтобы сверхурочная работа в нерабочие дни не оплачивалась в четырёхкратном размере.

Следует обратить внимание, что привлечение работника к сверхурочной работе возможно **ТОЛЬКО** с его письменного согласия за исключения отдельных случаев, поименованных в ст. 99 ТК РФ, перечень которых является закрытым.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается не ТОЛЬКО с письменного согласия работника но и С УЧЁТОМ мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается ТОЛЬКО с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)

Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, сверх гарантированных законодательством, могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» установлено:

минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, сверх гарантированных законодательством, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Следует отметить, что ТК РФ содержит нормы, регулирующие установление размеров компенсационных выплат в форс-мажорных и иных нестандартных ситуациях.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155 ТК РФ)

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК РФ)

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ)

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Оплата труда при освоении новых производств (продукции) (ст. 158 ТК РФ)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

ВЫВОДЫ:

Исходя из положений ТК РФ, **компенсационные выплаты:**

- 1) устанавливаются за УСЛОВИЯ, в которых осуществляется труд;
- 2) устанавливаются в связи с ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМИ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ и МАТЕРИАЛЬНЫМИ ЗАТРАТАМИ работников вследствие особых, отклоняющихся от нормальных УСЛОВИЙ, в которых они осуществляют свой труд;
- 3) могут устанавливаться нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, свыше размеров, установленных законодательством РФ;
- 4) МОГУТ устанавливаться соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами или непосредственно трудовым договором в конкретных организациях свыше размеров, гарантированных государством. В случаях, если государством конкретные размеры компенсационных выплат не установлены, следует установить минимальные размеры таких выплат в коллективных договорах, соглашениях.

Третья составная часть заработной платы: **стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)**

ТК РФ предусмотрено стимулирование работников и их поощрение.

Так, в соответствии со ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность,
- выдает премию,
- награждает ценным подарком, почетной грамотой,

- представляет к званию лучшего по профессии».

Перечень видов поощрений, указанный в ч. 1 ст. 191 ТК РФ является закрытым.

Другие виды поощрений работников за труд **ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ(!) КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ** или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

На основании ст. 135 ТК РФ стимулирующие и поощрительные выплаты устанавливаются **КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ, СОГЛАШЕНИЯМИ**, локальными нормативными актами.

Исходя из положений статей 191 и 135 ТК РФ, работодатель обязан:

1) поощрять работников;

2) устанавливать иные виды поощрений коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3) устанавливать системы оплаты труда, в том числе системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

4) устанавливать системы стимулирования и поощрения коллективным договором, соглашениями (если они не установлены локальными нормативными актами).

Следовательно, профсоюзный актив имеет право **ПОТРЕБОВАТЬ** от работодателя:

1. разработки систем оплаты труда, систем стимулирующих и поощрительных выплат,
2. установления вышеуказанных систем коллективным договором,
3. **ПООЩРЕНИЯ** работников за добросовестную работу, в том числе, путём **ПРЕМИРОВАНИЯ**.

Более подробно виды систем оплаты труда, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования мы рассмотрим в разделе «Системы оплаты труда».

В связи с тем, что тарифные системы оплаты труда (ст. 143 ТК РФ), а также системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ст. 144 ТК РФ) должны устанавливаться с учетом государственных гарантий по оплате труда, рассмотрим основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Государственные гарантии по оплате труда определены в статье 130 ТК РФ и направлены на защиту прав работников в сфере оплаты труда:

- величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
 - обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
 - федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
 - ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
 - сроки и очередность выплаты заработной платы.
- Остановимся на двух основных государственных гарантиях по оплате труда, влияющих на размер заработной платы работников.

**Основные государственные гарантии по оплате труда работников:
величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации**

Одним из основных принципов регулирования трудовых отношений (абз. 7 ч. 1 ст. 2 ТК РФ) является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей ДОСТОЙНОЕ существование для него самого и его семьи, и НЕ НИЖЕ установленного федеральным законом МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Следовательно, даже при отсутствии у работника какого-либо уровня квалификации, при его умении выполнять только простую работу в нормальных условиях труда, базовая государственная гарантия по оплате труда (заработной плате) работника в своем минимальном размере должна обеспечивать достойную жизнь и свободное развитие НЕ ТОЛЬКО РАБОТНИКУ, НО И ЕГО СЕМЬЕ.

Согласно Семейному кодексу Российской Федерации членами семьи признаются супруги, родители и дети. Таким образом, выплачиваемая работнику заработная плата должна быть достаточной для обеспечения достойной жизни, как минимум, для самого работника, его супруги (супруга) и детей.

Статья 133 ТК РФ, уточняет дефиницию Конституции РФ, предусматривая установление МРОТ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ ОДНОВРЕМЕННО НА ВСЕЙ ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

В Трудовом кодексе РФ также определено, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН). При этом ст. 421 ТК РФ установлено, что порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до величины ПМ ТН устанавливаются федеральным законом.

К сожалению, спустя 15 лет после вступления в силу ТК РФ такой федеральный закон так и не был принят. На сегодняшний день МРОТ величиной 7800 рублей составляет лишь 72,9% прожиточного минимума трудоспособного населения в РФ (10701 руб. за I квартал 2017 года).

В 2013-2015 гг. Министерство труда и социальной защиты РФ направляло в Российскую трёхстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений несколько редакций законопроекта, в котором предлагало довести МРОТ до уровня ПМ ТН следующим образом:

1. Установить МРОТ в соотношении к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ.

2. Внести изменения в ст.129 ТК РФ, в соответствии с которыми в вознаграждение за труд «погружались» компенсационные и стимулирующие выплаты.

Напомню, что в действующей редакции статьи 129 Трудового кодекса РФ определено, что заработная плата работника – это вознаграждение за труд, А ТАКЖЕ компенсационные и стимулирующие выплаты. Законопроектом Минтруда России предлагалось определить, что заработная плата – это вознаграждение за труд, ВКЛЮЧАЯ компенсационные и стимулирующие выплаты.

Такие изменения противоречат не только здравому смыслу, экономической логике установления составных частей заработной платы, но и действующему законодательству, и в первую очередь, Конституции РФ, в соответствии с которой вознаграждение за труд не может быть ниже МРОТ (см. раздел «Состав МРОТ»).

Федерация Независимых Профсоюзов России выступила категорически против изменений в статью 129 ТК РФ по включению в «вознаграждение за труд» компенсационных и стимулирующих выплат.

В августе 2014 года ФНПР предложила в рамках рабочей группы, сформированной при Минтруде РФ с участием представителей профсоюзов и работодателей, продолжить работу по подготовке предложений по доведению МРОТ (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН) в целом по РФ с определением конкретных сроков введения данной нормы.

В июне 2015 года очередной законопроект был направлен в трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации с целью обсуждения и определения позиции социальных партнеров по установлению МРОТ на уровне ПМ ТН региона и по включению в величину МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат.

Территориальные объединения организаций профсоюзов (ТООП) во всех субъектах РФ выразили несогласие с данным законопроектом.

В результате жёсткой позиции ФНПР законопроекты Минтруда России были отвергнуты, несмотря на то, что работодатели поддержали законопроект.

Предложенное в законопроекте новое определение заработной платы указывает на то, что Правительство РФ в лице Минтруда России однозначно **признало**, что в соответствии с действующим законодательством в МРОТ не включаются ни компенсационные, ни стимулирующие, ни какие-либо иные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда и минимальный (восстановительный) потребительский бюджет

Мы с вами обсудили понятие заработной платы и её структуру. Теперь поговорим о том, каким же должен быть минимальный размер оплаты труда?

Одним из основных принципов регулирования трудовых отношений, установленных в ТК РФ, является принцип в соответствии с которым работник имеет право на выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Исходя из вышеуказанного принципа, величина МРОТ должна обеспечивать достойную жизнь как минимум двум гражданам: работнику и его супруге (супругу), поскольку только в этом случае (в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) образуется семья. А если в семье рождается ребёнок, то МРОТ должен обеспечивать достойную жизнь супругу, супруге и их ребёнку. При этом такой уровень жизни должен быть обеспечен минимальным размером оплаты труда.

Однако статья 133 ТК РФ «привязывает» МРОТ к величине прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН), который исчисляется из расчёта минимальных потребностей одного работника, без учёта семейной нагрузки. Более того, статья 421 ТК РФ отодвигает достижение МРОТ до величины ПМ ТН на неопределённый срок, ибо порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера ПМ ТН, устанавливается федеральным законом.

Справка: Прожиточный минимум вводился как показатель физиологического минимума на период преодоления кризисного состояния экономики Указом Президента Б.Н. Ельцина № 210 от 2 марта 1992 года «О системе минимальных потребительских бюджетов» и характеризует минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги).

Поскольку ПМ ТН не позволяет обеспечить достойную жизнь не только семье работника, но даже ему самому, то величина МРОТ должна быть приведена в соответствие с вышеуказанным основным принципом регулирования трудовых отношений.

Федерация Независимых Профсоюзов России считает, что необходимо перейти от величины прожиточного минимума к минимальному (восстановительному) потребительскому бюджету (МВПБ).

МРОТ должен быть установлен на уровне МВПБ работающего населения, который будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы, то есть восстановление и возможность развития физических, профессиональных и социальных способностей человека к труду (без семейной нагрузки, расходов на образование и аренду жилья). Прожиточный минимум необходимо сохранить для установления минимальных размеров социальных пособий.

Такой уровень заработной платы позволяет работникам поддерживать жизненные силы и профессионализм на неизменном уровне за счет качественного питания, досуга, восстановления здоровья, организации быта и отдыха.

На сегодняшний день нормативного правового определения понятия и структуры МВПБ не установлено.

ФНПР считает, что МВПБ должен состоять из наборов продуктов питания; наборов непродовольственных товаров; наборов платных услуг; плюс расходы на обязательные платежи и сборы, расходы страхового характера, расходы на формирование сбережений.

Справка: до 1 января 2013 года структура потребительской корзины, на основании которой рассчитывался прожиточный минимум, представляла собой набор продуктов питания, набор непродовольственных товаров и набор услуг в натуральном выражении.

Экспертами ФНПР совместно с научным сообществом в конце 2011 года были разработаны минимальные (восстановительные) потребительские бюджеты для трудоспособного населения на основании потребительской корзины работающего населения, которая определялась на основе продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг в натуральном выражении.

Согласно минимальному (восстановительному) потребительскому бюджету для трудоспособного населения расходы на питание выше уровня аналогичной статьи в прожиточном минимуме более чем в 2 раза.

Увеличение стоимости продуктового набора в восстановительной корзине произошло за счет включения продуктов, не входящих в минимальный набор: колбасных изделий, копченостей, кофе, какао, а также за счёт улучшения их качества и расходов на питание вне дома.

В восстановительной потребительской корзине произошло увеличение стоимости и непродовольственных товаров и услуг.

Увеличение стоимости **НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ** минимального потребительского бюджета произошло за счёт увеличения сроков износа одежды, включения в корзину таких необходимых товаров как наручные часы, мобильный телефон, товаров общесемейного пользования: хозяйственный инвентарь, текстильные изделия, карниз, изделия для ремонта жилья, предметы для занятий спортом и туризмом, печатные материалы.

Увеличение стоимости УСЛУГ минимального потребительского бюджета произошло в связи с тем, что в него были внесены следующие дополнительные услуги:

- услуги ЖКХ: содержание и ремонт жилья; вывоз мусора; радиоточка; антенна.

- транспортные услуги: проезд на пригородном и междугородном железнодорожном транспорте; проезд на авиационном транспорте.

- услуги рекреации (досуг и отдых);

- медицинские услуги, не входящие в систему обязательного медицинского страхования;

- услуги связи;

- услуги правового характера;

- бытовые услуги (ремонт обуви, парикмахерская, химчистка и т.д.).

По состоянию на 1 января 2012 года величины минимальных потребительских бюджетов, рассчитанные экспертами ФНПР, составили для мужчин 23917 рублей и для женщин – 24209 рублей, которые превысили величины минимальных прожиточных минимумов мужчин и женщин в целом по РФ в 2,5 раза.

На сегодняшний день МРОТ, рассчитанный на основании минимального (восстановительного) потребительского бюджета, с учётом роста индекса потребительских цен, должен составлять около 38 тысяч рублей. Напомним, что такой размер заработной платы позволит обеспечить основные потребности одного работника без учёта семейной нагрузки.

Таким образом, оклад, тарифная ставка должна устанавливаться в таком размере, чтобы обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы, т.е. её себестоимость.

**Основные государственные гарантии по оплате труда работников:
меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания
заработной платы**

Вторая основная государственная гарантия по оплате труда, которая играет важную роль в обеспечении достойного уровня жизни работников – меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, – раскрывается в статье 134 ТК РФ.

Напомню, что номинальная заработная плата – это конкретный размер заработной платы, которую мы получаем в денежном выражении. А реальная заработная плата определяет покупательную способность номинальной заработной платы – то есть, сколько товаров и услуг мы могли приобрести, например, в прошлом году, а сколько можем приобрести в текущем году. Если в этом году мы можем приобрести товаров и услуг больше, чем в прошлом году, то реальная заработная плата выросла. И наоборот.

В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы **ВКЛЮЧАЕТ** индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят

индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Из норм статьи 134 ТК РФ следует:

- каждому работнику должно обеспечиваться не просто сохранение, **ПОВЫШЕНИЕ** уровня реального содержания заработной платы; то есть заработная плата каждого работника должна повышаться не только в номинальном, но и в реальном выражении;

- **ИНДЕКСАЦИЯ** заработной платы – один из механизмов обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы; индексация – это изменение (увеличение или снижение) заработной платы в соответствии с изменением индекса потребительских цен, который рассчитывается Росстатом;

- **ИНДЕКСАЦИЯ** заработной платы должна осуществляться таким образом, чтобы обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы;

- повышение уровня реального содержания заработной платы является обязанностью (!) работодателя;

- для работников государственных органов, государственных и муниципальных учреждений **ПОРЯДОК** индексации заработной платы устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

- для работников внебюджетного сектора экономики **ПОРЯДОК** индексации заработной платы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами.

Обязанность обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы хотя бы в виде индексации установлена Конституционным Судом Российской Федерации в Определении от 17 июня 2010 года № 913-О-О: «Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 ТК РФ). В силу предписаний статей 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору».

Следовательно, работодатели обязаны обеспечивать индексацию заработной платы, а для реализации этой обязанности должны устанавливать и порядок индексации заработной платы.

Федеральная служба по труду и занятости в своём письме от 19 апреля 2010 года № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» по этому поводу разъясняет следующее:

«Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию.»

В том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты».

Для того, чтобы реализовать положения ст. 134 ТК РФ, целесообразно устанавливать порядок индексации заработной платы, то есть дату и величину, на которую будет увеличиваться заработная плата, в коллективном договоре или соглашении.

Если в коллективном договоре (соглашении) не установить конкретную дату и величину, на которую повысится заработная плата, суды могут принимать решения в пользу работодателя, который не выполняет норму Трудового кодекса РФ по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы. Об этом свидетельствует судебная практика.

Так, апелляционными определениями судов различных уровней было установлено следующее. Поскольку работодатель является коммерческой организацией, а в коллективном договоре, действующем у данного работодателя, как и в трудовом договоре, заключенном с работником, порядок индексации заработной платы не закреплен, то ст. 134 ТК РФ не возлагает обязанности на работодателя в данном случае производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен.

Следует отметить, что в судебной практике представлена и иная позиция. Так, Определением Санкт-Петербургского городского суда от 23.09.2013 № 33-14123/13 суд признал незаконным отсутствие у работодателя – коммерческой организации – акта, регулирующего порядок индексации заработной платы, и признал предписание государственного инспектора труда об устранении нарушений трудового законодательства в этой части правомерным.

Однако данное судебное решение является скорее исключением из сложившейся судебной практики и, кроме того, не решает проблему, поскольку содержит лишь требование к работодателю принять соответствующий акт. В такой ситуации ничто не мешает работодателю предусмотреть индексацию заработной платы, например, 1 раз в 10 лет. Таким образом, решение суда будет формально исполнено, но реального повышения заработной платы работников не произойдет.

Какие способы повышения номинальной заработной платы часто используются? Рассмотрим некоторые варианты.

1 Вариант. Повышение заработной платы в связи с ростом величины прожиточного минимума за предыдущий период – один раз в квартал, полугодие, год. Такое повышение опаздывает и не только не повышает покупательную способность зарплаты, но даже не сохраняет её.

2Вариант. Индексация заработной платы в соответствии с индексом потребительских цен за предыдущий период – один раз в квартал, полугодие, год также не обеспечивает даже сохранения уровня реального содержания заработной платы.

Какие способы могут обеспечить повышение реальной заработной платы?

Повышение уровня реального содержания заработной платы можно обеспечить, например, при **ОПЕРЕЖАЮЩЕМ** повышении заработной платы: либо на прогнозную величину индекса потребительских цен, либо на прогнозную величину роста прожиточного минимума.

Для того, чтобы работникам было обеспечено повышение реального содержания заработной платы, в нормативном правовом акте (для работников организаций бюджетной сферы), соглашении или коллективном договоре (для работников организаций внебюджетной сферы) необходимо установить конкретную дату и размер, на который повышается заработная плата.

Например:

«Заработная плата всем работникам повышается ежегодно с 1 февраля на прогнозную величину роста потребительских цен на текущий год».

Или:

«Заработная плата всем работникам повышается ежегодно в размере не ниже 5000 рублей с 1 февраля». Можно указать конкретный год.

Данный механизм можно использовать в том случае, если реальная заработная плата работников действительно увеличится. Ориентиром должна быть прогнозная величина роста потребительских цен или прожиточного минимума трудоспособного населения.

Поскольку установление других основных государственных гарантий по оплате труда работников поименованных в ст. 130 ТК РФ исчерпывающе регулируются ТК РФ (ст.ст. 136, 137, 138, 195, 419) и иными федеральными законами, то отметим лишь, что при установлении систем оплаты труда необходимо учитывать вышеуказанные государственные гарантии.

Основные принципы регулирования трудовых отношений в сфере оплаты труда

В ст. 2 ТК РФ установлены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, одним из которых является принцип сочетания государственного и договорного регулирования таких отношений.

Государство регулирует трудовые отношения, в том числе отношения, связанные с заработной платой:

- Конституцией РФ;
- законами Российской Федерации, - например, ТК РФ;
- законами субъектов Российской Федерации;

- иными нормативными правовыми актами: указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, приказами федеральных органов исполнительной власти и другими.

Государством, в частности, определён состав МРОТ, а также устанавливается конкретная величина МРОТ.

Договорный принцип регулирования основан на регулировании трудовых отношений в сфере заработной платы соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Договорный принцип применяется, например, при установлении размера минимальной заработной платы региональным соглашением о минимальной заработной плате.

Установление размера минимальной заработной платы – РМЗП

Правовому регулированию размера минимальной заработной платы – РМЗП – посвящена ст. 133¹ ТК РФ.

До 2007 года МРОТ и РМЗП были одинаковыми понятиями. Однако с момента вступления в силу Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ эти два понятия стали различными.

Если МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, то РМЗП устанавливается в субъекте Российской Федерации РЕГИОНАЛЬНЫМ СОГЛАШЕНИЕМ О МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ.

Как мы видим, МРОТ регулируется законодательно государством, а РМЗП регулируется в договорном порядке в рамках отдельного субъекта Российской Федерации – республики, края, области или города федерального значения – Москвы, Санкт-Петербурга или Севастополя.

РМЗП в субъекте РФ может устанавливаться для всех работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за ИСКЛЮЧЕНИЕМ работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Частью 3 статьи 133¹ ТК РФ предусмотрено, что РМЗП в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ.

При этом размер минимальной заработной платы (РМЗП) в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

Обеспечение размера минимальной заработной платы в субъекте РФ в соответствии с частью 5 ст. 133¹ ТК РФ осуществляется:

- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, - за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств,

полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями – за счет собственных средств.

В соответствии со ст. 47 ТК РФ порядок, сроки разработки проекта РЕГИОНАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ о МЗП и заключения СОГЛАШЕНИЯ определяется трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений каждого субъекта РФ.

Общие нормы по представительству работников и работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменений соглашений содержатся в статьях 29, 33, 48 ТК РФ.

ВАЖНО помнить, что в соответствии с ч. 11 ст. 133¹ ТК РФ месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует (ч. 3 и ч. 4 ст. 48 ТК РФ) или на которого указанное соглашение распространено (чч. 6-8 ст. 48 ТК РФ), не может быть ниже РМЗП, установленного в этом субъекте РФ при условии, что работником ПОЛНОСТЬЮ отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Вышеуказанная норма статьи 133¹ ТК РФ полностью соответствует норме части 3 ст. 133 ТК РФ, которая определяет, что месячная заработная плата работника, который полностью отработал за месяц норму рабочего времени (выполнил нормы труда или трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Следовательно, РАЗМЕР минимальной заработной платы, как и вознаграждение за труд (тарифная ставка, оклад) устанавливается за ТРУД работника.

Следовательно, в случае, если работник ВЫПОЛНИЛ нормы труда либо трудовые обязанности в течение месяца он должен получить заработную плату в виде тарифной ставки или должностного оклада не ниже РМЗП.

Если РМЗП установлена в соответствующем субъекте Российской Федерации, то все работники, работающие на территории данного региона, при условии, что региональное соглашение о МЗП действует в отношении работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, должны получать заработную плату не ниже РМЗП без учёта КОМПЕНСАЦИОННЫХ, СТИМУЛИРУЮЩИХ или СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ.

Рекомендации территориальным объединениям организаций профсоюзов по установлению размера минимальной заработной платы в субъекте РФ

1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте РФ должно осуществляться путём заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате (а не регионального трёхстороннего соглашения), так как ст. 133¹ ТК РФ предусмотрена процедура РАСПРОСТРАНЕНИЯ регионального соглашения о МЗП. Если РМЗП

установлен отдельным региональным соглашением о минимальной заработной плате то можно:

- инициировать разработку проекта регионального соглашения о МЗП;
- настаивать на распространении информации о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через СМИ;
- потребовать уведомления работодателей, не являющихся членами объединений работодателей, о начале коллективных переговоров по разработке проекта регионального соглашения о МЗП с целью мотивации профсоюзного членства;
- проинформировать членов профсоюзов о том, что их работодателям направлены уведомления о начале переговоров по разработке проекта соглашения с целью осуществления контроля за участием таких работодателей в процессе переговоров или их присоединением к заключённому региональному соглашению о МЗП;
- инициировать продолжение дальнейших коллективных переговоров по неурегулированным разногласиям по отдельным положениям проекта соглашения или, например, выдвинуть требования в рамках коллективного трудового спора;
- проконтролировать действия уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ по опубликованию предложений работодателям о присоединении к региональному соглашению о МЗП и текста соглашения в соответствующих СМИ, предложить осуществлять публикацию в иных СМИ субъекта РФ, а также опубликовать вышеуказанную информацию в собственных СМИ;
- помочь выборному органу первичной профсоюзной организации настоять на присоединении работодателя к региональному соглашению о МЗП;
- оказать помощь выборному органу первичной профсоюзной организации в разработке предложений по срокам повышения РМЗП работников до размера, установленного в региональном соглашении о МЗП, если работодатель оказался от присоединению к такому соглашению;
- воспользоваться правом уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ на приглашение представителей работодателя, отказавшегося от присоединения к региональному соглашению о МЗП, и настоять на проведении консультаций с представителями таких работодателей.

2. При заключении региональных соглашений о МЗП следует помнить, что в состав МЗП не включаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, так как минимальная заработная плата – минимальная региональная гарантия по оплате труда работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности).

3. Размер минимальной заработной платы следует устанавливать в абсолютном выражении (в рублях) и на уровне не ниже прогнозной

величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

4. Поскольку прожиточный минимум, являясь стоимостной оценкой потребительской корзины, оценивает минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности и по своей концептуальной основе является границей абсолютной бедности, ниже которой физиологическое выживание человека невозможно, при установлении РМЗП следует ориентироваться на величину минимального потребительского бюджета, обеспечивающего простое воспроизводство рабочей силы: восстановление непосредственно рабочей силы и удовлетворение необходимых, разумных потребностей человека без учета семейной нагрузки, расходы на образование и аренду жилья в соответствии с гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Системы оплаты труда

В статье 135 Трудового кодекса РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Следовательно, в каждой организации ДОЛЖНА БЫТЬ установлена система оплаты труда: разработка системы оплаты труда является ОБЯЗАННОСТЬЮ работодателя.

Структура систем оплаты труда

Ч. 2 ст. 135 ТК РФ устанавливает, что системы оплаты труда, ВКЛЮЧАЮТ В СЕБЯ размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Это означает, что системы оплаты труда должны ОБЯЗАТЕЛЬНО содержать ВСЕ составные части заработной платы, но ими не ограничиваются.

Таким образом, структура системы оплаты труда должна состоять из следующих элементов:

1. конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов),
2. конкретные размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению и размеры иных компенсационных выплат;
3. систему доплат и надбавок стимулирующего характера;
4. систему премирования;
5. другие выплаты.

В соответствии с ТК РФ каждый элемент системы оплаты труда имеет свою правовую природу и основания для установления.

Основания установления размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) как видов вознаграждения за труд

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) как видов вознаграждения за труд, зависят от четырёх факторов – квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, то есть за работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретному виду поручаемой работы).

Следовательно, трудовые обязанности работников, работающих по одной профессии (должности), могут различаться по сложности и требовать разной квалификации. Поэтому разграничение трудовых функций таких работников осуществляется путём присвоения им уровня квалификации, соответствующего сложности выполняемой работы.

Таким образом, очевидно, что РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ или ТАРИФНЫХ СТАВОК, как видов вознаграждения за труд, зависят от уровня квалификации работника, в соответствии с которым работник выполняет работу определённой сложности, количества и качества. В размер тарифной ставки или оклада не включаются какие-либо выплаты: компенсационного, стимулирующего, поощрительного или социального характера.

Уровень квалификации работника и сложность выполняемой работы – это ОСНОВА для установления, дифференциации и повышения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работнику. Чем выше уровень квалификации, сложность выполняемой работы, тем выше размер тарифных ставок или окладов, должностных окладов.

При этом стоит отметить, что объективное определение количества, качества и сложности выполненной работы с целью установления размера вознаграждения за труд невозможно без нормирования труда.

Нормирование труда – одна из важнейших составных частей организации труда, как на конкретном предприятии, так и экономики в целом. С помощью нормирования труда устанавливаются: норму выработки и (или) норму времени. Норма выработки – это количество натуральных единиц продукции (штук, метров, тонн), которое должно быть изготовлено в нормальных условиях работы за единицу времени (час, смену, месяц). Норма времени – это время, необходимое для выполнения работы в определенных организационно-технических условиях (минуты, часы). Широко используется в производственной сфере и понятие нормы обслуживания, когда рабочему или бригаде нормируется количество единиц оборудования, находящимся в обслуживании.

В зависимости от способа измерения количества затраченного работником труда применяются соответствующие системы оплаты труда.

Основные виды систем оплаты труда:

- сдельные, при которых количество труда измеряется количеством изготавливаемой работником продукции или произведённой работы;

- повременные, при которых количество труда измеряется количеством отработанного работником времени.

В ТК РФ ст. 143 даны понятие, структура и элементы тарифной системы оплаты труда, а в ст. 144 – систем оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) и тарифных ставок заработной платы, устанавливаемых в конкретных системах оплаты труда, не могут быть меньше МРОТ. В том случае, если на организацию распространяется действие регионального соглашения о минимальной заработной плате, трёхстороннее региональное (территориальное) соглашение, отраслевое соглашение, то минимальные размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок не могут быть ниже размеров, установленных соглашениями.

В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12 апреля 2013 года «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» системы оплаты труда в организации могут содержать 9 уровней квалификации.

Каждый уровень квалификации может быть разделён на несколько подуровней от двух и более.

Размер оклада (должностного оклада) или тарифной ставки необходимо устанавливать по каждому уровню квалификации и подуровню, если в организации установлены подуровни квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов) или тарифных ставок можно устанавливать в натуральной величине, (например, 1 уровень – 10000 руб., 2 уровень – 14000 рублей и т.д.). А можно определить минимальный размер оклада (должностного оклада) или тарифной ставки по 1 уровню квалификации, а затем увеличивать его путём умножения на коэффициент, соответствующий уровню или подуровню квалификации (например, коэффициент 1,15 может использоваться для подуровня квалификации, а коэффициент 1,4 – для уровня квалификации).

При этом следует ориентироваться на действующие нормативные правовые акты в части установления предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организации. Как правило, такое соотношение не должно превышать 8 раз. Для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, поименованных в ст. 145 ТК РФ такие соотношения являются обязательными для применения. В иных организациях необходимо устанавливать аналогичные соотношения в коллективных договорах или соглашениях.

Основания установления компенсационных выплат

В статьях 146, 147, 148 предусматривается оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в особых

климатических условиях.

В соответствии со статьями 316 и 317 ТК РФ работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ, то есть сверх всех составных частей заработной платы (см. раздел «Компенсационные выплаты»).

В статьях 149-154 ТК РФ предусматривается повышенная оплата труда в иных условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работ;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата труда в ночное время;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Помимо компенсационных выплат, связанных с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, статьями 155-158 предусмотрены следующие виды выплат:

- оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей;
- оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком;
- оплата времени простоя;
- оплата труда при освоении новых производств (продукции).

Следует различать выплаты компенсационного характера и компенсационные выплаты.

Выплаты компенсационного характера, как мы уже говорили ранее, представляют собой ДОПЛАТЫ ИЛИ НАДБАВКИ за труд в УСЛОВИЯХ, которые отличаются от нормальных и требуют повышенной оплаты. Работник в этих условиях затрачивает намного больше усилий для достижения результата труда.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях ВОЗМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКАМ ЗАТРАТ, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Таким образом, компенсации возмещают работникам понесенные ими денежные или материальные затраты, а не затраты труда (ч. 2 ст. 164 ТК РФ).

Помимо компенсационных выплат и компенсаций в ТК РФ предусмотрены гарантии для работников.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 ТК РФ).

Ст. 165 ТК РФ помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных в ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на

другую работу, по оплате труда и другие) определены следующие случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях основанием для установления КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ являются УСЛОВИЯ, ОТКЛОНЯЮЩИЕСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ, В КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ТРУД.

Основания установления стимулирующих и поощрительных доплат и надбавок

Следует различать стимулирующие и поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты стимулируют к заинтересованности работника в эффективности работы всей организации или предприятия.

Поощрительные выплаты поощряют работников за эффективность работы всей организации или предприятия по итогам месяца, квартала, года.

Стимулирующие и поощрительные выплаты НЕ СЛЕДУЕТ устанавливать за высокое качество работы, высокую квалификацию, повышенную сложность работы, ответственность работника, поскольку от этих факторов зависит вознаграждение за труд.

Стимулирующие и поощрительные выплаты могут устанавливаться за:

- высокую организацию труда;
- наставничество;
- рационализаторские предложения;
- помощь другим работникам, влекущей повышение эффективности деятельности организации в целом;
- инициативность работника;
- творческое отношение к выполнению трудовой функции;
- новизна подходов к выполнению поставленной задачи.

Таким образом, в соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса РФ, структура системы оплаты труда, устанавливаемые у конкретного работодателя, должны состоять из конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат. При этом целесообразно устанавливать размеры иных доплат и надбавок, в том числе размеры компенсаций, связанных с дополнительными материальными или физиологическими затратами работников.

Установление систем оплаты труда

На основании ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, а могут также устанавливаться локальными нормативными актами, которые принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Системы оплаты труда целесообразнее устанавливать коллективным договором или соглашением, поскольку при разработке проекта коллективного договора или соглашения участвуют не только представители работодателя, но и представители работников, что позволяет обеспечить согласование интересов сторон.

Структура и содержание систем оплаты труда (основание и порядок установления конкретных размеров тарифных ставок (окладов, должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат, размеров компенсаций и других доплат и надбавок, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников) должны быть определены в положении об оплате труда организации.

Трудовым законодательством не установлены специальные требования к положению об оплате труда. Система оплаты труда в каждой организации уникальна. Поэтому сложно составить образец положения об оплате труда, который бы подходил всем организациям.

Однако мы попробуем привести ПРИМЕР положения об оплате труда, который позволит иметь представление о его структуре и содержании. Положение об оплате труда может включать в себя систему оплаты труда. Представителям выборного органа первичной профсоюзной организации целесообразнее оба документа разрабатывать совместно с представителями работодателя и устанавливать приложением к коллективному договору.

ПРИМЕР

УТВЕРЖДАЮ
СОГЛАСОВАНО

Руководитель

Председатель ППО

ООО «XXX»

ООО «XXX»

_____ Е.А. Иванов

_____ В.В. Сидоров

Положение об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Общества с ограниченной ответственностью "XXX" (далее соответственно – Организация, Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью установления справедливой оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Положение об оплате труда предусматривает основания и порядок установления размеров окладов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, видов и размеров компенсаций и других доплат и надбавок.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников (далее – Работники), принятых на работу в соответствии с соответствующими приказами руководителя Организации (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров, в том числе на иностранных работников, на работников, работающих на условиях совместительства и на работников, осуществляющих работу по договору о предоставлении труда работников (персонала).

1.3. В Организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

1.4. Заработная плата Работников состоит из:

- окладов;
- выплат компенсационного характера за вредные и опасные условия труда, за особые климатические условия и иные условия, отклоняющиеся от нормальных;
- доплат и надбавок стимулирующего характера;
- премий и иных поощрительных выплат;
- компенсаций, связанных с различными затратами работников.

1.5. Конкретные размеры окладов определены в разделе «Основания, порядок и условия установления окладов».

1.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера за вредные и опасные условия труда, за особые климатические условия и иные

условия, отклоняющиеся от нормальных, определены в разделе «Основания, порядок и условия установления выплат компенсационного характера».

1.7. Конкретные размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определены в разделе «Основания, порядок и условия установления стимулирующих выплат».

1.8. Конкретные размеры премий и иных поощрительных выплат определены в разделе «Основания, порядок и условия установления премий».

1.9. Выплата заработной платы Работникам осуществляется в денежной форме.

1.10. Выплата заработной платы в натуральной форме осуществляется в случае, если она является желательной для Работника Организации, приносит ему пользу.

1.11. Выплата заработной платы Работникам осуществляется в натуральной форме в размере не более 5% от начисленной месячной заработной платы не чаще, чем один раз в квартал только при письменном согласии работника.

1.12. Работник вправе до окончания квартала по согласованию с работодателем отказаться от натуральной формы оплаты труда.

1.13. При выплате Работнику заработной платы в натуральной форме Работодатель обязуется соблюдать требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость не будет превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

1.14. Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

1.15. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц – 5-го и 25-го числа каждого месяца. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.16. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников оклады повышаются всем Работникам ежегодно с 1 февраля на 3000 рублей, но не ниже прогнозной величины индекса потребительских цен на текущий год.

1.17. Удержания из заработной платы Работников осуществляются с учётом ограничений, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Заработная плата выплачивается Работникам путём перевода денежных средств в кредитную организацию. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

1.19. В случае если перевод заработной платы Работнику через кредитную организацию невозможен по различным причинам (сбой в электронной системе, потеря банковской карты, предназначенной для выплаты заработной платы, и др.) заработная плата выплачивается Работнику наличными деньгами в месте нахождения центрального офиса, в бухгалтерии.

1.20. Заработная плата Работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.21. Заработная плата Работников в случае установления в субъекте РФ размера минимальной заработной платы, не может быть ниже размера минимальной заработной платы без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.22. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

1.23. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.24. Справка и расчётный лист о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются лично Работнику.

1.25. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.26. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

1.27. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

1.28. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Организации.

1.29. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель руководитель отдела кадров (менеджер по управлению персоналом).

1.30. Работникам, отработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

2. Основания и порядок установления окладов

2.1. Оклад – это фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оклады устанавливаются Работникам в зависимости от квалификации Работников, сложности, количества и качества выполняемой работы.

2.3. Квалификация Работника определяется уровнем образования и опытом работы (стажем).

2.4. В Организации установлено 9 уровней квалификации в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12 апреля 2013 года.

2.5. Каждый уровень квалификации подразделяется на 3 подуровня.

2.6. Каждому уровню и подуровню квалификации соответствует конкретный размер оклада.

2.7. Оклад каждого последующего уровня квалификации увеличивается на коэффициент 1,3.

2.8. Оклад 9 уровня квалификации отличается от 8 уровня квалификации в связи с тем, чтобы ограничить размер оклада руководителя по сравнению с размером оклада работника 1 уровня квалификации соотношением 1:8.

2.9. Оклад каждого последующего подуровня квалификации увеличивается на коэффициент 1,1.

2.10. Размер оклада в соответствии с 1 уровнем квалификации устанавливается в размере 16000 рублей, но не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате (или трёхсторонним региональным соглашением).

2.11. По мере повышения размера оклада по 1 уровню квалификации размеры окладов по подуровням квалификации увеличиваются на коэффициент 1,1, а размеры по уровням квалификации увеличиваются на коэффициент 1,3.

2.12. Соотношение самого низкого размера оклада по 1 уровню квалификации и самого высокого размера оклада по 9 уровню квалификации не может быть более 8 раз.

2.13. Соотношение самого низкого размера заработной платы по 1 уровню квалификации и самого высокого размера заработной платы по 9 уровню квалификации не может превышать 6 раз.

2.14. Оклад по уровню квалификации повышается Работникам по мере повышения знаний, умений, навыков для выполнения более сложной работы (см. таблицу «Система оплаты труда»).

2.15. Оклад по подуровню соответствующего уровня квалификации повышается Работникам по мере увеличения опыта (стажа) работы для

выполнения более ответственной работы (см. таблицу «Система оплаты труда»).

2.16. Величина оклада по 3 подуровню каждого уровня квалификации устанавливается в более высоком размере, чем на следующем уровне квалификации. Это связано с повышением степени ответственности Работников в соответствии с 1-3 подуровнем каждого уровня квалификации.

2.17. 1 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии: рабочий по уборке территории, дворник, уборщица, гардеробщица и другие.

2.18. 2 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: горный рабочий, грузчик, слесарь, сварщик, плотник и другие.

2.19. 3 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: машинист лесопогрузчика, горнорабочий, сварщик, плотник, техник, прессовщик, секретарь и другие.

2.20. 4 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: машинист лесопогрузчика, рабочий по монтажу приборов, прессовщик, сварщик, плотник, техник, техник-механик, специалист по подбору персонала;

2.21. 5 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: рабочий по монтажу приборов, техник, техник-механик, инженер-механик, инженер-технолог, экскурсовод, специалист по подбору персонала, бухгалтер, заместитель руководителя отдела и другие.

2.22. 6 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: инженер-механик, инженер-конструктор, инженер-исследователь, дизайнер, экскурсовод, гид, специалист по управлению персоналом, бухгалтер, руководитель отдела и другие.

2.23. 7 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: менеджер по продажам, инженер-исследователь, экскурсовод, продюсер, дизайнер, специалист по управлению персоналом, заместитель руководителя подразделения и другие.

2.24. 8 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: менеджер по продажам, главный инженер, продюсер, менеджер по информационным технологиям, руководитель подразделения и другие.

2.25. 9 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: менеджер по информационным технологиям, руководитель крупной организации и другие.

2.26. Конкретный перечень профессий и должностей с указанием соответствия уровню (подуровню) квалификации устанавливается приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда

Таблица

Уровень квалификации	Показатели уровня квалификации			Размер оклада, руб., увеличенный на коэффициент
	Способы получения знаний, Стаж (опыт) работы	Умения, навыки	Сложность и ответственность	
1 уровень	Среднее общее образование Краткосрочное обучение или инструктаж Отсутствие практического опыта	Неквалифицированный труд Освоение и применений простых знаний	Простая работа в нормальных условиях труда Физический труд	16000 руб.
	1 подуровень: деятельность под руководством			16000x1,1=17600
	2 подуровень: индивидуальная ответственность			19360
	3 подуровень: руководство 1-3 работниками			21300
2 уровень	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт работы не менее 1 года	Квалифицированный труд Применение специальных знаний	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	16000x1,3=20800
	1 подуровень: деятельность под руководством с элементами самостоятельности			20800x1,1=22880
	2 подуровень: планирование собственной деятельности			25170
	3 подуровень: руководство 1-5 работниками			27700
3 уровень	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; Программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт не менее 2-х лет	Квалифицированный труд Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	20800x1,3=27040

	1 подуровень: деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач		27040x1,1= 29750	
	2 подуровень: планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи индивидуальная ответственность		32725	
	3 подуровень: руководство 1-7 работниками		36000	
4 уровень	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, Программы переподготовки рабочих, служащих, Программы повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт не менее 3-х лет	Квалифицированный труд Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная работа с информацией	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	27040x1,3= 35200
	1 подуровень: деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации с учётом её изменения		35200x1,1= 38720	
	2 подуровень: планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач			
	3 подуровень: ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников до 12 человек			
5 уровень	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих,	Квалифицированный труд Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	35200x1,3= 45760

	<p>программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт не менее 4-х лет</p>			
	1 подуровень: самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации с учётом её изменений			45760x1,1=50336
	2 подуровень: участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения			
	3 подуровень: Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения до 20 человек			
6 уровень	<p>Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт не менее 5 лет</p>	<p>Квалифицированный труд</p> <p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	45760x1,3=59500
	1 подуровень: самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели			59500x1,1=65450
	2 подуровень: обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений			
	3 подуровень: ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации			
7 уровень	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p>	<p>Высококвалифицированный труд</p> <p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний</p>	<p>Решение задач развития деятельности подразделения с использованием разнообразных методов и технологий,</p> <p>Разработка новых</p>	59500x1,3=77350

	Практический опыт не менее 6 лет	прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития подразделения	методов, технологий	
	1 подуровень: определение стратегии, управление процессами и деятельностью на уровне подразделения			77350x1,1=85100
	2 подуровень: принятие решения на уровне подразделения			
	3 подуровень: ответственность за результаты деятельности подразделения до 30 человек			
8 уровень	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт не менее 7 лет	Высококвалифицированный труд Создание новых знаний в отрасли или дисциплине Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности деятельности организации	77350x1,3=100600
	1 подуровень: определение стратегии, управление процессами и деятельностью с принятием решения на уровне крупных организаций			100600x1,1=110660
	2 подуровень: ответственность за результаты деятельности крупных подразделений или нескольких подразделений			
	3 подуровень: руководство крупным подразделением до 40 человек			
9 уровень	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Дополнительные профессиональные	Высококвалифицированный труд Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности деятельности	100600x1,25=125800

	программы Практический опыт не менее 8 лет		организации Определение стратегии организации, управление различными подразделениями Руководство организацией Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	
--	--------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3. Основания и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Работникам Организации устанавливается повышенная оплата труда за работу в следующих условиях:

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену.

3.2. При выполнении Работником работы различной квалификации его труд оплачивается исходя из размера оклада, определённого Работнику в соответствии с подуровнем квалификации соответствующего уровня квалификации.

3.3. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определённой трудовым договором, за работу по такой же профессии (должности) путем увеличения объема работ, его работа оплачивается пропорционально выполняемому объёму работ, но не менее 10 % от оклада.

3.4. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определённой трудовым договором, за работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, его работа оплачивается пропорционально количеству обслуживаемых единиц техники или оборудования, но не менее 10 % от оклада за каждую обслуживаемую единицу.

3.5. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него

продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определённой трудовым договором, за работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий, его работа оплачивается пропорционально выполняемому объёму работ по другой профессии, но не менее 10 % от оклада.

3.6. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определённой трудовым договором, за работу по такой же профессии (должности) путем увеличения объёма работ, его работа оплачивается пропорционально выполняемому объёму работ, но не менее 10 % от оклада.

3.7. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определённой трудовым договором, по исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, его работа оплачивается пропорционально выполняемой работе, но не менее 10% от оклада.

3.8. Если Работнику поручается дополнительная работа более низкой квалификации по такой же или другой профессии, оплата ему производится в процентах от установленного ему размера оклада. Если Работнику поручается дополнительная работа более высокой квалификации по такой же или другой профессии, оплата ему производится в процентах от установленного размера оклада по уровню (подуровню) квалификации дополнительной работы.

3.9. Повышенная оплата труда прекращается производиться в случаях, если Работник по письменному заявлению, не позднее чем за три рабочих дня, уведомил Работодателя об отказе от выполнения дополнительной работы, либо Работодатель письменно предупредил Работника не позднее чем за три рабочих дня об отмене поручения ему дополнительной работы.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается Работникам:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150% оклада;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200% оклада.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается Работникам:

- в размере 120% оклада – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере 240% оклада – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.12. Работа в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается Работникам в размере 50% оклада.

3.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда Работникам производится в размере не ниже среднемесячной заработной платы Работника.

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и

работника, оплата труда Работникам производится в размере не ниже среднемесячной заработной платы Работника, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.15. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника оплата труда производится в виде оклада в соответствии с объемом выполненной работы.

3.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднемесячной заработной платы работника.

3.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачиваются пропорционально времени простоя исходя из размера среднемесячной заработной платы работника.

3.18. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

3.19. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

3.20. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам.

3.21. Работникам, работающим в режиме ненормируемого рабочего дня, предоставляются дополнительные дни отпуска, начиная с 3-х дней за первый год работы в организации, с последующим увеличением количества дополнительных дней отпуска по мере увеличения стажа работы: за каждый год – один дополнительный день отпуска. В настоящем Положении под режимом работы в виде ненормированного рабочего дня понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники (перечень таких работников является приложением к коллективному договору) могут на основании письменного распоряжения Работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени на чаще 10-ти рабочих дней в квартал.

3.22.

4. Основания и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты в Организации устанавливаются с целью стимулирования Работников к содействию эффективности деятельности отдела, подразделения или Организации в целом.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются Работодателем Работникам Организации на основании письменного заявления руководителя отдела и (или) руководителя подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

4.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на неопределённый срок, а также – на определённый срок, но не менее чем на один год.

4.4. Стимулирующие выплаты, установленные на определённый срок, ежегодно письменно подтверждаются руководителем отдела и (или) руководителя подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

4.5. Стимулирующие выплаты могут быть сняты с Работника или уменьшены в размерах в следующих случаях:

- отсутствуют основания для установления соответствующей стимулирующей выплаты в соответствии с письменным заявлением руководителя отдела и (или) руководителя подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего подразделения;

- эффективность деятельности отдела, подразделения или Организации в целом снизилась по одному или нескольким показателям.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются Работникам Организации для стимулирования выполнения следующей деятельности Работников:

- повышение организации труда отдела (подразделения);
- наставничество новых Работников;
- рационализаторские предложения по улучшению технологических и производственных процессов;
- инициативность в выполнении работы;
- творческое отношение к выполнению поставленной задачи;
- за использование в работе иностранного языка;
- за повышение квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции;
- иную деятельность, направленную на эффективность деятельности Организации в целом.

4.7. Стимулирующие выплаты в размере не менее 30% от оклада устанавливаются за:

- повышение организации труда отдела (подразделения);
- наставничество новых Работников;
- за повышение квалификации в виде диплома о научной степени кандидата наук, необходимой для выполнения трудовой функции по той же профессии, специальности, должности, без выполнения дополнительной работы в виде расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
- рационализаторские предложения по улучшению технологических и производственных процессов.

4.8. Стимулирующие выплаты в размере не менее 20% от оклада устанавливаются за:

- инициативность в выполнении работы;
- творческое отношение к выполнению поставленной задачи;
- за использование в работе иностранного языка;
- за повышение квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции, в виде документа о получении дополнительного профессионального образования;
- за повышение квалификации в виде диплома о научной степени кандидата наук, необходимой для выполнения трудовой функции, по другой профессии, специальности, должности, без выполнения дополнительной работы в виде совмещения профессий;
- иную деятельность, направленную на эффективность деятельности Организации в целом.

4.9. Стимулирующие выплаты за использование иностранного языка, за повышение квалификации, подтверждённое документом, устанавливаются на неопределённый срок.

5. Основания и порядок установления поощрительных выплат

5.1. Поощрительные выплаты в Организации устанавливаются с целью поощрения Работников за эффективность деятельности отдела, подразделения или Организации в целом по итогам месяца, квартала, полугодия или года.

5.2. Поощрительные выплаты в виде премий устанавливаются Работодателем Работникам Организации по согласованию с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

5.3. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде премий и доплат.

5.4. Поощрительные выплаты в виде премий могут устанавливаться по итогам эффективности деятельности отдела, подразделения или Организации в целом – за месяц, квартал, полугодие, год.

5.5. Премии по итогам деятельности отдела, подразделения или Организации в целом устанавливаются в размере не менее 100% оклада.

5.6. Перечень работников, подлежащих премированию, составляется руководителями структурных подразделений по согласованию с представителями выборных органов первичной профсоюзной организации соответствующих подразделений и утверждается Работодателем.

5.7. Поощрительные выплаты не устанавливаются Работодателем, если эффективность деятельности отдела, подразделения или Организации в целом снизилась по одному или нескольким показателям.

5.8. Поощрительные выплаты в виде надбавок устанавливаются на неопределённый срок по следующим основаниям:

- За добросовестное выполнение обязанностей и стаж работы в Организации не менее 3-х лет – 10% оклада.

- За добросовестное выполнение обязанностей и за каждый год работы свыше 5-ти лет – дополнительно 5% оклада.

5.9. Поощрительные выплаты за добросовестное выполнение обязанностей и стаж работы устанавливаются на основании письменного заявления руководителем отдела и (или) руководителем подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

5.10. Поощрительные выплаты за добросовестное выполнение обязанностей и стаж работы могут быть сняты с Работника или уменьшены в размерах по письменному заявлению руководителя отдела и руководителя подразделения по согласованию с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего отдела и подразделения в случае недобросовестного выполнения своих обязанностей поощряемым Работником.

5.11. Поощрительные выплаты в виде доплаты к отпуску устанавливаются на неопределённый срок в размере 200% оклада Работника.

5.12. Поощрительные выплаты не устанавливаются Работникам, имеющим следующие дисциплинарные взыскания:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического или иного опьянения;

- систематическое (чаще 3-х раз в месяц без отработки после окончания рабочего дня) опоздание на работу на 30 минут;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

5.13. Поощрительные выплаты в виде единовременных доплат выплачиваются:

- в связи с профессиональными (корпоративными) праздниками;

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);

- в связи со свадьбой;

- в связи с рождением ребёнка;

- в связи достижением возраста ребёнка 7 лет.

5.14. Размер поощрительных выплат в виде единовременных доплат не может быть ниже 50% от оклада.

5.15. Работникам, проработавшим неполный месяц (квартал, полугодие, год), поощрительные выплаты могут производиться из расчета фактически отработанного времени в данном учетном периоде в связи с увольнением по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, в том числе в связи:

- с призывом на военную службу,

- с переводом на другую работу к другому работодателю,

- с поступлением в учебные заведения на очное отделение с последующим увольнением,

- с уходом на пенсию,

- с увольнением по сокращению численности (штата),

- другим причинам.

5.16. Работодатель по согласованию с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего подразделения может поощрять Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности:

- объявлять благодарность;

- наградить ценным подарком;

- наградить почётной грамотой;

- представить к званию лучшего по профессии;

- поощрять иными способами.

6. Основания и порядок установления материальной помощи

6.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Организации в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

6.3. Работодатель по согласованию с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения может признать чрезвычайными иные обстоятельства, возникшие у Работников.

6.4. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли Организации на основании приказа (распоряжения) руководителя Организации по личному заявлению Работника.

6.5. Предоставление материальной помощи производится при предоставлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6.6. Размер материальной помощи не может быть менее 100% оклада Работника.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

7.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

7.3. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору Организации.

01 февраля 2017 года

Рекомендации профсоюзному активу по системам оплаты труда

1. Системы оплаты труда должны содержать конкретные размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, гарантий и компенсаций.

2. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки – основные виды вознаграждения за труд. Их размер не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или размера минимальной заработной платы, установленного соглашением в соответствующем субъекте РФ.

3. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ следует устанавливать региональным соглашением о минимальной заработной плате, т.к. в этом случае ТК РФ предусмотрена процедура распространения такого соглашения на работников всех работодателей, работающих на территории данного субъекте РФ (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета).

4. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы должны быть не менее размера минимальной заработной платы, если такой размер установлен в соответствующем субъекте РФ. Если РМЗП в субъекте РФ не установлен, то размеры вышеуказанных видов вознаграждения за труд должны быть не ниже МРОТ.

5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются за выполненную работником работу по установленной трудовым договором трудовой функции – работу по должности, профессии, специальности с указанием квалификации.

6. Дифференциация или повышение размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы должна производиться в зависимости от уровня квалификации работника, в соответствии с выполнением им работы определенной сложности, количества и качества. Чем выше уровень квалификации работника, чем сложнее (ответственнее) работа, которую выполняет работник, чем выше её качество и чем в большем количестве она произведена – тем выше размер основных видов вознаграждения за труд.

7. Компенсационные выплаты устанавливаются за работу в определённых условиях – местностях с особыми климатическими условиями, во вредных и опасных условиях труда, на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

8. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью стимулирования работника к деятельности, способствующей эффективности работы конкретного подразделения и (или) организации в целом.

9. Поощрительные выплаты устанавливаются по результатам эффективности деятельности конкретного подразделения и (или) организации в целом.

10. В каждой организации необходимо разработать положение об оплате труда.

11. Положение об оплате труда и системы оплаты труда необходимо устанавливать коллективным договором или соглашением (их приложением).

Постановление Исполкома ФНПР от 31.05.2017 № 4-2

Об итогах коллективно-договорной кампании 2016 года и задачах на предстоящий период

В 2016 году продлён на год срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы, заключено одно федеральное соглашение по Южному федеральному округу на 2017-2019 годы и пролонгированы два окружных соглашения — по Центральному федеральному округу на 2017-2018 годы и Северо-Западному федеральному округу на 2017-2020 годы.

В отчётном периоде также было заключено на федеральном уровне 15 отраслевых соглашений, 4 дополнительных соглашения о внесении изменений в действующие отраслевые соглашения и продлён срок действия 7 соглашений; на уровне субъектов Российской Федерации – 29 региональных трёхсторонних соглашений и пролонгированы на 2017-2019 годы 6 соглашений.

Всего в настоящее время на всех уровнях социального партнерства действуют пять федерально-окружных соглашений, 61 отраслевое соглашение на федеральном уровне, 1044 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне, 3596 отраслевых соглашений на территориальном уровне, 80 региональных трёхсторонних соглашений, 1919 территориальных трёхсторонних соглашений, 134745 коллективных договоров. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действует 1700 соглашений.

В 2016 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, увеличился на 0,2 п.п. по отношению к итогам 2015 года и составил 92,5%. Охват коллективными договорами работников организаций, в которых действуют организации профсоюза, увеличился на 0,7 п.п. и составил 94,5%.

Анализ результатов коллективно-договорной кампании 2016 года выявил следующие положительные тенденции:

рост количества коллективных договоров, в которых установлена величина заработной платы не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации и порядок индексации заработной платы;

увеличение доли коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию;

увеличение количества региональных соглашений, устанавливающих обязательное участие профсоюзов в мероприятиях по предотвращению

неплатёжеспособности организаций, фиктивного банкротства и по оказанию содействия работникам организаций, проходящих процесс банкротства;

рост количества отраслевых соглашений, в которых содержится отдельный раздел по развитию кадрового потенциала.

Вместе с тем в соглашениях и коллективных договорах сохраняются положения, которые носят неконкретный или рекомендательный характер либо дублируют действующие нормы права.

В 2017 году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2017 годы, 24 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне; 30 региональных трёхсторонних соглашений.

Несмотря на положительную тенденцию некоторых макроэкономических показателей в текущем году (снижение инфляции и стабилизация курса рубля), сохраняется стагнация реальной заработной платы и снижение реальных доходов населения.

Продолжаются попытки со стороны власти и бизнеса по отмене социально-трудовых гарантий и по ослаблению государственного контроля в сфере трудовых отношений.

В этих условиях основными целями коллективно-договорной кампании в 2017 году должны быть: повышение реальной заработной платы и доходов населения, сохранение трудовых прав и социальных гарантий членов профсоюзов, а также усиление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и выполнением коллективных договоров и соглашений.

Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Принять к сведению информацию, выводы и предложения, содержащиеся в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2016 года»

2. Принять к сведению информацию о минимальной заработной плате в субъектах Российской Федерации по состоянию на 1 января 2017 г..

3. Членским организациям ФНПР и их структурам в предстоящей коллективно-договорной кампании основываться на целях и задачах, установленных в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» и стандартах достойного труда, формализованных решениями коллегиальных органов ФНПР 2012 года, а также определённых постановлениями Генерального Совета ФНПР от 2 марта 2016 года № 4-3 «О действиях профсоюзов в современных условиях», № 4-4 «О проекте концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на очередной период» и от 26 октября 2016 года № 5-3 «О задачах профсоюзов в текущих социально-экономических условиях», добиваться включения в соглашения и коллективные договоры следующих обязательств:

3.1. В области экономической политики:

3.1.1. рассмотрения социальными партнёрами проектов и отчётов о ходе реализации стратегий, государственных программ в области социально-экономического развития отраслей, регионов, организаций (предприятий);

3.1.2. обсуждения социальными партнёрами вопросов бюджетной политики; в качестве основного приоритета бюджетной политики считать повышение уровня реальной заработной платы и сохранение социальных обязательств;

3.1.3. проведения мониторинга реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года;

3.1.4. обеспечения обсуждения социальными партнёрами регулируемых цен и тарифов (на этапе формирования) субъектов естественных монополий и компаний, оказывающих жилищно-коммунальные услуги;

3.1.5. обеспечения учёта обязательств по заработной плате, установленных в соглашениях, при установлении тарифов на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий и организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги;

3.1.6. проведения анализа последствий для работников от приватизации, реорганизации и банкротства организаций, выработки мер по минимизации негативных последствий данных процессов;

3.1.7. рассмотрения отчётов о реализации федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер по импортозамещению в промышленности и сельском хозяйстве.

3.2. в области заработной платы:

3.2.1. установления минимальных тарифных ставок, окладов работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда в нормальных условиях, на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

3.2.2. установления конкретных сроков и величины повышения заработной платы с целью сохранения покупательной способности заработной платы;

3.2.3. увеличения доли вознаграждения за труд (оклада, должностного оклада, тарифной ставки) в структуре заработной платы;

3.2.4. разработки мер по предотвращению и/или сокращению задолженности по заработной плате;

3.2.5. установления предельного соотношения между средней заработной платой работников к средней заработной плате руководителей не выше чем один к восьми;

3.2.6. сохранения гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.2.7. установления компенсационных выплат и социальных гарантий за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, совмещение профессий, увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, ночное время, сверхурочная работа и др.).

3.3. в области занятости населения:

3.3.1. проведения мониторинга ситуации на рынке труда в разрезе отраслей и регионов;

3.3.2. разработки прогноза потребности в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе;

3.3.3. разработки и реализации мер по предотвращению массовых высвобождений работников;

3.3.4. установления более жёстких критериев массового увольнения работников по сравнению с действующим законодательством;

3.3.5. установления дополнительных гарантий при увольнении работников по сокращению численности или штата;

3.3.6. осуществления опережающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счёт средств работодателей и государства;

3.3.7. установления условий и порядка подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения ими дополнительного профессионального образования;

3.3.8. приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации;

3.3.9. участия организаций в конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии»;

3.4. в области социальной политики:

3.4.1. сохранения объёмов социальных гарантий для работников;

3.4.2. распространения социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информирование работников о правах в системе обязательного медицинского страхования;

3.4.3. проведения мероприятий, направленных на улучшение здоровья работающих, организацию отдыха и лечения, создание достойных условий для приёма пищи, частичную или полную компенсацию работникам стоимости обеда;

3.5. в области охраны труда:

3.5.1. разработки планов мероприятий по проведению специальной оценки условий труда, информировании работников о возможности реализации их права на участие в специальной оценке условий труда;

3.5.2. обеспечения контроля за практической реализацией запланированных мероприятий по результатам СОУТ с целью снижения воздействия вредных и опасных производственных факторов на работающих или полному их устранению;

3.5.3. включения в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей профсоюзов, прошедших обучение по охране труда и основам законодательства по СОУТ в обучающих организациях;

3.5.4. обеспечения обучения представителей профсоюзов, направляемых в комиссии по специальной оценке условий труда, в научных учреждениях ФНПР, имеющих соответствующую компетенцию;

3.6. в области гарантий профсоюзной деятельности:

3.6.1. оплаты в размере не ниже средней заработной платы за счёт средств работодателей времени участия не освобождённых от основной работы членов выборных органов профсоюзных организаций в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также краткосрочной профсоюзной учёбы;

3.6.2. исключения применения дисциплинарного взыскания в отношении работников, входящих в состав выборных органов профсоюзных организаций, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа либо вышестоящего профсоюзного органа;

3.6.3. создания условий для обеспечения деятельности профсоюзной организации, профсоюзных представителей и порядка взаимодействия представителей профсоюза с представителями работодателя;

3.7. в области развития социального партнёрства:

3.7.1. согласования локальных нормативных актов, принимаемых по вопросам социально-трудовых отношений, с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.7.2. участия работников в управлении предприятием (организацией) в различных формах;

3.7.3. индикаторов выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров;

3.7.4. обучения представителей сторон социального партнёрства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счёт средств государства и работодателей.

4. Членским организациям ФНПР:

4.1. содействовать проведению коллективных переговоров в организациях (предприятиях), где созданы первичные профсоюзные организации, но не заключены коллективные договоры;

4.2. обеспечивать рассмотрение вопроса о выполнении соглашений и коллективных договоров на заседаниях коллегиальных органов организаций профсоюзов, инициировать обсуждение указанного вопроса на заседаниях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

4.3. обеспечивать организационно-методическое и правовое сопровождение коллективно-договорного регулирования на территориальном и локальном уровнях социального партнёрства

4.4. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

4.5. проводить обучение руководителей профсоюзных комитетов всех уровней, правовых инспекторов, технических инспекторов труда профсоюзов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по специальной оценке условий труда;

4.6. оказывать помощь членам профсоюза и выборным органам первичных профсоюзных организаций по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

4.7. представить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР в письменном и/ или электронном виде информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений и об итогах коллективно-договорной кампании 2017 года не позднее 1 марта 2018 года.

5. Общероссийским (межрегиональным) профсоюзам добиваться включения в соглашения следующих обязательств:

5.1. разработки отраслевых систем оплаты труда с дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации;

5.2. участия представителей профсоюзов в деятельности советов по профессиональным квалификациям;

5.3. установления профсоюзного контроля над применением профессиональных стандартов с целью недопущения повышения интенсификации труда и изменения должностных обязанностей работников, необоснованных увольнений или переводов на другую работу, снижения размера заработной платы;

5.4. установления допустимой доли иностранных работников, привлекаемых в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности.

6. Территориальным объединениям организаций профсоюзов добиваться включения в соглашения следующих обязательств:

6.1. в области экономической политики:

6.1.1. прозрачности и социальной направленности бюджетной политики; ориентации бюджетной системы на устойчивый экономический рост, инвестиции в инфраструктуру, высокотехнологичные отрасли, науку и социальную сферу, повышение уровня жизни работников;

6.1.2. обеспечения согласованности тарифной и ценовой политики с динамикой денежных доходов населения;

6.2. в области заработной платы:

6.2.1. установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации в абсолютном выражении на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе для работников бюджетного сектора экономики, региональными соглашениями о минимальной заработной плате;

6.2.2. осуществления контроля региональными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений обязательств по минимальной заработной плате всеми работодателями;

6.2.3. разработки методики и расчета размера регионального минимального потребительского бюджета работающего человека как

величины, обеспечивающей удовлетворение необходимых материальных и духовных потребностей работника без учета семейной нагрузки;

6.3. в области занятости:

6.3.1. разработки региональных программ содействия занятости населения, в том числе направленных на сохранение рабочих мест, предотвращение массовых увольнений, осуществление опережающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счёт средств государства и работодателей;

6.3.2. разработки прогноза баланса трудовых ресурсов в профессионально-квалификационном разрезе на долгосрочный период;

6.3.3. разработки и реализации мер, обеспечивающих приоритетное трудоустройство отечественных работников на вакантные рабочие места;

6.3.4. установления количества и стоимости патентов для иностранных граждан, прибывших на территорию субъекта Российской Федерации в целях осуществления трудовой деятельности в порядке, не требующем получения визы, на основании патента;

6.3.5. установления допустимой доли иностранных работников, привлекаемых в Российскую Федерацию резидентами территорий опережающего социально-экономического развития для осуществления трудовой деятельности;

6.3.6. разработки и осуществления контроля над реализацией комплексных инвестиционных планов в моногородах;

6.3.7. обеспечения финансирования внутрирегиональной мобильности граждан за счёт средств государства и работодателей;

6.4. в сфере социального партнёрства:

6.4.1. установления критериев мотивированного отказа работодателей от присоединения к соглашениям, заключаемым на региональном и территориальном уровнях;

6.4.2. включения в условия инвестиционных договоров, заключаемых субъектом Российской Федерации с иностранным инвестором, положений о присоединении к действующим региональным соглашениям (в том числе по минимальной заработной плате) и об участии в системе социального партнёрства.

7. Секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах представить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР в письменном и/или электронном виде информацию о выполнении федерально-окружных соглашений и об итогах переговоров по заключению новых федерально-окружных соглашений не позднее 1 марта 2018 года.

8. Секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах вести мониторинг минимальной заработной платы по субъектам Российской Федерации и направлять его результаты в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР ежеквартально.

9. Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР:

9.1. обобщать и публиковать данные мониторинга минимальной заработной платы по субъектам Российской Федерации на сайте ФНПР;

9.2. доработать формы отчетности колдоговорной кампании с учётом замечаний и предложений членских организаций ФНПР;

9.3. в рамках проведения ФНПР семинара по социально-экономическим вопросам провести обучение по подготовке отчетов по итогам коллективно-договорной кампании 2017 года.

10. Академии труда и социальных отношений внедрить в программу повышения квалификации Института профсоюзного движения обучение представителей первичных профсоюзных организаций оценке финансово-экономической деятельности организации (бюджета).

Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2016 года»

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2016 года проводился на основе отчетов и аналитических записок членских организаций ФНПР, представленных в соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 20.07.2016 № 5-5.

Информация о коллективно-договорной кампании представляется большинством членских организаций с нарушением сроков. Не представили отчетность до 31 мая 2017 г. 3 региона: Республики Ингушетия и Алтай, Хабаровский край, а также Профсоюз работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации.

Общероссийские (межрегиональные) профсоюзы, территориальные объединения организаций профсоюзов, профсоюзные организации формировали свою позицию для проведения коллективных переговоров в соответствии с рекомендациями и задачами, определенными постановлением Исполкома ФНПР от 18 мая 2016 г. № 5-5.

Переговоры велись, основываясь на стратегических задачах, установленных в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» и стандартах достойного труда, формализованных решениями коллегиальных органов ФНПР 2012 года.

В ходе колдоговорной кампании действия членских организаций ФНПР были направлены на повышение уровня реального содержания заработной платы; сохранение и создание рабочих мест с безопасными условиями труда; сохранение уровня социальной защиты работающих граждан; развитие социального партнерства в сфере труда.

В настоящее время **система коллективных договоров и соглашений** ФНПР включает:

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы;
Дополнительное соглашение о продлении срока действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы;

5 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

61 федеральное отраслевое соглашение;

80 региональных соглашений;

1 919 территориальных соглашений;

1 044 отраслевых соглашения, заключенных на региональном уровне;

3 596 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

134 745 коллективный договор;
1 700 иных соглашения (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Федеральный уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

В 2016 году заканчивалось действие Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы. На заседании Генерального Совета ФНПР в марте 2016 года была утверждена Концепция нового Генерального соглашения на очередной период. Вместе с тем, до начала переговоров социальные партнеры пришли к единому мнению о целесообразности продлить на 2017 год действующее Генеральное соглашение и в течение 2017 года разработать проект Генерального соглашения на 2018 и последующие годы.

Это решение было обусловлено тем, что план действий Правительства Российской Федерации, направленных на обеспечение стабильного социально-экономического развития Российской Федерации, был утвержден только на 2016 год. Стороны решили, что разработка проекта Генерального соглашения должна быть синхронизирована с новыми системными мерами в социально-экономической сфере, которые будут приняты в 2017 году. В связи с этим в декабре 2016 года было подписано дополнительное соглашение о продлении срока действия Генерального соглашения на 2014-2016 годы на 2017 год.

Межрегиональный (федерально-окружной) уровень регулирования социально-трудовых отношений

В пяти федеральных округах Российской Федерации действуют трехсторонние соглашения, заключенные ассоциациями территориальных объединений организаций профсоюзов с координационными советами Российского союза промышленников и предпринимателей и представителями исполнительной власти субъектов Российской Федерации (либо полномочным представителем Президента Российской Федерации).

Федеральный округ	Срок действия соглашения
Дальневосточный федеральный округ	Нет соглашения
Приволжский федеральный округ	23 июля 2013 г. – 23 июля 2016 г. ¹
Северо-Западный федеральный округ	12 мая 2014 г. – 12 мая 2017 г. продлено на 2017-2020 гг.

¹ Идут переговоры по заключению нового соглашения

Северо-Кавказский федеральный округ	Нет соглашения
Сибирский федеральный округ	с 18 сентября 2013 г.
Уральский федеральный округ	2015 – 2017 гг.
Центральный федеральный округ	2014 – 2016 гг. Продлено на 2017 – 2018 гг.
Южный федеральный округ	2017 – 2019 гг.

В ходе коллективно-договорной кампании в 2016 году было заключено одно федеральное соглашение по Южному федеральному округу на 2017-2019 годы (далее – соглашение по ЮФО) и пролонгированы два окружных соглашения – по Центральному федеральному округу на 2017-2018 годы (далее – соглашение по ЦФО) и Северо-Западному федеральному округу на 2017-2020 годы (далее – соглашение по СЗФО).

Информационная записка о выполнении федерально-окружных соглашений традиционно была представлена только представителями ФНПР в Центральном федеральном округе.

Выполнение обязательств в области оплаты труда, установленных в федерально-окружных соглашениях.

В соответствии с информационной запиской по ЦФО основное внимание профсоюзных организаций Центрального федерального округа в области оплаты труда в период 2014-2016 гг. было сконцентрировано на обеспечении своевременности и полноты выплат по заработной плате и повышении уровня реального содержания заработной платы. В соответствии с рекомендациями соглашения по ЦФО в 2016 году размер минимальной заработной платы (РМЗП) для работников внебюджетной сферы был установлен в 18 субъектах ЦФО. При этом в 2 из 18 соглашениях РМЗП установлен на уровне МРОТ, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. В 12 субъектах Российской Федерации они закреплялись Соглашениями о минимальной заработной плате, в остальных 6 – трехсторонними региональными соглашениями.

«Анализ результатов выполнения в 2014-2016 годах выполнения Соглашения по ЦФО в части обеспечения размера минимальной заработной платы во внебюджетном секторе не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в субъекте Российской Федерации показал, что:

- в 2014 -2015 годах минимальный размер заработной платы превысил прожиточный минимум трудоспособного населения в трех регионах ЦФО (Липецкая, Московская и Тульская области). В семи регионах - соответствовал уровню прожиточного минимума трудоспособного населения (Белгородская, Воронежская, Калужская, Костромская, Курская, Орловская области).

- по состоянию на III квартал 2016 года в семи территориях (Белгородская, Воронежская, Калужская, Костромская, Московская и Орловская области и г. Москва) минимальная заработная плата во

внебюджетном секторе равна прожиточному минимуму трудоспособного населения; в трех областях отмечено превышение ПМ ТН (Тульская – на 31%, Липецкая – 14% и Курская – на 4%)».

Включенные по рекомендации коллегиального органа ЦФО в региональные соглашения обязательства по достижению средней заработной платы 3-х прожиточных минимумов в 2014 г. были реализованы в 12 регионах. В 2015-2016 гг. на фоне резкого роста потребительских цен число таких территорий сократилось до 8. В большинстве региональных трехсторонних соглашениях в ЦФО предусмотрены обязательства по установлению условно-постоянной части заработной платы на уровне не ниже 60%.

Для выявления фактов долгов по заработной плате, неполной занятости и неадекватной оплаты труда территориальными организациями профсоюзов округа проводится мониторинг заработной платы низкооплачиваемых групп работников. Информация, получаемая в рамках мониторинга, позволяет оперативно решать проблемы в сфере заработной платы в рамках региональных трехсторонних комиссий.

Вопросы оплаты труда в заключенных в 2016 году федерально-окружных соглашениях.

Соглашением по ЮФО предусмотрены следующие обязательства работодателей:

- обеспечивать среднемесячную заработную плату на предприятиях и в организациях негосударственного сектора экономики в размере не ниже уровня, достигнутого в предшествующем году;

- не допускать задержки выплаты заработной платы работникам и перечисления профсоюзных взносов. Разрабатывать мероприятия, направленные на ликвидацию задолженности по оплате труда и перечислению профсоюзных взносов, по согласованию с профсоюзами.

Увеличение размера заработной платы предусматривается производить в соответствии с ростом производительности труда и объемов производства, что противоречит ст. 134 ТК РФ, в соответствии с которой обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы является обязанностью каждого работодателя и должна производиться независимо от экономического положения организаций.

Вопросы содействия занятости в заключенных в 2016 году федерально-окружных соглашениях.

На фоне замедления экономического «падения» в 2016 году показатели занятости населения не претерпели существенных изменений по сравнению с прошлым годом, однако не наметилась и тенденция к снижению уровня безработицы.

В заключенном *Соглашении по ЮФО* на новый период стороны договорились сформировать систему прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах. Наличие такой системы является необходимым

условием для эффективного управления занятостью, а также для повышения уровня занятости населения.

Также в *Соглашении по ЮФО* предусмотрено активно использовать региональные программы дополнительных мер содействия занятости населения для предотвращения критических ситуаций на рынке труда субъектов ЮФО, противодействовать ограничению прав трудящихся, распространению форм занятости на необоснованной временной основе; способствовать созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, сокращению нелегальной и теневой занятости.

Соглашением по ЮФО также предусмотрено рассмотрение на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений выполнение мероприятий по содействию занятости населения, созданию новых и сохранению действующих рабочих мест, миграционной политике и их результативность по развитию сферы занятости и рынка труда.

Кроме того, стороны договорились принимать меры по недопущению создания рабочих мест с заработной платой ниже величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения за четвертый квартал предшествующего года, содействовать трудоустройству незанятых граждан, направляя их из трудоизбыточных в трудонедостаточные субъекты ЮФО и другие субъекты Российской Федерации, принимать меры «по защите прав работников «заемного труда»».

Работодатели взяли на себя обязательство организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобождаемых работников по перечню вакантных должностей и свободных рабочих мест до наступления увольнения.

Работодатели и профсоюзы договорились способствовать включению в отраслевые соглашения и коллективные договоры в обязательном порядке мер, направленных на обеспечение занятости работников, их профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и разработку планов развития персонала организации. Профсоюзы, в соответствии с *Соглашением*, принимают участие в разработке государственных региональных программ занятости.

Вопросы социального партнерства в заключенных в 2016 году федерально-окружных соглашениях.

Обязательства, принятые в *Соглашении по ЮФО*, предлагается рассматривать как минимальные, которые могут быть улучшены в рамках заключения и реализации региональных трехсторонних соглашений субъектов Российской Федерации, расположенных в пределах Южного федерального округа. Они охватывают все направления социально-трудовых отношений, в том числе выполнение социально-экономических показателей, определенных майскими указами Президента Российской Федерации.

В *Соглашении по ЮФО* установлена договоренность о разработке и реализации в предстоящем периоде мер по упорядочиванию сроков

проведения кампании по заключению соглашений и колдоговоров (единая переговорная кампания), что позволит оказывать коллективные консультации сторон социального партнерства в проведении коллективно-договорной кампании.

Дополнительное Соглашение о продлении срока действия Соглашения по СЗФО заключено без внесения изменений.

В *дополнительное Соглашение о продлении срока действия Соглашения по ЦФО* внесены изменения, связанные с введением специальной оценки условий труда.

Стороны *Соглашения по ЮФО* обязуются представлять друг другу информацию о ходе реализации мероприятий Соглашения не реже двух раз в год и при необходимости рассматривать ее на заседаниях своих окружных комиссий. Также в *Соглашении по ЮФО* предусмотрены сроки для заседаний сопредседателей и Рабочей группы по реализации соглашений – не реже одного раза в 3 месяца.

Выполнение обязательств по социальному партнерству в федерально-окружных соглашениях.

По информации представителей ФНПР в Центральном федеральном округе в 2016 году проводилась работа по повышению ответственности бизнеса в развитии системы социального партнерства. В этих целях проводились встречи с представителями крупных компаний, в ходе которых обсуждалась возможность создания первичных профсоюзных организаций, разработки и подписания коллективных договоров.

Также усилия социальных партнеров были направлены на развитие системы участия работников и работодателей по досудебному разрешению коллективных трудовых споров, способствуя их предотвращению, снижению социальной напряженности.

Одним из важных направлений работы в ЦФО была работа по определению механизма присоединения работодателей к региональным соглашениям. Так, в Белгородской, Ивановской, Курской, Московской, Тульской и Ярославской областях, г. Москве механизм присоединения к региональному Соглашению прописан в законах о социальном партнерстве, в Липецкой области – утвержден Постановлением областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в Брянской области – в трехстороннем региональном соглашении. В ряде регионов ЦФО механизм присоединения работодателей пока не определен (Владимирская, Костромская, Орловская, Рязанская, Смоленская, Тверская области), работа в этом направлении продолжается.

Отраслевой уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

По состоянию на 31 мая 2017 года на федеральном уровне в Российской Федерации действуют 61 отраслевое соглашение (таблица №1) заключенное общероссийскими и межрегиональными профсоюзами,

являющимися членскими организациями ФНПР, и два соглашения – профсоюзами, сотрудничающими с ФНПР на основе договора (таблица №2).

В 2016 году действие двух отраслевых соглашений было прекращено и не могут быть продлены или вновь заключены:

- *Отраслевое тарифное соглашение по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 – 2016 годы* в связи с отсутствием объединения работодателей;

- *Отраслевое соглашение по организациям, подразделениям и органам Федеральной миграционной службы на 2014 – 2016 годы* в связи с передачей в МВД управления Федеральной миграционной службой (Указ Президента от 5 апреля 2016 года №156).

В связи с отсутствием объединения работодателей гражданской авиации с 2016 года отсутствует отраслевое соглашение, действующее в отношении работников организаций гражданской авиации, не смотря на неоднократные попытки по решению данного вопроса Общероссийского профсоюза авиационных работников. При этом Министерство транспорта РФ от участия в переговорах самоустранилось.

Профсоюз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства Российской Федерации «Торговое Единство» в своем отчете указал на заключение в 2016 и 2017 годах трех отраслевых соглашений. Однако их нельзя считать отраслевыми, так как они не содержат каких-либо финансовых обязательств, условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли. Такие соглашения можно квалифицировать как иные соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений. Основная работа профсоюза по заключению соглашений перенесена в регионы. В период коллективно-договорной кампании 2016 года **было заключено 57 отраслевых соглашений** с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, объединениями работодателей (где они созданы) в **24** регионах Российской Федерации, в том числе **33 – в городах и районах. В целях развития социального партнерства профсоюзом был разработан Отраслевой минимальный стандарт** для заключения коллективных договоров на 2017-2018 годы, который был направлен в комитеты территориальных организаций профсоюза для использования первичными профсоюзными организациями при заключении коллективных договоров на предприятиях.

В отчетном периоде было заключено 15 отраслевых соглашений и 7 соглашений о продлении срока действия, а также 4 дополнительных соглашения о внесении изменений в действующие отраслевые соглашения.

Основными задачами общероссийских профсоюзов при заключении отраслевых соглашений было недопущение снижения уровня социальной защищенности работников, социальных гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам, обеспечение оплаты и условий труда, а также дальнейшее укрепление и совершенствование социального партнерства.

В целом общероссийские и межрегиональные профсоюзы признают итоги коллективных переговоров и реализации соглашений удовлетворительными.

Коллективные переговоры по заключению отраслевых соглашений в 2016 году и выполнение отраслевых соглашений

Анализ отчетов и информационных записок об итогах коллективно-договорной кампании за 2016 год, представленных всеми общероссийскими (межрегиональными) профсоюзами, позволяет сделать выводы о том, что коллективно-договорная кампания 2016 года в целом осуществлялась в рамках установленных порядка и сроков ее проведения.

Исполкомом ФНПР в июле 2016 года были утверждены новые формы отчетности по договорному регулированию социально-трудовых отношений, разработанные по предложениям членских организаций. Однако часть отчетов были заполнены не полностью, либо содержали сведения в соответствии со старыми формами отчетности.

Особое внимание со стороны территориальных организаций профсоюзов уделялось экспертизе коллективных договоров, основной целью которой является предупреждение возможного включения в них норм, противоречащих трудовому законодательству, а также выявлению нарушений в действующих коллективных договорах. Так Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации провел уведомительную регистрацию в 75% коллективных договорах, Горно-металлургический профсоюз России в 100%.

Большое значение для коллективно-договорного регулирования имеют соглашения, заключенные по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В феврале 2016 года руководство Профсоюза работников связи России и Генеральной дирекции ООО «Ростелеком - Розничные системы» подписали Меморандум о взаимодействии, который распространяется на все филиалы компании и направлен на поддержку профсоюзных организаций в новой компании, созданной в ходе структурных преобразований в ПАО «Ростелеком». Стороны договорились о сотрудничестве на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Архангельской организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации заключено соглашение с Комитетом по здравоохранению и социальным вопросам Архангельского областного Собрания депутатов на весь срок деятельности Собрания, которое предусматривает взаимодействие и сотрудничество в сфере развития и совершенствования системы здравоохранения в Архангельской области, социально-экономического положения работников здравоохранения, а также в планировании и реализации мероприятий, проводимых сторонами соглашения.

В целях проведения контрольных мероприятий в сфере трудовых отношений профсоюзными организациями заключены соглашения о взаимодействии с Государственной инспекцией труда в субъектах РФ.

В целях развития социального партнерства, распространения положительного опыта в 2016 году Профсоюзом работников здравоохранения РФ, Всероссийским Электропрофсоюзом, общероссийским Профсоюзом работников образования и науки РФ проводились конкурсы на лучший коллективный договор.

Деятельность общероссийских профсоюзов по развитию социального партнерства освещается *в СМИ и на сайтах профсоюзов*. Однако общероссийскими профсоюзами используются не все возможности по информированию членов профсоюзов о своей деятельности. Так Профсоюз работников народного образования и науки РФ отмечает, что не на всех официальных сайтах региональных (межрегиональных) организаций профсоюза создана рубрика «Социальное партнерство» и размещаются, либо своевременно обновляются заключенные региональные отраслевые соглашения, дополнения и изменения к ним.

«Профсоюзные организации не уделяют должное внимание обобщению и популяризации опыта развития социального партнерства, недостаточно используют в своей работе практику проведения семинаров-совещаний, предусматривающих отчеты выборных профсоюзных органов совместно с участием руководителей и специалистов государственных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления и руководителей образовательных организаций о выполнении соглашений, коллективных договоров. Не всегда своевременно принимаются дополнения и вносятся изменения в действующие соглашения и коллективные договоры в связи с изменениями действующего законодательства, а также несвоевременно обновляются макеты коллективных договоров».

Важным фактором в рамках коллективно-договорной кампании является контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Так, территориальные организации общероссийского Профсоюза работников жизнеобеспечения добивались принятия мер административного воздействия к работодателям с помощью обращений в территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в правоохранительные органы. В 2016 году территориальные организации профсоюзов совместно с региональными отделениями Рострудинспекции проводили комплексные проверки выполнения коллективных договоров. В ряде регионов (Тверская, Брянская области, Республики Коми, Бурятия) были выявлены и устранены следующие нарушения:

- занижение минимальной ставки рабочего первого разряда;
- недоплата за выслугу лет, по итогам работы за год, за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, за работу в ночное

время, в праздничные дни и сверхурочное время, с вредными условиями труда;

- нарушение порядка перечисления профсоюзных взносов и отчисления денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Вопросы оплаты труда в отраслевых соглашениях.

Анализ заключенных в 2016 г. отраслевых соглашений показывает, что они в целом учитывают рекомендации постановления Исполкома ФНПР от 18.05.2016 № 4-5 в области оплаты труда.

Основными направлениями деятельности общероссийских и межрегиональных профсоюзов в 2016 году являлись:

установление минимальных тарифных ставок, ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), определяющих месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

установление конкретных сроков и минимальной величины повышения заработной платы на уровень не ниже прироста прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации с целью недопущения снижения покупательной способности заработной платы;

установление в организациях всех форм собственности соотношения средней заработной платы работников к средней заработной плате руководителей, как правило, не более чем 1 к 8;

сохранение гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

установление, пересмотр и замена норм труда только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

разработка отраслевых систем оплаты труда с дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации;

установление профсоюзного контроля над применением профессиональных стандартов с целью недопущения повышения интенсификации труда работников, необоснованных увольнений или переводов на другую работу, снижения размера заработной платы, изменения должностных обязанностей для вновь принятых работников.

Во 3-х заключенных в 2016 году соглашениях установлены положения **по минимальным тарифным ставкам заработной платы или окладам.** Образцовым в данном отношении является Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014-2016 годы, в приложении к которому установлены размеры минимальных тарифных ставок рабочих I разряда по 15 видам организаций жилищно-коммунального комплекса, а наименьшая минимальная ставка в 2017 году на 9% выше величины МРОТ, которая будет применяться с 1 июля 2017 года.

В 12 соглашениях присутствуют положения **о формировании минимальной заработной платы** работников бюджетной или внебюджетной сферы (в зависимости от организаций, на которые распространяются соглашения). В 7 соглашениях минимальная заработная плата установлена на уровне МРОТ. В 3 соглашениях — на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, в котором расположена организация. Например, Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы устанавливает, что *минимальный размер заработной платы работников не должен быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации*. В Отраслевом соглашении по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016-2018 годы указывается, что *месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации по региональному соглашению, действие которого распространяется на Организацию*.

В большинстве заключенных в 2016 году соглашений содержатся положения, направленные на **повышение заработной платы**. Однако ни в одном соглашении не установлено повышения заработной платы на уровень не ниже прироста прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (в соответствии с постановлением Исполкома): в двух соглашениях (по организациям ЖКХ и ДОСААФ) предусмотрена индексация в соответствии с ростом потребительских цен в субъекте Российской Федерации, в 9 соглашениях указывается, что темп и (или) сроки индексации заработной платы устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами Президента России, Правительства России или федеральных министерств, а также коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций. В Отраслевом соглашении по организациям судостроительной промышленности на 2016-2018 годы установлено, что *для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, реализации статьи 134 ТК РФ в организациях отрасли один раз в год необходимо проводить индексацию тарифных ставок и должностных окладов. Порядок индексации устанавливается коллективным договором*.

Индексацию тарифных ставок (окладов) в организации производить одновременно для всех категорий работников. Рост заработной платы работников за счет индексации не является основанием для замены или пересмотра норм труда.

Доля условно-постоянной части заработной платы установлена в Отраслевом соглашении по учреждениям образования, подведомственным федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2017 - 2019 годы (60%) и Отраслевом соглашении по организациям судостроительной

промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016-2018 годы (50%).

Соотношение средней заработной платы работников к средней заработной плате руководителей в размере 1 к 8 установлено в Отраслевом соглашении по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы и Отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014-2016 годы.

Положения о реализации **гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**, присутствуют в семи соглашениях. Например, в Отраслевом соглашении по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2017 - 2019 годы отмечается, что *к денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других районах Севера, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в порядке и размерах, устанавливаемых законодательными актами Российской Федерации, а работники территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра в возрасте до 30 лет, которые прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не менее 5 лет, имеют право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.*

В Отраслевом соглашении по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016-2019 годы указывается, что *минимальный размер выплат полевого довольствия устанавливается при работе на объектах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области в двукратном размере.*

Установление, пересмотр и замена норм труда только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предусмотрено в 2-х отраслевых соглашениях. Отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ РФ на 2017-2019 годы устанавливает, что *введение и пересмотр трудовых функций, норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в сроки, предусмотренные коллективными договорами. Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее, чем за два месяца.*

Отраслевым соглашением по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016-2019 годы установлено, что *введение, замена*

и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится работодателем по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза; кроме того о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Разработка отраслевых систем оплаты труда с дифференциацией размеров должностных окладов, ставок заработной платы по уровням квалификации практически не раскрывается в отраслевых соглашениях. *Исключение составляет Отраслевое тарифное соглашение в ЖКХ РФ на 2017-2019 годы, в котором установлены минимальные месячные тарифные ставки рабочих 1 разряда по организациям ЖКХ, рекомендуемая тарифная сетка оплаты труда работников организаций ЖКХ РФ, перечень профессиональных стандартов, утверждённых в ЖКХ РФ.*

Однако в соглашениях предусмотрены положения по мониторингу систем оплаты труда. Так, в Отраслевом соглашении по учреждениям образования, подведомственным федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2017 - 2019 годы стороны считают необходимым *проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждениях, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других Работников. В Отраслевом соглашении по организациям Федерального архивного агентства на 2017-2019 годы стороны обязуются осуществлять мониторинг ситуации по разработке и реализации в организациях Росархива систем оплаты труда работников в части обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.*

Установление профсоюзного контроля над применением профессиональных стандартов с целью недопущения повышения интенсификации труда работников, необоснованных увольнений или переводов на другую работу, снижения размера заработной платы, изменения должностных обязанностей для вновь принятых работников не раскрывается в новых отраслевых соглашениях. При этом в Отраслевом соглашении по организациям Федерального архивного агентства на 2017-2019 годы стороны обязуются *при необходимости готовить и направлять обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации об актуализации квалификационных требований к работникам, разработке профессиональных стандартов, пересмотру структуры профессиональных квалификационных групп.*

Вопросы содействия занятости в отраслевых соглашениях.

Гарантии работникам, предусмотренные данными соглашениями в предыдущем периоде, были сохранены. При этом были внесены некоторые изменения. Так *в Соглашении по машиностроительному комплексу*

предусмотрена норма, согласно которой, при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу не только в той же организации, но и в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации, расположенных в других местностях, если данные условия предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором. Соглашением *о продлении на 2017-2019 годы действия Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014–2016 годы и внесении в него изменений* установлено приоритетное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников и при равной производительности труда и квалификации работников, являющимся членами Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В заключенных в 2016 году отраслевых соглашениях были установлены следующие основные направления в области содействия занятости населения:

1. Определение критериев массового увольнения, а также разработка и реализация мер по содействию занятости в случае массового увольнения работников.
2. Установление гарантий для работников, увольняемых по причине сокращения штата или численности работников.
3. Разработка и реализация программ по содействию занятости работников организации или отрасли в целом.
4. Развитие кадрового потенциала, содействие повышению квалификации работников.
5. Содействие занятости молодежи.
6. Содействие занятости инвалидов и иных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
7. Проведение конкурсов профессионального мастерства.

1) Определение критериев массового увольнения, а также разработка и реализация мер по содействию занятости в случае массового увольнения работников.

В 12 из 13 отраслевых соглашениях, заключенных в 2016 году, установлены критерии массового увольнения и (или) предусмотрены меры по содействию занятости в случае массового увольнения работников.

Так, в соответствии с *отраслевым соглашением по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы* стороны договорились считать критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата - увольнение 5 и более процентов Работников Организации, филиала, иного структурного подразделения в течение 90 календарных дней.

Согласно *отраслевому соглашению между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и*

общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2017-2019 годы увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидации таможенного органа, учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата сотрудников, гражданских служащих и работников таможенного органа и учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнение сотрудников, гражданских служащих и работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией таможенных органов и учреждений либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

С целью смягчения последствий предполагаемого массового высвобождения работников стороны *отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016-2019 годы* договорились создавать комиссии из представителей администрации Учреждения и профсоюза для переговоров о внесении изменений и дополнений в коллективный договор в виде программы мероприятий. Такая программа утверждается до начала сокращения и включает в себя следующие меры:

- график (этапы) высвобождения;
- сокращение рабочего времени без сокращения численности работающих;
- предоставление увольняемым работникам дополнительных (сверх установленных законодательством Российской Федерации) льгот и компенсаций;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников;
- гарантия содействия в трудоустройстве отдельных категорий работников и иные меры.

2) Установление гарантий для работников, увольняемых по причине сокращения штата или численности работников.

Гарантии для работников, увольняемых по причине сокращения штата или численности работников, предусмотрены в 12 из 13 соглашениях.

В *отраслевом соглашении по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2017 – 2019 годы* установлены категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата в дополнение к категориям лиц, указанным в ст. 179 ТК РФ:

- предпенсионного возраста (3 года и менее до достижения возраста, дающего право на оформление пенсии по старости);
- воспитывающие детей до 16-летнего возраста без отца (матери);
- проработавшие в органах безопасности свыше 20 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.

Подобная норма *предусмотрена в отраслевом соглашении по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2017 – 2019 годы:*

Помимо основных категорий преимущественным правом на оставление на гражданской службе (работе) при равной производительности труда и квалификации также пользуются:

- лица, прошедшие службу (проработавшие) в организации системы ФСИН России свыше 10 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организациях системы ФСИН России;
- одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста).
- женщины, имеющие ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;
- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы.

В соответствии с *отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы* работодатели обеспечивают высвобождаемым работникам:

- право пользования в течение времени, определенного коллективным договором, услугами детских дошкольных, лечебных учреждений, другими социально-бытовыми льготами и гарантиями;
- право на первоочередное трудоустройство при появлении вакансий;
- сохранение очереди на улучшение жилищных условий на период, установленный коллективным договором.

В *отраслевом соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы* предусмотрены следующие гарантии для высвобождаемых работников:

В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, с ликвидацией организации работодатель выплачивает следующие выплаты:

- а) увольняемым работникам - не менее 3-кратного среднего месячного заработка;

б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере двукратной минимальной тарифной ставки в Российской Федерации, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не менее 9-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

е) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

По желанию работника выплаты могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

3) Разработка и реализация программ содействия занятости работников организации или отрасли в целом.

Разработка и реализация программ по содействию занятости предусмотрена лишь в 4 соглашениях.

В *Соглашении по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы* отмечена договоренность сторон разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации программы содействия занятости работников организации.

В *Соглашении по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы* предусмотрено обязательство работодателей осуществлять совместно с органами исполнительной власти разработку программ содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки работников организации в соответствии с планом технического перевооружения и развития организации.

4) Развитие кадрового потенциала, содействие повышению квалификации работников.

В 12 из 13 соглашениях предусмотрены меры по развитию кадрового потенциала, а также содействию повышения квалификации работников. При этом отдельный раздел по развитию кадрового потенциала предусмотрен в 10 соглашениях.

В соответствии с *отраслевым соглашением по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2017 – 2019 годы* работодатели:

- разрабатывают программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

- организуют получение дополнительного профессионального образования гражданских служащих (работников) организаций системы ФСИН России.

- направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации не соответствующим замещаемой должности гражданской службы, с его согласия для получения дополнительного профессионального образования или переводят на другую должность гражданской службы.

- при направлении работодателем гражданского служащего (работника) для получения дополнительного профессионального образования (на профессиональную переподготовку, повышение квалификации) за ним сохраняются место работы (должность) и денежное содержание (средняя заработная плата) по основному месту работы.

В *отраслевом соглашении между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2017–2019 годы* закреплены следующие обязательства работодателей:

- организовать получение дополнительного профессионального образования гражданскими служащими (работниками), предусматривая на его реализацию выделение денежных средств.

- направлять гражданских служащих, признанных по результатам аттестации не соответствующими замещаемым должностям гражданской службы, с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, понижают в должности гражданской службы.

- при наличии оснований направлять гражданского служащего (работника) на получение дополнительного профессионального образования. Осуществляют финансирование и обеспечение получения гражданскими служащими (работниками) дополнительного профессионального образования в установленные сроки с сохранением должности гражданской службы (работы) и денежного содержания (среднего заработка) на этот период.

5) Содействие занятости молодежи.

Вопросы содействия занятости молодежи предусмотрены в 10 из 13 соглашений.

В рамках *отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016-2019 годы* стороны договорились, что лицам,

окончившим учебные заведения по направлению Учреждений, гарантируется прием на работу по специальности в эти Учреждения.

В соответствии с *отраслевым соглашением по организациям Федерального архивного агентства на 2017-2019 годы* работодатели:

- активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников организаций Росархива.

- информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

- поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

- в целях привлечения молодежи в организации Росархива и повышения качества ее подготовки в образовательных учреждениях высшего образования принимают на производственную практику студентов на условиях, оговоренных с образовательной организацией.

б) Содействие занятости инвалидов и иных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В 7 из 13 соглашений закреплены меры по содействию занятости инвалидов и иных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В рамках *отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы* стороны договорились о следующем:

При массовом увольнении Работников в связи с сокращением штата или численности работодатель должен воздержаться от увольнения: женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, работников, имеющих 3-х и более детей, находящихся на их иждивении, воспитывающих детей-инвалидов, одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет, и других категорий работников, нуждающихся в социальной защите, определенных в коллективных договорах.

В соответствии с *отраслевым соглашением между Общероссийской общественно-государственной организацией "Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России" и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2017 - 2019 годы* стороны совместно принимают меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

7) Проведение конкурсов профессионального мастерства.

Проведение или содействие проведению конкурсов профессионального мастерства предусмотрено в 6 соглашениях.

В соответствии с *отраслевым соглашением по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы* стороны договорились

проводить конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов.

Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы:

В целях поднятия престижности ведущих профессий, выявления лучших организаций лесного хозяйства стороны *отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы* согласились ежегодно проводить Всероссийский конкурс на звание «Лучший по профессии в лесном хозяйстве» и смотр-конкурс лесной отрасли «Человек года в лесном хозяйстве». Подведение итогов и награждение победителей проводить во время празднования профессионального праздника «День работника лесного хозяйства» (3-е воскресенье сентября).

Региональный и территориальный уровни

договорного регулирования социально-трудовых отношений

По состоянию на 31 мая 2017 года в субъектах Российской Федерации действуют 80 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 7 - заключенных в 2017 году (таблица № 3).

В отчетном периоде было принято 29 новых региональных соглашений и 5 региональных соглашений продлено на 3 года.

На уровне муниципальных образований действуют 1919 территориальных трехсторонних соглашений, что на треть больше, чем в предыдущем году.

По результатам полученных отчетов только в 9 регионах отсутствуют территориальные соглашения, что в 2 раза меньше показателей 2016 года – 18 регионов.

Больше всего увеличилось число территориальных трехсторонних соглашений в Республике Саха (Якутия), Ивановской, Воронежской, Кировской, Орловской, Псковской областях, Краснодарском крае.

Коллективные переговоры по заключению региональных соглашений в 2016 году и выполнение региональных соглашений

В отчетном периоде из 29 новых региональных трехсторонних соглашений – 4 были приняты с протоколом разногласий.

В Вологодской области как и в прошлом году при заключении трехстороннего соглашения стороны не пришли к единой позиции по таким важным вопросам, как:

повышения на 20% заработной платы работникам бюджетной сферы, не упомянутых в Указах Президента Российской Федерации;

выделения из областного бюджета средств на санаторно-курортное лечение работников бюджетной сферы по итогам диспансеризации в размере не ниже 50 миллионов рублей;

увеличения размера ежегодной денежной компенсации на приобретение твердого топлива для педагогических работников, всех

специалистов, работающих и проживающих в сельской местности в домах без центрального отопления, до 10000 рублей;

заклучения Соглашения о минимальной заработной плате на территории области, предусматривающее поэтапное повышение минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области на период 2017 - 2019 годов с учетом дополнительного финансирования в связи с увеличением величины МРОТ;

не допущения снижения достигнутого уровня заработной платы.

В принятом в 2016 году трехстороннем соглашении по Камчатской области сторонами социального партнерства не достигнуто соглашение по трем направлениям:

в области оплаты труда, доходов и уровня жизни населения - ежеквартально пересматривать размер минимальной заработной платы, исходя из условия, что он не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека в Камчатском крае, рассчитанного по итогам предыдущего квартала; устанавливать минимальные оклады, минимальные ставки заработной платы на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом; продолжить работу по совершенствованию структуры и размера прожиточного минимума в Камчатском крае; проводить индексацию заработной платы не реже одного раза в год на величину фактического роста индекса потребительских цен в Камчатском крае, но не ниже официальной инфляции в Камчатском крае

в сфере улучшения условий и охраны труда, обеспечения экологической безопасности - выплачивать лицам, имеющим законное право на возмещение вреда, связанного со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, единовременную выплату на каждого иждивенца в размере, порядке и на условиях, установленных в коллективном договоре;

в области молодежной политики, улучшения демографической ситуации и социальной поддержки населения - закреплять в коллективных договорах положения об обязательном предоставлении работникам расчетного листка об оплате труда за календарный месяц, с отражением в нем информации о размере уплаченных страховых взносов внебюджетные фонды.

В 2016 году в ходе коллективных переговоров по подготовке проекта трехстороннего соглашения на 2017-2019 годы между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области не было достигнуто согласие по предложению Федерации профсоюзных организаций Кировской области о заключении регионального Соглашения о минимальной заработной плате на территории Кировской области, о чем и был составлен протокол разногласий.

Вопросы экономической политики в региональных соглашениях, заключенных в 2016 году.

В соглашениях, заключенных в 2016 году, в сфере экономической политики акцент сделан на сохранении существующих обязательств в данной сфере в период продолжающейся рецессии. Во всех соглашениях учтены рекомендации Постановления Исполкома ФНПР от 18.05.2016 № 4-5.

Наибольшее число учтённых рекомендаций — в соглашениях по Астраханской, Белгородской, Курганской и Тюменской областям, в Краснодарском крае и Чеченской Республике.

Бюджетная политика является предметом 50% региональных соглашений, заключенных и продленных в 2016 году.

В десяти субъектах Российской Федерации стороны договорились о проведении консультаций по вопросам формирования регионального бюджета и об обсуждении прогноза социально-экономического развития региона. Например, в Курганской области стороны договорились *на основе взаимных консультаций принимать участие в обсуждении проекта областного бюджета, согласовании нормативных актов по региональным налогам, программы социально-экономического развития Курганской области на среднесрочную перспективу.*

В ряде соглашений присутствует договорённость сторон о сохранении социальной ориентированности — объёма социальных расходных обязательств регионального бюджета. Так, в Волгоградской области стороны договорились *проводить совместную работу с Правительством области по формированию социально ориентированного бюджета области.* В Чеченской Республике профсоюзы обязались *готовить предложения по ориентации расходных статей бюджета Республики на стимулирование экономического роста, сохранение и развитие социально значимых предприятий (организаций, учреждений) и инфраструктуры.*

Вместе с тем, в новых и продлённых в 2016 году региональных соглашениях практически отсутствуют договорённости о повышении открытости бюджетной политики и расширении общественного контроля в данной сфере.

В 7 соглашениях присутствуют положения об участии профсоюзов в осуществлении процедуры **государственных закупок**. Например, в Республике Башкортостан Правительство *вправе привлечь представителей профсоюзов и объединений работодателей для работы в составе постоянно действующих комиссий по организации конкурсов на размещение заказов для государственных нужд.* Установление приоритета для отечественной продукции при проведении государственных и муниципальных закупок предусмотрено лишь в соглашении по Курганской области: *«Правительство области обязуется обеспечить предоставление в установленном порядке преимуществ в отношении товаров российского происхождения, работ, услуг, выполняемых, оказываемых российскими лицами, при размещении заказов для государственных нужд Курганской области».*

В 28 соглашениях присутствуют обязательства сторон в части **государственных программ социально-экономического развития** регионов, прежде всего, обязательства по реализации таких программ стороной, представляющей органы государственной власти субъектов Российской Федерации (Правительство, Администрация и т.д.). В 23 соглашениях, заключённых или продлённых в 2016 году, предусмотрена процедура обсуждения и (или) согласования сторонами социального партнёрства региональных программ социально-экономического развития. К примеру, в Тыве стороны договорились осуществлять *взаимные консультации по вопросам формирования планов и программ социально-экономического развития Республики*. В Кировской области стороны намерены разрабатывать и реализовывать *программы, проекты и меры, направленные на ускорение темпов экономического развития предприятий, уделяя особое внимание градообразующим и бюджетообразующим предприятиям*.

В 80% соглашений присутствуют положения, предусматривающие создание и модернизацию рабочих мест. Например, в Свердловской, Волгоградской областях стороны обязались *принимать меры по сохранению и эффективному использованию имеющихся и созданию новых рабочих мест*.

В пяти соглашениях предусмотрена экспертиза государственных, ведомственных, региональных целевых программ с точки зрения создания рабочих мест с достойными условиями труда. Но лишь в двух регионах в экспертизе нормативных правовых актов по вопросам создания и модернизации рабочих мест предполагается участие всех сторон социального партнёрства.

Государственная поддержка реального сектора экономики заявлена в 23 соглашениях, в том числе во всех соглашениях предусмотрена поддержка агропромышленного комплекса. В большинстве соглашений присутствуют меры поддержки малого и среднего бизнеса. В нескольких соглашениях такая поддержка предполагается в рамках мероприятий, направленных на преодоление экономической нестабильности.

В семи регионах социальными партнёрами достигнута договорённость проводить консультации по вопросам государственной поддержки реального сектора экономики. Например, в Белгородской области профсоюзы будут участвовать *в формировании предложений о форме предоставления государственной финансовой поддержки предприятий и организаций области за счёт средств федерального и областного бюджетов для реализации инвестиционных проектов*. В Чеченской республике профсоюзы будут готовить предложения *по ориентации расходных статей бюджета Республики на стимулирование экономического роста*, а также участвовать *в принятии и реализации антикризисных региональных программ*. В Тыве Правительство намерено взаимодействовать *с органами местного самоуправления Республики, объединениями работодателей и профсоюзами в решении вопросов комплексного социально-экономического развития территорий*.

В 8 региональных соглашениях рассматриваются мероприятия, направленные на **поддержку импортозамещения**. Из них лишь в нескольких предусмотрено проведение консультаций по вопросам, связанным с проведением и итогами импортозамещения. Так, в Санкт-Петербурге стороны соглашения призваны *содействовать созданию кластера лёгкой промышленности на базе действующих предприятий отрасли с использованием научно-технического потенциала вузов*.

Регулирование цен и тарифов является предметом рассмотрения в 22 региональных соглашениях и направлено, в основном, на инфраструктурный сектор (субъекты естественных монополий и организаций ЖКУ).

В 17 региональных соглашениях стороны договорились осуществлять совместные консультации по вопросам тарифно-ценовой политики.

Например, в Хабаровском крае стороны будут проводить *согласованную политику в вопросах установления тарифов на энергоносители, услуги коммунального хозяйства и услуги общественного транспорта и обеспечивают открытость и доступность информации о рассмотрении и об утверждении тарифов на коммунальные услуги*. Зачастую взаимодействие по данному направлению будет осуществляться в рамках существующих механизмов социального партнёрства. Однако в некоторых случаях, как например в Свердловской, Белгородской областях, профсоюзы будут представлены и в Региональной комиссии по установлению регулируемых тарифов.

21 соглашение содержит положения **о реализации указов Президента Российской Федерации от 7 марта 2012 года**, прежде всего Указа № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы. В 8 соглашениях предусмотрено проведение одной или несколькими сторонами мониторинга реализации президентских указов. Например, в Свердловской, Челябинской областях Правительство будет проводить *мониторинг уровня заработной платы работников бюджетной сферы и доводить соответствующую информацию до сторон социального партнерства*, а также будет проводить консультации с соответствующими профсоюзными организациями по вопросам оплаты труда работников организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета во исполнение Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 7 мая 2012 года № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения».

В 20 региональных соглашениях одна или несколько сторон социального партнёрства участвуют в проведении **мониторинга ситуации в организациях и отраслях**.

В 21 соглашении присутствуют договорённости сторон в сфере **предотвращения банкротства платёжеспособных организаций**, контроля

процесса банкротства организаций, недопущения значительных негативных социальных последствий при банкротстве.

В 19 соглашениях профсоюзы обязались принимать участие в разработке мер по **реструктуризации и предупреждению банкротств организаций** и заниматься недопущением преднамеренных и фиктивных банкротств.

Новацией соглашений, заключённых в последние годы, стал активный поиск новых **«стабилизаторов» экономической ситуации**. Так, в Республике Башкортостан стороны договорились осуществлять *меры, направленные на стабилизацию финансового положения предприятий* и совместно разрабатывать *меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению*; в Вологодской области Правительство продолжит *реализацию мер по обеспечению финансовой устойчивости сельскохозяйственных товаропроизводителей*; в Свердловской области Правительство продолжит *содействовать развитию потребительского рынка, насыщению его качественными товарами и услугами*.

Вопросы оплаты труда в заключенных в 2016 году региональных соглашениях.

Во всех соглашениях учтены рекомендации постановления Исполкома ФНПР от 18.05.2016 № 4-5. Основными направлениями деятельности территориальных объединений организаций профсоюзов при заключении региональных соглашений по включению в них обязательств по заработной плате были следующие:

1) установление минимальных тарифных ставок, ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), определяющих месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

2) установление конкретных сроков и минимальной величины повышения заработной платы на уровень не ниже прироста прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации с целью недопущения снижения покупательной способности заработной платы;

3) установление в организациях всех форм собственности соотношения средней заработной платы работников к средней заработной плате руководителей, как правило, не более чем 1 к 8;

4) сохранение гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) установление, пересмотр и замена норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

6) установление размера минимальной заработной платы в абсолютном выражении на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе для работников бюджетного сектора экономики;

7) разработка методики и расчета размера регионального минимального потребительского бюджета работающего человека как величины, обеспечивающей удовлетворение необходимых материальных и духовных потребностей работника без учета семейной нагрузки;

8) осуществление контроля региональными трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений обязательств по минимальной заработной плате всеми работодателями.

Установление минимальных тарифных ставок, ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), определяющих месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) реализовано в 11 региональных соглашениях, заключённых (продолженных) в 2016 году.

В 7 соглашениях размер оклада или тарифной ставки заработной платы должен устанавливаться не ниже МРОТ.

На необходимости **повышения заработной платы, индексации оплаты труда** делается акцент в 20 региональных соглашениях. В большинстве из них предлагается проводить индексацию ежегодно соразмерно росту потребительских цен в регионе.

Установление **конкретных сроков и минимальной величины повышения заработной платы** на уровень не ниже прироста прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации с целью недопущения снижения покупательной способности заработной платы в соглашениях отсутствует.

Вместе с тем, в 10 соглашениях стороны договорились индексировать заработную плату ежегодно на уровне роста потребительских цен. В Приморском крае, Свердловской области стороны договорились проводить *совместные мероприятия, направленные на опережающий рост заработной платы и иных доходов населения по сравнению с ростом потребительских цен.*

В 15 региональных соглашениях отмечается особая роль президентских указов в повышении реального содержания заработной платы (прежде всего, указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»).

Установление размера минимальной заработной платы (РМЗП). По состоянию на 1 января 2017 года в 62 из 85 субъектов Российской Федерации установлен размер минимальной заработной платы (приложение № 2 к постановлению). В Уральском федеральном округе минимальная заработная плата определена во всех регионах, в Центральном – в 16 из 18. Наименьшая доля регионов с установленной минимальной заработной платой в Северо-Кавказском федеральном округе – в 2 из 7.

В 53 регионах минимальная заработная плата установлена региональным соглашением о РМЗП, а в 9 – региональным трёхсторонним соглашением.

Данными соглашениями минимальная заработная плата определена в 62 субъектах Российской Федерации в отношении работников внебюджетного сектора, в 33 – в отношении работников бюджетного сектора.

Ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации размер минимальной заработной платы установлен: в отношении работников внебюджетного сектора – в 35 регионах, в отношении работников бюджетного сектора – в 21.

Выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации размер минимальной заработной платы установлен в 27 регионах в отношении работников внебюджетного сектора и в 11 регионах – в отношении работников бюджетного сектора. Больше всего доля соглашений с минимальной заработной платой, превышающей прожиточный минимум, составляет в Центральном федеральном округе: 11 соглашений в отношении работников внебюджетной сферы и 4 – в отношении работников бюджетного сектора экономики.

Доля постоянной части заработной платы является предметом 15 соглашений. В 4 соглашениях доля установлена на уровне 50%, в 5 – на уровне 60% (в том числе – Свердловская область), в 5 соглашениях – на уровне 70%.

Вопросы содействия занятости в заключенных в 2016 году региональных соглашениях.

В ходе анализа региональных соглашений были выявлены следующие основные направления работы в области содействия занятости населения:

1. Прогнозирование потребности в рабочих кадрах.
2. Информирование заинтересованных лиц о ситуации на рынке труда.
3. Участие в разработке и реализации региональных программ «Содействие занятости населения».
4. Определение критериев массового увольнения, а также предоставление гарантий и компенсаций при массовом увольнении
5. Установление гарантий для работников, увольняемых по причине сокращения штата или численности работников.
6. Вопросы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.
7. Повышение уровня территориальной мобильности граждан
8. Легализация занятости.
9. Развитие профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования,

распространение непрерывного развития работников, а также повышение профессиональной мобильности граждан.

10. Развитие кадрового потенциала, содействие повышению квалификации работников.

11. Развитие системы профориентации.

12. Содействие занятости молодежи.

13. Содействие занятости инвалидов и иных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

14. Проведение конкурсов профессионального мастерства.

15. Установление критериев достижения целей раздела по содействию занятости.

Новациями в колдоговорной кампании 2016 года являются:

включение обязательства регионального правительства при оказании финансовой и иной поддержки организациям учитывать в качестве основных критериев ситуацию с выплатой заработной платы, *участием в системе социального партнерства*, соблюдением законодательства о труде, выполнением обязательств коллективных договоров, соглашений (Республика Карачаево-Черкесия, Краснодарский, Пермский и Красноярский края, Воронежская, Белгородская, Свердловская области);

содействие распространению принципов социального партнерства в организациях с участием инвестиционных компаний, в том числе на стадии подписания инвестиционных соглашений (Смоленская, Воронежская, Оренбургская области);

принимать меры по легализации заработной платы работников коммерческих организаций, рекомендовать учредителям (участникам) коммерческих организаций включать в договоры с руководителями организаций положения об ответственности за допущенную задолженность по выплате заработной платы (Вологодская область);

в Санкт-Петербурге стороны договорились о системе показателей (региональные стандарты достойного труда), отражающих уровень жизни трудоспособного населения, и обязуются содействовать достижению их значений.

Вопросы социального обеспечения в соглашениях.

Анализ отраслевых соглашений выявил тенденцию сокращения положений о дополнительных мерах социальной защиты, не предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Только 30% отраслевых и региональных соглашений содержат пункты о заключении Соглашений между территориальными организациями профсоюзов и территориальными отделениями Пенсионного фонда РФ в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, а также выявления результатов процедуры специальной оценки условий труда на пенсионные и социальные права. Хотя данный вопрос и его последствия широко обсуждались в 2016 году. Материалы Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по социальным гарантиям от

25.10.2016 года, направлены в членские организации ФНПР и выложены на сайт ФНПР.

В коллективных договорах содержатся положения о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ), в т.ч. с участием представителей первичных профсоюзных организаций. Однако следует отметить, что ситуация по отношению с прошлым годом не изменилась – график проведения СОУТ отражен только в 40% соглашений.

Как и в прошлые года наиболее распространенными дополнительными мерами социальной поддержки работников за счет средств работодателей являются: финансовая поддержка малоимущих, многодетных и неполных семей, осуществление единовременных выплат при рождении детей и выходе работников на пенсию, полная или частичная оплата содержания детей в детских дошкольных учреждениях, материальные выплаты к очередному отпуску, помощь в оплате жилищно-коммунальных услуг, а также в приобретении или строительстве жилья.

Меньше половины отраслевых и региональных соглашений содержат положения о принимаемых мерах по созданию условий для приема пищи работникам.

На том же уровне, по сравнению с 2015 годом, в ряде отраслей и регионов работодатели реализуют профилактические мероприятия по противодействию распространения курения, наркомании и алкоголизма среди работников, информационно-образовательные мероприятия и меры по ликвидации дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников.

Диспансеризация населения согласно законодательству стала обязательной и в коллективные соглашения с 2015 года включаются пункты о содействии в проведении диспансеризации работников и организации дополнительных медицинских осмотров за счет средств работодателей. Если в прошлом году данный пункт отмечался только в 30% договоров, то за 2016 год тенденция сильно изменилась. Повсеместно в соответствии с кол. договорами и соглашениями работодатель предоставляет условия для прохождения работниками периодических медицинских осмотров, диспансеризации, беспрепятственно отпускает работников для их прохождения с сохранением среднего заработка.

Все заключенные отраслевые и региональные соглашения содержат обязательства работодателей по созданию условий для отдыха и лечения работников и членов их семей: участию в финансировании стоимости путевок в загородные детские оздоровительные лагеря для детей работников и санаторно-курортного лечения и оздоровления для сотрудников; принятию мер по подготовке и организации отдыха детей и подростков, оказанию финансовой поддержки оздоровительным лагерям, сохранению материальной базы детского отдыха; отчислению денежных средств на социально-культурную и спортивную работу.

К общим недостаткам проведенной коллективно-договорной кампании 2016 года можно отнести рекомендательный характер ряда норм,

установленных в коллективных договорах и соглашениях, из-за чего формулировка гарантируемых дополнительных льгот и выплат работникам позволяет не выполнять данные обязательства.

Вопросы охраны труда в соглашениях

В отраслевых и региональных соглашениях особое внимание уделено вопросам повышения качества охраны труда, создания новых эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда, сохранения и развития кадрового потенциала, в том числе в условиях реструктуризации организаций.

В ряде отраслевых и региональных соглашений предусмотрены обязательства работодателей о дополнительных социальных льготах и гарантиях работникам, по выплате за счет средств организаций единовременных пособий членам семей погибших на производстве работников, а также единовременных пособий работникам при стойкой утрате трудоспособности в результате полученных трудовых увечий, сверх установленных законодательством Российской Федерации. Также включены обязательства работодателей по проведению внеочередной специальной оценки условий труда по требованию профсоюзного органа либо обращения работника при наличии нарушений охраны труда, или неудовлетворительных условий труда, по организации регулярных проверок состояния охраны труда в организациях, обеспечению эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда, по контролю за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

По информации Российского профсоюза работников культуры отраслевые соглашения и коллективные договоры устанавливали гарантии осуществления права на охрану труда и направлены на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Стороны совместно осуществляли контроль за выполнением организациями отрасли требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников культуры; выполнением работодателями условий коллективных договоров, оглашений в сфере охраны труда

Определенный опыт по этому направлению накоплен:

в республиках - Башкортостан, Бурятия, Карелия, Саха (Якутия), Татарстан;

в краях - Краснодарском, Ставропольском;

в областях - Астраханской, Белгородской, Владимирской, Орловской, Санкт-Петербургской и Ленинградской области, Новгородской, Московской, Оренбургской, Орловской, Саратовской, Сахалинской, Свердловской, Смоленской, Тамбовской, Тверской, Челябинской.

В отраслевых и региональных соглашениях особое внимание уделено вопросам повышения качества охраны труда, улучшения рабочих мест, укрепления материальной базы учреждений культуры, сохранения кадрового

потенциала, в том числе в условиях реструктуризации учреждений и оптимизации численности.

По информации структурных организаций Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, обязательства отраслевого соглашения и коллективных договоров по охране труда, в основном, выполнялись.

Выполнение соблюдения обязательств по охране труда находились под контролем уполномоченных по охране труда. В 2016 году проводилась работа по обучению уполномоченных по охране труда.

На регулярной основе на предприятиях проводились проверки состояния охраны труда, промышленной безопасности с привлечением представителей профсоюзов. Так, в группе компаний «ЛУКОЙЛ» 95% рабочих мест охвачены проведением СОУТ, итоги проведения которой показали, что более 63% рабочих мест обеспечены оптимальными и допустимыми условиями, на остальных продолжаются работы по улучшению.

Профсоюзные организации активно вовлечены в процесс общественного контроля и контроля выполнения условий коллективных договоров по охране труда. В соответствии с коллективными договорами работники обеспечены спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты.

По информации ОАО «Сургутнефтегаз», при непосредственном участии профсоюзных организаций изменены и дополнены нормы бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работника.

Локальный уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

По состоянию на 31 декабря 2016 года система коллективно-договорного регулирования ФНПР включала 134745 коллективных договоров, из них 34077 коллективных договоров было заключено в 2016 году. Общее количество коллективных договоров значительно сократилось, особенно в Профсоюзе работников народного образования и науки Российской Федерации (-1317), Профсоюзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (-303), Профсоюзе работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (-391), Общероссийском профсоюзе работников жизнеобеспечения (-225), что связано со структурными изменения в отраслях. В 2016 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации увеличился на 0,2 п.п. по отношению к итогам 2015 года и составил 92,5%. Охват коллективными договорами работников организаций, в которых действуют организации профсоюза увеличился на 0,7 п.п. и составил 94,5%. Наибольший процент охвата (98% и более) отмечается в организациях

следующих общероссийских профсоюзов: Общероссийский профсоюз авиационных работников, Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Российский, Профсоюз железнодорожников и транспортных строителей, Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности, Профсоюз работников общего машиностроения Российской Федерации, Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

Инициаторами заключения коллективных договоров, как правило, являются первичные профсоюзные организации. Средняя продолжительность переговорного процесса составляет два – три месяца. Коллективные договоры в большинстве случаев заключаются сроком на два – три года.

В 2016 году **продлен срок действия** каждого десятого коллективного договора. На протяжении многих лет не меняется доля коллективных договоров, срок действия которых продлевается, что фактически свидетельствует о том, что не менее трети первичных профсоюзных организаций предпочитают продление срока действия коллективного договора реальным коллективным переговорам. При этом, как правило, срок действия коллективных договоров продлевается без учета реально меняющихся условий, в том числе минимальных гарантий по оплате труда. Чаще всего срок действия коллективных договоров продлевается в организациях с иностранными инвестициями (более 60%) и в инновационных и малых предприятиях (более 30%). Среди регионов лидерами являются Республики Карелия и Марий Эл, Курганская и Новосибирская области - более 30% продленных коллективных договоров. Каждый четвертый коллективный договор продлен в Амурской области и Владимирской областях и Республики Дагестан.

Коллективные переговоры на локальном уровне в 2016 году

Продолжались попытки отдельных работодателей оказать давление на профсоюзные комитеты, создать иной представительный орган для заключения коллективного договора, так ФКП «Аэропорты Севера» под давлением генерального директора прошла конференция работников, на которой был избран представительный орган работников из 5 человек, трое из них были представителями работодателя (одни из руководителей на предприятии). Только вмешательство ЦК ОПАР позволило решить вопрос в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Профсоюз здравоохранения отметил случаи отказа представителя работодателя от ведения переговоров по заключению коллективного договора на новый срок; также имелись случаи препятствия деятельности первичной организации профсоюза - председателю профкома был вынесен

выговор за отсутствие на рабочем месте в момент участия в работе профсоюзной конференции (Санкт-Петербург).

Вопросы охраны труда в коллективных договорах.

В ходе колдоговорной кампании действия профсоюзных организаций были направлены на сохранение рабочих мест с безопасными условиями труда. Сторонами социального партнёрства в коллективных договорах предусмотрены меры по улучшению условий труда работающих, обеспечению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Практически все коллективные договоры содержали обязательства, направленные на развитие производства, повышение эффективности и качества труда, улучшение условий и охраны труда.

По информации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в коллективных договорах предприятий авиационной промышленности реализованы основные положения раздела «Охрана труда и здоровья трудящихся» отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014- 2016 годы, в которое включены повышенные по отношению к действующему законодательству положения.

Так, в АО «Мичуринский завод «Прогресс», достигнуты договоренности о выдаче молока работникам за наличие, а не за превышение показателей факторов производственной среды

В ПАО «ВАСО», ПАО «Корпорация «Иркут», АО «СЭГЗ», «НАЗ имени В.П. Чкалова» - филиал ПАО «Компания «Сухой», АО «Авиастар-СП», Филиал ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им.Ю.А.Гагарина» и другие при формировании коллективного договора на 2015-2017 годы были достигнуты договоренности о сохранении повышенных по отношению к действующему законодательству гарантий и компенсаций работающим во вредных и (или) опасных условиях труда. Так, например, в НАЗ «Сокол» - филиал АО «РСК «МиГ» при классе 3.4 будет установлен максимальный размер доплаты к тарифной ставке (окладу) и составит 36%. Кроме того, этим же категориям работников будут устанавливаться дополнительные отпуска большей продолжительности, чем установлено законодательством.

В АО «Смоленский авиационный завод», ПАО «Казанский вертолетный завод», ПАО «Машзавод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург», АО «Уральский турбинный завод», г.Екатеринбург и др. в КД установлен контроль качества принимаемой каждой партии спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, комиссией, созданной на предприятии, в состав которой входят представители работодателя и профсоюзного комитета.

По информации Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации практически все коллективные договоры содержат обязательства, направленные на развитие производства, повышение эффективности и

качества труда, улучшение условий охраны труда, предоставление дополнительных льгот и гарантий в сфере труда. В вопросах охраны труда в колдоговорах особое внимание уделяется обеспечению работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Проводятся медицинские осмотры.

По информации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в коллективных договорах предусматривался и ряд основных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- проведение диспансеризации за счет средств работодателя;
- обеспечение путевками на санаторно-курортное лечение, оздоровительный отдых;

- разработка мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников;

- создание комиссий по охране труда.

По информации Алтайского краевого союза организаций профсоюзов отраслевые крайкомы совместно с первичными профсоюзными организациями контролировали выполнение обязательств коллективных договоров.

В 2016 году в агропромышленном комплексе возникали трудности при выполнении обязательств, требующих финансовых затрат работодателя на приобретение сертифицированных СИЗ, проведение медицинских осмотров и специальной оценки условий труда. Несмотря на меры, предпринимаемые профсоюзами, эти вопросы не всегда удаётся урегулировать. Например, обеспеченность работников сертифицированными СИЗ в Романовском районе составляет только 48,5%.

По информации Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Амурской области» в большинство коллективных договоров были включены:

- планы мероприятий по охране труда,
- перечни должностей работников, занятых с вредными условиями труда, и имеющими право на дополнительные дни отдыха и сокращенный рабочий день;

- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам и т.п.

Органами, осуществляющими управление в сфере образования, образовательными организациями были созданы совместные комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых входят на паритетных началах представители администрации, профессиональных союзов, иных представительных органов. Администрации и профсоюзные комитеты образовательных учреждений ежегодно заключают между собой соглашения по охране труда, выполнение которых оформляется протоколом.

Специальная оценка труда в учреждениях и организациях области проводилась поэтапно. Из информации к отчету обкома профсоюза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания: в бюджетных учреждениях области СОУТ проведена частично в 5 организациях, с количеством рабочих мест 352, и только на 68 рабочих местах установлен класс вредности 302, на 17 рабочих местах установлен класс вредности 3,3, но при этом по итогам проведенной СОУТ снижен дополнительный отпуск 29 работникам, 40 работникам снижены доплаты за вредные условия труда. В целях активизации и привлечения внимания профактива к результатам проведенной СОУТ, данный вопрос был рассмотрен на президиуме областной организации профсоюза.

В течение 2016 года ФПАО и ее членскими организациями уделялось, как и прежде, большое внимание повышению эффективности и качества коллективных договоров. В этих целях оказывалось практическое и методическое содействие в заключении коллективных договоров первичным профсоюзным организациям, осуществлялась правовая экспертиза коллективных договоров, проводились обучающие семинары по проблемам коллективно-договорного регулирования. Многие областные отраслевые комитеты и организации профсоюзов организовывали выездные заседания, на которых представляли рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров и разработке текста коллективного договора.

По информации Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Брянской области» в 2016 году Федерацией профсоюзов и ее членскими организациями проводился мониторинг результатов проведения специальной оценки условий труда на предприятиях и в организациях и участия отраслевых органов профсоюзов в осуществлении контроля за соблюдением действующего законодательства при проведении СОУТ. По итогам проведения мониторинга отмечается, что, например, на предприятиях машиностроения, где действуют профсоюзные организации, до 20% работников при проведении СОУТ потеряли те или иные льготы и гарантии. Вместе с тем благодаря действию профсоюзных организаций, через коллективные договоры эти льготы удалось сохранить.

Несмотря на некоторое снижение травматизма с тяжелыми последствиями на производстве на территории области (за 12 месяцев 2016 года по сравнению с 2015 годом – сокращение на 19 %), его уровень остается достаточно высоким.

За отчетный период в Брянской области произошло всего 286 несчастных случаев, в том числе 26 - со смертельным исходом, 31 - тяжелых. Все они расследовались с участием технических инспекторов ФПБО и отраслевых профсоюзов. Областными комитетами отраслевых профсоюзов велась работа по заключению коллективных договоров в организациях и на предприятиях, включению в них гарантий в сфере охраны труда, а также по экспертизе проектов локальных нормативных актов и проектов соглашений по вопросам охраны труда. При заключении коллективных договоров в раздел «Охрана труда» включаются обязательства работодателя о приведении условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, проведению специальной

оценки условий труда, о включении в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей профсоюзов.

По информации Союза «Иркутское областное объединение организаций профсоюзов» в коллективных договорах содержались обязательства, не регулируемые трудовым законодательством. В некоторые из них включены обязательства по выплатам за счет средств организаций единовременных пособий членам семей погибших на производстве работников, при стойкой утрате их трудоспособности в результате полученных трудовых увечий, а также сохранению повышенных гарантий и компенсаций работающим во вредных или опасных условиях труда, сверх установленных законодательством Российской Федерации.

По информации Калмыцкого республиканского союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Калмыкии» в профсоюзной организации ООО «Ростелеком-Розничные сети» республики членство в профсоюзе уменьшилось на 16 работников, которые были сокращены вследствие модернизации производства и оптимизации бизнес-процессов на предприятии. В данной организации действует «Положение о социально-трудовых гарантиях и льготах работников ООО «Ростелеком-Розничные сети».

Во всех первичных профсоюзных организациях заключены договоры об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с ФЗ № 125 от 24.07.1998 г. Проводится работа по специальной оценке условий труда для установления работникам гарантий и компенсаций в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По информации Камчатского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Камчатки» коллективные договоры включают в значительное количество приложений, в том числе: о премировании, о вознаграждении за выслугу лет, о дополнительном отпуске, о работе во вредных условиях труда, о медицинских осмотрах, об обеспечении работников спецодеждой, об установлении доплат до среднего заработка при наступлении временной нетрудоспособности за счет средств работодателя и прочее. В 2016 году в сфере жилищно-коммунального хозяйства в период реорганизации и банкротства предприятий были сохранены все льготы и гарантии.

По информации Костромского областного союза «Федерация организаций профсоюзов Костромской области» в целях реализации государственной политики в области охраны труда на территории Костромской области, снижения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях, создания безопасных условий труда на рабочих местах, утверждена подпрограмма «Улучшение условий и охраны труда в Костромской области» к государственной программе Костромской области «Содействие занятости населения Костромской области», утвержденной постановлением администрации Костромской области от 31.07.2014 года № 315-а.

По информации Курганского областного союза организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области» за 12 месяцев 2016 года в целях эффективной реализации государственной политики в вопросах улучшения условий и повышения безопасности труда, соблюдения трудовых прав работников профсоюзные организации реализовывали основные направления деятельности, определенные постановлением Совета ФПКО «О работе профсоюзных организаций Курганской области по обеспечению права работников на безопасные условия труда». В течение года вопросы охраны труда рассматривались на заседаниях коллегиальных органов ФПКО и в членских организациях.

Во все правовые акты социального партнерства включен раздел «Охрана труда». При проверках качества выполнения обязательств раздела «Охрана труда» коллективных договоров установлено более 300 нарушений:

- в бюджетных организациях ввиду недостаточного финансирования обязательства сторон выполняются на 80%;
- не предусмотрено стимулирование деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

В соответствии с коллективными договорами организаций при проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) в состав комиссии включались представители профсоюзной организации и на основании их мотивированного мнения в учреждениях здравоохранения была проведена внеплановая СОУТ, по результатам которой 200 работникам вернули дополнительные дни к отпуску.

По информации Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов» одним из направлений работы областной организации профсоюза строителей стал поиск партнеров для решения данной проблемы, и их нашли в лице саморегулируемых организаций и Главного управления строительного надзора Московской области. Проводились совместные проверки, в ходе которых выявлялись причины производственного травматизма, оказывалась практическая помощь работодателям и инженерно-техническому персоналу. Продолжалась работа по проведению постоянно действующих семинаров по охране труда с уполномоченными (доверенными) лицами с выездом на предприятия отрасли.

В соответствии с коллективными договорами для организации совместных действий работодателей и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на предприятиях радиоэлектронной промышленности созданы комитеты по охране труда. Проводились ежеквартальные производственные совещания «День охраны труда на предприятии» и выделялись средства на мероприятия по охране труда, в соответствии с ежегодно утверждаемым планом-соглашением по охране труда. Проводилась специальная оценка условий труда в соответствии с законодательством и результаты доводились до сведения работников. Для всех поступающих на

работу лиц проводился инструктаж по охране труда, организовано обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Организовано проведение за счет средств предприятия медицинских осмотров для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществлялся контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах. Рассматривались споры, связанные с нарушением законодательства об условиях охраны труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за вредные и опасные условия труда.

По информации Новосибирского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Новосибирской области» в соответствии с коллективным договором по Федеральному государственному унитарному предприятию «Охрана» МВД России по Новосибирской области за 2016 год введена должность ведущего специалиста по охране труда. Работники предприятия обеспечены производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами. При приеме на работу на должности стрелок, стрелок наряда реагирования, боец подвижного наряда, стрелок-водитель, водитель, электромонтер кандидаты в обязательном порядке проходили медицинский осмотр за счет средств работодателя. Кроме того, указанная категория работников ежегодно проходит периодический медицинский осмотр также за счет средств работодателя. В 2016 году периодический медицинский осмотр прошли 1761 работник, предварительный медицинский осмотр 235 работников. В связи с внесением изменений в ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 №77-ФЗ «О ведомственной охране», работники военизированной охраны проходят химико-токсикологическое и дактилоскопическое исследование. Во 2 полугодии 2016 года 473 работника прошли данное исследование.

В соответствии с разделом «Охрана труда» коллективных договоров, за счет средств работодателей обеспечивалась выдача работникам спецодежды по установленным нормам, ее стирка и глажение; аптечные работники в течение года прошли медицинский осмотр; на период вспышки ОРЗ и гриппа была проведена вакцинация и витаминизация специалистов.

По информации Союза «Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области» в первичных профсоюзных организации АО «Орский машиностроительный завод», ООО «Оренбургский радиатор», ЗАО «Механический завод» действовали коллективные договоры. Обязательства коллективных договоров по гарантиям, компенсациям и льготам работникам в данных организациях в основном выполнялись.

В 2016 году по информации Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в учреждениях все коллективные договоры прошли регистрацию в органах по труду. При разработке проектов коллективных договоров не возникали проблемы, связанные с нарушением колдоговорного процесса. Экспертиза

заключаемых коллективных договоров проводилась внештатными правовыми инспекторами труда и органами по труду. В соответствии с Положениями об оплате труда, являющимися приложениями к колдоговорам, производились доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в ночное время и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

По информации Территориального союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» выполнение обязательств коллективных договоров в области условий и охраны труда контролировались техническими инспекторами труда, в т.ч. внештатными, уполномоченными лицами по охране труда профессиональных союзов.

Коллективными договорами организаций предусматривались мероприятия по улучшению условий и охраны труда, а их финансирование осуществлялось, в основном, в достаточных объемах. Однако в среднем на одного работника на охрану труда в области расходуется в год 5,8 тысяч рублей, что почти вдвое ниже среднего показателя по стране.

На 1 января 2017 года в 1056 организациях, где имеются первичные профорганизации, проведена специальная оценка условий труда на 34667 рабочих местах, т.е. на 60,3 % от их общего числа.

По информации СОО «Федерация профсоюзов Свердловской области» важным направлением деятельности профсоюзов является охрана труда.

Основу системы профсоюзного контроля охраны труда составляют техническая инспекция труда и уполномоченные по охране труда профсоюзов. 25 штатных технических инспектора труда профсоюзов и порядка 13000 уполномоченных по охране труда представляют профсоюзные комитеты в подразделениях организаций области, многие из них активно осуществляют постоянный контроль за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

Сохранилась практика проведения мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда с проведением совещаний, семинаров и круглых столов с участием профактива органов государственной власти, надзора и контроля, науки и специалистов по охране труда организаций.

В рамках данных мероприятий выпускаются тематические плакаты, проводится анкетирование работников по актуальным темам. Анкетированием по обеспечению средствами защиты в 2016 году были охвачено более 5435 работников. Результаты анкетирования размещены на сайте Федерации профсоюзов Свердловской области.

В отчетном периоде сохранилась практика проведения совместных с областной прокуратурой проверок соблюдения законодательства об охране труда в муниципальных и бюджетных организациях, расположенных на территории муниципальных образований. Проверки проведены в Невьянском ГО, ГО Среднеуральск, Сысертском ГО, Североуральском ГО, Новолялинском ГО, Шалинском ГО, ГО Красноуфимск, Нижнетуринском ГО, МО город Алапаевск, МО город Каменск-Уральский. По результатам

проверок внесены акты прокурорского реагирования, направлены представления технических инспекторов труда на устранения выявленных нарушений.

Весь год профсоюзы Свердловской области вели работу по минимизации негативных социальных последствий от внедрения закона «О специальной оценке условий труда».

Благодаря усилиям профсоюзов Свердловской области рабочие места водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования включены в Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей (Пост. Правительства РФ от 14.12.2016 г. № 1351).

По информации Союза «Федерация профсоюзов Республики Татарстан» на условиях и в порядке, предусмотренными коллективными договорами, работодателям организаций текстильной и лёгкой промышленности, строительства и промышленности строительных материалов рекомендовано предоставлять женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

В числе наиболее значимых направлений в рамках социального партнерства в коллективных договорах и соглашениях предусмотрено решение задач по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятиях и в организациях муниципальных образований республики.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работников в коллективных договорах и территориальных соглашениях предусмотрены:

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- организация медицинского осмотра в соответствии с поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам;
- создание служб охраны труда (или введение должности специалиста по охране труда);
- своевременная выдача работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

В рамках реализации территориальных соглашений в 45 муниципальных образованиях приняты и реализуются территориальные программы улучшения условий и охраны труда.

Во все коллективные договоры включен раздел по охране труда, в котором предусмотрены меры по снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию безопасных условий труда, среди них:

- проведение диспансеризации за счет средств работодателя;
- обеспечение путевками на санаторно-курортное лечение;
- проведение специальной оценки условий труда;
- разработка мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

Неотъемлемым приложением к коллективным договорам являлись «Соглашения по охране труда», в соответствии с которыми реализовывались мероприятия по профилактике производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

По информации Тверского регионального союза организаций профсоюзов «Федерация тверских профсоюзов» продленные на 2016 год коллективные договоры являются нормативными актами, не потерявшими своей актуальности, поскольку в них подробно прописаны вопросы выплат стимулирующего и компенсационного характера, режима труда и отдыха, по технике безопасности и охране труда, по дополнительным гарантиям при высвобождении работников.

По информации Челябинского областного союза профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области» в ходе колдоговорной кампании 2016 года отработывались вопросы проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) и предоставления по её результатам льгот и компенсаций. В профсоюзных организациях, где СОУТ была поставлена на контроль, удалось установить льготы и компенсации в большем размере. По результатам проведённой на предприятиях специальной оценки условий труда в ходе колдоговорной кампании 2016 года в 16 коллективных договорах организаций ГМПР установлена градация доплат за условия труда в зависимости от класса (подкласса) вредности от 4 до 30%, дополнительные оплачиваемые отпуска свыше установленных 7 календарных дней прописали 17 организаций.

В организациях ДОРПРОФЖЕЛ ЮУЖД осуществляется постоянный контроль за состоянием охраны труда, реализацией программ по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма во всех структурах, работающих на полигоне дороги.

В практику работы областной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов вошло ежегодное участие в месячнике по охране труда. Такой опыт есть в ООО «Дюккерхофф Коркино Цемент».

В большинство коллективных договоров были включены обязательства сторон по охране труда, предоставлению гарантий и компенсаций работникам, выполнение которых контролировалось профорганизациями.

На «Златоустовском машиностроительном заводе» существовала практика заключения соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией. Этот документ содержит перечень мероприятий, позволяющих снизить показатели вредных факторов, улучшить условия труда на каждом рабочем месте и повысить производительность труда.

Права и гарантии профсоюзных органов. Гарантии профсоюзной деятельности.

Практически все отраслевые соглашения содержат гарантии деятельности профсоюзов и его выборных органов в организациях.

Основные гарантии представителям профсоюзов в соглашениях:

- не препятствие представителям организации профсоюза в посещении учреждений для реализации уставных целей и задач и предусмотренных действующим законодательством прав;

- освобождение от основной работы членов выборных коллегиальных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации;

- работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов первичных организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- оплата труда председателей первичных профсоюзных организаций на условиях, предусмотренных коллективными договорами.

Анализ соглашений на федеральном уровне и коллективных договоров показывает наличие в отдельных правовых актах дополнительных позитивных норм, создающих условия для осуществления профсоюзной деятельности. Вместе с тем, положения пункта 7.8. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы на практике в отдельных организациях не соблюдаются. В частности, в филиале АО «Архбум» в Истринском районе Московской области, представители работодателя вынудили работников подать заявления о выходе из Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации под угрозой наказаний. В отношении работников, объединившихся против давления представителей работодателя, стали применяться санкции дисциплинарные и экономические, в том числе увольнение за «систему нарушений» (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ). После того, как профсоюз встал на защиту трудовых прав работников работодатель обратился в суд, требуя признать первичную профсоюзную организацию нелегитимной.

В ЗАО «РААЗ АМО ЗИЛ» в г. Рославле Смоленской области (Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ) в нарушение статьи 1 Конвенции МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, пунктов 12, 13 раздела IV. Рекомендации МОТ № 143 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях, пункта 5 статьи 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченное лицо работодателя ограничило право профсоюзного представителя – председателя профкома на посещение рабочих мест членов профсоюза, заблокировав пропуск для прохода на территорию завода.

*Подготовлено Департаментом социально-
трудовых отношений и социального партнёрства
Аппарата ФНПР совместно с Департаментом социального развития Аппарата ФНПР,
Технической инспекцией труда ФНПР, Правовым департаментом Аппарата ФНПР*

Федерация профсоюзов Свердловской области

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.03.2017

№ 9-3

г. Екатеринбург

Об итогах работы членских организаций
по заключению коллективных договоров
и соглашений в 2016 году

Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области отмечает, что по данным членских организаций ФПСО на 31 декабря 2016 года 89,6% профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 98% 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 99,4% в организациях народного образования и науки, в здравоохранении – 97,2%, 95,8% в отрасли культуры, среди работников госучреждений и общественного обслуживания – 99,2%.

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, президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отчет о колдоговорной кампании в Федерации профсоюзов Свердловской области за 2016 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 2017 года.

4.4. Подготовить и направить в Федерацию профсоюзов списки профсоюзных организаций, у которых заканчивается срок действия коллективных договоров в IV квартале 2017 года или в I квартале 2018 года.

Срок: август 2017 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 Свердловской области» (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 2017 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. Постоянной комиссии Совета Федерации профсоюзов Свердловской области по защите экономических прав трудящихся (председатель комиссии Л.Г. Куминов) на своём заседании рассмотреть вопрос: «Об оказании содействия в создании единого представительного органа между Объединенным профсоюзом сотрудников органов внутренних дел Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ для ведения переговоров и заключению Соглашения с руководством ГУ МВД РФ по Свердловской области».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя ФПСО Киселева А.М.

Председатель Федерации профсоюзов

А.Л. Ветлужских

ОТЧЁТ
об итогах коллективно-договорной кампании
в территориальном объединении организаций профсоюзов за 2016 год
(по состоянию на 31 декабря 2016 года)

Федерация профсоюзов Свердловской области

Раздел I

	№ строки	Всего	в том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности	
			государственная/ муниципальная	негосударственная
1	2	3	4	5
Количество первичных профсоюзных организаций	01	3758	3313	445
• в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	01.1	52	-	52
Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров)	02	389	309	80
• в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	02.1	17	-	17
Количество колдоговоров, всего: <i>(сумма строк 03.1, 03.2, 03.3)</i> в том числе:	03	3369	3003	366
• колдоговоров, заключённых в отчётном году	03.1	909	841	68
• колдоговоров, заключённых в предыдущие годы	03.2	2262	1992	270
• колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продлённых на новый срок в отчётном году	03.3	198	170	28
Количество колдоговоров, прошедших уведомительную регистрацию	04	3369	3003	366
Количество колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	05	622	290	332
Количество колдоговоров, в которых установлена индексация заработной платы в организации	06	300	160	140

Раздел II

	№ строки	Всего
Количество соглашений, всего (сумма строк 07.1 – 07.3) из них:	07	94
• региональных трёхсторонних	07.1	1
• территориальных трёхсторонних	07.2	30
• о региональной минимальной заработной плате	07.3	1
Наличие иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	08	62
Количество организаций, в которых действует соглашение о минимальной заработной плате	09	3674
Численность работников организаций, в которых действуют организации профсоюза, всего: в том числе на которых распространяется действие:	10	640273
• колдоговоров	10.1	612711
• региональных трёхсторонних соглашений	10.2	476597
• территориальных трёхсторонних соглашений	10.3	320675
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	10.4	630715
Численность работающих членов профсоюза, всего: в том числе на которых распространяется действие:	11	441352
• колдоговоров	11.1	432637
• региональных трёхсторонних соглашений	11.2	377811
• территориальных трёхсторонних соглашений	11.3	279824
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	11.4	425354

Председатель Федерации профсоюзов
Свердловской области

_____ А. Л. Ветлужских

«27» февраля 2017 года

Н.Н.Ильина
(343)371-22-66

ИНФОРМАЦИЯ
о наличии действующих коллективных договоров
и соглашений на 31 декабря 2016 года

№№	Обкомы профсоюзов	Наличие		Число органи- заций	Численность работников, охваченных колдоговорами, всего, в т.ч. членов профсоюза, чел.	% охвата колдоговорами	
		кол- дого- воров	согла- шений			по количеству организаций	по членам проф- союза
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	терком профсоюза авиарботников	3	1	8	6375/2599	37,5	96,1
2.	горно-металлургического профсоюза	54	2	64	125233/83952	84,3	98,7
3.	дорпрофсоюз на Свердловской ж.д.	19	4	141	51177/42158	100,0	100,0
4.	машиностроителей РФ	16	2	14	12546/3700	100,0	100,0
5.	трудящихся авиационной промышленности	6	1	6	25062/17875	100,0	100,0
6.	работников автотранспорта и дорожного хозяйства	17	3	20	10684/6265	85,0	98,5
7.	работников агро- промышленного комплекса РФ	177	17	179	27248/16936	98,8	99,0
8.	работников природно- ресурсного комплекса РФ	7	2	6	852/332	85,7	89,4
9.	работников госучреждений и общественного обслуживания РФ	225	26	279	31011/10022	80,6	85,9
10.	работников здравоохранения РФ	137	2	147	70075/26787	93,1	91,4
11.	работников культуры	316	36	370	12798/12697	85,4	99,2
12.	работников лесных отраслей РФ	18	3	21	4700/2030	85,7	100,0
13.	работников ЖКХ, бытовых и промышленных предприятий	103	2	103	22527/16806	100,0	100,0
14.	работников народного образования и науки РФ	2158	54	2178	115586/72837	99,0	99,4
15.	работников оборонной промышленности	14	1	14	41704/24919	100,0	100,0
16.	работников потребкооперации и предпринимательства	9	2	14	2119/1621	64,3	100,0
17.	работников радиоэлектронной промышленности	7	1	6	9715/6975	100,0	100,0
18.	работников связи	7	1	26	10241/5263	100,0	100,0

19.	работников среднего и малого бизнеса	4	1	15	787/486	26,6	61,7
20.	работников строительства и пром, стройматериалов РФ	22	2	32	14986/7852	68,7	96,0
21.	работников физ. культуры, спорта и туризма РФ	7	2	26	900/427	26,9	47,4
22.	работников торговли, общественного питания	2	-	9	689/689	22,2	100,0
23.	работников химических отраслей промышленности	8	1	9	4507/3161	88,9	100,0
24.	работников Всероссийского «Электропрофсоюза»	39	3	50	14459/13505	78,0	93,4
25.	работников инновационных и малых предприятий	2	1	16	778/207	12,5	93,0

Резолюция IX съезда ФНПР

Достойная заработная плата – основа благосостояния России!

Конституция Российской Федерации провозгласила нашу страну социальным государством, политика которого направлена на создание условий для достойной жизни и свободного развития человека. Одним из основных условий, необходимых для достойной жизни и свободного развития человека, является достойная заработная плата.

Профсоюзы считают, что достойная заработная плата должна обеспечивать удовлетворение основных материальных, социальных, культурных и духовных благ, а также экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Основной причиной, препятствующей обеспечению права каждого работника на достойную заработную плату, является низкий размер минимальной государственной гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда с 1992 года привязан к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, который вводился на период преодоления кризисного состояния экономики как минимально допустимая граница потребления основных благ и услуг. При этом Правительство России тормозит реализацию норм трудового законодательства не только по установлению МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, но и по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы.

Профсоюзы обеспокоены резким ростом цен на потребительские товары и услуги, сохранением зависимости потребительского рынка от импортной продукции, резкой девальвацией национальной валюты. В совокупности эти факторы ведут к серьезному уменьшению реальной заработной платы работников.

Профсоюзы считают, что прожиточный минимум должен быть базой для установления размеров социальных пособий, а не заработной платы. Основой для установления минимальной государственной гарантии по оплате труда должен стать минимальный (восстановительный) потребительский бюджет, который обеспечит не только удовлетворение основных материальных, но и социальных, культурных и духовных потребностей работника.

Профсоюзы уверены, что повышение покупательной способности заработной платы увеличит доходную базу бюджетов, снизит бюджетные расходы на социальные пособия, трансферты регионам и во внебюджетные фонды; будет способствовать повышению потребительского спроса на товары и услуги; обеспечит рост сбережений и инвестиций, создав необходимую основу для развития отечественного производства.

Съезд ФНПР:

обращает внимание Правительства Российской Федерации на необходимость обеспечения повышения реальной заработной платы и установления минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в ближайшей перспективе;

требует безусловного выполнения указов Президента Российской Федерации в части увеличения заработной платы работников бюджетной сферы, не допуская интенсификации труда работников и искусственного занижения целевых показателей по заработной плате;

настаивает на ускорении установления Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы и базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей в государственных и муниципальных учреждениях;

считает необходимым добиваться установления размеров минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням квалификации) на уровне не ниже МРОТ;

предлагает Правительству Российской Федерации совместно с профсоюзами и работодателями разработать и установить порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины минимального потребительского бюджета.

Достойная заработная плата – устойчивое экономическое развитие!

Резолюция IX съезда ФНПР

Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости

Развитие института социального диалога – прямой интерес общества и государства. Без участия сторон социального партнерства не может быть сформирована модель устойчивого экономического развития.

Вместе с тем интересы работников и работодателей не всегда учитываются при принятии нормативных правовых актов в сфере труда и документов, определяющих направление развития экономики. В настоящее время отсутствуют механизмы согласования интересов сторон социального партнерства в рамках действующих международных организаций региональной экономической интеграции.

Эффективность системы социального партнерства зависит от вовлеченности и степени участия в ней представителей работников и работодателей. На практике часть работодателей отказываются участвовать в коллективных переговорах и присоединяться к заключенным соглашениям. Уклоняясь от социального партнерства, работодатели фактически отказываются от согласования своих интересов с интересами работников, тем самым подрывая основы социальной стабильности в обществе.

На государственном уровне должны быть созданы условия, при которых соблюдение принципов социального партнерства более выгодно, чем их игнорирование. Компании с государственным участием должны стать флагманами в осуществлении социального партнерства.

Решения трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений должны стать обязательными для органов государственной власти и органов местного самоуправления при принятии документов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения.

ФНПР намерена добиваться реализации принципов достойного труда и обеспечения социальной справедливости на основе социального партнерства.

Съезд ФНПР:

настаивает на обязанности органов государственной власти и органов местного самоуправления обеспечивать укрепление и развитие социального партнерства;

указывает на необходимость формирования институтов социального партнерства на наднациональном уровне в рамках межгосударственных экономических интеграционных образований и международных экономических договоров;

предлагает придать решениям трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений статуса обязательных для выполнения органами государственной власти и органами местного самоуправления, в том числе при принятии нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений;

настаивает на установлении конкретных мер, повышающих заинтересованность работодателей к участию в системе социального партнерства;

подтверждает необходимость формирования единых требований профсоюзов, выдвигаемых при подготовке и заключении коллективных договоров и соглашений, солидарности и единства действий при проведении переговорных кампаний, осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений;

указывает на необходимость охвата социальным партнерством работников, работающих в условиях нестандартных форм занятости, в малых и средних предприятиях; трудовых мигрантов и других незащищенных категорий работников.

Эффективное социальное партнерство – надежная гарантия социальной справедливости и достойного труда!

Резолюция IX съезда ФНПР

Создание достойных рабочих мест – основное условие устойчивого экономического роста

Сырьевая модель экономики не способна обеспечить устойчивый экономический рост. Необходимо сменить вектор развития экономики России с экспорта природных ресурсов и импортозависимости на производство товаров внутри страны.

Государственная экономическая политика должна быть направлена на импортозамещение, создание новых, достойных рабочих мест, оснащенных современным оборудованием и технологиями, отвечающих безопасным условиям труда, обеспечивающих стабильную занятость и достойную заработную плату работнику в соответствии с уровнем квалификации.

Без достойного рабочего места не бывает ни высокопроизводительного труда, ни покупательского спроса, ни устойчивого экономического роста.

Одной из важнейших причин низких темпов экономического роста является нерациональное использование трудовых ресурсов. Низкий уровень менеджмента, оплаты наемного труда, качества профессионального образования, подготовки и повышения квалификации работников, устаревшее оборудование рабочих мест препятствуют развитию трудового потенциала и росту производительности труда.

Из-за отсутствия должной координации работы между ведомствами в государственных программах развития экономики, образования, содействия занятости населения отсутствует системный и согласованный подход к решению задач по созданию и модернизации рабочих мест и подготовки квалифицированных кадров.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» поставлена задача по созданию и модернизации 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году, которая была поддержана профсоюзами.

Решение задач повышения производительности труда должно достигаться путем модернизации производства, а не за счет повышения степени эксплуатации работника и сокращения издержек на труд.

Съезд призывает руководство страны проявить политическую волю и реализовать полномасштабные антикризисные меры, нацеленные на сохранение занятости квалифицированных кадров, создание достойных рабочих мест и обеспечение устойчивого экономического развития страны.

Съезд ФНПР:

настаивает на жестком согласовании целей и задач государственных программ экономического и социального развития и взаимной увязке их по исполнителям, срокам и ресурсам;

предлагает Правительству Российской Федерации возложить на Министерство экономического развития Российской Федерации ответственность за реализацию задачи, поставленной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в части создания и модернизации 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест;

отмечает необходимость включения в программы развития отраслей целевых показателей по созданию и модернизации рабочих мест с указанием сроков их достижения;

предлагает Правительству Российской Федерации совместно с профсоюзами и работодателями разработать меры по модернизации системы профессионального развития трудовых ресурсов в соответствии с задачами и требованиями экономического развития;

призывает профсоюзы на всех уровнях добиваться осуществления экономической политики, направленной на модернизацию существующих и создание новых рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой.

Достойные рабочие места – эффективная экономика!

Резолюция IX съезда ФНПР О социальной защите членов профсоюзов

Федерация Независимых Профсоюзов России последовательно настаивает на необходимости проведения преобразований в системе социальной защиты работников на основе долгосрочной и целостной социальной политики, невнятность которой сегодня, к сожалению, приводит к постоянному сокращению объема и уровня социальных гарантий.

ФНПР и ее членские организации продолжают вести работу, направленную на повышение участия и эффективности государства в проведении социальной политики, защищающей права и интересы населения страны.

В условиях снижения темпов роста ВВП, сложной политической и экономической ситуации ФНПР и ее членские организации не допустили:

- уменьшения совокупной величины ставки страховых взносов на государственное обязательное социальное страхование (30 процентов);
- консолидации внебюджетных социальных фондов;
- резкого изменения порядка обеспечения досрочными пенсиями, в том числе для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- сокращения объемов оздоровления детей в детских летних оздоровительных учреждениях загородного типа.

Поддержали основные положения Стратегии реформирования пенсионной системы страны, давшей старт новому этапу пенсионной реформы, нацеленной в основном на новое поколение и рассчитанной на длительную перспективу.

Инициировали:

- осуществление контроля над расходованием страховых средств, направленных на модернизацию здравоохранения;
- организацию совместно с социальными партнерами системной работы по защите прав работающих инвалидов;
- усиление совместной работы администрации и профсоюзных организаций по улучшению обеспечения работников горячим питанием;
- возрождение массовой культуры и спорта посредством проведения конкурсов и соревнований различных уровней.

Съезд Федерации Независимых Профсоюзов России считает важнейшей задачей добиваться:

- усиления защиты трудящихся от риска изменения материального и/или социального положения на основе развития системы обязательного социального страхования, ратификации Конвенций МОТ № 102, 130, выполнения положений, соответствующих Рекомендаций МОТ, и, в первую очередь, Рекомендации № 202 от 2012 года;

- минимизации последствий перехода на прямую выплату пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством непосредственно учреждениями Фонда обязательного социального страхования РФ, а также внедрения электронного больничного листа;
- восстановления расчетного периода не более 1 года для пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также исключения этих пособий из налогооблагаемой базы для исчисления НДФЛ;
- создания обязательного социального страхования на случай потери работы;
- обеспечения общественного и профсоюзного контроля над внебюджетными фондами, формируемыми из отчислений работников;
- создания равных условий налогообложения землепользования для государственных и негосударственных организаций в отношении объектов социальной сферы, использующихся для предоставления социальных услуг;
- обеспечения реализации права работающих и их детей на отдых и оздоровление, доступности путевок, в том числе в загородные детские оздоровительные учреждения, для семей с различными уровнями доходов;
- продолжения совместной работы с работодателями по обеспечению работающих горячим питанием.

В последнее десятилетие национальная система здравоохранения претерпела множество изменений. Благодаря активному участию ФНПР и ее членских организаций в решении вопросов социального развития удалось несколько ослабить негативные тенденции, характеризующие неудовлетворительное состояние системы здравоохранения, путем повышения ставки тарифа страховых взносов в ФОМС с 3,1% до 5,1%, поднятия уровня оснащения медицинских учреждений высокотехнологичным оборудованием, расширения объема Программы госгарантий оказания медицинских услуг, повышения заработной платы медицинским работникам.

На фоне низких показателей продолжительности жизни взрослого населения, проблемах, возникающих при реформировании здравоохранения, Съезд Федерации Независимых Профсоюзов России считает актуальными для профсоюзных организаций всех уровней следующие задачи:

- организацию контроля за доступностью медицинской помощи и ориентацию системы обязательного медицинского страхования на профилактику заболеваний и реабилитацию;
- повышение уровня качества предоставляемой медицинской помощи и создание экономических и социальных условий для предотвращения роста платных медицинских услуг;
- реализацию мер, направленных на введение страхования лекарственного обеспечения при амбулаторном лечении.

Вопросы повышения духовно-культурного уровня членов профсоюзов все чаще находятся в поле зрения ФНПР и ее членских организаций. Растет число участников спортивных и культурных мероприятий, проведенных

профсоюзами. Все больше членских организаций участвуют в конкурсах профсоюзных агитбригад.

ФНПР выступила одним из инициаторов возрождения Спартакиад трудовых коллективов Российской Федерации, финальные соревнования которых состоялись в 2011-2013 годах. Активными проводниками профсоюзного движения становятся музеи, создаваемые членскими организациями.

В целях закрепления достигнутого и обеспечения реализации новых задач Съезд Федерации Независимых Профсоюзов России для профсоюзных организаций всех уровней считает необходимым:

- повысить внимание к вопросам расширения возможностей членов профсоюзов и их семей для занятия спортом и повышения своего культурного уровня;
- усилить организацию информационно-разъяснительной работы в трудовых коллективах;
- продолжить работу по обучению профсоюзных работников всех уровней и профсоюзного актива вопросам социальной защиты.

Федерация профсоюзов Свердловской области

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.12.2015

№ 2-3

г. Екатеринбург

О практике применения Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в организациях Свердловской области

Заслушав главного технического инспектора труда Федерации профсоюзов Свердловской области Бикметова Р.И. об Анализе реализации закона о специальной оценке условий труда в организациях Свердловской области и предложений по корректировке нормативных правовых актов, Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению анализ реализации закона о специальной оценке труда в организациях Свердловской области и поддержать предложения по корректировке нормативных правовых актов (прилагается).

2. Обратиться к руководству ФНПР с предложением по инициированию внесения изменений (дополнений) в соответствующие нормативно-правовые акты.

3. Контроль за реализацией данного постановления возложить на заместителя председателя Киселёва А.М.

4. Членским организациям ФПСО на заседаниях своих коллегиальных органов рассмотреть данное постановление и направить свои предложения в отраслевые центральные комитеты профсоюзов с целью соблюдения прав и гарантий работников.

5. ФПСО совместно с членскими организациями провести анализ деятельности профсоюзных организаций Свердловской области по охране труда и проведению специальной оценки условий труда с целью дальнейшей работы по организационно-методическому обучению специалистов по охране труда.

Председатель Федерации профсоюзов

А.Л. Ветлужских

Анализ реализации закона о специальной оценке условий труда в организациях Свердловской области и предложения по корректировке нормативных правовых актов

Процедура специальной оценки условий труда, пришедшая на замену аттестации рабочих мест по условиям труда, на сегодня не выявляет и не позволяет объективно оценить профессиональные риски на рабочих местах. Профсоюзный контроль проведения специальной оценки условий труда в организациях Свердловской области выявил недостатки, которые препятствуют объективной оценке степени воздействия вредных факторов на здоровье работников, установлению профессиональных заболеваний и надлежащего социального обеспечения работников.

Анализ участия профсоюзов по защите прав работников на охрану труда, достоверную информацию об условиях труда, возмещение вреда в результате воздействия вредных и опасных факторов производственной среды позволяет сделать следующие выводы.

1. Практика и анализ работы профорганизаций

Практика применения Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» показала, что опасения профсоюзов по сохранению льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, было обоснованным. Противоречия, имеющиеся в нормативной базе по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ), привели к тому, что она проводится необъективно (несправедливо) и не гарантирует защиты прав работников на безопасные условия труда, показывая снижение класса вредности и якобы улучшение условий труда лишь на бумаге, а не по факту.

Первичное профсоюзное звено в силу субъективных и объективных причин совершает тактические ошибки, осложняющие возможность дальнейшего отстаивания социальных гарантий членов профсоюза:

а) Отсутствует оперативное информирование территориального объединения организаций профсоюзов или территориальной организации отраслевого профсоюза (или ЦК) о нарушениях и негативных последствиях проведения СОУТ. Зачастую обращения на этот уровень происходит на этапе подписания отчета о проведении СОУТ, либо в процессе ознакомления работников с картой СОУТ, либо при вручении уведомления о сокращении или отмене гарантий и компенсаций.

б) Работники не информируются руководством и профкомом о возможности реализации их прав на участие в СОУТ, о графике проведения

замеров и исследований, об их правах требования о включении вредных факторов в объем исследований.

в) Первичная профсоюзная организация зачастую не присутствует и не контролирует процесс проведения измерений вредных факторов на рабочих местах.

г) Работники не фиксируют путем фото и видеосъемок действия измерителей и экспертов, оформляемой ими первичной документации, чтобы в дальнейшем можно было на основе анализа исходных данных доказывать нарушения порядка проведения СОУТ (если они есть) реализуя состязательность в суде.

д) Недостаточно эффективно работает институт уполномоченных по охране труда. При опросе работников, обращающихся с жалобами, они говорят, что у них уполномоченных нет или они о нем не знают.

е) В первичной профсоюзной организации отсутствует сводная информация о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда, действующей на предприятии до начала СОУТ, отсутствует обобщенный анализ результатов СОУТ и последствий СОУТ.

ж) Первичная профсоюзная организация не использует инструмент внеплановой СОУТ при несогласии с результатами СОУТ, хотя только этому звену законом предоставлено право на инициирование внеплановой СОУТ. В связи с чем техническим инспекторам территориального объединения профсоюза или территориального отраслевого объединения профсоюзов на этапе проверки или работы по жалобе необходимо готовить текст мотивированного мнения первичной профсоюзной организации на проведение внеплановой СОУТ и подписывать его у председателя первичной профсоюзной организации.

з) Состав представителей от первичной профсоюзной организации в комиссии по СОУТ не оформляется надлежащим образом. В результате чего возникают обращения членов профсоюза с высказываниями о недоверии тем или иным представителям профсоюзов. Во избежание разногласий внутри профсоюзной системы следует состав представителей первичной профсоюзной организации, делегируемый в комиссию по СОУТ, определять решением выборного органа первичной профсоюзной организации.

и) Не подготавливается основа для дальнейшей судебной защиты путем:

- фиксации несогласия работников с результатами СОУТ в картах;
- подготовки особого мнения членов комиссии со стороны профсоюза;
- оформления в виде протоколов заседаний комиссии по СОУТ (если они проводятся, как правило, вся работа по СОУТ отдается на откуп специалиста по охране труда).

2. Недостатки нормативного регулирования, выявленные в ходе проведения СОУТ, предложения по изменению закона о СУОТ и методики проведения СОУТ.

2.1. Концептуально закон о СОУТ противоречит трудовому законодательству, духу и смыслу охраны труда. Более того реализация

закона провоцирует дискриминационные последствия, которые уже стали создавать прецедентную практику. Система двойных стандартов по классификации условий труда («санитарная» и «минтрудовская») породила конфликты субъектов предпринимательской деятельности и надзорных органов. Роспотребнадзор открыто бойкотирует признание закона в санитарно-гигиенических целях и небезосновательно, т.к. при искусственно заниженной классификации условий труда в СОУТ государство получает скрытую профзаболеваемость, порождающую социальное недовольство работающего населения. Требование Трудового кодекса РФ об организации обязательных медосмотров работников, занятых во вредных условиях труда, позволяет при искусственно полученном классе условий труда «2» вывести значительное количество работающих из медицинского наблюдения.

2.2. Пробелы правового регулирования в законе привели к тому, что при отсутствии прямого указания о признании недействительными результатов ранее проведенной СОУТ при принятии решения о назначении внеплановой СОУТ, Пенсионный фонд РФ отказывает работникам в пересчете льготного стажа и в период между принятием решения о внеплановой СОУТ и ее завершением продолжает руководствоваться СОУТ, проведенной с нарушениями. В такой ситуации возможны абсурдные последствия - работодатель, назначая СОУТ и грубо нарушая порядок проведения СОУТ (не включая профсоюз в состав комиссии, договариваясь с оценивающей организацией о пониженных классах и т.д.), может реализовать последствия СОУТ и они будут легитимными. Руководство Минтруда РФ и Пенсионного фонда РФ вместо нормативного регулирования предлагает сторонам трудовых отношений обращаться в суды, мотивируя общество к смене правовой системы государства, переводя ее в англо-саксонскую прецедентную систему. Закон перестает быть источником права!!!!

Необходимо в статью 17 закона о СОУТ внести редакционную правку, в соответствии с которой при назначении внеплановой СОУТ результаты ранее проведенной СОУТ признаются недействительными.

2.3. На практике возникают ситуации, когда профсоюзная сторона отказывается подписывать отчет о проведении СОУТ. В законе о СОУТ не оговорены правовые последствия результатов СОУТ (действуют или не действуют), если отчет о проведении СОУТ не подписан всеми членами комиссии.

Необходимо в п.2. ст.15 закона о СОУТ внести оговорку, определяющую порядок дальнейших действий и легитимность отчета о проведении СОУТ при отказе членов комиссии в подписании результатов проведения СОУТ.

2.4. В законе нет ограничения (в том числе по требованию профсоюзов) по реализации права работодателя по досрочному проведению СОУТ при действующих материалах аттестации рабочих мест. Практика показала, что работодатель, просчитав возможность получения искусственно заниженных классов условий труда, может сэкономить на перечислениях в Пенсионный фонд РФ, предоставлении иных гарантий, как правило, принимает решение о

досрочном проведении СОУТ, т.к. это значительно дешевле, чем реализация всех социальных обязанностей.

Необходимо в п. 4 статьи 26 закона о СОУТ внести редакционную правку, устанавливающую право работодателя проводить внеплановую СОУТ только при согласии первичной профсоюзной организации в виде решения выборного органа первичной профсоюзной организации:

«Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда только при условии проведения мероприятий по улучшению условий труда на данных рабочих местах и при наличии положительного решения выборного органа первичной профсоюзной организации».

2.5. Статья 25 закона о СОУТ в разделе профсоюзного контроля предусматривает участие только профсоюзными инспекциями труда, хотя 370 статьей Трудового кодекса РФ установлено право осуществления контроля за охраной труда со стороны уполномоченных по охране труда профсоюзов.

Необходимо п. 2 статьи 25 Закона о СОУТ изложить в следующей редакции: «Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется профсоюзными инспекциями труда и уполномоченными по охране труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.6. При проведении СОУТ профсоюзы столкнулись с тем, что на требования работников предоставить промежуточные сведения о результатах замеров и исследований на их рабочих местах эксперты и измерители оценивающих организаций отвечали отказом. В статье 6 закона о СОУТ не предусмотрена обязанность оценивающей организации предоставлять по требованию работника (уполномоченного по охране труда профсоюза или представителя первичной профсоюзной организации) предоставлять для фиксации (фото или видео) рабочие записи, черновые протоколы, результаты исследований и испытаний на рабочем месте, сведения о приборах и т.д. Данная ситуация препятствует защите прав членов профсоюза и возможности доказывания объективности исследований и замеров вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Необходимо п. 2 статьи 6 Закона о СОУТ включить обязанность организации, проводящей специальную оценку условий труда, по требованию работника (уполномоченного по охране труда профсоюза или представителя первичной профсоюзной организации) предоставлять для ознакомления и фиксации (фото или видео) рабочие записи, черновые протоколы, результаты исследований и испытаний на рабочем месте, сведения о приборах и т.д.

2.7. При желании работодателя сократить финансовую нагрузку за счет сокращения объема предоставляемых гарантий и компенсаций и повышенных взносов в Пенсионный фонд РФ за работников, претендующих на льготное пенсионное обеспечение, работодатели и оценивающие организации вступают в «сговор» и устанавливают пониженные классы условий труда без объективных на то причин. Механизм административного регулирования рынка предоставляемых услуг со стороны Минтруда РФ не работает эффективно, что подтверждается на практике.

Учитывая то, что в основном результат работы по СОУТ зависит от оценивающей организации, а ошибок в проведении СОУТ имеют серьезные социальные последствия, следует повысить ответственность оценивающих организаций за проведение СОУТ.

Необходимо в статью 19 Закона о СОУТ включить п. 4 следующего содержания: «При наличии нарушений порядка проведения СОУТ со стороны оценивающей организации, выявленное в ходе экспертизы качества специальной оценки условий труда или в результате судебного дела данная оценивающая организация исключается из реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, без права восстановления в реестре».

2.8. Законом не предусмотрен порядок идентификации вредных факторов при необходимости подтверждения улучшений условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, таких как коэффициент пульсации освещения, естественное освещение и других факторов, не включенных в Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов. В этой связи невозможно объективно обосновать улучшение условий труда и ставить вопрос об отмене или сохранении гарантий и компенсаций с учетом требований п.3 ст.15 ФЗ- 421.

Необходимо п.3 статьи 10 закона о СОУТ дополнить следующим абзацем:

«При проведении специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда, в ходе идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться вредные факторы производственной среды, явившиеся основанием для установления вредных условий труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда».

2.9. В результате изменения пенсионного законодательства в связи с учетом результатов СОУТ при назначении льготных пенсий возникла социальная несправедливость по отношению к работникам, принятым на работу до 01.01.2014 года. При смене «правил игры» одним росчерком пера лишились обещанных государством социальных гарантий рентгенологи, лаборанты спектрального анализа, дефектоскописты, водители городского пассажирского транспорта, сотрудники ГУФСИН. При этом пенсионное законодательство не предусмотрело плавного перехода от старых правил к новым. Работники, набравшие значительный стаж, так и не получили от государства обещанного.

Необходимо внести изменения в пенсионное законодательство РФ, предусматривающее применение пропорциональности при расчете льготного стажа с учетом вступления Закона о СОУТ для лиц, трудоустроенных до 01.01.2014 года.

2.10. Исключение из оценки условий труда фактора травмоопасности, естественного освещения, микроклимата на открытом воздухе и в закрытых помещениях при отсутствии технологических источников нагрева или охлаждения, психо-эмоциональных показателей трудового процесса препятствует получению достоверной информации о безопасности рабочего места, искажает характеристику условий труда работников организаций социально-значимых видов экономической деятельности (строительство, транспорт, энергетика, связь, лесозаготовка и лесное хозяйство, медицина, ГУФСИН, образование и наука), водителей городского пассажирского транспорта, продавцов, операторов и консультантов в крупных торговых центрах, работников, занятых на подземных работах, в складских помещениях и др.

Необходимо внести изменения в закон о СОУТ, методику проведения СОУТ, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов с включением в перечень вредных факторов показателей психо-эмоциональных нагрузок, тяжести труда, микроклимата в производственных помещениях и на открытом воздухе.

2.11. При назначении экспертизы качества СОУТ (по состоянию на 23.12.2015г. в Свердловской области 8 материалов имели отрицательное заключение) работодатель отказывается устранять выявленные нарушения проведения СОУТ, ссылаясь на то, что оценивающая организация оспорила результаты экспертизы. Вследствие отсутствия в законе о СОУТ и Порядке рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества СОУТ..., утвержденного приказом Минтруда России от 22.09.2014г. № 652н, сроков обжалования результатов экспертизы качества СОУТ восстановление законности затягивается на длительное время.

Необходимо внести изменения в п.4 ст.24 закона о СОУТ, Порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества СОУТ..., утвержденный приказом Минтруда России от 22.09.2014 г. № 652н норму, устанавливающую сроки обжалования результатов экспертизы качества СОУТ.

2.12. С учетом того, что экспертиза качества СОУТ проводится для членов профсоюза и профсоюзных организаций носит платный характер возрастает актуальность проведения независимой профсоюзной экспертизы условий труда, регламентированной статьей 370 Трудового кодекса РФ. Практика отстаивания в судах прав членов профсоюза показала, что разработанные территориальными объединениями организаций профсоюзов положения о независимой экспертизе условий труда признаются, но часто в судах их признают аффилированными с требованиями профсоюзов.

Необходимо разработать на уровне ФНПР положение о независимой экспертизе условий труда с учетом сложившейся региональной практики.

3. Практика профсоюзов Свердловской области в реализации защитных функций

При реализации защитных функций членов профсоюза по результатам проведения СОУТ выработаны направления работы профсоюза, позволяющие улучшить положение наемных работников.

а) При рассмотрении ситуации, ухудшающей права членов профсоюза на льготную пенсию в НТ МУП «Тагильский трамвай» выработаны договоренности с работодателем на проведение внеплановой СОУТ, позволяющей изменить класс условий труда.

б) Сбор подписей работников ЕМУП «ГТУ», несогласных с результатами СОУТ, и направление их вместе с обращением главе администрации г. Екатеринбурга Якову А.Э. и Министру транспорта и связи Свердловской области Сидоренко А.М.

в) Рассмотрение на заседании Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопроса о реализации закона о СОУТ в организациях(по видам экономической деятельности), в которых обострилась социальная обстановка и поступает в профсоюз большое количество жалоб (транспорт и медицина). По итогам работы комиссии в Минтруда и соцзащиты РФ письмом от 23 января 2015 года направлены предложения от Федерации профсоюзов Свердловской области по внесению изменений в Методику проведения СУОТ, на что из Минтруда и соцзащиты РФ получена непрофессиональная и неквалифицированная отписка (прилагается).

г) Инициирование через ЦК Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства рассмотрения вопроса в Министерстве транспорта РФ и Минтруда и соцзащиты РФ вопроса о включении внесения изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 14 апреля 2014 г. № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» в части включения в указанный Перечень профессий водителей автобусов, троллейбусов, трамваев, работающих на регулярных перевозках пассажиров и багажа в городском сообщении. В результате 30 ноября 2015 года проведено рабочее совещание с участием Председателя ОО Свердловской ТО Роспрофтрансдор Соловьевой О.А., представителей Минтруда и соцзащиты РФ, Минтранспорта РФ, ФНПР, ЦК Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

д) Инициирование профсоюзной стороной заслушивания на Правительственной комиссии Свердловской области по охране труда

представителей министерств Свердловской области, в подведомственных организациях которых обострилась социальная обстановка и поступает в профсоюз большое количество жалоб в связи с проведением СОУТ (транспорт и медицина). По итогам работы профсоюзной стороной выдвинуты предложения:

- Рекомендовать Министерству здравоохранения Свердловской области (А.Р. Белявский) совместно со Свердловским областным комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ разработать и утвердить методические рекомендации по оценке биологического фактора на рабочих местах медицинских работников в медицинских учреждениях Свердловской области.

- Рекомендовать Министерству транспорта и связи Свердловской области (А.М. Сидоренко) совместно с Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области, Свердловской территориальной организацией Профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства подготовить предложения по разработке Особенности проведения специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест водителей автобусов, троллейбусов, трамваев, работающих на регулярных перевозках пассажиров и багажа в городском сообщении и направить в Минтруд России для внесения изменений в Постановление Правительства от 14.04.2014г. № 290.

- Рекомендовать Департаменту по труду и занятости населения Свердловской области (Д.А. Антонов) обратиться в Законодательное собрание Свердловской области о необходимости разработки законопроекта по внесению изменений в пенсионное законодательство РФ, обеспечив социальную справедливость по отношению к рентгенологам и водителям автобусов, троллейбусов, трамваев, работающих на регулярных перевозках пассажиров и багажа в городском сообщении, трудоустроенным до вступления в силу ФЗ №426.

е) На основе выявленных нарушений процедуры СОУТ и особых мнений членов комиссии-председателей первичных профсоюзных организаций было направлено обращение в Госинспекцию по труду в Свердловской области, по результатам обращения была назначена внеплановая СОУТ, которая завершена в октябре 2015 года.

ж) Направлен запрос в Пенсионный фонд РФ с уведомлением о назначении внеплановой оценки в ЕМУП «ТТУ» и запросом о пересчете льготного стажа. После получения отрицательного ответа из Пенсионного фонда РФ проведена встреча с руководством регионального отделения Пенсионного фонда РФ по уточнению позиций сторон. По мнению Пенсионного фонда РФ пересчет возможен либо в результате решения суда о признании результатов первоначально проведенной СОУТ в ЕМУП «ТТУ» недействительной, либо прямого указания в законе о СОУТ на то, что при назначении внеплановой СОУТ результаты ранее проведенной СОУТ признаются недействительными. Позиция профсоюзов – недействительность результатов первоначальной СОУТ вытекает из смысла назначения

внеплановой СОУТ и дает основание для пересчета и доначисления льготного стажа работникам. Данное положение является нарушением пенсионных прав граждан.

з) Инициировано обращение в суд от водителя ЕМУП «ТТУ» Нужиной О.З. о признании результатов СОУТ недействительными в связи с назначением внеплановой СОУТ. Решение суда принято в пользу работника.

и) После вступления решения суда в силу планируется обращение профсоюза в Пенсионный фонд РФ о пересчете льготного стажа всем водителям трамваев и троллейбусов ЕМУП «ТТУ».

к) При проведении проверок технической инспекцией труда профсоюзов результатов СОУТ в медучреждениях как правило выявляется нарушение методики СОУТ по оценке биологического фактора. В ходе проверки подготавливается мотивированное мнение первичной профсоюзной организации о проведении внеплановой СОУТ, подписывается председателем и вручается работодателю.

4. В системе защиты прав работников на охрану труда профсоюзам необходимо:

4.1. Проводить работу по корректировке Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденных приказом Минтруда России от 24 января 2014г. № 33н, с целью устранения имеющихся недостатков, препятствующих объективной оценке условий труда либо возврату к понятной и приближенной к достижению целей охраны труда процедуре аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.2. Повысить эффективность общественного контроля за условиями труда и предоставлением гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в том числе путем реализации следующих мероприятий:

- обязательное участие представителей первичных профсоюзных организаций (ответственный(ые) за координацию проведения СОУТ из наиболее опытных, квалифицированных представителей первичной профорганизации) в проведении специальной оценки условий труда и контроля за качеством ее проведения со стороны технической инспекции труда профсоюзов и уполномоченных по охране труда профсоюзов;

- несогласие членов комиссии от первичной профсоюзной организации оформлять особым мнением. При выявлении ущемления прав членов профсоюза инициировать внеплановую СОУТ и независимую экспертизу условий труда.

- анализ коллективных договоров по обязательствам, связанным с предоставлением гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- закрепления в отраслевых и межотраслевых трехсторонних соглашениях в социально-трудовой сфере повышенных по отношению к

нормам Трудового кодекса РФ гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от степени вредности (опасности);

- недопущение необоснованного снижения гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда вплоть до рассмотрения дел в судах;

- организация взаимодействия с работодателями по вопросу обучения профактива (членов комиссий) основам проведения СОУТ

- организация практического обучения (консультирования) членов комиссии по СОУТ и профактива, задействованного в СОУТ, с привлечением территориального объединения организаций профсоюзов или отраслевой территориальной организации профсоюзов;

- информирование вышестоящих профсоюзных органов о результатах СОУТ, в том числе по изменению классов (подклассов) условий труда в сравнении с аттестацией рабочих мест (с указанием причины), а также по участию первичной профсоюзной организации во всех этапах проведения СОУТ.

- постоянное информирование работников по вопросам оценки условий труда и предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и(или) опасных условиях труда.

Главный технический инспектор
Федерации профсоюзов
Свердловской области

Р.И.Бикметов

ИНФОРМАЦИЯ

о достижении целевых показателей Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы в 2016 году

В рамках Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 30.08.2016 № 595-ПП, в 2016 году осуществлялась реализация всех 27 проектов Стратегии-2030.

В План-2030 включено 466 показателей, в том числе 99 – 1-го уровня (показатели Стратегии-2030) и 367 – 2-го уровня.

По итогам 2016 года проанализировано 353 показателя Плана-2030: 86 – 1-го уровня, 267 – 2-го уровня (по ряду показателей отсутствует статистическая информация).

Всего в 2016 году достигнуты² значения 72 показателей 1-го уровня (83,7 %) и 241 показателя 2-го уровня (90,3 %). Выполнение по Плану-2030 в целом – 88,7 %.

В Стратегии-2030 выделено **12 ожидаемых результатов реализации**. На 100 % и более выполнены плановые значения, установленные на 2016 год, по следующим ожидаемым результатам Стратегии-2030:

1. Доля семей, имеющих возможность приобрести жилье, соответствующее стандартам обеспечения жилыми помещениями, с помощью собственных и заемных средств, в общем количестве семей составила 51,0 % (выполнение плана – 100 %).

На достижение планового значения данного ожидаемого результата оказали влияние мероприятия Плана-2030 по созданию условий для развития рынка доступного жилья, развития жилищного строительства, в том числе строительства жилья экономического класса. Так в 2016 году введено 2106,6 тыс. кв. метров жилья, что составляет 108 % от планового значения. Ввод жилья экономического класса (по данным муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области) в 2016 году достиг уровня в 1 млн. 839 тысяч кв. метров (87 % от общего объема введенного жилья).

На территории Свердловской области реализуется 3 проекта по комплексному освоению территорий: планировочный район «Академический» (г. Екатеринбург), микрорайон «Солнечный» (г. Екатеринбург), жилой район «Муринские пруды» (г. Нижний Тагил).

В полном объеме выполнен план по выделению земельных участков для массового жилищного строительства, обустроенных коммунальной инфраструктурой – 60 га.

² Показатели считаются достигнутыми, если процент выполнения равен или больше 90 %.

Кроме того, в результате реализации мероприятий Плана-2030 по обеспечению доступности жилья и стимулированию спроса на него снижение цены на жилье по сравнению с ценами 2012 года на 15,8 %.

2. Посещаемость населением организаций культуры и искусства и увеличение численности участников проводимых культурно-досуговых мероприятий составила 3203 посещения на 1000 человек населения (выполнение плана – 123,2 %).

С целью достижения данного ожидаемого результата в 2016 году:

– введен в эксплуатацию Инновационный культурный центр в городе Первоуральске;

– увеличено количество действующих виртуальных музеев до 33 единиц;

– функционируют сайты 58 музеев (51,3 %, план – 46,0 %) и 32 театров (91,4 %, план – 90,0 %) Свердловской области;

– до 70 % увеличена доля государственных и центральных муниципальных библиотек, имеющих веб-сайты в сети «Интернет», через которые обеспечен доступ к имеющимся у них электронным фондам и электронным каталогам (2014 год – 62 %);

– проведены 444 передвижные выставки (100 % от плана).

3. Доля жителей Свердловской области, систематически занимающихся физкультурой и спортом, в общей численности населения составила 33,24 % (выполнение плана – 100,7 %).

В 2016 году в Свердловской области проведено 8120 спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с участием различных возрастных и социальных категорий населения (план – 8100).

Пропаганда здорового образа жизни и информационная поддержка спортивно-массовых мероприятий, проводимых на территории Свердловской области, осуществляется в новостных, аналитических и развлекательных программах, в том числе телекомпаний «Областное телевидение», «ГТРК-Урал» («Вести-Урал»), 4 канал, Ермак, АТН, радиостанций: «Комсомольская правда»; «Бизнес-ФМ» («Уральская служба новостей»); «Эхо Москвы в Екатеринбурге», Город ФМ и других.

Введены в эксплуатацию: физкультурно-оздоровительные комплексы в городах Нижний Тагил, Серов и Красноуфимск, ледовый дворец «Дацюк-Арена» и хоккейный корт в городе Екатеринбурге, спортивное ядро стадиона «Ураласбест», здание «Детско-юношеской спортивной школы» в городе Волчанске, стадион в городе Нижняя Тура, лыжная база в городе Тавда, завершен первый этап строительства (реконструкции) стадиона в городе Богдановиче.

4. Нахождение Свердловской области в первой пятёрке Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в

субъектах Российской Федерации: в 2016 году Свердловская область вошла во 2-ю группу рейтинга (выполнение плана – 100 %).

В 2016 году в рамках «дорожной карты» по повышению позиций Свердловской области в Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата выполнено 68 мероприятий, в процессе реализации в соответствии с утвержденными сроками находятся 35 мероприятий (рассчитаны не на один год реализации).

В рамках мероприятий по организации возможности приобретения физическими и юридическими лицами (на возмездной основе) усиленной квалифицированной электронной подписи в филиалах ГБУ СО «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее – МФЦ) удостоверяющим центром на базе ГБУ СО «Оператор электронного правительства» по состоянию на 26.12.2016 выпущено 1319 электронных подписей. Прорабатывается механизм взаимодействия удостоверяющего центра с МФЦ для предоставления возможности приобретения электронной подписи в филиалах МФЦ.

5. Объем валового регионального продукта на душу населения составил в 2016 году, по оценке Министерства экономики и территориального развития Свердловской области, 440,5 тыс. рублей на человека (выполнение плана – 112,9 %).

6. Объем отгруженной промышленной продукции – 1,9 трлн. рублей (выполнение плана – 126,7%).

На базе Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина осуществляют свою деятельность:

- региональный инжиниринговый центр;
- инновационно-внедренческий центр высоких технологий машиностроения;
- инновационно-внедренческий центр макетирования и прототипирования.

В Свердловской области на внедрение наилучших доступных технологий в промышленное производство направлены следующие проекты:

- АО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат» (г. Нижний Тагил), проект «Техническое перевооружение установки сухого тушения кокса (УСТК) коксохимического производства»;
- ПАО «Северский трубный завод» (г. Полевской), проект «Реконструкция трубокатного производства»;
- ОАО «Святогор» (г. Красноуральск), приоритетный инвестиционный проект в Свердловской области «Реконструкция металлургического производства с внедрением технологии Ausmelt» и другие.

Создан Фонд технологического развития промышленности Свердловской области. Фонду перечислена субсидия в размере 100 млн. рублей на предоставление финансовой поддержки субъектам промышленной деятельности в Свердловской области (средства субсидии будут

распределены между организациями промышленного комплекса в 2017 году).

В 2016 году на базе технопарка высоких технологий Свердловской области «Университетский» реализовано два ключевых проекта:

- региональный центр нормативно-технической поддержки инноваций;
- инжиниринговый центр передовых производственных технологий.

7. Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики Свердловской области в валовом региональном продукте составила по оценке 25,0 % (выполнение плана – 100 %).

С целью содействия созданию и развитию конкурентоспособных высокотехнологичных производств в Свердловской области Планом-2030 предусмотрено мероприятие по развитию сотрудничества промышленных предприятий с научными организациями и высшими учебными заведениями. В рамках реализации мероприятия в 2016 году ОАО «Свердловский инструментальный завод», АО «НПО Автоматики имени академика Н.А. Семихатова», АО «Далур», ООО «Завод электрохимических преобразователей» получили субсидии на финансирование НИОКР и технологических работ, проводимых российскими образовательными организациями высшего образования для нужд организаций промышленности.

8. Объем экспорта составил 7,3 млрд. долларов США (выполнение плана – 104,3 %)

В целях поддержки экспорта российских товаров и услуг Министерством экономического развития Российской Федерации сформирован каталог российских экспортно-ориентированных товаров и услуг. Ряд предприятий Свердловской области уже представил в каталоге свою продукцию. Среди них: АО «Производственное объединение Уральский оптико-механический завод им. Я.С. Яламова», АО «Уралгипрорезинотехника», ООО «УГМК-ОЦМ», ООО «УралАктив» и другие.

В настоящее время проводится работа по созданию каталога «Экспортный потенциал промышленных предприятий Свердловской области», в котором будет отражена номенклатура выпускаемой продукции предприятий, имеющей экспортный потенциал.

На постоянной основе оказывается содействие промышленным предприятиям региона в формировании заявок в «Российский экспортный центр» на проработку потенциальных рынков сбыта, поиск зарубежных партнеров, предоставление мер финансовой поддержки по страхованию и кредитованию внешнеторговых операций. Примерами таких предприятий служат: СВЭЛ, Турбинный завод, Кушвинский завод прокатных валков (в 2016 году предоставление финансовых мер поддержки было приостановлено).

Международным центром малого и среднего предпринимательства Свердловской области в 2016 году сформирована база данных экспортно ориентированной продукции субъектов малого и среднего предпринимательства, в том числе с высоким рыночным потенциалом.

Для экспортоориентированных предприятий Свердловской области проведен семинар «Финансовые и нефинансовые инструменты поддержки экспорта», в ходе которого представители Группы Внешэкономбанка и АО «Российский экспортный центр» провели презентации по вопросам продвижения продукции на рынки стран ближнего и дальнего зарубежья, представили финансовые и нефинансовые меры поддержки экспорта.

В рамках международной промышленной выставки «ИННОПРОМ-2016» проведен круглый стол «Регионы – от точек роста к центрам экспортных компетенций».

по данным министерства экономики
и территориального развития
Свердловской области

СОГЛАШЕНИЕ № 151 О МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Екатеринбург

«30» августа 2017 года

Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» от лица областных объединений профсоюзов, представляющих интересы работников Свердловской области, Региональное объединение работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» от лица отраслевых и территориальных объединений работодателей, представляющих интересы работодателей Свердловской области, и Правительство Свердловской области от лица исполнительных органов государственной власти Свердловской области (далее – Стороны), действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области, на основании статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации, в целях определения нижней границы месячной заработной платы работника и создания условий, обеспечивающих достойный труд человека, заключили настоящее Соглашение о минимальной заработной плате в Свердловской области о следующем:

1. В Свердловской области минимальная заработная плата устанавливается с 1 октября 2017 года в размере 9217 рублей.

2. В размер минимальной заработной платы включаются: тарифная ставка, оклад (должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3. Действие настоящего Соглашения распространяется на исполнительные органы государственной власти Свердловской области, работодателей, включая индивидуальных предпринимателей, входящих в Региональное объединение работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей», и профсоюзные организации, входящие в Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», а также на организации, не являющиеся членами этих объединений, но делегировавшие им полномочия на заключение настоящего Соглашения, а также присоединившиеся к настоящему Соглашению или не заявившие в Департамент по труду и занятости населения Свердловской области мотивированный письменный отказ присоединиться к настоящему Соглашению в течение 30 календарных дней со дня его опубликования в «Областной газете».

4. Настоящим Соглашением устанавливается размер минимальной заработной платы для работников, работающих на территории Свердловской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

5. Размер минимальной заработной платы в Свердловской области, установленный настоящим Соглашением, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обеспечивается:

1) организациями, финансируемыми из областного бюджета, – за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

2) организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

3) другими работодателями – за счет собственных средств.

6. Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляется Свердловской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся Свердловской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, предусмотренном для его заключения.

Изменения и дополнения, вносимые в настоящее Соглашение, не могут быть направлены на уменьшение установленного настоящим Соглашением размера минимальной заработной платы в Свердловской области.

8. Настоящее Соглашение в течение 10 дней после заключения подлежит опубликованию в «Областной газете» вместе с предложением работодателям, осуществляющим деятельность на территории Свердловской области и не участвовавшим в заключении данного Соглашения, присоединиться к нему.

9. Настоящее Соглашение не распространяется для расчетов выплат и компенсаций по ранее заключенным коллективным договорам (соглашениям).

10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 октября 2017 года и действует до заключения нового соглашения о минимальной заработной плате в Свердловской области, но не более трех лет.

Подписи Сторон:

Правительство
Свердловской области

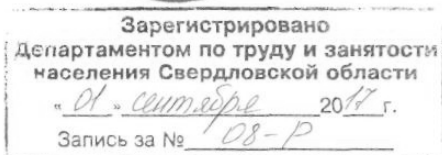
Свердловский областной
союз организаций
профсоюзов
«Федерация профсоюзов
Свердловской области»

Региональное
объединение
работодателей
«Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей»

Временно исполняющий
обязанности Губернатора
Свердловской области

Председатель

Первый Вице-президент



СООТНОШЕНИЕ
минимальной заработной платы
с прожиточным минимумом трудоспособного населения
в Свердловской области

годы	МЗП, руб	ПМ тр., руб	доля МЗП в ПМтр., %
2012	5300	7160	74,0
2013	6095	7853	77,6
2014	7090	8208	86,4
2015	8154	9802	83,2
2016	8862	10541	84,0
2017	9217	10759	85,7

Выбор или нужда? Индексация пенсий работающим пенсионерам в бюджет не заложена.

Много необычного было на заседании Российской трехсторонней комиссии по социально-трудовым отношениям 18 сентября 2017 года. Оно прошло в другом месте, в другое время и даже с другими людьми: впервые, по крайней мере за последние полтора десятка лет, на заседании присутствовали министр финансов и министр экономического развития. Дело в том, что сразу после заседания проект федерального бюджета на 2018-2020 годы обсуждался правительством, а по закону он до этого должен быть рассмотрен РТК.

МРОТ

В повестке заседания РТК, состоящей, к слову, аж из двадцати пунктов, принципиально важным был не только бюджет. Накануне президент РФ Владимир Путин предложил правительству внести в Госдуму инициативу о приравнивании минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму с 1 января 2019 года, а по возможности и раньше. Соответствующий законопроект оперативно подготовил Минтруд.

Согласно проекту, МРОТ с 1 января 2018 года установят в размере 9489 рублей в месяц (85% прожиточного минимума трудоспособного населения), а с 1 января 2019 года и далее - в размере прожиточного минимума трудоспособного населения по РФ за второй квартал предыдущего года. Именно в это время окончательно верстается федеральный бюджет.

Профсоюзы проект поддержали, однако предложили установить МРОТ на уровне 11 163 рублей, то есть величины прожиточного минимума, с 1 января 2018 года. Об этом на встрече с президентом РФ говорил и глава ФНПР Михаил Шмаков:

- Это хороший шаг вперед, безусловно, но мы считаем, что это вполне можно было бы сделать одномоментно с 1 января 2018 года. Статистика показывает, что экономика дала положительный тренд в развитии, и на сегодня для решения этого вопроса одномоментно требуется в масштабах страны очень немного денег - всего около 60 млрд. рублей, по нашим подсчетам. При этом из федерального бюджета потребуется порядка 16 - 18 млрд.

К сожалению, профсоюзная редакция не прошла, но все же законопроект в редакции Минтруда был одобрен и в РТК, и на совещании правительства. Что само по себе большое достижение: профсоюзы неоднократно доказывали, что минимальная зарплата не может быть ниже прожиточного минимума, ведь тогда работающий просто не в состоянии выжить.

- Правительство одобрило проект, в котором с 1 января 2018 года МРОТ предлагается установить в сумме 9489 рублей. Это ровно 85% от прожиточного минимума, - заявил министр труда Максим Топилин.

При этом на три года будет “заморожен” состав и объем действующей потребительской корзины.

БЮДЖЕТ

Министр финансов Антон Силуанов рассказал об основных параметрах бюджета на 2018 - 2020 годы:

- В целом они увеличены по сравнению с тем, что предусмотрено в бюджете на 2017 - 2019 годы, примерно на 300 и 200 млрд. рублей - на 2019 и 2020 годы соответственно. Основной объем расходов предусматривается на социальную сферу - 36,4%; на оборону - 29,3% - мы выполняем планы по закупкам вооружения, военной техники; и на нацэкономику - 14,7%. Вот три основных структурных направления.

Если говорить о цифрах, то доходы в следующем году прогнозируются на уровне 15,2 трлн, в 2019 - 15,5 трлн, в 2020 - 16,3 трлн рублей. Расходы федерального бюджета в следующем году составят 16,5 трлн, в 2019 - 16,4 трлн, а в 2020 - 17,2 трлн рублей. Дефицит бюджета в следующие три года будет на уровне 1,332 трлн, 876 млрд и 960 млрд рублей соответственно. Дефицит планируется покрывать за счет Фонда национального благосостояния и “иных источников”. К “иным” относятся государственные ценные бумаги, приватизация, бюджетные кредиты, а также заемные источники и государственные кредиты.

- Резервы у нас не бесконечные, и 2018 год, по нашим прогнозам, должен стать последним годом, когда мы тратим ту “подушку безопасности”, которую накопили. С 2019 года мы перестаем использовать резерв, - пояснил Силуанов.

Он кратко рассказал об основных задачах бюджета:

- Первое - обеспечить рост экономики. За счет чего? В первую очередь за счет снижения инфляции, за счет прогнозированного курса национальной валюты по отношению к другим валютам, за счет снижения ставки Центробанка и, соответственно, ставок в экономике. Именно эта задача - поддержать частный рост - заложена как основная в бюджете. Вторая не менее важная задача - это, безусловно, поддержать те категории граждан, которые нуждаются в поддержке со стороны государства. Мы в бюджете предусмотрели выполнение всех социальных обязательств: здесь индексация заработных плат, индексация соцпособий, пенсий и т.д. И, несмотря на все ограничения, которые у нас есть в бюджете, это направление обеспечено деньгами в полном объеме. Следующая задача - это снижение зависимости бюджета от нефти и газа. Мы постепенно сокращаем так называемый нефтегазовый дефицит. Для чего это важно? Для того чтобы эти обязательства, в первую очередь социального характера, выполнялись независимо от того, что происходит на внешних рынках, независимо от того, что происходит с санкциями в отношении России.

По словам главы Минфина, в следующем году будет оказана поддержка субъектам РФ в части выполнения майских указов Путина. Значительная часть нагрузки по повышению зарплат бюджетникам придется на субъекты

РФ, и в этой связи регионам выделяют дополнительно, сверх существующих норм поддержки, 100 млрд рублей. То есть, как оценил Силуанов, “примерно 30% повышения заработной платы мы берем на себя”.

ПЕНСИИ

А вот пенсии работающим пенсионерам индексироваться не будут, как не будет “разморожена” и накопительная часть пенсий.

- Мы считаем, что это не ухудшает положение работающих пенсионеров, - пояснил позицию Минфина глава ведомства. - Это их выбор [продолжить работать или выйти на пенсию].

- Это не их выбор - это их нужда. Вы их вынуждаете, - возразил председатель Росуглепрофа Иван Мохначук.

- Ваши высказывания не соответствуют действительности, - ответил Силуанов. - А 55 - 60 лет - это сейчас трудоспособный возраст. Да, есть отдельные случаи, когда пенсия маленькая, и человек вынужден работать.

Профсоюзная сторона не согласилась с такой позицией министерства. Глава ФНПР Михаил Шмаков обратил внимание на то, что правительство не может вмешиваться в деятельность пенсионной системы, как и в деятельность других страховых систем, например ОСАГО. Кроме того, по мнению профсоюзов, продолжение работы по достижении пенсионного возраста не должно влиять на получение пенсии.

Силуанов отметил, что нынешняя страховая пенсионная система держится на дотациях из федерального бюджета, который тратит деньги на ее сбалансированность. Поэтому он считает, что правительство вправе регулировать деятельность пенсионной системы. Глава ведомства сослался на советский опыт, когда работающие пенсионеры не получали пенсии.

Позиция министра финансов вызвала бурную дискуссию между членами Российской трехсторонней комиссии. Председатель РТК, вице-премьер Ольга Голодец предложила собрать отдельное совещание по этому вопросу. На совещании будут присутствовать помимо стороны работодателей и профсоюзной стороны представители Минфина, Мин-экономразвития и Минтруда.

ПРОГНОЗ

О повышении зарплат говорил еще один министр, впервые посетивший заседание РТК: министр экономического развития РФ Максим Орешкин. Он оптимистично заявил, что в ближайшие три года реальная зарплата вырастет аж на 10%.

- По нашим оценкам, в 2017 году рост составит более 3%, в следующем году - более 4% и потом еще около 1,5%. В следующем году из-за дополнительной поддержки роста зарплат в бюджетном секторе этот рост будет максимальным за последние несколько лет, - пояснил Орешкин. - Понятно, что после падения доходов в 2014 - 2016 годах объем, уровень доходов и зарплат населения просел довольно-таки существенно, и нам потребуется несколько лет, чтобы восстановить эти потери. Важно отметить,

что во многом рост доходов, который был до кризиса, был основан на росте цен на нефть. Тот рост зарплат, который мы видим в этом году, - это рост, который основан на активном росте производительности труда.

Также министр весьма благоприятно оценил имеющийся уровень безработицы. Сейчас он составляет 5%, и это рекордно низко. При этом в ближайшие три года ситуация не ухудшится. А вот относительно структурного состава рабочей силы у Орешкина есть опасения:

- У российской экономики очень серьезные демографические ограничения, у нас очень небольшое поколение входит в состав рабочей силы. Минимум рождаемости был в 1999 году, и этому поколению сейчас 18 лет, поэтому поддержка экономическому росту довольно слабая. Так что акцентирую внимание на важности роста производительности труда как основного фактора роста заработных плат в дальнейшем.

При нормальной ситуации, когда следующее поколение больше предыдущего, оно, приходя на рынок труда, естественным образом меняет его структуру: занимает рабочие места в новых отраслях, имеет новые компетенции. У нас этого не произойдет, поэтому Минэкономразвития предполагает менять структуру рынка труда искусственным образом.

Что касается основных макроэкономических параметров социально-экономического развития РФ на 2018 - 2020 годы, то прогноз разработан в трех вариантах: базовом, консервативном и целевом. Во всех них предполагается, что Банк России будет продолжать проводить денежно-кредитную политику в рамках режима ценовой стабильности, что должно обеспечить инфляцию на уровне 4% на все три года. Также во все варианты, кроме консервативного, заложена цена на нефть марки Urals на уровне 40 долларов за баррель (в консервативном - 35 долларов). Минэкономразвития закладывает в прогноз и сохранение действия финансовых и экономических санкций в отношении России, а также ответные меры с ее стороны.

В базовом сценарии ожидается ослабление курса рубля по отношению к доллару в 2018 году (до 64,7 рубля за доллар), а в 2019 - 2020 годах - его стабилизация на уровне 68 рублей за доллар. В целевом варианте к 2020 году доллар будет стоить 67,4 рубля, а вот в консервативном скачок курса в 2018 году будет больше, и рубль упадет до 70,3 за доллар.

Относительно будущего российской экономики Максим Орешкин вообще высказывался крайне оптимистично. И зарплаты будут расти, и ВВП, и производительность труда. А еще у нас недвижимость стала наиболее доступной за всю историю - по соотношению ипотечного платежа и средней зарплаты:

- По ипотеке ставки у нас опустились ниже 10%. Средние зарплаты активно росли последние годы в номинальном выражении, а стоимость недвижимости осталась более-менее стабильной. Опережающий рост номинальных заработных плат и снижение процентных ставок по ипотечным кредитам сделало недвижимость России максимально доступной. Поэтому мы ожидаем увеличения объемов выдачи ипотечных кредитов. Это окажет поддержку и стройкомплексу, и производству строительных материалов - это

те сектора российской экономики, где сейчас серьезно недозагруженные мощности.

Члены РТК лишь отметили, что очень надеются на то, что столь оптимистичный сценарий развития российской экономики воплотится в жизнь.

Через два часа после заседания РТК проект федерального бюджета на 2018 год и на плановый период 2019 - 2020 годов и Прогноз социально-экономического развития РФ были приняты правительством.

Федерация профсоюзов Свердловской области
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
620075, г. Екатеринбург, ул.Р. Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№01/363

Главные специалисты: по зарплате – 371-22-66
по социальному партнерству – 371-22-66

11.10.2017 г.

**Численность и заработная плата работающих
по видам экономической деятельности по Свердловской области
за август 2017 года**

Начиная с итогов за январь 2017 года, официальная статистическая информация разрабатывается Росстатом на основе внедряемых в статистическую практику новых версий классификаторов: Общероссийского классификатора видов экономической деятельности – ОКВЭД 2 и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности – ОКПД 2.

Разработка данных по ОКВЭД И ОКПД с января 2017 года прекращена.

В связи с этим в состав статистического бюллетеня внесены соответствующие изменения по видам экономической деятельности и видам продукции.

Средняя заработная плата в Свердловской области в августе 2017 года составила 32050 руб., рост к августу 2016 года – 106,8 %.

В промышленности уровень средней заработной платы составляет – 39160 руб., рост к соответствующему периоду прошлого года - 107,8 %.

В бюджетной сфере показатели заработной платы в августе следующие:

- в образовании – 17773 руб.;
- в здравоохранении – 29635 руб.;
- в сфере культуры – 30466 руб.

Информация подготовлена
по данным Свердловскстата

Ильина Н.Н.
371-22-66

**Численность и средняя заработная плата
в отраслях промышленности за август 2017 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к соответствующему месяцу прошлого года	отчетный месяц		с начала года		
			руб.	в % к предыдущему месяцу	руб.	в % к соответствующему периоду прошлого года	в % к январю текущего года
Промышленность, в том числе:	416,6	99,0	39160	95,1	39638	107,8	101,6
электроэнергетика	21,1	100,0	51563	89,6	57332	103,8	93,7
металлургия	156,8	101,2	43451	89,6	44273	104,9	108,4
химическая и нефтехимическая (с химико-фармацевтической)	25,2	98,9	36703	104,2	35252	95,1	100,1
машиностроение и металлообработка	121,7	99,5	39956	102,6	39645	115,7	103,9
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	13,4	96,0	17965	100,8	18788	106,1	74,5
промышленность строительных материалов	34,3	95,7	33544	96,5	33284	109,7	102,7
Пр-во текстильных изделий и одежды, пр-во кожи и изделий из нее	4,3	107,5	16056	107,4	17015	99,7	65,5
Пр-во пищевых продуктов и напитков	21,5	98,7	33394	96,7	32497	109,5	99,7
полиграфическая и издательская деятельность	4,3	86,8	20394	95,6	27992	105,4	49,4

**Численность и средняя заработная плата
по видам экономической деятельности за август 2017 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	1574,3	100,0	32050	96,9	33778	105,5	94,8
Промышленность	416,6	99,0	39160	95,1	39638	107,8	101,6
Сельское хозяйство	28,5	96,5	26649	104,6	24255	104,6	107,7
Лесное хозяйство	5,4	98,2	20059	100,1	18704	104,6	110,4
Транспорт	99,9	98,3	37606	97,0	37866	109,0	98,3
железнодорожный	23,6	92,4	43554	93,4	43658	109,4	103,7
сухопутный и трубопроводный	57,9	96,3	36074	99,2	36139	108,0	99,0
авиационный	5,0	99,6	93205	90,4	96315	117,9	114,6
Связь	27,2	94,3	45521	102,5	45954	103,8	88,9
Строительство	77,3	103,9	27280	100,4	29802	104,5	83,2
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	281,7	101,8	25200	103,3	24880	108,5	88,5
Жилищно- коммунальное хозяйство	72,4	107,4	25323	103,0	25134	105,4	98,3
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	8,4	88,6	21337	89,9	23764	103,4	73,3
Здравоохранение, соц. услуги	121,4	97,8	29635	94,3	30615	103,0	97,9
Образование	159,3	100,0	17773	90,5	28061	102,9	66,9
Культура и искусство, физкультура и спорт	23,0	98,5	30466	104,7	31131	112,1	99,1
Наука и научное обслуживание	15,0	96,8	43072	96,3	42364	104,8	109,6
Финансовая деятельность	33,0	101,3	57727	90,2	58887	107,8	126,2
Органы управления	100,5	100,4	37045	94,8	36564	99,7	113,9

РОССТАТ
Управление Федеральной службы государственной статистики
по Свердловской области и Курганской области (Свердловскстат)

При использовании, цитировании и перепечатке информации ссылка на Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области обязательна

Экспресс-информация № 14354 (к)

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НОМИНАЛЬНАЯ НАЧИСЛЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ВХОДЯЩИХ В УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ И ОТДЕЛЬНЫХ СУБЪЕКТОВ РФ, ВХОДЯЩИХ В ПРИВОЛЖСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ ЗА ЯНВАРЬ-ИЮЛЬ 2017 ГОДА

рублей

	Республика Башкортостан	Удмуртская Республика	Пермский край	Курганская область	Оренбургская область	Свердловская область	Челябинская область	Тюменская область	в том числе	
									Ханты- Мансийский АО-Югра	Ямало- Ненецкий АО
Всего	29047.0	28121.5	31579.6	24529.5	26840.0	34046.2	31593.8	63579.6	65462.0	91304.4
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	16866.9	18921.4	18372.3	17043.6	14783.1	22913.9	23232.8	25217.7	32144.0	34491.0
Добыча полезных ископаемых	48653.5	50604.0	51563.6	37319.9	51478.2	37167.0	34853.3	97989.7	85436.0	135057.0
Обработывающие производства	34717.9	34073.7	36444.3	29720.8	27328.5	39275.0	35342.7	53611.1	66487.4	84660.5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	38433.3	30687.2	39498.2	25908.8	33112.6	42219.1	40859.8	68994.2	73692.9	77434.7
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	28855.8	25197.4	24097.2	18208.2	21908.7	28523.6	24344.2	37339.0	36340.7	52655.7
Строительство	24914.0	21502.0	25848.5	22449.9	25336.2	30251.1	25967.5	47399.4	40510.9	61651.7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	20714.6	22635.5	22988.5	19213.3	21561.8	25183.7	26124.0	29264.4	31473.9	40875.8
Транспортировка и хранение	34546.4	30171.6	33524.5	28911.0	30726.6	37909.5	31292.4	76825.7	71790.5	109005.8

	Республика Башкортостан	Удмуртская Республика	Пермский край	Курганская область	Оренбургская область	Свердловская область	Челябинская область	Тюменская область	в том числе	
									Ханты- Мансийский АО-Югра	Ямало- Ненецкий АО
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	16668.6	14030.0	16577.8	14548.8	18347.8	17911.7	18711.0	28032.4	26977.0	41254.2
Деятельность в области информации и связи	34829.3	33086.8	43232.8	26803.1	31349.0	42909.7	37151.5	59978.2	62853.1	79084.6
Деятельность финансовая и страховая	42755.7	45737.8	49346.5	43481.5	43101.1	57948.8	44344.0	80183.7	78199.2	126217.5
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	20638.6	27058.2	20542.4	13972.3	19331.5	30004.9	29125.7	50363.3	52389.0	72876.1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	40465.3	30946.6	38761.2	26589.0	27509.7	39603.2	36398.9	70808.6	68160.5	83654.0

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 2017 года составили:

(категория все население)

в процентах

Название групп товаров	Индексы цен (тарифов) отчетного месяца, в %			
	к предыдущему месяцу	к декабрю предыдущего года	к соответствующему месяцу предыдущего года.	За период с начала года к соответствующем у периоду предыдущего года
Все товары и платные услуги	99,7	101,3	102,7	104,1
Все товары	99,7	101,2	102,8	104,4
Продовольственные товары (включая алкогольные напитки)	99,5	100,5	102,6	104,0
Продовольственные товары без алкогольных напитков	99,4	100,1	102,2	103,6
Алкогольные напитки	100,0	104,9	106,2	107,3
Непродовольственные товары	100,0	101,9	103,0	104,7
Услуги	99,8	101,6	102,2	103,4

Департамент социально-трудовых отношений ФПСО

К О Н Т А К Т Ы

1.	Кузьмина Нина Николаевна – заместитель председателя ФНПР, ректор ОУП ВО «АТиСО», заместитель Координатора стороны РТК, представляющей общероссийские объединения профсоюзов	8-495-938-76-21 kuzmina@fnpr.ru
2.	Соколов Олег Владимирович – секретарь ФНПР – руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства	8-495-938-71-46 sokolov@fnpr.ru
3.	Ветлужских Андрей Леонидович – председатель Федерации профсоюзов Свердловской области	8-343-371-56-46 fpso@mail.ru
4.	Киселев Алексей Михайлович – заместитель председателя ФПСО, руководитель департамента социально-трудовых отношений	8-343-371-21-60 kiselev@fnpr.org
5.	Куминов Лев Григорьевич – председатель Свердловской областной организации «Всероссийского Электропрофсоюза», председатель постоянной комиссии по защите социально-трудовых прав работников	8-343-371-40-49 uralelprof@isnet.ru
6.	Ильина Нина Николаевна – главный специалист департамента социально-трудовых отношений ФПСО	8-343-371-22-66 ilina@fnpr.org

СО Д Е Р Ж А Н И Е

	Стр.
1. Системы оплаты труда: понятие, структура и основания установления заработной платы	3
2. Постановление Исполкома ФНПР от 31.05.2017 № 4-2.....	55
3. Информационная записка ФНПР «Итоги коллективно-договорной кампании 2016 года»	63
4. Отчет об итогах коллективно-договорной кампании в ФПСО за 2016 год (постановление и форма КДК-3)	106
5. Информация о наличии действующих коллективных договоров и соглашений в Свердловской области, на 31 декабря 2016 года.....	111
6. Резолюции IX съезда ФНПР:.....	113
• Достойная заработная плата – основа благосостояния России!	
• Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости.	
• Создание достойных рабочих мест – основное условие устойчивого экономического роста.	
• О социальной защите членов профсоюзов.	
7. О практике применения ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в организациях Свердловской области	122
8. Информация о достижении целевых показателей Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016-2030 годы в 2016 году	133
9. Соглашение о минимальной заработной плате в Свердловской области	138
10. Соотношение МЗП с ПМ тр. населения в Свердловской области	140

11.	Материалы заседания РТК по социально-трудовым отношениям	141
12.	Сведения о средней заработной плате по видам экономической деятельности за август 2017 г.	146
13.	Экспресс-информация № 14354(к)	149
14.	Индекс потребительских цен за сентябрь 2017 г.	151
15.	Контакты	152

Досье профактивиста № 144

В помощь профсоюзному активисту

Что нужно знать о заработной плате

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

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



Рекламно-информационное агентство

тел. 8-912-240-29-10,

8-912-049-2222

e-mail: pr-prof@bk.ru

Профессиональный PR профессиональных союзов

Изготовлено ООО «Профессионал»
по заказу НЧОУ ДПО «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области».
Тираж 210 экз. Октябрь 2017 г.