



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Досье профактивиста № 152

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

**Екатеринбург
2021 год**

Уважаемые профсоюзные активисты!

Перелистывая страницы нашей богатой истории, можно понять, что профсоюзы всегда находились в самой гуще событий – и экономических, и политических, и социальных, решая свои принципиальные, базовые задачи – защита прав и интересов трудового человека.

2021 год объявлен ФНПР Годом организационного укрепления. Профсоюзы должны быть мощной, сплоченной силой, в которой работники объединены общими созидательными целями и готовы на солидарные действия.

Сегодня мир вокруг меняется стремительно: глобализация, цифровизация и другие процессы серьезно влияют на рынок труда, где профсоюзы являются одним из ключевых игроков, представляя интересы трудящихся. Нам надо соответствовать этим изменениям и сохранять свой главный ориентир – достойная жизнь работников, которые своим трудом и столетие назад, и сейчас приумножают богатства нашей страны.

Мы, профсоюзы, уверены: приоритетом должны быть именно интересы Человека труда. «Рабочие – стеновой хребет любой экономики», - это слова Президента РФ Владимира Путина. Прямое и публичное признание государством безусловных заслуг трудящихся, своим трудом приумножающих благосостояние всей страны, должно получить свое дальнейшее развитие и практическое подтверждение в проводимых в стране преобразованиях.

Профсоюзы, имея за плечами вековой опыт, являются современной организацией, осваивают и используют на практике новые технологии; изучают экономику предприятий и психологию переговорных процессов; осваивают тонкости работы в соцсетях и мессенджерах; постоянно отслеживают изменения трудового законодательства и лоббируют интересы работников.

Вместе с новыми инструментами профсоюзы продолжают хранить и приумножать лучшие традиции. Это наставничество, повышение престижа Человека труда, рационализаторство, забота о здоровье и полезном досуге членов профсоюзов. В зоне особого внимания профсоюзов, как и всегда, остаются ветераны, женщины, дети.

По-настоящему сильная, авторитетная организация сильна своим прошлым и будущим. В рядах профсоюзов – активная, целеустремленная молодежь, которая продвигает вперед лучшие идеи, внося весомую лепту в развитие профсоюзного движения.

Желаю всем успехов и побед!

Андрей ВЕТЛУЖСКИХ,
председатель Федерации профсоюзов Свердловской области.

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы

Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили на основании Трудового кодекса Российской Федерации настоящее Генеральное соглашение (далее - Соглашение), устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2021 - 2023 годах и совместные действия Сторон по их реализации.

Стороны считают необходимым в ходе реализации Соглашения разработать и реализовать меры по достижению национальных целей развития Российской Федерации, в том числе национальной цели "Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство", по выполнению целевых показателей, характеризующих достижение национальных целей, реализации национальных проектов и государственных программ и их мониторинга.

Стороны обязуются содействовать реализации принципов, заложенных в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой на 108-й сессии Международной конференции труда, исходя из того, что согласованные действия участников Соглашения являются основным условием для достижения социальной справедливости и стабильности.

Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния населения и социальной защищенности работников путем повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса.

Стороны намерены проводить политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости, ответственности, повышению эффективности государственного управления и расширению практики социального партнерства в сфере труда.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

С учетом повышения роли социального партнерства, предусмотренного Конституцией Российской Федерации, Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

В связи с реализацией мер противодействия распространению новой коронавирусной инфекции COVID-19 и их влиянием на рынок труда, Стороны принимают на себя обязательства оперативного формирования предложений, направленных на сохранение организаций, обеспечения их деятельности и конкурентоспособности, защиту трудовых прав работников, обеспечение стабильности на рынке труда, поддержание уровня доходов граждан.

В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 Стороны договорились осуществлять оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для реализации соответствующих мер по защите прав работников и обеспечения деятельности организаций.

I. Экономическая политика

Стороны считают, что в период действия Соглашения в целях создания условий для повышения уровня жизни населения на основе устойчивого развития российской экономики, социальная политика и экономическая политика, дополняя и усиливая друг друга, должны быть направлены на:

обеспечение устойчивого роста валового внутреннего продукта и оплаты труда;

рост и развитие человеческого потенциала;

содействие созданию новых рабочих мест, обеспечению полной занятости и достойного труда для всех;

создание, совершенствование и поддержание высокотехнологичных рабочих мест для обеспечения инновационного пути социально-экономического развития регионов страны;

увеличение нефтегазовых доходов федерального бюджета;

содействие достижению Целей в области устойчивого развития на период до 2030 года, утвержденных резолюцией ООН "Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года";

обеспечение роста производительности труда, прежде всего за счет модернизации технологий и технического переоснащения, совершенствование правового регулирования в части создания условий для повышения производительности труда;

повышение общественного статуса и значимости объединений работодателей и профсоюзов в развитии экономики страны.

Учитывая, что достижение этих целей невозможно без перехода к новой модели развития, в основе которой лежит баланс интересов общества, государства и бизнеса, Стороны признают необходимость осуществления преобразований во всех сферах государственного регулирования с учетом развития системы государственного стратегического планирования и управления.

В условиях распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 Стороны договорились проводить анализ влияния пандемии на социально-экономическое развитие страны и мониторинг реализации мер поддержки граждан и организаций в период пандемии, а также на их основе формировать предложения о дополнительных мерах поддержки граждан и бизнеса.

1.1. В целях повышения эффективности системы государственного управления и развития системы государственного стратегического планирования, определяющей перспективные направления социально-экономического развития страны и направляющей на их реализацию механизмы государственного регулирования, Стороны принимают на себя обязательства:

содействовать повышению эффективности стратегического планирования в Российской Федерации, в том числе при участии представителей работодателей и

профсоюзов в подготовке, экспертизе, выполнении и оценке эффективности реализации стратегических документов, которые затрагивают социально-трудовые и иные связанные с ними отношения;

участвовать в рассмотрении основных параметров среднесрочного и долгосрочного прогноза социально-экономического развития с учетом документов стратегического планирования;

участвовать в анализе хода и промежуточных итогов реализации стратегических документов социально-экономического развития страны и представлять предложения по уточнению соответствующих документов (включая Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года, Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике, отраслевые документы стратегического планирования Российской Федерации, основные направления деятельности Правительства Российской Федерации, национальные проекты и государственные программы Российской Федерации, планы деятельности федеральных органов исполнительной власти и другие документы);

обеспечивать участие объединений работодателей и объединений профсоюзов в подготовке и обсуждении проектов законодательных актов, нормативных правовых и других актов органов государственной власти, касающихся законодательства о банкротстве и регулирования деятельности арбитражных управляющих, с целью усиления реабилитационной (восстановительной) направленности применения процедур банкротства для предприятий и развития экономики в целом;

обеспечивать участие объединений работодателей и объединений профсоюзов в проведении экспертизы стратегических документов, нормативных правовых актов и их проектов, в том числе в оценке их регулирующего и фактического воздействия;

обеспечивать развитие электронного взаимодействия общероссийских профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и органов государственной власти.

1.2. Стороны признают основными целями денежно-кредитной политики:

повышение независимости и устойчивости денежно-кредитной и финансовой системы;

обеспечение финансовой стабильности, в том числе недопущение резких колебаний курса национальной валюты;

обеспечение доступного долгосрочного кредитования для отечественных предприятий реального сектора экономики и инновационных предприятий;

осуществление контроля за реализацией программы льготного кредитования предприятий, обеспечивающих сохранение занятости.

1.3. Стороны считают, что бюджетная политика должна быть ориентирована на поддержку роста человеческого капитала, на усиление социальной защиты граждан, снижение экономического и социального неравенства, стимулирование повышения конкурентоспособности российской экономики и изменение ее структуры для обеспечения устойчивых темпов роста. В связи с этим Стороны принимают на себя следующие обязательства:

принимать участие в обсуждении и рассмотрении основных направлений бюджетной, налоговой политики и таможенно-тарифной политики на среднесрочную перспективу, в том числе по прогнозам консолидированного

бюджета Российской Федерации, основным параметрам проекта федерального бюджета в рамках формирования и реализации государственных программ Российской Федерации и основным параметрам прогноза социально-экономического развития Российской Федерации (в соответствии с приложениями № 1 и № 2), в период между внесением их в Правительство Российской Федерации и рассмотрением на заседании Правительства Российской Федерации;

исходить при подготовке проекта федерального закона о федеральном бюджете из приоритетности сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала, в том числе здравоохранения, образования, науки, активной занятости, транспортной и социальной инфраструктуры;

проводить консультации по разработке и реализации мер по увеличению нефтегазовых доходов федерального бюджета;

учитывать при подготовке проекта федерального закона о федеральном бюджете обязательства, предусмотренные Соглашением, и предложения Комиссии, требующие финансирования из федерального бюджета;

принимать меры по созданию в стране долгосрочных, стабильных условий для ведения бизнеса, способствующих повышению производительности труда и содействию широкому внедрению лучших практик организации труда, росту благосостояния работников;

формировать политику в сфере межбюджетных отношений, направленную на сокращение дифференциации в уровне экономического развития и бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации;

содействовать повышению эффективности бюджетных расходов и устранению неэффективного и нецелевого расходования бюджетных средств.

1.4. В рамках проведения эффективной налоговой политики с целью устранения социального и экономического неравенства Стороны принимают на себя обязательства:

совершенствовать налоговую политику, мотивирующую долгосрочное инвестиционное развитие организаций, внедрение высокотехнологичных рабочих мест, сокращение "серого" рынка труда;

содействовать повышению эффективности и справедливости налогообложения, в том числе в части налога на доходы физических лиц;

проработать обеспечение установления социального налогового вычета по налогу на доходы физических лиц для малоимущих работников (с учетом семейной нагрузки) в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации за каждый месяц налогового периода.

1.5. В целях формирования эффективной тарифно-ценовой политики, способствующей сокращению экономических и социальных диспропорций и их негативного влияния на экономику и доходы населения, включая согласованность такой политики с динамикой денежных доходов населения (домохозяйств), Стороны принимают обязательства:

проводить консультации по основным направлениям государственной ценовой и тарифной политики на стадии их разработки с оценкой последствий повышения тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности и учитывать предложения Сторон по минимизации негативного влияния повышения цен и регулируемых тарифов на уровень жизни населения и эффективность функционирования организаций и различных секторов экономики;

содействовать осуществлению контроля за установлением предельных цен и тарифов на социально значимые товары и услуги;

рассматривать вопросы государственного контроля соблюдения установленных на федеральном уровне регулируемых цен (тарифов) на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий, предельных цен и тарифов на товары и услуги организаций коммунального комплекса с учетом отраслевых соглашений;

рассматривать вопросы о выполнении норм законодательства в части исполнения федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации требований по учету расходов работодателей на персонал в соответствии с нормами соглашений в сфере социального партнерства;

участвовать в совершенствовании законодательной базы регулирования цен (тарифов) на продукцию (услуги) хозяйствующих субъектов, осуществляющих регулируемые виды деятельности;

участвовать в подготовке предложений по отдельным элементам тарифной политики, включая вопросы учета экономически обоснованных расходов работодателей на оплату труда персонала и расходы социального характера, предусмотренные отраслевыми соглашениями в сфере социального партнерства, в том числе при применении метода эталонных расходов (сравнения аналогов);

участвовать в обсуждении вопросов бюджетного финансирования работ, услуг в рамках выполнения государственных заданий, осуществления закупок для государственных нужд, а также устанавливаемых на федеральном уровне регулируемых цен (тарифов) на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий, предельных индексов и тарифов на товары и услуги организаций коммунального комплекса, в целях обеспечения достижения устойчиво высоких темпов экономического роста;

участвовать в подготовке предложений по механизмам возмещения в полном объеме экономически обоснованных выпадающих доходов, образовавшихся на основании регуляторных решений в рамках государственного тарифного регулирования;

способствовать осуществлению эффективного контроля за соблюдением в субъектах Российской Федерации индексов изменения размера платы граждан за коммунальные услуги в Российской Федерации.

1.6. В рамках поддержания конкурентоспособности организаций и снижения импортозависимости, обеспечения защиты трудовых прав работников, поддержания доходов граждан Стороны принимают на себя обязательства:

стимулировать развитие отечественного производства, рост научного потенциала страны путем повышения эффективности бюджетных расходов и содействия привлечению частного финансирования научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ с целью ликвидации технологического отставания и зависимости от импорта высокотехнологичных товаров;

обеспечить защиту внутреннего рынка путем повышения доступности товаров и услуг отечественных производителей, реализации крупномасштабных программ импортозамещения в ключевых отраслях промышленности и сельского хозяйства, обеспеченных необходимым объемом финансирования и эффективным государственным управлением и контролем;

содействовать развитию сельского хозяйства, обеспечивающего продовольственную безопасность страны, способствовать повышению экономической эффективности агропромышленного комплекса.

1.7. В целях реализации принципов социального партнерства Стороны формируют предложения по стимулированию участия ответственных работодателей в закупках товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (выполнения государственных и муниципальных заданий), в том числе у субъектов малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей.

1.8. Стороны участвуют в совершенствовании процедур финансового оздоровления и банкротства, в обеспечении приоритетности сохранения предприятий как единого производственного комплекса, прежде всего в отношении стратегических и ресурсоснабжающих организаций, а также содействуют сохранению рабочих мест при возникновении риска банкротства.

II. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения

Стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня реальной заработной платы, в том числе за счет обеспечения повышения производительности труда, совершенствование государственной политики в сфере заработной платы и повышение уровня жизни трудящихся.

В этих целях Стороны обязуются:

2.1. Обеспечить реализацию государственных гарантий по заработной плате, направленных на обеспечение достойного уровня жизни работников и их семей, в том числе:

на установление минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации;

на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном действующим законодательством;

на разработку рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по итогам консультаций по установлению в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах порядка и сроков индексации заработной платы, обеспечивающих повышение реального содержания заработной платы работников организаций внебюджетного сектора экономики во исполнение статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации;

на сохранение установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, перечисленных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации, а также безусловное сохранение достигнутых значений средней заработной платы в

абсолютном выражении перечисленных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений;

на обеспечение получения своевременно и в полном размере заработной платы работниками, включая случаи временного выполнения трудовых функций вне стационарного рабочего места;

на обеспечение предоставления работникам социально-трудовых прав и гарантий, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

на планомерное повышение МРОТ темпами выше уровня инфляции и установление МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения с целью обеспечения возможности для граждан реализовывать свои потребности в более полном объеме;

на установление региональным соглашением о минимальной заработной плате размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

2.2. Реализовывать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня заработной платы и уровня жизни населения.

2.3. Проводить работу по совершенствованию систем оплаты труда работников в отраслях бюджетной сферы, в том числе обеспечить:

определение требований к размерам окладов (должностным окладам, ставкам заработной платы) при установлении требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

формирование единых подходов при разработке требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) на основе дифференциации типовых должностей;

утверждение Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от сложности труда, применяемых перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера и условий назначения указанных выплат;

разработку мер по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений;

установление на уровне субъекта Российской Федерации равных минимальных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников бюджетной сферы для государственных учреждений субъектов Российской Федерации одной профессиональной квалификационной группы (квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы), выполняющих одинаковую трудовую функцию.

2.4. Своевременно (до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период) разрабатывать в рамках Комиссии Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.5. Проводить государственную политику в сфере заработной платы, направленную на реализацию единых подходов к установлению размеров заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников, сложности, количества и качества затраченного труда.

2.6. Проводить работу по содействию организации нормирования труда, в том числе:

- по научно-методическому обеспечению организации нормирования труда;
- по актуализации по мере необходимости типовых отраслевых норм труда, в том числе в сферах здравоохранения, образования и культуры;
- по профессиональной подготовке специалистов по нормированию труда.

Рекомендовать организациям определять системы нормирования труда коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников.

2.7. Проводить мониторинг установления предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, организаций с преобладающим государственным участием и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий, организаций.

2.8. Рекомендовать региональным трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений проводить мониторинг установления предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров региональных бюджетных, государственных учреждений и унитарных предприятий субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений и унитарных предприятий, организаций с преобладающим государственным участием и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий, организаций.

2.9. Разрабатывать меры по снижению дифференциации между средней заработной платой 10 процентов наиболее оплачиваемых и 10 процентов наименее оплачиваемых групп работников.

2.10. При выявлении нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин, при его равной ценности стороны Соглашения разрабатывают меры по устранению таких нарушений.

2.11. Совершенствовать коллективно-договорное регулирование заработной платы работников, в том числе учитывать:

- сбалансированное соотношение роста заработной платы, производительности труда и инфляции, взаимосвязь повышения заработной платы и квалификации работника;

- развитие и дальнейшее совершенствование института установления минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации путем заключения региональных соглашений;

установление региональными соглашениями о минимальной заработной плате размеров минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации с учетом действующего законодательства и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации;

подходы к регулированию вопросов оплаты труда в отраслевых соглашениях, в том числе в случае установления в соглашениях размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доли условно-постоянной части в структуре заработной платы.

2.12. Продолжать последовательную совместную работу сторон социального партнерства по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работников в организациях всех форм собственности, защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации.

2.13. Реализовывать меры, направленные на обеспечение права работников самостоятельно выбирать кредитную организацию для перечисления работодателями заработной платы.

2.14. Координировать деятельность по погашению задолженности по заработной плате, оплате отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе путем привлечения профессиональных союзов и отраслевых объединений работодателей к участию в совещаниях, межведомственных комиссиях по вопросам невыплаты заработной платы, консультативных и совещательных органах.

2.15. Проводить мониторинг правоприменительной практики в части установления минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством в целях выработки при необходимости предложений на среднесрочный период по стратегии изменения соотношения МРОТ и медианной заработной платы.

Проводить мониторинг реализации статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации (установление минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации).

2.16. Проводить консультации:

по формированию концептуальных подходов к исчислению и использованию минимального (восстановительного) потребительского бюджета, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы;

по упорядочению дифференциации в оплате труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, в субъектах Российской Федерации;

по определению оптимальных уровней оплаты труда по категориям квалифицированных работников бюджетной сферы;

по применению минимальных окладов (тарифных ставок), отраслевых доплат и надбавок, а также их минимальных размеров при заключении отраслевых соглашений в целом по отрасли и их дифференциации по категориям работников.

III. Развитие рынка труда и содействие занятости населения

3.1. Стороны считают обеспечение населения Российской Федерации достойными рабочими местами одним из основных государственных приоритетов страны. С этой целью Стороны считают необходимым способствовать решению следующих задач:

3.1.1. Обеспечение максимально возможной и свободно избранной занятости граждан Российской Федерации, в том числе:

совершенствование системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезе;

сохранение и создание новых рабочих мест;

сдерживание и снижение негативных последствий массовых увольнений работников и резкого роста безработицы;

обеспечение равного доступа граждан вне зависимости от места их проживания к активным программам на рынке труда;

разработка новых направлений активной политики занятости населения и предложений по их финансовой обеспеченности;

реализация мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, включая финансирование их из федерального и региональных бюджетов в необходимых объемах;

совершенствование механизмов поддержки занятости населения при реструктуризации градообразующих предприятий, модернизации экономики моногородов и монопрофильных населенных пунктов.

3.1.2. Разработка и реализация мер, способствующих расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, по следующим направлениям:

развитие практики стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в целях получения опыта работы, а также их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;

содействие принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами работы (учебы) и воспитания детей;

распространение лучшей практики реализации мероприятий по обеспечению занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

разработка предложений по совершенствованию политики в сфере содействия занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

разработка и реализация мер по содействию занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе лиц предпенсионного возраста;

повышение заинтересованности в содействии в трудоустройстве и поддержка занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;

развитие и популяризация института наставничества;

создание условий, стимулирующих межрегиональную трудовую мобильность граждан Российской Федерации;

формирование эффективной системы взаимодействия органов службы занятости с получателями государственных услуг в области содействия занятости населения (с гражданами и работодателями), включая повышение доступности и качества государственных услуг и обеспечение информированности граждан и работодателей о предоставляемых органами службы занятости государственных услугах, а также о наличии вакансий в различных субъектах Российской Федерации.

3.1.3. Развитие системы профессиональных квалификаций, в том числе:

модернизация системы профессионального образования, развитие его технологической базы; интеграция системы профессиональных квалификаций с системой профессионального образования и обучения, а также синхронизация понятийного аппарата, используемого в сфере образования, труда и в системе профессиональных квалификаций;

разработка, актуализация и внедрение профессиональных стандартов;

обеспечение взаимосвязи уровня квалификации работников и оплаты их труда;

установление тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

развитие системы оценки квалификации работников, профессиональная деятельность которых связана в том числе с повышенными требованиями к надежности и безопасности выполнения работ, рисками причинения ущерба жизни и здоровью граждан, с финансовой и общественной безопасностью, иными профессиональными рисками; финансовая и территориальная доступность оценки квалификации для работников;

сохранение права работодателей на использование Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих для установления требований к квалификации работников и системам оплаты труда в организациях, переход к профессиональным стандартам по мере их разработки и с учетом практики внедрения;

развитие системы оценки текущего и перспективного спроса и предложения квалификаций на рынке труда;

обеспечение участия объединений работодателей и объединений профсоюзов в подготовке и обсуждении проектов законодательных актов, нормативных правовых актов органов государственной власти, устанавливающих или изменяющих требования к лицам, претендующим на занятие профессиональной деятельностью, регулируемой специальными федеральными законами.

3.1.4. Осуществление мер, направленных на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики, в том числе:

содействие развитию материально-технической базы государственных и муниципальных образовательных организаций;

стимулирование инвестиций бизнеса в систему профессионального образования.

3.1.5. Повышение эффективности использования иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах на основе принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации, в том числе:

проведение мониторинга численности иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации;

совершенствование механизмов привлечения иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности;

повышение роли органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и социальных партнеров в регулировании численности иностранной рабочей силы;

актуализация перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, на которых не распространяются квоты;

актуализация перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке;

установление допустимых долей иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности;

определение потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в порядке, требующем получения визы и квоты на оформление разрешений на работу и приглашений на въезд в целях осуществления трудовой деятельности;

развитие информационно-аналитической системы "Общероссийская база вакансий "Работа в России" с целью обеспечения эффективности реализации и мониторинга реализации соглашений об организованном наборе иностранных работников, а также интеграции с национальными базами вакансий и резюме государств ЕАЭС и СНГ;

мониторинг оказания государственных услуг в сфере миграции работодателям и иностранным гражданам.

3.1.6. Разработка мер по сокращению масштабов неформальной и нелегальной занятости.

3.1.7. Обеспечение профессиональной и территориальной мобильности безработных граждан за счет средств федерального бюджета.

3.1.8. Повышение престижа рабочих профессий, в том числе:

проведение Всероссийского конкурса профессионального мастерства "Лучший по профессии";

проведение информационно-пропагандистских кампаний с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий, направленных на повышение престижа рабочих профессий.

3.1.9. Реализация возможности осуществления электронного кадрового документооборота для всех заинтересованных работодателей.

3.1.10. Развитие кадрового потенциала и совершенствование механизмов привлечения в отрасли специалистов высокого уровня квалификации, развитие их профессиональной мобильности.

3.2. В целях совершенствования системы информации о рынке труда Стороны будут содействовать осуществлению следующих мер, в том числе:

проведение мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации в целом, субъектов Российской Федерации и моногородов;

проведение мониторинга высвобождения работников организаций в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций по субъектам Российской Федерации;

проведение мониторинга и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения;

проведение мониторинга и оценка качества и доступности профессионального образования;

повышение качества и достоверности, расширение доступности официальной статистической информации и ведомственных мониторингов по вопросам движения рабочих мест, занятости и безработицы, качества рабочей силы, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, условий труда на рабочих местах;

развитие информационно-аналитической системы "Общероссийская база вакансий "Работа в России" с целью обеспечения эффективности взаимодействия в электронном виде органов службы занятости с работодателями и гражданами, ищущими работу;

повышение качества взаимодействия граждан и работодателей в целях содействия занятости, в том числе в электронном виде, с использованием информационно-аналитической системы "Общероссийская база вакансий "Работа в России".

3.3. Ежегодное рассмотрение Комиссией проекта постановления Правительства Российской Федерации по вопросу установления минимальной и максимальной величины пособия по безработице в период разработки проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной бюджетный период.

3.4. Стороны предлагают проводить консультации по следующим вопросам:

обеспечение прав и гарантий в сфере труда трудящихся в нестандартных (незащищенных) формах занятости;

разработка предложений по совершенствованию политики в сфере содействия занятости молодежи, родителей, имеющих несовершеннолетних детей и других категорий граждан;

обеспечение достойного уровня жизни вынужденно безработных граждан с учетом их семейной нагрузки, в том числе:

установление пособия по безработице для всех безработных граждан, включая самозанятых, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, и иных категорий трудящихся, не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации;

совершенствование системы пособий по безработице и материальной поддержки безработных граждан, ориентированной на временное возмещение утраченного заработка на период активного поиска работы;

концептуальные подходы, включая необходимые расчеты, к страхованию от безработицы, в том числе частичной (работа в режиме неполного рабочего времени, простой), по причинам, не зависящим от работников и работодателей;

совершенствование нормативной правовой базы в части предоставления рабочих мест молодежи, вышедшей на рынок труда;

нормативно-правое регулирование гибких форм организации рабочего времени, дистанционной и комбинированной работы, защита трудовых прав работников, выполняющих трудовые функции вне стационарного рабочего места.

IV. Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы

В целях повышения эффективности социальной защиты граждан, системы социального страхования и государственной социальной поддержки Стороны принимают на себя следующие обязательства:

4.1. Продолжить работу по развитию и повышению эффективности систем обязательного социального страхования на основе страховых принципов и осуществить в этих целях меры, направленные на:

совершенствование системы обязательного социального страхования с учетом международного опыта, включая положения конвенций и рекомендаций МОТ, в том числе Конвенции МОТ № 102 "О минимальных нормах социального обеспечения";

принятие решения о статусе внебюджетных социальных фондов, повышение роли социальных партнеров в управлении системами обязательного социального страхования;

продолжение политики повышения информационной открытости государственных социальных внебюджетных фондов;

недопущение использования средств систем обязательного социального страхования на цели, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, регулирующим конкретные виды обязательного социального страхования, и их перераспределения между бюджетами фондов на безвозвратной основе;

разграничение функций государственной социальной помощи и обязательного социального страхования.

4.2. Рассматривать в Комиссии по рассмотрению социально-трудовых отношений до рассмотрения на заседании Правительства Российской Федерации проекты федеральных законов о бюджетах государственных внебюджетных фондов на очередной финансовый год и плановый период, проекты федеральных законов об исполнении бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также проект федерального закона о страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год и плановый период.

4.3. В области обязательного пенсионного страхования осуществлять меры, направленные на:

дальнейшее развитие системы обязательного пенсионного страхования с учетом реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р;

модернизацию системы досрочных пенсий, в том числе за счет развития механизмов финансового и иного стимулирования работодателей к созданию программ досрочного негосударственного пенсионного обеспечения;

реализацию мер, предусматривающих совершенствование процесса назначения и выплаты пенсий и социальных доплат к пенсии в целях создания для граждан удобных условий реализации права на пенсионное обеспечение и социальную помощь;

совершенствование порядка формирования пенсионных прав граждан в системе обязательного пенсионного страхования, включая:

обеспечение принципа равенства прав застрахованных граждан;
обеспечение коэффициента замещения заработка по обязательному пенсионному страхованию на уровне не ниже рекомендуемого международными нормами;

разработку подходов, подготовку предложений и согласование позиций социальных партнеров по вопросам обязательного пенсионного страхования для отдельных видов организаций, отдельных профессий и самозанятых.

4.4. В области обязательного социального страхования осуществлять меры, направленные на:

совершенствование порядка выплаты гражданам гарантированных видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию;

совершенствование системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в части изменения подходов к профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

развитие центров реабилитации Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.5. В области обязательного медицинского страхования и системы здравоохранения осуществлять меры, направленные на:

соблюдение государственных гарантий оказания гражданам медицинской помощи, сохранение и укрепление здоровья населения на основе подготовки предложений:

по совершенствованию системы первичной медицинской помощи;

по совершенствованию мероприятий Всероссийской диспансеризации населения;

по расширению участия страховых представителей системы ОМС в защите интересов застрахованных лиц по вопросам их качественного и квалифицированного медицинского обслуживания;

совершенствование системы анализа заболеваемости в целях определения эффективных мер профилактики и снижения трудопотерь работающих.

4.6. Развивать различные добровольные системы социального страхования с учетом поддержания баланса интересов работников, работодателей и государства и осуществлять меры, направленные на:

содействие развитию добровольного пенсионного страхования и распространению успешного корпоративного опыта в этой сфере;

разработку и реализацию мер по стимулированию развития добровольного медицинского страхования.

4.7. Осуществлять меры в области социальной защиты и социального обслуживания:

совершенствовать механизмы предоставления государственных услуг, в том числе за счет беззаявительного (проактивного) оказания мер социальной защиты, предоставляемых гражданам в случае возникновения у них прав на их получение;

содействовать повышению доступности и качества социальных услуг;

содействовать развитию системы социального обслуживания;

содействовать расширению доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере;

совершенствовать методику установления величины прожиточного минимума (включая трудоспособное население) с целью надлежащего обеспечения социальных гарантий трудящихся.

4.8. Содействовать распространению опыта реализации корпоративных социальных программ предприятий и организаций, создаваемых в интересах работников:

по организации доступной сети общественного питания, в том числе горячего и диетического;

по развитию общедоступных учреждений, клубов и спортивных залов, массового спорта, занятий физической культурой, по участию в культурно-досуговых мероприятиях;

по поддержке работающих родителей с детьми, лиц с семейными обязанностями;

по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

по сохранению и укреплению здоровья, созданию условий для здорового образа жизни.

4.9. Способствовать организации безопасного и доступного отдыха и оздоровления детей, в том числе детей из районов Крайнего Севера, включая:

ежегодное проведение комплексного анализа итогов детской оздоровительной кампании;

совершенствование мер государственной поддержки и инфраструктуры детского отдыха.

4.10. Содействовать увеличению доступности и повышению качества образования, формированию эффективной системы поддержки и развития талантов у детей и молодежи.

4.11. Проводить консультации по следующим вопросам:

компенсация физическим лицам стоимости путевок в санаторно-курортные организации;

прекращение взимания налога на доходы физических лиц с санаторно-курортных путевок и пособий по временной нетрудоспособности;

сохранение раздела, регулирующего деятельность фондов системы обязательного социального страхования в новой редакции Бюджетного кодекса Российской Федерации;

систематизация принятых нормативных правовых актов в области обязательного социального страхования (пенсионное, медицинское, социальное);

введение системы лекарственного страхования;

определение объема и источников доходов бюджетов внебюджетных социальных фондов с учетом актуарных расчетов;

определение перспектив накопительного компонента в государственном обязательном пенсионном страховании;

разработка механизма взаимодополнения программ добровольного медицинского страхования и обязательного медицинского страхования;

совершенствование порядка определения размера среднего заработка в целях расчета пособия по временной нетрудоспособности и приведения к единому расчетному периоду;

унификация порядка назначения и получения пенсий для всех категорий наемных работников, включая государственных и муниципальных служащих, а также депутатов всех уровней, работающих на платной основе;
восстановление института цеховых врачей;
совершенствование механизмов назначения пенсий гражданам, проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

V. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность

Стороны считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают эту задачу в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда посредством обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда путем совершенствования нормативного правового регулирования, гармонизации с международными нормами в этой сфере, и принимают следующие обязательства:

5.1. Обеспечить принятие новых и пересмотр действующих норм и правил в сфере охраны труда с учетом современного уровня технологического развития.

5.2. Обеспечить совершенствование законодательства в целях систематизации, сокращения количества и актуализации обязательных требований, отмены устаревших норм и правил в сфере охраны труда.

5.3. Совершенствовать законодательство в сфере охраны труда в целях перехода от "списочного" порядка предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии (должности) работника к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от выявленных на рабочем месте вредных производственных факторов.

5.4. Совершенствовать порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

5.5. Содействовать развитию и повышению эффективности законодательных и экономических механизмов мотивации работодателя к улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.6. Обеспечить создание эффективных законодательных и экономических механизмов заинтересованности работодателя в обеспечении объективного учета и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве как важного элемента для формирования необходимых мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, в том числе совершенствование трудового законодательства в отношении учета и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве в соответствии с Руководством Международной организации труда "Учет и уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях" (1996 год).

5.7. Обеспечить совершенствование системы и методов проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с современным опытом развитых стран и принципами доказательной медицины, с использованием современных технических средств.

5.8. Совершенствовать порядок прохождения работниками обучения по охране труда, инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда с возможностью дистанционного обучения и контроля его результатов.

5.9. Содействовать процессу развития и внедрения корпоративных систем медицины труда как основной задачи увеличения ожидаемой продолжительности здоровой жизни и долголетия работников, снижения уровня заболеваемости, обеспечения комфортных и безопасных условий труда.

5.10. Проводить работу по развитию и внедрению современных методических рекомендаций по выявлению опасностей и оценке профессиональных рисков на основе существующих процедур специальной оценки условий труда, производственного контроля, анализа и оценки риска производственного травматизма, учета анализа причин и обстоятельств событий к возникновению микротравм и так далее.

5.11. Обеспечить реализацию подпрограммы "Безопасный труд" государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения".

5.12. Содействовать разработке, актуализации и реализации государственных программ субъектов Российской Федерации (подпрограмм государственных программ) по улучшению условий и охраны труда в субъектах Российской Федерации.

5.13. Совершенствовать процедуры оценки условий труда в целях выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье человека в процессе трудовой деятельности, обеспечить сближение и гармонизацию подходов к оценке условий труда с нормами международного трудового права.

5.14. Обеспечить проведение мониторинга практики применения законодательства о специальной оценке условий труда в целях совершенствования ее нормативной базы.

5.15. Обеспечить формирование нормативно-правовой базы применения системы дистанционного контроля (надзора) за промышленной безопасностью опасных производственных объектов, а также электронного документооборота в сфере охраны труда, промышленной безопасности с установлением приоритета дистанционного взаимодействия с контрольно-надзорными органами.

5.16. Содействовать внедрению "чистых технологий", модернизации и замене устаревшего оборудования, безопасных материалов, сырья, полуфабрикатов, способствовать внедрению ресурсосберегающих технологий.

5.17. Провести консультации:

в части необходимости создания единого федерального центра, осуществляющего учет несчастных случаев на производстве и формирующего единый подход к анализу производственного травматизма;

по вопросу о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части возложения обязанностей на работодателей по созданию здравпунктов и организации на их базе профилактики профессиональных заболеваний.

5.18. В целях повышения уровня обеспечения безопасных условий труда поддержать проведение международных выставочных мероприятий (в частности, выставки "Безопасность и охрана труда").

VI. Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей

Стороны считают важным и необходимым осуществление мер, направленных на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 13 "Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года" (далее - Указ Президента Российской Федерации), обеспечивающих в том числе сбалансированное социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации, развитие производительных сил северных регионов, социальные гарантии гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.1. В целях обеспечения социально-экономического развития территорий субъектов Российской Федерации Стороны считают необходимым:

участвовать в разработке мер, направленных на реализацию Указа Президента Российской Федерации, осуществлять контроль хода реализации данного Указа;

совершенствовать меры по сокращению различий в уровне и качестве жизни граждан Российской Федерации, проживающих в различных регионах, в том числе в депрессивных регионах;

содействовать обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации;

проводить анализ переданных субъектам Российской Федерации полномочий, оказывающих значимое влияние на социально-экономические процессы в субъектах Российской Федерации;

содействовать развитию социальной сферы регионов, повышению качества базовых социальных услуг, реализации социальных гарантий, предотвращению возникновения очагов социальной напряженности.

6.2. В целях развития производственного потенциала северных регионов, привлечения и закрепления в этих районах молодых кадров, а также обеспечения социальных гарантий гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Арктической зоне Российской Федерации, в Сибири и на Дальнем Востоке Российской Федерации, повышения уровня и качества их жизни, в том числе повышения доступности и качества образования, здравоохранения и культуры, услуг жилищного и коммунального хозяйства, социально-бытового обслуживания населения, транспортных услуг, Стороны обязуются:

в области предоставления государственных гарантий и компенсаций гражданам -

гарантировать обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

провести консультации по инкорпорации сохраняющих свое действие норм законодательства СССР и РСФСР в отношении регионов России в законодательство Российской Федерации;

разработать меры по сокращению миграционного оттока населения из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

в области реализации государственных программ и стратегий развития Арктической зоны Российской Федерации, регионов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации -

содействовать разработке и реализации стратегий социально-экономического развития Арктической зоны, Дальнего Востока и Байкальского региона;

содействовать реализации Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года и государственной программы Российской Федерации "Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации";

содействовать реализации "Морской доктрины Российской Федерации", утвержденной Президентом Российской Федерации 26 июля 2015 г., в части решающей роли морского транспорта в жизнеобеспечении районов Крайнего Севера и Дальнего Востока и поддержании морского потенциала Российской Федерации, соответствующего ее национальным интересам;

содействовать реализации федерального проекта "Северный морской путь";

проводить мониторинг реализации государственной программы Российской Федерации "Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 308, плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2009 года № 2094-р;

осуществлять мониторинг реализации Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 февраля 2009 г. № 132-р;

осуществлять мониторинг реализации Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 г. № 207-р;

провести консультации по вопросу о преимущественном использовании труда российских граждан в качестве членов экипажей судов, плавающих в районах Арктической зоны Российской Федерации;

в области предоставления компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа -

продолжить анализ практики реализации статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в части предоставления компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи в организациях всех форм собственности, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в области развития транспортной доступности в труднодоступных регионах:

обеспечить качество и ценовую доступность транспортных услуг (авиационных, железнодорожных, автотранспортных и водных) для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Калининградской области, на Дальнем Востоке и в Забайкалье, в Крыму;

разработать механизмы повышения доступности услуг по перевозке всеми видами транспорта из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и с Дальнего Востока при организации детского отдыха;

рассмотреть возможность субсидирования из федерального бюджета затрат на перевозки пассажиров в арктических регионах воздушным транспортом местных воздушных линий и затрат на реализацию региональных программ организации внутримunicipального транспортного сообщения для субъектов Российской Федерации с низкой плотностью населения, где авиация является безальтернативным круглогодичным видом транспортного сообщения;

проводить мониторинг реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие транспортной системы", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2017 г. № 1596, в том числе мероприятий, касающихся развития малой и региональной авиации, включающих в себя обновление авиапарка, реконструкцию аэропортовых комплексов и взлетно-посадочных полос;

проводить мониторинг достаточности финансирования воздушных перевозок в рамках действующих программ субсидирования и при необходимости подготовить предложения по изменению объемов финансирования таких программ;

способствовать сохранению объемов пассажирских пригородных перевозок, в том числе перевозок льготных категорий граждан;

в области обеспечения устойчивого функционирования жилищно-коммунального комплекса -

провести консультации по вопросам обеспечения устойчивого функционирования жилищно-коммунального комплекса и объектов инженерной инфраструктуры северных территорий в целях оптимизации затрат населения на электроэнергию и жилищно-коммунальные услуги;

рассматривать на заседании Комиссии ход реализации государственной политики переселения граждан из ветхого и аварийного жилья, в том числе проживающих в северных и дальневосточных регионах, включая программы переезда в районы с благоприятным климатом;

провести консультации по вопросу временного предоставления работодателями жилья работникам, заключившим трудовые договоры с работодателями, и прибывающим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, на все время работы в этих районах и местностях;

в области повышения качества и доступности медицинских услуг -

разработать и реализовать меры по повышению доступности медицинских услуг и качества оказываемой медицинской помощи населению северных регионов, в том числе в части обеспечения гарантии проведения медицинских обследований, связанных с трудовой деятельностью;

разработать предложения, направленные на развитие своевременного оказания экстренной медицинской помощи лицам, работающим в отдаленных, труднодоступных северных поселках, с применением авиации;

в области закрепления молодых кадров в северных регионах -

провести консультации по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в области организации и проведения детского отдыха -

разработать предложения по обеспечению доступности летнего отдыха и оздоровления детей, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями;

в области устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера - провести консультации по разработке мероприятий, направленных на устойчивое развитие коренных малочисленных народов Севера;

в области усиления влияния федерального центра на решение вопросов развития Севера и Арктики -

рассмотреть возможность включения представителей Сторон в состав Государственной комиссии по вопросам развития Арктики.

6.3. В целях обеспечения стабильного развития моногородов и монопрофильных населенных пунктов:

содействовать разработке и реализации комплексных инвестиционных планов, обеспечивающих диверсификацию экономики моногородов и (или) диверсификацию производства в градообразующих организациях;

подготовить предложения по развитию экономики моногородов и территорий с низким экономическим потенциалом;

проводить мониторинг рынка труда и социально-экономической ситуации в монопрофильных населенных пунктах;

проводить консультации по вопросу актуализации перечня моногородов и монопрофильных населенных пунктов.

6.4. В целях обеспечения граждан Российской Федерации доступным и комфортным жильем и повышения качества и надежности предоставления коммунальных услуг населению Стороны считают необходимым:

подготовить предложения по улучшению условий обеспечения граждан России с различным уровнем доходов доступным и комфортным жильем, а также по расширению масштабов строительства социального жилья;

содействовать проведению жилищной политики, реализации государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2017 г. № 1710;

подготовить предложения по улучшению условий обеспечения качественными жилищно-коммунальными услугами граждан России;

проводить мониторинг действующего законодательства в части механизмов социальной поддержки, в том числе финансовой и иной поддержки граждан для оплаты жилья и коммунальных услуг, при необходимости подготовить предложения о внесении изменений в действующее законодательство.

VII. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения

Определяя в качестве стратегического направления развития социального партнерства в Российской Федерации реализацию принципа согласования интересов работников, работодателей и государства и распределение между основными субъектами экономики социальной ответственности за благосостояние населения страны, Стороны считают необходимым обеспечить максимальное использование

возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств содержащихся в Соглашении.

7.1. Стороны обязуются реализовать меры, направленные на повышение роли Комиссии, и обеспечить:

реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

создание при федеральных органах исполнительной власти постоянных и временных рабочих групп, комиссий, участие в них представителей Сторон, представляющих общероссийские объединения работодателей и общероссийские объединения профсоюзов;

участие представителей Сторон, представляющих общероссийские объединения работодателей и общероссийские объединения профсоюзов, в общественных советах, созданных при федеральных органах исполнительной власти, страховщиках по обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования (при их наличии).

7.2. Обеспечить безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия Комиссии в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда, разрабатываемых федеральными органами государственной власти, учет мнения по ним Комиссии.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов федеральных органов исполнительной власти в сфере труда, в том числе подлежащие совместной подготовке в соответствии с Соглашением, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются Правительством Российской Федерации, федеральными органами государственной власти в Комиссию для рассмотрения до их внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации или до принятия по ним решения Правительством Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, страховщиками по обязательному социальному страхованию.

Решения Комиссии, а при наличии неурегулированных разногласий - мнения ее Сторон в отношении направленных в Комиссию проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов федеральных органов исполнительной власти в сфере труда в обязательном порядке доводятся до сведения Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации и подлежат обязательному рассмотрению Правительством Российской Федерации и федеральными органами государственной власти.

Стороны будут добиваться того, чтобы проекты федеральных законов, связанные с внесением изменений в трудовое законодательство, вносились Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации при наличии согласованной позиции Сторон, а также чтобы нормативные правовые акты в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними экономических отношений принимались Правительством Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти при наличии согласованной позиции Сторон.

Стороны обязуются реализовывать меры по дальнейшему совершенствованию института оценки регулирующего воздействия нормативных правовых актов и их проектов, включая поправки Правительства Российской Федерации к проектам федеральных законов, подготовленным ко второму чтению в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации.

7.3. В целях повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны обязуются:

осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения соглашений на отраслевом (межотраслевом), региональном (межрегиональном) и территориальном уровнях, а также практики работы органов социального партнерства;

при подготовке соглашений проводить работу по обеспечению взаимосвязи отраслевых и региональных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений;

поддерживать в актуальном состоянии открытую информационную базу отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, а также формировать информационную базу региональных и межрегиональных соглашений и региональных соглашений о минимальной заработной плате;

содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности;

содействовать развитию различных форм социального партнерства в государственных учреждениях, государственных унитарных предприятиях, государственных корпорациях, государственных компаниях и хозяйственных обществах, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности;

содействовать присоединению государственных учреждений, государственных унитарных предприятий, государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности, к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства;

содействовать участию представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса в порядке, установленном законодательством;

подготовить предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации, направленных на повышение заинтересованности участия работодателей в системе социального партнерства в сфере труда, а также о формировании механизма реализации нормы федерального закона "Об объединениях работодателей" об отнесении членских взносов в объединения работодателей к затратам для целей налогообложения, в том числе при формировании регулируемого тарифа (при осуществлении регулируемых видов деятельности);

внедрить инструменты популяризации и продвижения ценностей социального партнерства.

7.4. Стороны договорились осуществлять дополнительные меры государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, в том числе пострадавших в период ограничительных мер, вызванных

чрезвычайными ситуациями, пандемией и другими обстоятельствами непреодолимой силы.

7.5. Стороны договорились:

проводить анализ развития социального партнерства на всех уровнях;
осуществлять мониторинг и проводить работу по изучению и распространению опыта региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, содействовать развитию системы социального партнерства и ее институтов на региональном и отраслевом уровнях, подготовить рекомендации субъектам Российской Федерации по повышению эффективности работы указанных комиссий;

совершенствовать нормы и положения трудового законодательства в соответствии с меняющимися условиями современной экономики;

создавать онлайн- и офлайн-площадки для обсуждения вопросов развития социального партнерства;

содействовать формированию постоянно действующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства;

продолжить совместную работу по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности, включая:

развитие риск-ориентированного подхода в деятельности органов контроля;
актуализацию всех обязательных требований, соблюдение которых подлежит проверке при осуществлении государственного контроля (надзора), предъявляемых к ведению предпринимательской деятельности, а также проверочных листов;

создание системы профилактики нарушений обязательных требований с установлением приоритета профилактических мероприятий над контрольно-надзорными;

расширение возможностей и практики досудебного обжалования решений, принимаемых органами контроля (надзора);

исключение дублирования функций разных контрольно-надзорных органов в отношении одного объекта контроля (надзора).

7.6. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, по противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;

изучить сложившуюся практику и при необходимости подготовить предложения по совершенствованию досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров и внесудебного разрешения коллективных трудовых споров, в том числе совершенствованию деятельности специализированных учреждений по урегулированию коллективных трудовых споров, повышению эффективности и доступности действующих и развитию новых механизмов и форм их разрешения;

обобщить и расширить практику создания при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующих трудовых арбитражей для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров;

разработать типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража);

включить в примерные основные образовательные программы дисциплину (модуль) "Регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства";

обеспечить частичное финансирование за счет средств федерального бюджета Академии труда и социальных отношений и Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов - базовых научных и учебно-методических профсоюзных центров в сфере социально-трудовых отношений.

7.7. Стороны будут содействовать дальнейшему развитию практики подготовки работодателями социальных (нефинансовых) отчетов, распространению международного и российского стандартов социальной ответственности.

7.8. Стороны обязуются обеспечить участие Комиссии и ее постоянно действующих рабочих групп в работе по рассмотрению заявок участников всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности", по совершенствованию порядка проведения конкурса, а также по определению и награждению его победителей.

7.9. Стороны гарантируют соблюдение законодательных и общепризнанных международных норм и правил о невмешательстве Сторон в деятельность друг друга и не препятствуют созданию и функционированию организаций профсоюзов и работодателей, содействуют обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

7.10. Стороны будут проводить консультации по следующим вопросам:
внесение изменений в правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и трудового законодательства, в том числе на основе изучения международного опыта, и при необходимости подготовка соответствующих предложений;

распространение соглашений, особенностей коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в отраслях естественных монополий, в организациях зарубежных компаний, действующих на территории Российской Федерации, и в субъектах малого и среднего предпринимательства, и при необходимости подготовка предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации;

определение критериев "мотивированного отказа от присоединения к отраслевым соглашениям";

уточнение структуры и содержания соглашений и коллективных договоров и при необходимости подготовка рекомендаций и предложений Комиссии о внесении изменений в законодательство Российской Федерации;

совершенствование механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров и при необходимости подготовка предложений о внесении изменений в законодательство Российской Федерации;

обеспечение ответственности сторон при заключении коллективных договоров, соглашений и при необходимости подготовка предложений о внесении изменений в законодательство Российской Федерации;

вопросы сложившейся практики и совершенствования правоприменения в части предоставления сторонами коллективных переговоров имеющейся у них информации, необходимой для ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений;

разрешение коллективных трудовых споров и при необходимости подготовка предложений о внесении изменений в законодательство Российской Федерации;

о внесении изменений в правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

распространение межрегиональных, отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне, на всех работодателей;

совершенствование механизма реализации социального партнерства на отраслевом уровне;

разработка предложений о закреплении понятия "отрасль" для целей социального партнерства;

разработка предложений о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, касающихся:

обязательности выполнения решений, принимаемых органами социального партнерства;

повышения эффективности контроля за выполнением соглашений всех уровней;

о внесении изменений в действующее законодательство Российской Федерации, направленных на экономическое стимулирование социально ответственных работодателей;

обеспечение приоритетного права профсоюзов (их объединений) на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;

распространение механизмов социального партнерства в сфере труда на всех трудящихся независимо от форм занятости.

7.11. Стороны договорились, что будут консультироваться по вопросам предупреждения проявлений насилия и домогательств в сфере труда. В целях реализации принципа запрета дискриминации в трудовых отношениях стороны договорились о проведении анализа практики применения средств правовой защиты в случаях дискриминации в трудовых отношениях, о подготовке предложений по совершенствованию механизмов защиты в случае дискриминации.

7.12. Стороны содействуют развитию отношений и деловых связей с Международной организацией труда, обеспечивают реализацию Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021-2024 годы, а также обеспечивают участие представителей Сторон в разработке и обсуждении документов этой организации.

Стороны обязуются провести анализ правоприменительной практики в части реализации ратифицированных конвенций Международной организации труда.

Стороны обязуются ежегодно проводить консультации по вопросам подготовки Правительством Российской Федерации докладов, представляемых Российской Федерацией Международному бюро труда.

7.13. Стороны обязуются реализовывать мероприятия по продвижению целей и принципов достойного труда в рамках подхода, сформулированного Международной организацией труда, а также при необходимости подготовить предложения по их совершенствованию и по адаптиванию перечня показателей, рекомендуемых Международной организацией труда в качестве индикаторов достойного труда (приложение № 3).

7.14. Стороны обязуются провести консультации по вопросам подготовки предложений о возможной ратификации Российской Федерацией Европейской Социальной хартии (пересмотренной) и конвенций Международной организации труда согласно приложению № 4, а также рассмотрения в Комиссии вопросов, связанных с их ратификацией.

7.15. Правительство Российской Федерации регулярно проводит мониторинг качества и уровня жизни населения по согласованному Сторонами перечню показателей и один раз в полугодие информирует Комиссию о динамике основных социально-экономических показателей мониторинга качества и уровня жизни населения согласно приложению № 5.

7.16. Федеральная служба государственной статистики и ее территориальные органы представляют общероссийским профсоюзам (их объединениям) и объединениям работодателей статистическую информацию, необходимую для проведения переговоров, на бесплатной основе в объемах и в сроки, которые предусмотрены федеральным планом статистических работ.

7.17. В целях освещения деятельности Комиссии и хода реализации Соглашения Стороны обеспечивают регулярное опубликование в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства и проблемам социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

7.18. Каждая из Сторон в трехмесячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет в Комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Комиссии.

7.19. Стороны принимают на себя обязательство один раз в полугодие разрабатывать единый план первоочередных мероприятий Комиссии по реализации Соглашения.

7.20. Правительство Российской Федерации при формировании планов законопроектной деятельности Правительства Российской Федерации обеспечит учет положений Соглашения, реализация которых требует принятия соответствующих законодательных актов.

7.21. Рабочие группы Комиссии один раз в полугодие рассматривают на основе представляемых Сторонами сведений информацию о ходе выполнения Соглашения.

7.22. Комиссия рассматривает ход выполнения положений Соглашения за весь период его действия.

7.23. Стороны договорились, что изменения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

сторона, проявившая инициативу в отношении внесения изменений, направляет в Комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров и перечень конкретных изменений;

после получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть начаты в течение одного месяца;

изменения вносятся в Соглашение по решению Комиссии.

7.24. Стороны договорились, что будут содействовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами.

Государственные средства массовой информации (телеканал "Россия-1", радиостанция "Радио России" и "Российская газета") ежемесячно на безвозмездной основе представляют по запросу эфирное время и газетные площади для выступлений координаторов Сторон.

7.25. Текст Соглашения публикуется в "Российской газете" и в центральной профсоюзной газете "Солидарность" в двухнедельный срок после его подписания, а также в журнале "Бизнес России".

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Генеральному соглашению
между общероссийскими объединениями
профсоюзов, общероссийскими
объединениями работодателей и
Правительством Российской Федерации
на 2021-2023 годы

**Показатели проекта прогноза
социально-экономического развития Российской Федерации**

1. Фонд заработной платы работников по полному кругу организаций, фонд заработной платы работников бюджетной сферы.
2. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников организаций.
3. Индекс реальной заработной платы работников организаций.
4. Реальные располагаемые денежные доходы населения.
5. Величина прожиточного минимума в расчете на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения (в среднем за год).
6. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (в процентах от общей численности населения).
7. Общая численность безработных (по методологии МОТ).
8. Уровень безработицы (по методологии МОТ).
9. Индекс производительности труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Генеральному соглашению
между общероссийскими объединениями
профсоюзов, общероссийскими
объединениями работодателей и
Правительством Российской Федерации
на 2021-2023 годы

Показатели проекта федерального бюджета

1. Расходы федерального (консолидированного) бюджета на социальную сферу, в том числе распределение бюджетных ассигнований по разделам бюджета.

2. Реальное изменение расходов федерального (консолидированного) бюджета на социальную сферу с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

3. Финансовая помощь другим бюджетам бюджетной системы и доля получаемых субъектами Российской Федерации дотаций из федерального бюджета в консолидированном бюджете субъекта Российской Федерации.

4. Доля социальных расходов в общей структуре расходов федерального (консолидированного) бюджета (в том числе по отраслям социальной сферы: образование, здравоохранение, физическая культура, культура и искусство, социальное обеспечение, наука), в том числе соотношения социальных расходов к валовому внутреннему продукту.

5. Минимальный размер оплаты труда.

6. Отношение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума трудоспособного населения.

7. Объем средств федерального (консолидированного) бюджета, направляемых на реализацию мероприятий по содействию занятости населения.

8. Распределение бюджетных ассигнований по разделу "Национальная экономика".

**Индикаторы достойного труда
(перечень показателей, рекомендуемых
Международной организацией труда)**

1. Доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15 лет и старше, процентов.
2. Уровень безработицы (по методологии МОТ), процентов.
3. Молодежь в возрасте 15 - 24 лет, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, процентов. (Редакция показателя приведена в соответствии с показателем ЦУР 8.6.1. Доля молодежи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков).
4. Доля неформального сектора в общей занятости, процентов.
5. Доля лиц, занятых в экономике (работающих), проживающих в малоимущих домашних хозяйствах, в общей численности занятых в экономике (работающих), процентов.
6. Доля работников организаций с низким уровнем заработной платы (ниже двух третей медианы почасового заработка), процентов. *)
7. Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; "фактическое" количество часов), процентов.
8. Фактическое количество отработанных часов в год в среднем на одного работающего по найму на основной работе, часов.
9. Доля лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, процентов. *)
10. Уровень занятости в возрастной группе 15 - 17 лет, процентов.
11. Доля работников организаций моложе 18 лет, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в общей численности лиц моложе 18 лет, процентов. *)
12. Доля женщин на руководящих должностях (соответствует формулировке ЦУР 5.5.2. *)
13. Гендерный разрыв в заработной плате работников организаций, процентов. *)

14. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), человек.

15. Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), человек.

16. Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего.

17. Доля населения, получающего страховые пенсии по старости, процентов.

18. Расходы на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных расходов домашних хозяйств (процентов).

19. Государственные расходы на поддержку доходов на основе потребностей (% к ВВП).

20. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения.

21. Удельный вес численности детей и подростков в возрасте 7 - 18 лет, не обучающихся в образовательных организациях, в общей численности населения в возрасте 7 - 18 лет.

22. Производительность труда (индексы производительности труда).

23. Соотношение денежного дохода 10 процентов наиболее и 10 процентов наименее обеспеченного населения, раз.

24. Индекс потребительских цен.

25. Занятость по видам экономической деятельности.

26. Доля оплаты труда в ВВП, процентов.

*) без субъектов малого предпринимательства

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Генеральному соглашению
между общероссийскими объединениями
профсоюзов, общероссийскими
объединениями работодателей и
Правительством Российской Федерации
на 2021-2023 годы

**Перечень конвенций
Международной организации труда**

1. Конвенция № 97 "О трудящихся-мигрантах" (1949 год).
2. Конвенция № 117 "Об основных целях и нормах социальной политики" (1962 год).
3. Конвенция № 121 "О пособиях в случаях производственного травматизма" (1964 год).
4. Конвенция № 128 "О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца" (1967 год)
5. Конвенция № 130 "О медицинской помощи и пособиях по болезни" (1969 год).
6. Конвенция № 131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (1970 год).
7. Конвенция № 143 "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" 1975 год).
8. Конвенция № 157 "Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения" (1982 год).
9. Конвенция № 161 "О службах гигиены труда" (1985 год).
10. Конвенция № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" (1988 год).
11. Конвенция № 183 "Об охране материнства" (2000 год).
12. Конвенция № 184 "О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве" (2001 год).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Генеральному соглашению
между общероссийскими объединениями
профсоюзов, общероссийскими
объединениями работодателей и
Правительством Российской Федерации
на 2021-2023 годы

**Основные социально-экономические показатели
мониторинга качества и уровня жизни населения**

1. Валовой внутренний продукт.
2. Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по фактическим видам экономической деятельности:
 - добыча полезных ископаемых,
 - обрабатывающие производства,
 - обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха,
 - водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений.
3. Инвестиции в основной капитал.
4. Индекс потребительских цен.
5. Численность постоянного населения.
6. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении.
7. Суммарный коэффициент рождаемости.
8. Общий коэффициент смертности.
9. Коэффициент естественного прироста.
10. Денежные доходы (в среднем на душу населения).
11. Реальные располагаемые денежные доходы населения.
12. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (в т.ч. по видам экономической деятельности).
13. Индекс реальной заработной платы работников организаций, в процентах к соответствующему периоду предыдущего года.
14. Среднемесячная начисленная заработная плата наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности).
15. Медианное значение заработной платы работников организаций (в т.ч. по видам экономической деятельности). *)
16. Просроченная задолженность по заработной плате, в том числе по организациям-банкротам. *)
17. Доля оплаты труда наёмных работников в валовой добавленной стоимости в целом по экономике и отраслям экономики (по разделам Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2)).

18. Доля оплаты труда наёмных работников в целом по экономике региона в валовом региональном продукте (ВРП) (без учёта оплаты труда и смешанных доходов, не наблюдаемых прямыми статистическими методами).

19. Доля оплаты труда наёмных работников в валовом внутреннем продукте (ВВП) без учёта оплаты труда и смешанных доходов, не наблюдаемых прямыми статистическими методами.

20. Доля оплаты труда наёмных работников в валовом внутреннем продукте (ВВП), включая оплату труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами.

21. Удельный вес тарифного заработка в общей сумме заработной платы. *)

22. Фонд оплаты труда, среднемесячная заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений социальной сферы и науки.

23. Средний размер назначенных пенсий.

24. Реальный размер назначенных пенсий, в процентах к соответствующему периоду предыдущего года.

25. Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения, в том числе по социально-демографическим группам населения: трудоспособное население, пенсионеры, дети.

26. Отношение к прожиточному минимуму среднедушевых доходов всего населения, среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников, среднего размера назначенных пенсий.

27. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения.

28. Численность работников с размером заработной платы ниже прожиточного минимума. *)

29. Соотношение денежного дохода 10 процентов наиболее и 10 процентов наименее обеспеченного населения, раз.

30. Доля расходов на питание в потребительских расходах домашних хозяйств.

31. Государственные расходы на поддержку доходов на основе потребностей (% к ВВП).

32. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения.

33. Численность и состав рабочей силы.

34. Число высокопроизводительных рабочих мест.

35. Средняя численность лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. *)

36. Фактическое количество отработанных часов в год в среднем на одного работающего по найму на основной работе, часов.

37. Численность работников, работающих в режиме неполного рабочего времени. *)

38. Уровень зарегистрированной безработицы.

39. Число зарегистрированных безработных на одну вакансию, заявленную работодателями в государственные учреждения службы занятости населения.

40. Длительность поиска работы зарегистрированными безработными.

41. Средний размер пособия по безработице.

42. Численность граждан, трудоустроенных при содействии государственных учреждений службы занятости населения.

43. Численность граждан, направленных на профессиональное обучение государственными учреждениями службы занятости населения.

44. Численность и распределение по субъектам Российской Федерации иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации.

45. Численность иностранных граждан, имеющих действующее разрешение на работу.

46. Численность иностранных граждан, получивших патент на осуществление трудовой деятельности физических и юридических лиц.

47. Продолжительность временной нетрудоспособности работающих в связи с заболеваниями (исключая периоды, предоставляемые по беременности и родам) на 100 работающих в организациях в год.

48. Средняя величина пособия по временной нетрудоспособности по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (рублей на человеко-день).

49. Удельный вес численности работников, которым установлен хотя бы один вид гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в общей численности работников (по организациям, осуществляющим деятельность по сельскому, лесному хозяйству, охоте, рыболовству и рыбоводству; добыче полезных ископаемых; в обрабатывающих производствах; по обеспечению электрической энергией, газом и паром; кондиционированию воздуха; водоснабжению; водоотведению, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений; в строительстве; по транспортировке и хранению; в деятельности в области информации и связи), в том числе женщин. *)

50. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом.

51. Численность лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями, в том числе по организациям сельского хозяйства

52. Количество действующих соглашений, всего, и в том числе на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях социального партнёрства.

53. Количество субъектов Российской Федерации, в которых действуют соглашения о минимальной заработной плате. Валовой внутренний продукт.

*) без субъектов малого предпринимательства

СОГЛАШЕНИЕ

между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы

Областные объединения профсоюзов в лице Свердловского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» (далее – Профсоюзы), с одной стороны, областные объединения работодателей в лице Регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» (далее – Работодатели), со второй стороны, и Правительство Свердловской области, являющееся высшим исполнительным органом государственной власти Свердловской области (далее – Правительство), с третьей стороны, в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Свердловской области в 2021–2023 годах и совместные действия Сторон по их реализации.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Соглашение основано на законодательных и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Свердловской области в сфере труда, а также конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерацией, обязательствах, закрепленных Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, федеральными отраслевыми соглашениями и договоренностями Сторон.

1.2. Стороны считают, что на период 2021–2023 годов основной целью социальной политики в Свердловской области является создание условий, содействующих формированию структурно развитой, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно, обеспечению права граждан на труд, внедрению принципов достойного труда, повышению доходов и качества жизни населения, снижению уровня социального неравенства.

1.3. Стороны признают необходимым заключение отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений и коллективных договоров с Профсоюзами и иными представителями, избираемыми работниками, в организациях независимо от форм собственности и у индивидуальных предпринимателей. Стороны обязуются оказывать профсоюзным организациям, работодателям, их объединениям, органам государственной власти Свердловской области и органам местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (далее – органы местного самоуправления), всестороннее содействие в развитии социального партнерства на основе заключенных коллективных договоров и соглашений.

1.4. К настоящему Соглашению могут присоединиться работодатели, осуществляющие деятельность на территории Свердловской области, не являющиеся членами Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей (далее – СОСПП) и не уполномочившие СОСПП от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключать настоящее Соглашение в соответствии с Законом Свердловской области от 22 октября 2009 года № 92-ОЗ «О порядке присоединения работодателей к региональному соглашению, устанавливающему общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в Свердловской области».

1.5. В рамках обеспечения реализации настоящего Соглашения и порядка его распространения Стороны на основе взаимных консультаций в соответствии с Законом Свердловской области от 3 мая 2005 года № 36-ОЗ «О Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» принимают согласованные решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов Российской Федерации и Свердловской области и обеспечивают их исполнение.

1.6. Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области. Стороны разрабатывают мероприятия по исполнению настоящего Соглашения и не реже двух раз в течение календарного года предоставляют друг другу информацию об их исполнении.

1.7. Представители Сторон, подписавших настоящее Соглашение, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по внесению в него изменений или заключению нового Соглашения. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение могут быть внесены в порядке, предусмотренном Сторонами для его заключения и в соответствии с Законом Свердловской области от 3 мая 2005 года № 36-ОЗ «О Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Когда экономическое положение работодателей, на которых распространяется настоящее Соглашение, не позволяет обеспечить уровень показателей настоящего Соглашения, подписание коллективного договора производится с учетом финансово-экономического положения конкретной организации (индивидуального предпринимателя) Свердловской области. При этом работодатель обязан взять на себя обязательство при улучшении финансового положения пересмотреть принятые в коллективном договоре показатели в сторону их улучшения с целью достижения уровня, предусмотренного настоящим Соглашением.

1.8. В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений исполнительные органы государственной власти Свердловской области, осуществляющие разработку проектов нормативных правовых актов Свердловской области (далее – проекты нормативных правовых актов), до начала процедуры согласования направляют проекты нормативных правовых актов Профсоюзам и Работодателям и обеспечивают обязательное рассмотрение предложений Профсоюзов и Работодателей по направленным им проектам нормативных правовых актов.

2. Экономическая политика

2.1. Стороны совместно:

2.1.1. Содействуют экономическому росту и повышению конкурентоспособности продукции, в том числе путем:

1) выработки и реализации мер по обеспечению государственной поддержки приоритетных направлений развития экономики Свердловской области, роста эффективности производства и повышения качества трудовых ресурсов, поддержания занятости населения, организации системы кадрового обеспечения хозяйственного комплекса Свердловской области;

2) обеспечения равных конкурентных условий для хозяйствующих субъектов всех форм собственности, в том числе в сфере малого и среднего предпринимательства, как фактора экономического роста;

3) создания условий и стимулов для модернизации и диверсификации производства товаров и услуг;

4) внедрения эффективных механизмов привлечения инвестиций и стимулирования новаций;

5) содействия модернизации отраслей экономики;

6) создания новых высокопроизводительных и модернизации существующих рабочих мест;

7) повышения эффективности государственного управления и бюджетных расходов.

2.1.2. Своевременно принимают меры по предупреждению несостоятельности организаций Свердловской области, их финансовому оздоровлению, используя в полном объеме досудебные процедуры, в том числе трудовой арбитраж. Принимают меры по предотвращению банкротства.

2.1.3. Осуществляют совместные мероприятия по контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области в сфере социально-трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации Свердловской области, ее реструктуризации.

2.1.4. Осуществляют деятельность по развитию инфраструктуры и информационной составляющей развития кооперационных связей в промышленном комплексе для повышения экономического потенциала Свердловской области.

2.1.5. Содействуют реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 25 апреля 2019 года № 193 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» в части количества высокопроизводительных рабочих мест, производительности труда, объема инвестиций.

2.1.6. Принимают меры, направленные на создание условий для повышения конкурентоспособности промышленного, инновационного и предпринимательского потенциала экономики Свердловской области в соответствии с параметрами, установленными Стратегией социально-экономического развития Свердловской

области на 2016–2030 годы, утвержденной Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы».

2.1.7. Осуществляют меры социальной защиты работников, высвобождающихся или находящихся в сфере потенциального высвобождения, в связи с модернизацией производства, в том числе обеспечивают упреждающие мероприятия для повышения профессиональной, территориальной мобильности данной категории работников, в соответствии с государственными программами, реализуемыми службой занятости населения Свердловской области.

2.1.8. Содействуют предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда. На уровне коллективного договора могут быть установлены конкретные значения целевых показателей.

2.1.9. Содействуют эффективной работе организации путем выявления неэффективных технологических процессов, внесения предложений по повышению эффективности их использования и выполнения мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и снижение социальной напряженности.

2.1.10. Содействуют включению в коллективные договоры положения о доле оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в фонде заработной платы не менее 60% (с учетом районного коэффициента, доплат, не связанных с результатами труда работников). В зависимости от отраслевых особенностей в отраслевых соглашениях эта доля может быть увеличена.

2.1.11. Осуществляют анализ и обобщение поступающих от работников предложений по улучшению работы организаций.

2.1.12. Рассматривают на заседаниях Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работу администраций муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (далее – муниципальные образования), муниципальные учреждения в которых имеют задолженность перед хозяйствующими субъектами.

2.2. Правительство:

2.2.1. Реализует комплекс мер по поддержке и повышению эффективности организаций реального сектора экономики Свердловской области, включая меры по сохранению и развитию высокотехнологичных и наукоемких производств в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

2.2.2. Содействует повышению эффективности организаций реального сектора экономики Свердловской области путем их включения в действующие и разрабатываемые государственные программы Российской Федерации, государственные программы Свердловской области.

2.2.3. Осуществляет государственное регулирование цен и тарифов. В пределах своей компетенции по основным направлениям ценовой и тарифной политики на стадии их разработки и подготовки Сторонами предложений по минимизации негативного влияния повышения цен и регулируемых тарифов на уровень жизни населения и эффективному функционированию организаций и отраслей принимает необходимые меры по установлению в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области экономически обоснованных цен (тарифов) на продукцию, товары и услуги,

регулирование которых осуществляют органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

2.2.4. Принимает к сведению предложения Профсоюзов и Работодателей при разработке государственных программ Свердловской области и информирует их о принятых решениях в соответствии с законодательством Свердловской области.

2.2.5. В целях обеспечения финансовой устойчивости организаций потребительского рынка и недопущения их убыточности рекомендует органам местного самоуправления в установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области порядке:

1) оказывать содействие в развитии современных социально ориентированных предприятий, включая магазины-дискаунты, торговые комплексы, магазины-склады;

2) оказывать содействие в организации и проведении сельскохозяйственных ярмарок «выходного дня»;

3) содействовать внедрению проекта «Социальная карта потребительского рынка» на территории муниципального образования;

4) содействовать в организации выездной торговли в труднодоступные и малонаселенные сельские населенные пункты;

5) оказывать содействие в привлечении крупных сетевых компаний областного и местного значения к решению задач совершенствования торгового и бытового обслуживания населения муниципальных образований;

6) обеспечить доступность к услугам бытового обслуживания населения в отдаленных и труднодоступных населенных пунктах, в том числе посредством организации выездных услуг, выездных комплексных приемных пунктов.

2.2.6. Рекомендует органам местного самоуправления принимать меры по недопущению образования кредиторской задолженности по оплате коммунальных услуг муниципальных организаций перед самостоятельными хозяйствующими субъектами, предоставляющими такие услуги, и учитывает выполнение данной рекомендации при оказании поддержки бюджетам муниципальных образований из областного бюджета.

2.2.7. Содействует деятельности организаций Свердловской области по модернизации и техническому переоснащению объектов и инженерной инфраструктуры и внедрению современных энергосберегающих технологий в жилищно-коммунальном комплексе в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

2.2.8. Обеспечивает принятие мер по государственной поддержке юридических и физических лиц, осуществляющих производство сельскохозяйственной продукции, первичную и (или) последующую (промышленную) переработку сельскохозяйственной продукции и (или) закупку сельскохозяйственной продукции, пищевых лесных ресурсов, в Свердловской области, предусмотренных Законом Свердловской области от 4 февраля 2008 года № 7-ОЗ «О государственной поддержке юридических и физических лиц, осуществляющих производство сельскохозяйственной продукции, первичную и (или) последующую (промышленную) переработку сельскохозяйственной продукции и (или) закупку сельскохозяйственной продукции, пищевых лесных ресурсов, в Свердловской области».

2.2.9. Оказывает всестороннее содействие деятельности организаций потребительского рынка по стабилизации торговли, услуг общественного питания и бытового обслуживания.

2.2.10. При обсуждении и принятии решений по крупным инвестиционным проектам учитывает уровень взаимодействия организаций, компаний, холдингов, торговых сетей с Профсоюзами и Работодателями в социально-партнерских отношениях. В соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области оказывает государственную поддержку при реализации ими инвестиционных и инновационных проектов, направленных на развитие существующих и создание новых эффективных производств, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

2.2.11. Содействует развитию субъектов малого и среднего предпринимательства в Свердловской области, предусматривает в областном бюджете бюджетные ассигнования на развитие малого и среднего предпринимательства в Свердловской области.

2.2.12. Разрабатывает и реализует меры государственной поддержки, направленные на создание и развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в сельском хозяйстве, в том числе крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных потребительских кооперативов.

2.3. Работодатели:

2.3.1. Участвуют в подготовке информации, необходимой для совместной разработки прогноза и мониторинга социально-экономического развития Свердловской области.

2.3.2. Предоставляют профсоюзным комитетам в соответствии с коллективными договорами аналитические документы и формы статистической отчетности по вопросам организации труда и заработной платы по категориям персонала и профессиям.

2.3.3. Ознакомляют первичные профсоюзные организации, с которыми заключены коллективные договоры, с анализом финансово-хозяйственной деятельности организаций с периодичностью, определенной коллективными договорами, но не реже двух раз в год, реализуют право представителей первичной профсоюзной организации на участие в работе органов управления предприятиями всех форм собственности в порядке, определенном коллективными договорами.

2.3.4. Ознакомляют профсоюзы со стратегическими документами развития организаций как на долгосрочную, так и краткосрочную перспективу.

2.4. Профсоюзы:

2.4.1. Выступают инициаторами заключения коллективных договоров, предусматривают в проектах коллективных договоров положения отраслевых и регионального трехстороннего соглашений, минимальных (вариативных) стандартов профсоюзов и требования ратифицированных Российской Федерацией конвенций Международной организации труда.

2.4.2. Проводят работу с членами профсоюзов по повышению качества производимой продукции, росту производительности труда, укреплению трудовой дисциплины и рациональному использованию рабочего времени, экономии материальных ресурсов, организации трудового соревнования в организациях и отрасли и участвуют в подведении итогов соревнования.

2.4.3. Проводят анализ проектов коллективных договоров на соответствие их положений законодательству Российской Федерации, законодательству Свердловской области и соглашениям всех уровней.

2.4.4. Осуществляют контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и правовых актов Свердловской области, затрагивающих интересы работников.

2.4.5. Содействуют укреплению действующих и созданию новых первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Федерации профсоюзов Свердловской области (если они отсутствуют).

3. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения

3.1. Стороны считают необходимым на период 2021–2023 годов разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни.

3.2. В сфере регулирования оплаты труда Стороны считают приоритетными на 2021–2023 годы следующие направления:

- 1) обеспечение принципа «прозрачности» систем оплаты труда работников;
- 2) содействие системной организации нормирования труда;
- 3) повышение заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

- 4) обеспечение повышения минимальной заработной платы в Свердловской области в соответствии с ростом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в соответствии с порядком и сроками, установленными Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.3. Стороны совместно:

3.3.1. Принимают меры по снижению доли численности населения (в том числе трудоспособного) с доходами ниже величины прожиточного минимума к уровню предыдущего года.

3.3.2. Осуществляют контроль за уровнем заработной платы, сроками ее выплаты. Принимают меры по недопущению задолженности по заработной плате и необоснованному снижению уровня заработной платы, недопущению выплаты работодателями неучтенной заработной платы и заработной платы без оформления трудовых отношений.

3.3.3. Принимают меры по обеспечению начисления и выплаты компенсации за задержку заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации во всех организациях Свердловской области, в том числе на государственных унитарных предприятиях и хозяйствующих субъектах Свердловской области, часть акций которых находится в собственности Свердловской области.

3.3.4. В целях соблюдения принципов добросовестной конкуренции на рынке труда Стороны рекомендуют работодателям внебюджетной сферы, применяющим тарифные системы оплаты труда в целях достижения в течение 2021–2023 годов в

Свердловской области уровня средней заработной платы по Российской Федерации, принимать меры по повышению заработной платы:

1) на предприятиях и в организациях внебюджетной сферы с учетом уровня инфляции, финансово-экономических показателей и роста производительности труда;

2) в организациях бюджетной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

3) содействуют реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 25 апреля 2019 года № 193 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и в части достижения целевых значений показателя «Уровень среднемесячной заработной платы».

3.3.5. Рекомендуют представителям сторон всех уровней социального партнерства использовать вместо параметров минимального потребительского бюджета величину прожиточного минимума для трудоспособного населения по Свердловской области с коэффициентом 2,6.

3.4. Правительство:

3.4.1. Ежегодно при формировании областного бюджета предусматривает индексацию фондов оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере не менее определенного законодательством Российской Федерации.

3.4.2. Обеспечивает сохранение достигнутых соотношений между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

3.4.3. Проводит мониторинг обеспечения целевых показателей заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

3.4.4. Предусматривает средства для увеличения фондов оплаты труда работников областных государственных учреждений при повышении уровня минимального размера оплаты труда (или минимальной заработной платы).

3.4.5. Не допускает снижения заработной платы по отношению к предыдущему периоду для учреждений бюджетной сферы.

3.4.6. Осуществляет контроль за выплатами заработной платы работникам областных государственных учреждений в соответствии с системами оплаты труда.

3.4.7. Совершенствует по согласованию с отраслевыми профсоюзами систему оплаты труда руководителей областных государственных унитарных предприятий, устанавливает зависимость размера оплаты их труда от эффективности работы предприятия, предусматривает ответственность за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4.8. В целях оценки эффективности деятельности руководителей областных государственных и муниципальных учреждений учитывает дополнительный показатель – наличие в учреждении первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников учреждений.

3.4.9. При осуществлении государственного регулирования цен (тарифов) в пределах своей компетенции учитывает затраты на оплату труда в соответствии с законодательством Свердловской области в сфере государственного регулирования тарифов с учетом отраслевых тарифных соглашений (коллективных договоров).

3.4.10. Учитывает в межбюджетных отношениях расходы на оплату труда работников муниципальных учреждений, соответствующие расходам, предусмотренным в настоящем Соглашении, для работников областных государственных учреждений.

По запросу Сторон предоставляет информацию за запрашиваемый период о размерах межбюджетных трансфертов в разрезе муниципальных образований.

3.5. Работодатели:

3.5.1. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, не реже чем каждые полмесяца.

В случае возникновения задолженности по заработной плате производят выплаты в соответствии с согласованными с профсоюзами сроками погашения.

3.5.2. Разрабатывают и закрепляют в коллективных договорах либо утверждают локальным нормативным актом формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников организаций.

3.5.3. Доводят до сведения первичной профсоюзной организации, действующей в организации, изменения норм выработки и норм времени, тарификации работ не позднее чем за два месяца до их введения.

3.5.4. Обеспечивают начисление и выплату районного коэффициента к месячному заработку без учета вознаграждения за выслугу лет и персональных надбавок в размере 1,15, а на территориях Волчанского городского округа, Гаринского городского округа, Ивдельского городского округа, городского округа Карпинск, городского округа Краснотурьинск, городского округа Пелым, Североуральского городского округа и Таборинского муниципального района Свердловской области – в размере 1,2.

3.5.5. Предоставляют по запросу трехсторонним областным отраслевым комиссиям локальные нормативные акты, связанные с предоставлением компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5.6. Предусматривают в коллективном договоре либо утверждают локальным нормативным актом Положение о наставничестве работников внебюджетных организаций. Создают условия для развития наставничества, в том числе мотивации наставников.

3.6. Профсоюзы:

3.6.1. Включают в проекты коллективных договоров и соглашений обязательства по выплате работодателями просроченной задолженности по оплате труда работников предприятий, согласуют с работодателями сроки ее погашения, размеры и порядок индексации заработной платы. Устанавливают конкретный размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Осуществляют контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы на предприятиях, находящихся в различных стадиях банкротства.

3.6.3. Содействуют совершенствованию организации нормирования труда. Осуществляют контроль за применением норм и нормативов по труду.

4. Развитие рынка труда и содействие занятости населения

4.1. Стороны считают обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения одним из государственных приоритетов в Свердловской области. В этих целях Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие в сфере занятости населения и развития трудовых ресурсов по следующим направлениям:

1) содействие созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой;

2) совершенствование системы информирования о ситуации на рынке труда;

3) повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;

4) расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;

5) привлечение иностранной рабочей силы с учетом потребности Свердловской области;

6) легализация занятости.

4.2. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае отсутствия действующих отраслевых и (или) территориальных соглашений Стороны руководствуются критериями массового увольнения, определенными в Положении об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», приведенными в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

4.3. Стороны совместно:

4.3.1. В случае угрозы массового увольнения работников разрабатывают совместно с органами государственной службы занятости населения Свердловской области на основе взаимных консультаций мероприятия, направленные на содействие занятости населения, поддержку увольняемых работников и повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

4.3.2. Участвуют в реализации государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013

№ 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года».

4.3.3. Разрабатывают предложения по содействию трудоустройству и закреплению на рабочих местах выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые ищущих работу.

4.3.4. Выявляют потребность в кадрах и организуют подготовку квалификационных рабочих и специалистов, а также повышение квалификации и переподготовку/профессиональную переподготовку работников предприятий, в том числе молодых работников, в образовательных организациях, реализующих программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы, на условиях и в порядке, определяемых коллективными договорами и соглашениями с профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, организациями дополнительного профессионального образования.

4.3.5. Организуют работу по кадровому обеспечению реализации инвестиционных проектов и программ технологического развития производств, включающих цифровые и иные современные технологии, направленные на повышение их конкурентоспособности при производстве различных видов продукции.

4.3.6. Организуют систему и проводят обучающие семинары для работающей молодежи предприятий, организаций.

4.3.7. Содействуют альтернативному трудоустройству высвобождаемых работников в случае закрытия и реконструкции градообразующих предприятий. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры обязательств по предоставлению трудовых и социальных гарантий работникам.

4.3.8. Организуют реализацию обучающих мероприятий в рамках региональных составляющих национальных проектов «Демография» и «Производительность труда и поддержка занятости».

4.3.9. Осуществляют меры, направленные на обеспечение возможности прохождения практики студентами старших курсов государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области и организаций высшего образования, расположенных на территории Свердловской области, на рабочих местах, планируемых для последующего трудоустройства выпускников этих образовательных организаций.

4.3.10. Содействуют включению в коллективные договоры и соглашения обязательств по проведению мероприятий, направленных на сохранение объемов работ, создание новых рабочих мест, повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, переподготовку высвобождаемых работников, в связи с сокращением численности или штата, предоставление им льгот и компенсаций (дополнительных к установленным законодательством Российской Федерации).

4.3.11. Проводят мероприятия по содействию работающей молодежи в профессиональном росте, научно-техническом творчестве и рационализаторстве.

4.3.12. Принимают меры по включению в соглашения о социальном партнерстве мероприятий по трудовому и бытовому обустройству лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в том числе содействуют трудоустройству обратившихся несовершеннолетних граждан, вернувшихся из

воспитательных колоний, специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода, согласно договорам с этими учреждениями.

4.3.13. В целях повышения престижа массовых профессий совершенствуют систему трудового соревнования, разрабатывают и внедряют рекомендации по повышению мотивации труда. Организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства.

4.4. Правительство:

4.4.1. Разрабатывает мероприятия, направленные на формирование системы кадрового обеспечения хозяйственного комплекса Свердловской области.

4.4.2. Организует предоставление Профсоюзам и Работодателям ежемесячно информации о состоянии рынка труда и численности безработных, содействует ее размещению в средствах массовой информации, в том числе в рамках информационного портала государственных и муниципальных услуг.

4.4.3. Совершенствует методику сбора данных и прогнозирования потребности экономики Свердловской области в кадрах для их подготовки, в том числе по группам профессий и направлений подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов с учетом перспектив развития отраслей, а также для качества привлекаемой иностранной рабочей силы.

4.4.4. Организует мониторинг текущей потребности рынка труда Свердловской области в кадрах соответствующих профессий/специальностей/квалификации.

4.4.5. В рамках законодательства Свердловской области и в пределах своей компетенции осуществляет комплекс мер, направленных на поощрение работодателей, организующих рабочие места с гибкими формами занятости (в том числе с надомной занятостью) и принимающих на работу безработных граждан, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, инвалидов сверх установленной квоты, учащихся и студентов, а также выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

4.4.6. Организует подготовку молодых квалифицированных рабочих и специалистов из числа выпускников общеобразовательных организаций в государственных профессиональных образовательных организациях на договорной основе с Работодателями.

4.4.7. При формировании проекта областного бюджета учитывает расходы, связанные с повышением квалификации работников областных государственных учреждений.

4.4.8. Разрабатывает и реализует меры, в том числе превентивного характера, направленные на поддержку работников реструктурируемых градообразующих организаций, в том числе высококвалифицированных работников, и поддержку занятости населения в моногородах.

4.4.9. Разрабатывает меры по повышению экономической заинтересованности работодателей в трудоустройстве инвалидов.

4.4.10. Принимает необходимые меры для содействия трудоустройству женщин, воспитывающих детей, в том числе посредством организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей

дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы государственной службы занятости населения Свердловской области.

4.4.11. Организует реализацию мероприятий по повышению квалификации и переподготовке граждан трудоспособного возраста (безработные граждане, граждане в возрасте 50 лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста, работники предприятий – участников национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости») в целях сохранения трудовой занятости, повышения конкурентоспособности на рынке труда для возобновления трудовых отношений.

4.5. Работодатели:

4.5.1. Своевременно и в полном объеме информируют органы государственной службы занятости населения Свердловской области о наличии свободных рабочих мест в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

4.5.2. Обеспечивают соблюдение установленных квот для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

4.5.3. Предоставляют увольняемым в связи с сокращением численности или штата работникам возможность профессионального обучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора и время для поиска работы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

4.5.4. Осуществляют привлечение иностранной рабочей силы с уведомлением органов первичной профсоюзной организации предприятия, а при их отсутствии – отраслевых профсоюзов.

4.5.5. Развивают молодежную политику на предприятии, предусматривают в коллективных договорах разделы по вопросам поддержки работающей молодежи и повышения ее квалификации с выделением соответствующего финансирования.

4.5.6. Включают в коллективные договоры либо утверждают локальными нормативными актами положения:

1) о внедрении скользящих (гибких) графиков работы по заявлению беременной женщины или одного из родителей (опекуна), имеющего малолетнего ребенка (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

2) об организации системы повышения квалификации и переобучения для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком;

3) об организации обучения новым профессиям в случае перевода женщин, имеющих детей до трех лет, с рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на новые рабочие места или в случае их высвобождения.

4.5.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников рассматривают возможность предоставления преимущественного права оставления на работе, помимо работников, указанных в законодательстве Российской Федерации, работникам, имеющим право выхода на пенсию через три года.

4.5.8. Организуют повышение квалификации работников организаций, поддерживают и развивают шефские связи с профессиональными образовательными организациями.

4.5.9. Предоставляют по желанию работников, находящихся под угрозой увольнения (простой, введение режима неполного рабочего времени, предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя, проведение мероприятий по высвобождению работников),

возможность участия в обучающих мероприятиях органов государственной службы занятости населения Свердловской области.

4.5.10. Предоставляют Профсоюзам информацию по вопросам реорганизации или ликвидации предприятий, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, и обеспечивают участие Профсоюзов в мероприятиях, связанных с приватизацией, реорганизацией, банкротством и ликвидацией государственных и муниципальных предприятий.

4.6. Профсоюзы:

4.6.1. Оказывают бесплатные консультации по повышению уровня информированности работников – членов Профсоюзов и профсоюзным организациям об их правах в сфере труда.

4.6.2. Принимают участие в работе координационных комитетов содействия занятости населения через своих представителей в муниципальных образованиях.

4.6.3. Содействуют органам государственной службы занятости населения Свердловской области при проведении информационно-консультационной работы с работниками, находящимися под риском увольнения, а также участвуют в информировании работников о мероприятиях, реализуемых в рамках государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года».

4.6.4. При увольнении работников не более чем за два года до выхода на пенсию в связи с сокращением численности работающих в организациях внебюджетной сферы содействуют оформлению досрочной пенсии или организации профессионального обучения (переобучение) лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста через государственную службу занятости населения Свердловской области.

5. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Обеспечивают реализацию Закона Свердловской области от 22 октября 2009 года № 91-ОЗ «Об охране труда в Свердловской области».

5.1.2. Организуют и проводят областные смотры, конкурсы, тематические выставки по прогрессивным формам организации работ по охране труда и экологии на предприятиях.

5.1.3. Организуют подготовку и проведение мероприятий по реабилитации здоровья работающих, проживающих на экологически неблагоприятных территориях Свердловской области.

5.1.4. Обеспечивают улучшение условий труда, в том числе на основе технического перевооружения.

5.1.5. Организуют подготовку и проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда и здоровья.

5.1.6. Включают в отраслевые и межотраслевые соглашения, коллективные договоры предприятий и организаций обязательства по денежным компенсациям работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при замене 36-часовой рабочей недели на 40-часовую и части ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней).

5.1.7. Осуществляют работу, направленную на сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечение санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работников пенсионного и предпенсионного возраста, в том числе за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.1.8. Ежегодно разрабатывают соглашение по охране труда (план мероприятий по охране труда) с включением в него дополнительных мер по развитию культуры безопасного производства. При подведении итогов выполнения коллективного договора ежегодно информируют о реализации указанного соглашения (плана).

5.2. Правительство:

5.2.1. Ежегодно организует анализ и оценку состояния условий и охраны труда, разработку мер по их улучшению, подготовку доклада о состоянии условий и охраны труда в Свердловской области и его размещение на сайте исполнительного органа государственной власти Свердловской области в сфере охраны труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.2.2. Координирует обучение и проверку знаний требований охраны труда и экологической безопасности руководителей и специалистов организаций Свердловской области.

5.2.3. Участвует в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

5.2.4. Информировывает Профсоюзы и Работодателей о состоянии охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в организациях Свердловской области, об экологической безопасности.

5.2.5. Осуществляет государственную экспертизу условий труда на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, органов Фонда социального страхования Российской Федерации в целях оценки:

- 1) качества проведения специальной оценки условий труда;
- 2) правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) фактических условий труда работников.

5.2.6. Осуществляет полномочия в сфере экологической экспертизы объектов Свердловской области.

5.2.7. Учитывает расходы на реализацию мероприятий по охране труда в государственных и муниципальных учреждениях Свердловской области в соответствии с трудовым и бюджетным законодательством.

5.2.8. Обеспечивает разработку и реализацию исполнительными органами государственной власти Свердловской области планов мероприятий по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест в государственных учреждениях Свердловской области.

5.2.9. Включает в положения об исполнительных органах государственной власти Свердловской области функции по управлению охраной труда в подведомственных организациях.

5.2.10. Обеспечивает создание во всех государственных учреждениях Свердловской области, занимающихся производственной деятельностью, численность работников в которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работодатели:

5.3.1. Включают в состав комиссий, принимающих вводимые в эксплуатацию производственные объекты, а также комиссий по специальной оценке условий труда представителей профсоюзной организации.

5.3.2. Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывают план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации и обеспечивают его выполнение, совместно с профсоюзным комитетом включают в коллективный договор организации обязательства по его выполнению.

Общая сумма средств, направляемых на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должна составлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3.3. Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По результатам специальной оценки условий труда разрабатывают мероприятия по созданию безопасных условий труда и внедрению нового оборудования и технологий, снижающих производственные риски.

5.3.4. Приобретают и выдают работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами. Обеспечивают хранение, стирку, сушку, ремонт и замену ранее выданных средств индивидуальной защиты.

Организуют контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.3.5. Обеспечивают обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний ими требований охраны труда.

5.3.6. Обеспечивают создание службы охраны труда или вводят в штат специалиста по охране труда в каждой организации с численностью более 50 работников (с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.01.2001 № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях»), создание комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивают обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создают им необходимые условия для деятельности.

5.3.7. Создают необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюзов по охране труда, в том числе:

1) обеспечивают правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

2) предоставляют для выполнения возложенных на них функций необходимое время в течение рабочего дня, продолжительность необходимого времени определяется коллективным договором;

3) освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюзов по охране труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и обучения на курсах по охране труда;

4) определяют в коллективных договорах порядок направления на обучение и финансирования обучения уполномоченных по охране труда Профсоюзов за счет средств работодателя;

5) разрабатывают положения, правила и инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом;

б) производят уполномоченным (доверенным) лицам профессиональных союзов по охране труда в соответствии с коллективным договором организации или локальным нормативным актом доплату за исполнение ими общественных обязанностей в сфере охраны труда.

5.3.8. В соответствии с порядком, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомят с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивают средствами индивидуальной защиты.

5.3.9. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.10. Выплачивают пособие пострадавшим на производстве по вине организации в размерах, установленных коллективным договором, в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности.

5.3.11. Осуществляют ежегодное обследование условий на рабочих местах с повышенным риском профессиональных заболеваний и травмоопасности.

5.3.12. Организуют режим питания путем оборудования пунктов горячего питания либо выделения мест приема пищи или заключения договоров с предприятиями общественного питания.

5.3.13. Осуществляют дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, подверженных повышенному риску возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев в порядке и размерах, определенных коллективными договорами.

5.3.14. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания предоставляют гарантии и компенсации в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Коллективным договором должны быть предусмотрены с учетом финансово-экономического состояния предприятия более высокие нормы материальной поддержки родственников пострадавшего на производстве работника.

5.3.15. При установлении работнику в период работы у работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания работодатель предоставляет ему сверх установленной законодательством Российской Федерации материальной помощи единовременную денежную компенсацию в порядке и на условиях, установленных в коллективном договоре предприятия.

5.3.16. В соответствии с отраслевым соглашением информируют соответствующие отраслевые профсоюзы о состоянии охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

5.4. Профсоюзы:

5.4.1. Осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда через созданные в этих целях технические и правовые инспекции труда профсоюзов и избранных в организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов.

5.4.2. Обеспечивают включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий по улучшению условий и охране труда, снижающих риск производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда (сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации).

5.4.3. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве, рассмотрении трудовых споров в связи с нарушениями законодательства Российской Федерации об охране труда.

5.4.4. Иницируют создание комитетов (комиссий) по охране труда в организациях, участвуют в их деятельности.

5.4.5. Разрабатывают методические рекомендации для профсоюзных организаций по обеспечению общественного контроля за охраной труда.

5.4.6. Участвуют в организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов и членов комитетов (комиссий) по охране труда предприятий.

5.4.7. Участвуют в проведении общественного контроля за охраной труда в организациях.

5.4.8. Осуществляют проверки соблюдения требований охраны труда в организациях.

5.4.9. Проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации.

5.4.10. Предъявляют требование о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

5.4.11. Осуществляют выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

5.5. Работодатели и профсоюзы:

5.5.1. Участвуют в разработке и согласовании проектов локальных актов об охране труда на предприятии.

5.5.2. Направляют уполномоченных лиц профсоюзного комитета по охране труда на обучение с отрывом от производства с сохранением их среднего заработка.

5.5.3. Организуют в установленные сроки обучение и проверку знаний по безопасности труда и промышленной безопасности руководителей, специалистов и работников, занятых на опасных производственных объектах, а также членов комитетов (комиссий) по охране труда профсоюзных комитетов в соответствии с коллективным договором.

5.5.4. Обеспечивают создание условий для приема пищи в обеденное время с учетом особенностей производства в целях обеспечения 100-процентного охвата работников горячим питанием. Осуществляют контроль режима приема пищи в рабочее время.

5.5.5. Разъясняют работникам необходимость мероприятий по повышению культуры безопасного производства, вовлекают работников в такие мероприятия.

5.5.6. Участвуют в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

5.5.7. При необходимости организуют обучение членов комиссий по специальной оценке условий труда основным положениям проведения специальной оценки условий труда.

6. Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Сохраняют за работниками среднюю заработную плату на период прохождения ими в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации дополнительной диспансеризации.

6.1.2. Принимают меры по сохранению, а также восстановлению и строительству на территории Свердловской области объектов социальной сферы: санаториев-профилакториев и других учреждений здравоохранения, детских оздоровительных лагерей, дошкольных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, профессиональных образовательных организаций, спортивных сооружений и учреждений культуры, стационарных и нестационарных учреждений социального обслуживания семьи и детей, граждан пожилого возраста и инвалидов.

6.1.3. Организуют оздоровление, отдых и временное трудоустройство детей, подростков и студенческой молодежи в каникулярный период, содействуют развитию молодежного туризма. Проводят работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи, организуют оборонно-спортивные оздоровительные лагеря.

6.1.4. Обеспечивают реализацию на территории Свердловской области законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании, создание условий использования гражданами права на назначение трудовых пенсий, способствуют повышению эффективности социального и медицинского страхования, доступности медицинских услуг.

6.1.5. Способствуют реализации на территории Свердловской области демографической и семейной политики, проводят работу, направленную на поддержку благополучной семьи и ответственного родительства, формирование благоприятного просемейного общественного мнения.

6.1.6. Обеспечивают проведение мероприятий по формированию у населения навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействуют проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств предприятий, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников предприятий, работающей и студенческой молодежи.

6.1.7. Способствуют развитию физической культуры и спорта, в том числе ежегодному проведению зимних и летних массовых спартакиад трудящихся Свердловской области.

6.1.8. Осуществляют ознакомление населения Свердловской области с правовыми актами, определяющими порядок реализации прав застрахованных лиц на обязательное пенсионное и медицинское страхование.

6.1.9. Совершенствуют механизмы государственно-частного партнерства в социальной сфере.

6.1.10. Поддерживают расширение масштабов благотворительной деятельности и доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере.

6.2. Правительство:

6.2.1. Оказывает содействие в кадровом обеспечении здравоохранения Свердловской области, организует подготовку и повышение квалификации медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области.

6.2.2. Организует проведение иммунизации населения в рамках Национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям, а также в рамках исполнения соответствующих нормативных правовых актов Свердловской области.

6.2.3. Обеспечивает развитие профилактической направленности здравоохранения. Организует работу центров здоровья, школ здоровья для пациентов с гипертонией, сахарным диабетом, бронхиальной астмой.

6.2.4. Определяет порядок финансирования расходов на денежное поощрение лучших учителей, педагогов, достигших высоких результатов в профессиональной деятельности в сфере образования.

6.2.5. Содействует увеличению объемов жилищного строительства, в том числе за счет увеличения объемов малоэтажного домостроения, и реализации мер, направленных на повышение доступности приобретения гражданами жилых помещений, включая развитие ипотечного жилищного кредитования, реализацию мер по предоставлению гражданам социальных выплат для оплаты части стоимости строящихся (приобретаемых) жилых помещений, а также учитывает расходы на обеспечение социальным жильем малоимущих граждан при оценке расходных полномочий органов местного самоуправления.

6.2.6. При составлении проекта закона Свердловской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период учитывает в расходах областного бюджета финансирование мероприятий по предоставлению молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий.

6.2.7. При составлении проекта закона Свердловской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период:

1) предусматривает увеличение расходов на обеспечение мер социальной поддержки льготных категорий граждан;

2) реализует права педагогических работников, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма и жилых помещений специализированного жилищного фонда (во исполнение подпункта 3 пункта 1 статьи 24 Закона Свердловской области от 15 июля 2013 года № 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области»).

6.2.8. Организует проведение мероприятий по обеспечению отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в соответствии с законодательством Свердловской области.

В рамках оздоровительной кампании предусматривает проведение тематической смены «профсоюз» для детей работающих граждан из малообеспеченных семей.

Вносит предложения главам муниципальных образований о принятии правовых актов, определяющих суммы средств из стоимости путевки, направляемой на оплату труда работников оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей (на установление доплат при совмещении должностей в соответствии со статьей 60² и статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации) и загородных оздоровительных лагерей.

6.2.9. При формировании проекта областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период предусматривает выделение средств бюджетным организациям для финансирования расходов на оказание материальной помощи студентам государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области в размере 10% стипендиального фонда.

6.2.10. Вносит предложения главам муниципальных образований:

1) устанавливать льготы по оплате за содержание детей в дошкольных образовательных организациях и питания для младших воспитателей, помощников воспитателя, работников пищеблоков, медицинских работников учреждений здравоохранения Свердловской области;

2) рассмотреть вопрос частичного освобождения от местных налогов организаций социальной защиты населения, предприятий, содержащих загородные лагеря, медсанчасти и санатории-профилактории, учреждений здравоохранения Свердловской области, государственных казенных образовательных организаций Свердловской области;

3) планировать при формировании местных бюджетов на очередной финансовый год расходы на финансирование культурно-массовых, развивающих, спортивно-оздоровительных, профилактических мероприятий для молодежи в возрасте от 14 до 30 лет и временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

4) включать в территориальные трехсторонние соглашения о социальном партнерстве обязательства Сторон по использованию возможностей негосударственного пенсионного обеспечения;

5) включать в программы социально-экономического развития муниципальных образований мероприятия по содействию занятости родителей, имеющих малолетних детей;

6) оказывать содействие детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в проведении ремонта закрепленных за ними жилых помещений, в которых проживают исключительно несовершеннолетние;

7) рассмотреть вопрос о возможности предоставления во временное пользование жилых помещений специализированного жилищного фонда детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, и лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на период до обеспечения их жилыми помещениями по договорам социального найма.

6.2.11. При формировании проекта областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период предусматривает финансирование проведения зимней и летней Спартакиады трудящихся Свердловской области.

6.2.12. Обеспечивает реализацию мер социальной поддержки работникам областных государственных и муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры и искусства, государственной системы социальных служб Свердловской области, входящих в систему государственной ветеринарной службы Российской Федерации, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках и сельских населенных пунктах, а также работникам, вышедшим на пенсию и имеющим стаж работы в данных учреждениях не менее 10 лет, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 26.06.2012 № 690-ПП «О Порядке назначения и выплаты компенсаций расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям работников бюджетной сферы в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, расположенных на территории Свердловской области, и пенсионерам из их числа».

6.2.13. Рассматривает возможность формирования специализированного жилищного фонда для работников областных учреждений, расположенных на территории Свердловской области, не имеющих жилья.

6.2.14. В целях социальной защищенности работников бюджетных учреждений Свердловской области рассматривает вопрос о создании государственных санаторно-курортных учреждений в Свердловской области, в которых лечение работников бюджетных учреждений осуществляется на льготных условиях.

6.2.15. Рассматривает вопрос о повышении стипендии студентам государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области при повышении стипендий студентам федеральных профессиональных образовательных организаций.

6.2.16. Обеспечивает реализацию мер социальной поддержки молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые поступившим на работу в год окончания образовательной организации в государственные и муниципальные образовательные организации, расположенные в Свердловской области, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 24.08.2006 № 731-ПП «О размере единовременного пособия на обустройство хозяйством специалистам, поступившим на работу в областные государственные и муниципальные организации Свердловской области».

6.3. Работодатели:

6.3.1. Участвуют совместно с медицинскими и лечебно-профилактическими организациями в проведении дополнительной диспансеризации работников предприятий.

Организуют дополнительный медицинский осмотр работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.3.2. Развивают лечебную и материальную базу имеющихся на балансе предприятий лечебных учреждений, в том числе здравпунктов.

6.3.3. Содействуют решению жилищных проблем работников предприятий и организаций, используя различные схемы и механизмы.

6.3.4. В зависимости от финансово-экономического положения предприятия предусматривают в коллективных договорах, отраслевых и территориальных

соглашениях мероприятия, направленные на создание условий для отдыха и оздоровления работников (в том числе молодежи) и членов их семей (санаторно-курортное лечение, детский отдых, культурно-массовая и физкультурно-спортивная работа), с выделением на эти цели необходимых средств.

6.3.5. Лицам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и поступающим на работу по полученной специальности, определяют выплату и размеры единовременного пособия на обзаведение хозяйством в соответствии с коллективными договорами либо на основании локальных нормативных актов.

6.3.6. Рассматривают вопрос о возможности осуществления постоянной социальной поддержки пенсионеров и инвалидов, ранее работавших на предприятии, в организации.

6.3.7. Используют возможности негосударственных фондов: пенсионного, социального и медицинского страхования, для повышения социальной защищенности своих работников.

6.3.8. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры, отраслевые и территориальные соглашения обязательств по выделению средств для финансирования льгот по оплате за содержание детей работников в дошкольных образовательных организациях.

6.3.9. Обеспечивают сохранность, хозяйственное содержание, коммунальное обслуживание и использование по назначению детских оздоровительных лагерей, санаториев-профилакториев, дошкольных организаций, объектов культуры и спорта, жилищного фонда, находящихся на балансе организаций.

6.4. Профсоюзы:

6.4.1. Обеспечивают членские организации Федерации профсоюзов Свердловской области информацией об уровне жизни, социально-экономическом положении Свердловской области, прожиточном минимуме.

6.4.2. Осуществляют контроль за расходованием средств в размере до 10% стипендиального фонда, выделяемого на оказание материальной помощи студентам государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области.

6.4.3. Подготавливают предложения о внесении изменений в нормативные правовые акты для обеспечения возможности отчисления профсоюзным органам бюджетных организаций средств для финансирования культурно-массовой, оздоровительной и физкультурной работы в соответствии с коллективными договорами.

6.4.4. Добиваются при заключении коллективных договоров выделения Работодателями средств на строительство жилья, проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы и содействуют их эффективному использованию для организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

6.4.5. Организуют работу молодежных комиссий профсоюзных комитетов. Оказывают содействие ветеранским организациям. Организуют разработку раздела «Молодежная политика» для включения в коллективный договор, реализации в организациях программ по работе с молодежью, оказания помощи в организации массовых мероприятий досуга, отдыха и оздоровления молодежи.

6.4.6. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях.

6.4.7. Контролируют своевременность и полноту уплаты плательщиками страховых взносов – страхователями страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (в том числе дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии) и обязательное медицинское страхование, своевременность представления ими в органы Пенсионного фонда Российской Федерации отчетности (расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование и сведений персонифицированного учета, а также сведений об уплаченных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии).

6.4.8. В целях сохранения гарантий пенсионного обеспечения работников при ликвидации, реорганизации, смене местонахождения организации внутри и за пределами Свердловской области осуществляют контроль за представлением в органы Пенсионного фонда Российской Федерации отчетности (расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование и сведений персонифицированного учета).

6.4.9. Принимают участие в проведении специальной оценки условий труда, осуществляют контроль за правильностью установления наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсий, выплату соответствующих компенсаций.

6.4.10. С целью усиления социальной защиты работников, развития системы профилактики заболеваний проводят работу по включению в коллективные договоры и соглашения положения о заключении работодателями договоров добровольного медицинского страхования своих работников со страховыми организациями на срок не менее одного года.

6.4.11. Содействуют застрахованным лицам – членам профсоюза при обращении в судебные органы в связи с нарушением их пенсионных прав страхователями.

6.4.12. Организуют обучение, информирование профсоюзного актива, работодателей по пенсионному законодательству Российской Федерации и законодательству Свердловской области, социальному и медицинскому страхованию, о правах застрахованных работников, в том числе через средства массовой информации профсоюзных организаций.

6.4.13. Осуществляют контроль за расходованием средств обязательного социального страхования, в том числе через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

6.4.14. Оказывают информационную поддержку реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы, утвержденной Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы», используя многотиражную и стенную печать, профсоюзные издания и средства массовой информации.

6.5. Работодатели и профсоюзы:

6.5.1. Принимают меры по созданию и оборудованию на предприятиях помещений для оказания медицинской помощи, формированию санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором современных медицинских препаратов.

6.5.2. Обеспечивают организацию горячего, лечебно-профилактического и диетического питания работников организаций, в том числе льготного и бесплатного, в объемах, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Содействуют развитию сети общественного питания на предприятиях и в организациях. Осуществляют контроль за работой заводских столовых.

6.5.3. Принимают участие в организации и контроле проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан.

6.6. Правительство и профсоюзы:

6.6.1. Рассматривают вопрос о порядке проведения и финансирования медицинских осмотров, вакцинации и профилактического флюорографического обследования студентов очной формы обучения образовательных организаций высшего образования.

7. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Оказывают практическую помощь в создании и осуществлении деятельности объединений Работодателей и Профсоюзов.

7.1.2. Официально информируют друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в настоящее Соглашение, а также другим социально-экономическим вопросам.

7.1.3. Принимают профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов) в организациях, на предприятиях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также у работодателей – индивидуальных предпринимателей.

В случае возникновения трудовых споров (конфликтов) способствуют своевременному разрешению таких споров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Правительство:

7.2.1. Осуществляет организационно-методическое обеспечение деятельности Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По запросу предоставляет информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим и бюджетным отношениям в течение 30 календарных дней, если законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области не предусмотрены иные сроки предоставления информации.

7.2.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области:

1) предоставляет областным объединениям Профсоюзов и Работодателей (включая отраслевые) льготы по арендной плате помещений, являющихся собственностью Свердловской области;

2) рассматривает обращения областных объединений Профсоюзов и Работодателей (включая отраслевые) о предоставлении льгот по налогу на имущество организаций в части, зачисляемой в областной бюджет.

7.2.3. Рекомендует органам местного самоуправления рассматривать вопрос о возможности предоставления территориальным профсоюзным организациям бюджетной сферы помещений с отоплением, освещением и телефонной связью для осуществления их деятельности.

7.2.4. В пределах своей компетенции осуществляет комплекс мер по поощрению организаций, сохраняющих и создающих рабочие места, инвестирующих средства в строительство жилья, участвующих в укреплении материальной базы профессиональных образовательных, медицинских, научных организаций, организаций культуры и других организаций, развивающих систему дополнительного пенсионного и медицинского страхования, а также учитывает их участие в системе социального партнерства и реализацию ими настоящего Соглашения.

7.2.5. Рекомендует главам муниципальных образований включать в состав коллегий органов местного самоуправления руководителей территориальных объединений Профсоюзов и Работодателей.

7.2.6. Направляет в муниципальные образования областные отраслевые соглашения, заключенные с участием исполнительных органов государственной власти Свердловской области.

7.2.7. Регулярно проводит мониторинг качества и уровня жизни населения Свердловской области по согласованному Сторонами перечню показателей и раз в полугодие информирует Свердловскую областную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений о тенденциях изменения социально-экономических показателей, приведенных в приложении № 2 к настоящему Соглашению.

7.2.8. При оценке эффективности работы глав муниципальных образований учитывает предоставление в полном объеме средств на выполнение заключенных территориальных соглашений.

7.2.9. Обеспечивает реализацию нормативных правовых актов Свердловской области о предоставлении субсидии из областного бюджета профсоюзным образовательным учреждениям на подготовку и повышение квалификации специалистов по вопросам социального партнерства в сумме 975 тыс. рублей ежегодно.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Участвуют в системе социального партнерства, способствуют решению социально-экономических проблем путем разработки и реализации отраслевых и территориальных соглашений.

7.3.2. Не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время.

7.3.3. Поддерживают инициативу органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений.

7.3.4. Содействуют сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективных договорах дочерних обществ, созданных на базе структурных подразделений основной организации, с учетом характера их производственной деятельности.

7.3.5. Принимают меры по расширению круга работодателей, применяющих региональные и отраслевые соглашения для регулирования социально-трудовых отношений, путем увеличения количества членов объединений работодателей и создания территориальных филиалов.

7.3.6. Производят бесплатное удержание и перечисление на счет, указанный профсоюзом, профсоюзных взносов в соответствии с заявлениями членов профсоюза, с начислением компенсации из расчета не менее 1/150 ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый календарный день задержки удержанных из заработной платы членов профсоюзов, но не перечисленных на счет профсоюза членских взносов.

7.3.7. Предоставляют первичной профсоюзной организации возможность временного освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для профсоюзной учебы и выполнения профсоюзных обязанностей на условиях, определяемых коллективным договором.

7.3.8. По запросу Сторон предоставляют информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим отношениям, в том числе информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением коллективных договоров и соглашений.

7.3.9. Способствуют созданию на предприятиях всех форм собственности молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

7.3.10. Предоставляют первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа первичной профсоюзной организации, позволяющее первичной профсоюзной организации быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами профсоюза, в порядке, определенном коллективным договором.

7.4. Профсоюзы:

7.4.1. Осуществляют методическую и организационную поддержку городских и районных координационных советов профсоюзных организаций по заключению территориальных соглашений.

7.4.2. Организуют семинары, конференции, обучение профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций и работодателей по вопросам социального партнерства и трудового законодательства через некоммерческую организацию – негосударственное образовательное учреждение «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области».

7.4.3. Выступают инициаторами заключения отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений о социальном партнерстве в сфере труда, коллективных договоров. Обеспечивают участие в этой работе представителей профсоюзных организаций.

7.4.4. Продолжают работу по созданию новых первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, особенно в негосударственном секторе экономики.

7.4.5. Иницируют включение в проекты коллективных договоров положений об участии профсоюзов в распределении прибыли как части прибавочного продукта и формировании фонда стимулирования.

7.5. Работодатели и профсоюзы:

7.5.1. Ведут переговоры и принимают меры по заключению коллективных договоров в организациях всех форм собственности, ежегодно, не позднее I квартала, и обеспечивают их представление на уведомительную регистрацию в уполномоченный исполнительный орган государственной власти Свердловской области в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 14.05.2007 № 404-ПП «Об утверждении Порядка уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве и коллективных договоров в Свердловской области и контроля за их выполнением».

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Соглашение заключено на 2021–2023 годы, вступает в силу со дня подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2021 года, и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

8.2. Настоящее Соглашение подписано с протоколом разногласий (приложение № 3 к настоящему Соглашению).

9. Подписи Сторон

Правительство Свердловской области	Региональное объединение работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей»	Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области»
Губернатор Свердловской области	Первый вице-президент	Председатель
Е.В. Куйвашев	М.Г. Черепанов	А.Л. Ветлужских
_____	_____	_____

Приложение № 1
к Соглашению между Свердловским
областным союзом организаций
профсоюзов «Федерация
профсоюзов
Свердловской области»,
Региональным объединением
работодателей «Свердловский
областной Союз промышленников и
предпринимателей»
и Правительством Свердловской
области на 2021–2023 годы

КРИТЕРИИ
массового высвобождения работников

В соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», к основным критериям массового высвобождения относятся:

- 1) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- 2) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
50 и более человек в течение 30 календарных дней;
200 и более человек в течение 60 календарных дней;
500 и более человек в течение 90 календарных дней;
- 3) увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в Свердловской области с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Приложение № 2
к Соглашению между Свердловским
областным союзом организаций
профсоюзов «Федерация
профсоюзов
Свердловской области»,
Региональным объединением
работодателей «Свердловский
областной Союз промышленников и
предпринимателей»
и Правительством Свердловской
области на 2021–2023 годы

**ОСНОВНЫЕ
социально-экономические показатели**

Номер строки	Наименование показателя	Единица измерения
1	2	3
1.	Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ (услуг) собственными силами организаций Свердловской области	млрд. рублей
2.	Численность постоянного населения*	человек
3.	Средняя продолжительность жизни*	лет
4.	Коэффициент рождаемости	
5.	Коэффициент смертности	
6.	Число умерших в трудоспособном возрасте на 100 тыс. населения соответствующего возраста	
7.	Естественный прирост (убыль) населения	тыс. человек на 1 тыс. населения
8.	Денежные доходы в среднем на душу населения	рублей
9.	Реальные располагаемые денежные доходы населения	рублей
10.	Начисленная среднемесячная заработная плата: номинальная в целом по экономике по видам деятельности реальная	рублей рублей рублей рублей рублей
11.	Просроченная задолженность по заработной плате	рублей
12.	Прожиточный минимум в среднем на душу населения, всего в том числе по социально-демографическим группам населения:	рублей

1	2	3
	трудоспособное население пенсионеры дети	рублей рублей рублей
13.	Отношение к прожиточному минимуму: среднедушевых доходов; среднемесячной заработной платы; среднего размера назначенной месячной пенсии	процентов
14.	Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума*	процентов от общей численности населения
15.	Соотношение в уровнях среднедушевого денежного дохода 10% наиболее и 10% наименее обеспеченных слоев населения*	процентов
16.	Индекс потребительских цен	процентов
17.	Доля расходов на питание в прожиточном минимуме на душу населения	процентов
18.	Численность экономически активного населения (на конец периода)	млн. человек
19.	Численность занятых в экономике* в процентах к экономически активному населению	млн. человек, процентов
20.	Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*, в том числе женщин	процентов
21.	Производственный травматизм, в том числе со смертельным исходом*	случаев
22.	Профессиональные заболевания*	случаев
23.	Удельный вес детей, охваченных организованным отдыхом и оздоровлением в санаторных загородных и санаторных лагерях, от общего числа детей школьного возраста*	процентов

* Ежегодно.

Приложение № 3
к Соглашению между Свердловским
областным союзом организаций
профсоюзов «Федерация
профсоюзов
Свердловской области»,
Региональным объединением
работодателей «Свердловский
областной Союз промышленников и
предпринимателей»
и Правительством Свердловской
области на 2021–2023 годы

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
к Соглашению между Свердловским областным союзом организаций
профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области»,
Региональным объединением работодателей «Свердловский областной
Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством
Свердловской области на 2021–2023 годы

Номер строки	Предложения объединения работников Свердловской области	Предложения объединения работодателей Свердловской области	Предложения Правительства Свердловской области
--------------	---	--	--

1	2	3	4
1.	Раздел 2. Экономическая политика		
2.	Работодатели		
3.	Дополнить пунктом 2.3.5 в следующей редакции: «В целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы при формировании бюджетов организаций индексируют заработную плату работников в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и	Пункт 2.3.5 изложить в следующей редакции: «В целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы при формировании бюджетов организаций индексируют заработную плату работников в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и	Возможно согласование обоих вариантов пункта 2.3.5, предложенных Сторонами

1	2	3	4
	Курганской области и с учетом темпов роста производительности труда в соответствующих отраслях при проведении или планировании индексации выше уровня инфляции. Индексация производится в порядке, установленном коллективным договором, отраслевым соглашением или иным локальным нормативным актом.»	Курганской области и с учетом темпов роста производительности труда в организациях, расположенных на территории Свердловской области. Индексация производится в порядке, установленном коллективным договором, отраслевым соглашением или иным локальным нормативным актом.»	
4.	Раздел 3. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения		
5.	Пункт 3.2 дополнить частью второй следующего содержания: «Минимальный размер заработной платы в организациях, расположенных на территории Свердловской области, может быть установлен региональным Соглашением о минимальной заработной плате.»	Пункт 3.2 не дополнять частью второй	Пункт 3.2 не дополнять частью второй

УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 26 марта 2021 г., протокол № 2

**Рекомендации Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений сторонам
социального партнерства по организации дистанционной (удаленной)
работы и по определению категорий работников, в приоритетном
порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по
инициативе работодателя в исключительных случаях**

В целях реализации абзаца третьего пункта 3 Постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 9238-7 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений предлагает сторонам социального партнерства на соответствующих уровнях учитывать следующие рекомендации.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее – дистанционная работа) регулируется в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,

сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации);

порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости). В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;

беременных женщин;

работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;

работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;

работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

инвалидов;

других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Сторонам социального партнерства на отраслевом, региональном и муниципальном уровнях рекомендуется проводить анализ и обобщение правоприменительной практики организации дистанционной работы.

**Доклад Председателя ФНПР М.В. Шмакова
на заседании Генсовета ФНПР 14 апреля 2021 года**

«О текущей ситуации в экономике России и на рынке труда»

Уважаемые члены Генерального совета, уважаемые приглашённые!

Три десятка лет назад в нашей стране начались реформы, вроде бы призванные оздоровить её экономику. Хотя единодушия по поводу диагноза и методов лечения не было и дискуссии об их целесообразности идут до сих пор...

Тридцать лет назад в советской элите был принят постулат о неэффективности плановой экономики и переходе к рынку, призванному сообщить ей импульс роста...

Насколько эффективным было лечение и каково же текущее состояние экономики нашей страны?

Общее место – говорить, что все тридцать лет она была далека от благополучия, если судить об этом по благополучию большинства домохозяйств.

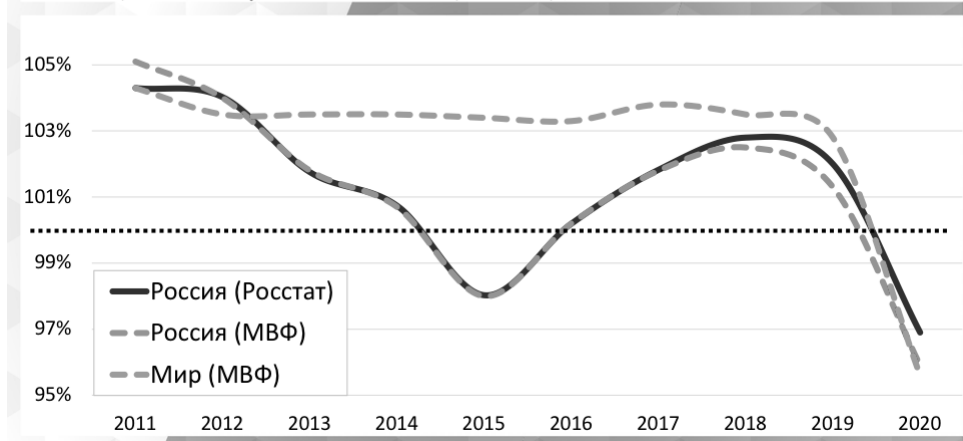
И если в нулевых экономическое развитие России вроде бы стало оживать, то во втором десятилетии XXI в. оно опять заметно замедлилось. Многочисленные кризисы и краткосрочные спады практически полностью нивелировали наблюдавшийся рост. Существенная неравномерность распределения доходов населения, высокая нагрузка на доходы со стороны обязательных платежей налогов и штрафов и отсутствие адекватного роста доходов прежде всего в сегменте оплаты труда, почти полное изъятие нефтегазовых доходов из реальной экономики в условиях неоднозначной внешнеэкономической динамики привели к значительному сокращению возможности поддержки экономического роста за счёт ресурсов внутреннего рынка, прежде всего спроса потребительского.

Мировой кризис, обусловленный на этот раз пандемией нового коронавируса, обнажил хрупкость современного мироустройства, напомнив, что без человека невозможны никакие, даже самые автоматизированные работы, а социальное благополучие является основой современной цивилизации. Он указал на недостаток кооперации в глобальном масштабе, всеобщую разрозненность, на нарушенную систему ценностей, в том числе недооценку труда в важных профессиях, прежде всего работников здравоохранения, на нерациональную структуру расходов и другие недостатки существующих общественных отношений.

В отличие от предыдущих, кризис, возникший из-за пандемии новой коронавирусной инфекции, существенно поднял планку ответственности лиц, принимающих решения, и установил приоритет решения социальных задач на качественно иной уровень: теперь решать их нужно не просто ради повышения благосостояния общества или удовлетворения политического запроса, а чтобы цивилизация, страна могла выжить.

Связанные с пандемией обвал и последующая существенная перестройка потребительских предпочтений стали для экономики России, проходящей длительный этап стагнации, очередным испытанием.

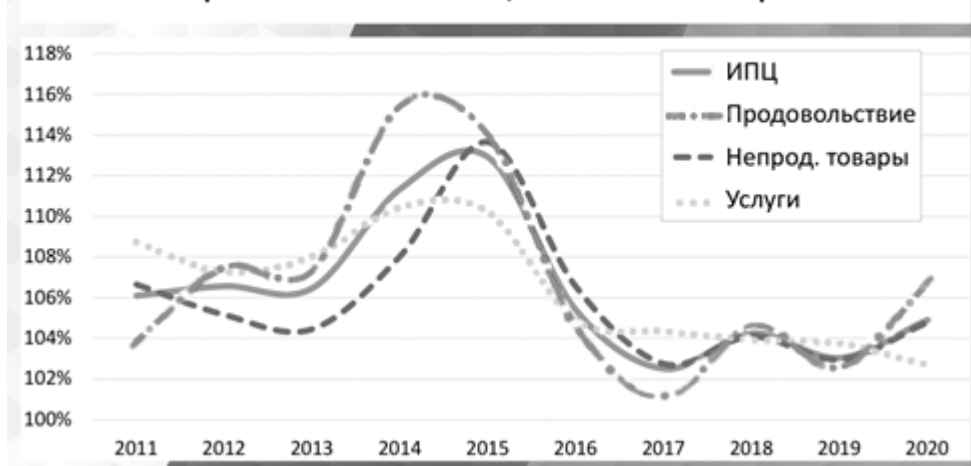
Темп роста реального ВВП в России (Росстат и МВФ) и в мире в целом (МВФ), %



В связи с отсутствием всех данных пока что невозможно полностью оценить его глубину и последствия, однако уже сейчас можно и нужно сделать выводы о принятых и, главное, необходимых мерах для сохранения и повышения темпов экономического роста.

За 2011-2020 годы потребительские цены выросли на 84,3%. Наибольший вклад в рост цен внесло продовольствие — на 90,9%; непродовольственные товары подорожали на 76,9%, услуги (в том числе ЖКХ) — на 85,9%.

Рост потребительских цен по категориям



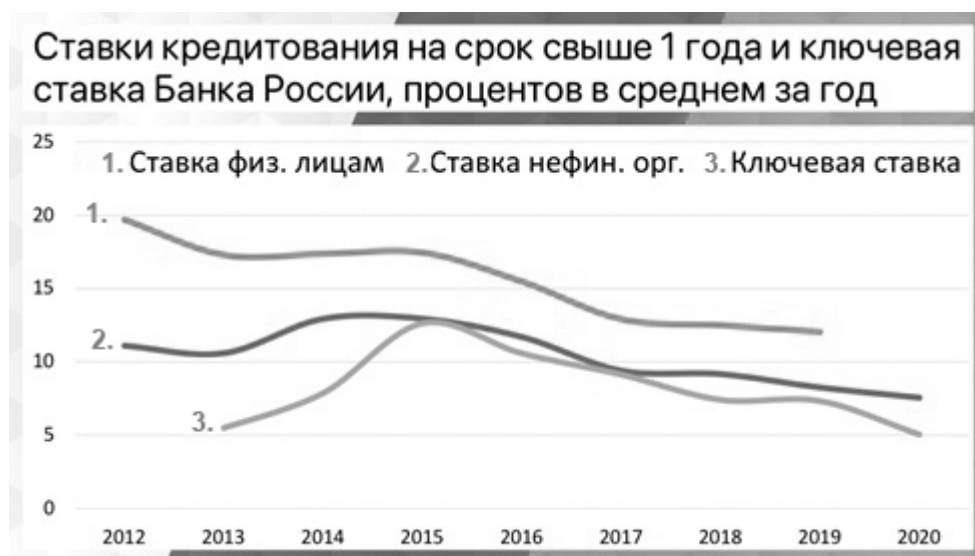
Быстрее всего цены росли в 2013-2015 годы, что связано также преимущественно с валютным фактором — сокращением почти в 2,5 раза покупательной способности рубля за данный период.

На фоне прошедшего десятилетия рост цен в 2020 году на 4,9% представляется умеренным, хотя и превышает целевое значение, установленное Банком России. В прошлом году цены больше всего выросли также на продовольствие - на 6,7% (непродовольственные товары - 4,8%, услуги - 2,7%), однако главная причина роста изменилась: ускорение роста цен связано с возросшими логистическими издержками в период кризиса.

В течение десятилетия преимущественным способом борьбы с ценами стали монетарные меры, «сопутствующей потерей» которых стало подавление спроса. Также к некоторым сферам торговли пытались применить доказавшие свою несостоятельность ещё в позднесоветский период подходы к ограничению цен. Стоит напомнить, что ограничение цен без каких-либо других мер гарантированно ведёт только к двум вещам: к дефициту на полках и возникновению торговли из-под полы.

Более эффективные макроэкономические меры воздействия на цены (стимулирование более доступного кредитования) и институциональные подходы (развитие конкуренции, снижение рисков ведения бизнеса) применялись редко или вовсе не использовались, что, по нашему мнению, является существенным упущением.

В период пандемии благодаря мерам поддержки, направленным в том числе и на облегчение кредитного бремени граждан и организаций, наблюдалось повышение доступности кредитования для всех категорий получателей.



Вследствие недостатка собственных средств граждане всё чаще прибегают к использованию заёмных, а высокая кредитная нагрузка в совокупности с низкими подушевыми доходами создаёт дополнительную угрозу кризиса неплатежей физических лиц.

Апофеозом высокой склонности населения к получению кредитов стал прошедший год. Государство ввело поддерживающие меры для граждан, использующих кредитные средства для снижения их кредитной нагрузки в период кризиса, а они в свою очередь побили все рекорды по привлечению новых заёмных средств. В результате реальные располагаемые доходы населения, из которых исключаются обязательные платежи, в том числе по кредитам, за последние 10 лет не выросли, а снизились на 2,2%.

Из-за роста цен в 2020 году выше целевых четырёх процентов Банк России впервые с конца 2018 года принял решение повысить ключевую ставку — с 4,25 до 4,5%. Рост небольшой, но в совокупности с уже имеющейся кредитной нагрузкой и

ожиданиями производителей и потребителей относительно экономического развития даже такой рост ключевой ставки способен замедлить или отсрочить посткризисное восстановление экономического роста.

В 2010-е годы стал особенно заметным курс на так называемую «бюджетную консолидацию», которая выразилась в дополнительном укреплении бюджетных полномочий федерального центра, излишней зависимости большинства регионов от поступлений из федерального бюджета.



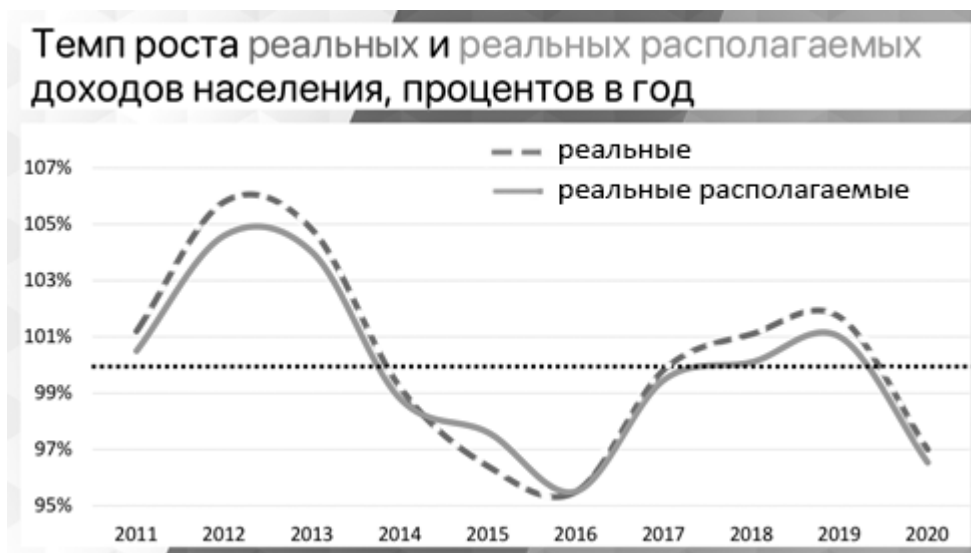
Возможно, такой подход и обладает большей прозрачностью и возможностями по контролю за движением средств, однако при этом ему явно недостаёт оперативности. К сожалению, профсоюзы неоднократно получали обращения о возникшей задолженности по зарплате перед работниками бюджетной сферы из-за несвоевременного поступления средств. И хотя, скажем откровенно, доля таких случаев в общем числе ситуаций с просроченной задолженностью по зарплатам минимальна, сам факт её возникновения «на пустом месте» вызывает большие вопросы.

Пожалуй, одной из самых спорных инициатив, с точки зрения профсоюзов, за последние 10 лет стала передача полномочий по осуществлению социально значимых государственных функций регионам без непосредственной передачи соответствующего финансирования, так как средства аккумулируются федеральным центром и распределяются в соответствии с государственными программами. Здесь проблема та же: не хватает оперативности. Если потребуются дополнительные средства на разрешение каких-то острых ситуаций, денег у регионов может просто не быть.

Что мы имеем в результате принятых действий?

Доходы среднестатистического россиянина в фиксированных ценах выросли за минувшее десятилетие всего на 2%, в то время как физический объем ВВП — на 13%.

Ранее уже было сказано про беспрецедентный рост потребительского кредитования на фоне антикризисных мер Правительства и Банка России в 2020 году, но нужно ещё раз подчеркнуть: идти на дополнительный риск, получая ещё больше кредитов в период кризиса, — это явный индикатор того, что гражданам не хватает собственных средств.



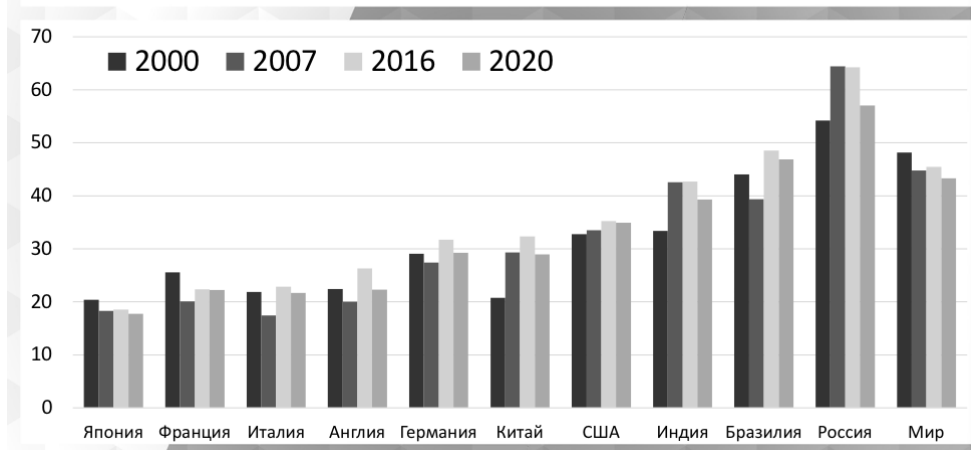
Острой проблемой в сфере доходов населения остаётся и существенное неравенство их распределения.



Соотношение доходов 10% наиболее богатых россиян к такому же числу самых бедных к настоящему времени сейчас больше 16 раз, а с учётом скрытых доходов расхождение может достигать от 28 до 36 раз. Ещё больше неравномерность по доходам в Москве — почти в 42 раза. И разрыв продолжает расти.

Для сравнения: до 1991 года это соотношение составляло 4,5. Вместе с тем предельно допустимый для национальной безопасности уровень дифференциации доходов, по данным директора Института социально-политических исследований РАН Геннадия Васильевича Осипова, составляет 10 раз, т.е. в современной России он превышен почти втрое. Для сравнения: в Чехии он равен 5,1 раза, в наиболее развитых странах в целом — 8,1, в США — 16,9. И только в Бразилии он выше российского — 51,9 раза.

Данные Credit Suisse: доля дохода 1% самых богатых



По оценке специалистов второго по величине швейцарского банка Credit Suisse, 1% населения РФ в 2020 году владел 57% благосостояния страны. В мире этот показатель равен 44%, в том числе в США — 35%, в Китае и Германии — 29%, во Франции, Италии и Великобритании — около 23%, а в Японии — 18%.

Высшая школа экономики и Институт исследований и экспертизы Внешэкономбанка ещё в 2018 году провели исследование, целью которого был анализ уровня неравенства в России. Эксперты установили, что 89% всех наличных сбережений, 92% всех срочных вкладов и 89% всех финансовых активов принадлежат 3% богатых россиян. Именно они, наряду с саудовскими аристократами, являются владельцами самых больших и дорогих в мире яхт, самолётов, дворцов и других предметов роскоши. Концентрация денег у этой группы людей возросла за пять лет: в 2013 году она владела 84% богатств. В докладе отмечается, что остальные 97% населения с тех пор стали жить хуже.

Вот как тут опять не вспомнить всеобщий закон капиталистического накопления! — экономический закон капитализма, согласно которому рост функционирующего общественного капитала, увеличение размеров и скорости его возрастания сопровождаются увеличением относительного перенаселения и ростом бедности и степени эксплуатации рабочего класса.

Накопление богатства на одном полюсе капиталистического общества ведёт к накоплению на другом его полюсе безработицы и нищеты, что выражается в относительном, а иногда и в абсолютном ухудшении положения трудящихся. Отсюда нарастание антагонизма между трудом и капиталом, которое ведёт к революционному крушению капитализма. Формулируя этот закон, К. Маркс вместе с тем считал необходимым отметить, что, подобно всем другим законам, в своем осуществлении он модифицируется многочисленными обстоятельствами.

Заметно **больших** успехов удалось добиться в той сфере, где власть прислушивались к профсоюзам. Повышение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума, возврат к индексации заработной платы работников бюджетной сферы и сохранение курса на достижение показателей указов Президента России 2012 года привели к росту реальной заработной платы за тот же период в размере 30%. Однако этот рост сильно неравномерен как по отраслям, так и по регионам. Кроме того, большая кредитная нагрузка и рост обязательных платежей отъедают значительную часть трудовых доходов, поэтому

хотя рост реальной зарплаты и проходил темпами почти 3% в год, реальные располагаемые доходы выросли всего на 2%.

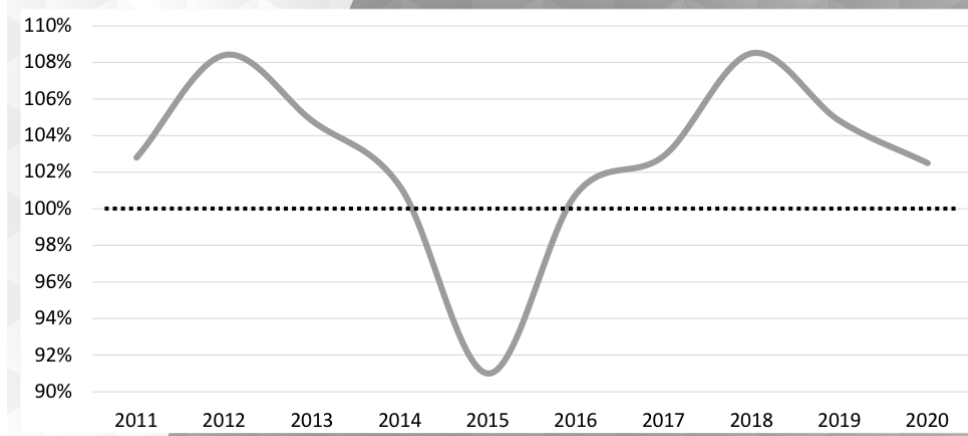
Несмотря то, что доходы граждан в течение длительного времени то сокращаются, то их рост колеблется около нулевой отметки, предложения профсоюзов по их увеличению зачастую не находят поддержки. В результате в различных планах и концепциях правительства, в проектах законов о федеральном бюджете и иных документах государственного планирования, на которые мы регулярно направляем отзывы, прогноз доходов хоть зачастую и довольно оптимистичен, но всегда ошибочен. Ведь новые меры не принимаются. А те, что уже апробированы, показали свою недостаточность для решения проблемы бедности: уже применяющийся подход может способствовать исключительно поддержанию реальных доходов населения, но не их увеличению.



Совместными усилиями уровень среднемесячной начисленной заработной платы за 2020 год доведён до 51083 рублей. При этом показатель средней зарплаты слабо отражает реальное положение дел из-за сильного перекоса распределения в сторону несопоставимо высоких заработных плат небольшого количества людей. Согласно данным Росстата за апрель 2019 года, половина работников получала менее 33 тыс. рублей. А по данным Пенсионного фонда России, на основании которых принимался закон о новой методике расчёта МРОТ и прожиточного минимума (на них я обязательно остановлюсь позже), — медиана заработной платы составила и вовсе 30,5 тыс. рублей. Для того, чтобы понять всю остроту ситуации, достаточно сказать, что к середине прошлого года рассчитываемый ФНПР минимальный потребительский бюджет, необходимый для полноценного восстановления затраченных ресурсов, составлял 41874 рубля.

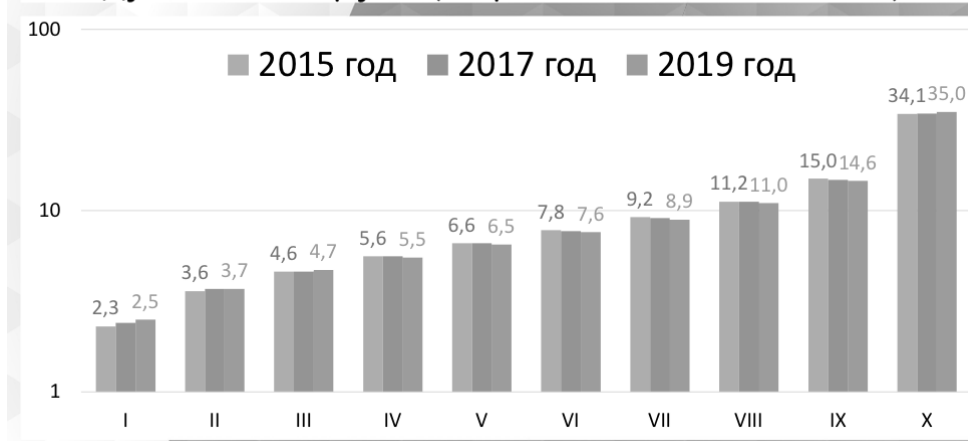
Тут стоит отметить, что в последний раз благосостояние было целью общегосударственной политики ещё Советского союза, причём являлось ключевой задачей. Конечно, задачи повышения благосостояния населения и снижения бедности были сформулированы в майских указах Президента Российской Федерации 2012 и 2018 годов.

Реальная заработная плата



Однако их реализация до сих пор остаётся под вопросом: нет ни одной государственной программы, национального проекта или федерального закона, в котором основной целью стало бы повышение уровня жизни большинства россиян, и обычно целью выбирается достижение других макроэкономических показателей, а рост заработной платы или дохода возникает в прогнозах как побочный продукт достижения других целей. Но этот побочный продукт возникает только в прогнозах, которые регулярно не сбываются, - и так и остаётся на бумаге то ли на память, то ли для изучения впоследствии историками экономических теорий и практики. Причины, по которым никак не возобновится экономический рост, который правительство ежегодно ожидает в соответствии со своими стратегиями, прогнозами и концепциями, каждый раз разные, и почему-то всегда они игнорируют внутренний спрос.

Доля фонда оплаты труда, приходящаяся на каждую из 10% групп (X гр. – наиболее богатые)



На текущем слайде как раз виден процесс роста бедности на одном полюсе, богатства – на другом и видно, как медленно и верно размывается середина...

Карта долей фонда оплаты труда, приходящихся на каждую из 10% групп работающих, 2019 год

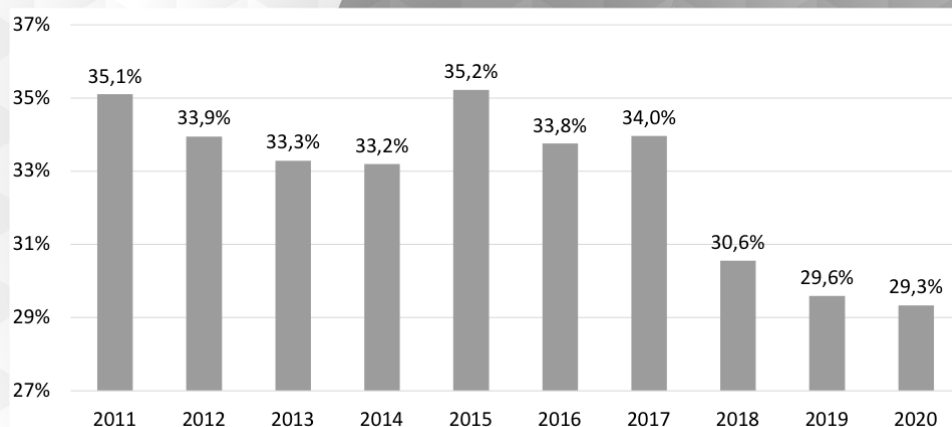


При полностью равном распределении зарплаты все площади разных цветов должны быть одинаковы. Доля I группы (темно-красная) меньше доли X (ярко-красная) в 14 раз

А ведь уровень жизни населения — это ключевая проблема, с которой связаны почти все причины неудовлетворительных темпов российского экономического роста. Мы уже неоднократно говорили о том, что низкие зарплаты — это отсутствие достаточного внутреннего спроса и инвестиций для развития реального сектора экономики; отсутствие ресурсов у человека для инвестирования в своё развитие и благополучие, без чего не будет сознательного гражданина и самодостаточной личности.

Неадекватная цена труда также означает занижение производительности труда (которая для непромышленной сферы считается в терминах заработных плат!), «утечку мозгов», невозможность привлечения квалифицированных иностранных работников, на что рассчитывает наше правительство для преодоления демографической и квалификационной ямы. Низкие заработные платы подрывают формирование пенсионных накоплений, — это наблюдается уже сейчас, когда соотношение средней пенсии со средней зарплатой снижается.

Соотношение средней пенсии к средней заработной плате, процентов



Большое влияние на заработную плату оказывают и спорные решения власти. Например, налог на профессиональный доход, внедрением которого так гордится Федеральная налоговая служба, — может стимулировать не только

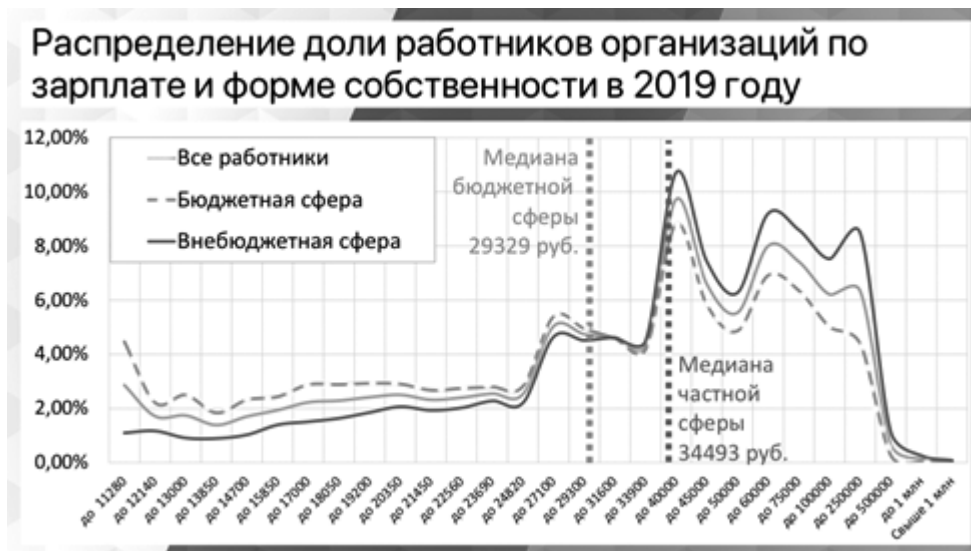
«выход из тени», но и переход от защищённых и цивилизованных трудовых отношений к samozанятости, хотя бы потому, что в краткосрочной перспективе так выгоднее и работнику, и работодателю. Работодатель не должен платить страховые взносы, работник вместо 13% подоходного налога перечисляет в бюджет четыре или шесть процентов. Но такое решение в итоге и приводит к тому, что ещё большее бремя платежей несут социально ответственные компании и работники. Кто-то может возразить, что в законе предусмотрены меры против таких злоупотреблений, но наш мониторинг показывает, что при должной заинтересованности всегда находится способ найти лазейку, например, путём реорганизации.

Попытки как-то приблизить уровень зарплаты к более приемлемым границам предпринимаются, прежде всего, путём повышения минимальных значений. Именно повышение МРОТ до прожиточного минимума в 2018 году внесло, пожалуй, наиболее значительный вклад (со стороны государственного управления) в рост заработной платы за последнее десятилетие. Напомню, экономически обоснованный уровень минимальной зарплаты (минимальный потребительский бюджет) — более 41 тысячи рублей, именно к нему нужно стремиться не только в целях снижения бедности, но и для обеспечения экономического роста.



Но теперь опять новый подход к расчёту МРОТ на основании медианной заработной платы по данным Пенсионного фонда консервирует повышение минимальной государственной гарантии по оплате труда на уровне инфляции.

Нам говорили, что данные ПФР, в соответствии с которыми медиана заработной платы меньше — около 30,5 тыс. руб. — более «реальные», чем у Росстата (медиана — более 33 тыс.). Однако на это возразим, что «реалистичность» данных Пенсионного фонда по сравнению с данными Росстата — это не повод занижать и без того недостаточные минимальные государственные гарантии по оплате труда. Консервация МРОТ в рамках и в привязке к текущему, явно недостаточному уровню заработной платы, обеспечивает рост не благосостояния, а бедности. Такой подход был бы актуален, если бы мы уже достигли необходимого минимума, а не в условиях, когда МРОТ нужно продолжать серьёзно повышать.



В результате мы проигрываем конкуренцию по зарплатам и минимальным гарантиям не только наиболее развитым странам, но и странам Восточной Европы и даже Украине. Кстати, значительное повышение минимальных гарантий в указанных странах привели не к проблемам, которых так опасается наше правительство, но к повышению благосостояния населения. (И вот уже мы слышим с самого верха, что России уже и мигрантов не хватает для реализации амбициозных планов, например, в сфере строительства).

Из всего сказанного можно сделать лишь один вывод: нам необходим переход от полумер и временных решений, направленных на латание дыр, к целенаправленной и общегосударственной политике по повышению благосостояния граждан, прежде всего за счёт роста заработных плат.

Одним из основных действий по реализации такой политики должно стать решение проблем с оплатой труда работников бюджетной сферы. В России до сих пор не разработана новая система оплаты труда для бюджетников. Несмотря на позицию Конституционного суда и заявление Президента России о необходимости законодательного закрепления минимального оклада работника бюджетной сферы на уровне не менее МРОТ, соответствующие нормы до сих пор не приняты. При этом не стоит забывать про ускоренное падение реальных зарплат в бюджетной сфере в 2015-2017 годы почти на 22% из-за отсутствия индексации заработной платы (кроме отдельных категорий, перечисленных в президентских указах). У миллионов человек зарплата сократилась почти на четверть, и никто эти потери компенсировать не собирается.

Ситуация в области занятости населения.

У нас в течение десятилетия сохранялся характерный для России низкий относительно развитых стран уровень наблюдаемой безработицы в диапазоне 4-5%.

Однако благостные отчёты о низкой безработице не должны обманывать: разрыв между количеством легально работающих и численностью трудоспособных — десятки миллионов. Даже среди официально трудоустроенных нередко скрытая безработица: неполное рабочее время, простои. Кроме того, наблюдается узкоотраслевой и региональный дефицит рабочих мест по конкретным

специальностям, молодёжная безработица, территории с низким экономическим потенциалом.



InfoWatch: за 2019 год в России зарегистрировано 15,7% от числа утечек по всему миру



В современном экономическом развитии растёт сегмент цифровой экономики — всё ещё новой и потому часто «дикой» сфере общественных отношений. Всё большая часть чёрного рынка и криминала также переходит в цифровой формат. В частности, в последние годы существенно выросло количество фактов кражи и получения неавторизованного доступа к персональным данным граждан; махинаций с электронными цифровыми подписями. Вместо результатов труда людей преступники и нечистые на руку дельцы продают самих «людей» в виде информации о них.

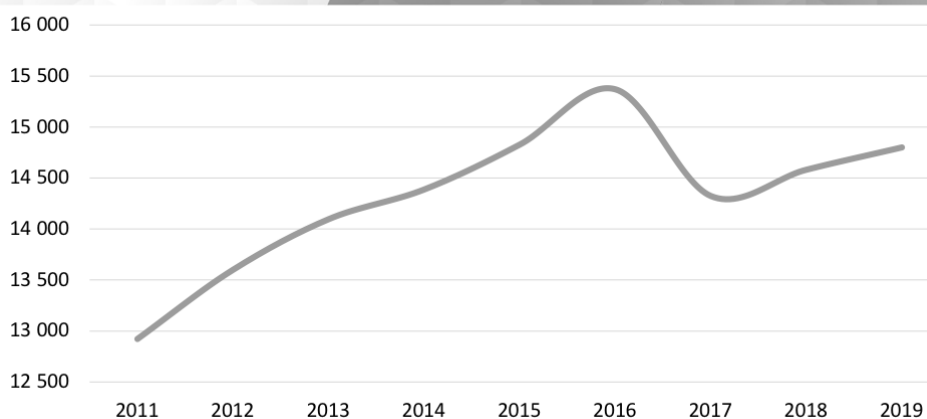
Не может не вызывать беспокойство, когда в стране, которая по праву может гордиться своим уровнем проникновения информационных технологий в общественную жизнь, в том числе в части оказания государственных услуг, происходит такой хаос с защитой информации. Несмотря на то, что цифровизация документооборота, в том числе и юридически значимого, является объективным процессом, в ней всё ещё присутствует много рисков. Поэтому цифровая трансформация экономики требует соответствующего изменения системы контроля за обеспечением прав и гарантий граждан.

Может показаться, что эта проблема далека от профсоюзов, однако и это не так: утечка персональных данных, осуществление неавторизованного профилирования человека может использоваться нечистоплотными работодателями для дискриминации при трудоустройстве и установлении заработной платы, для полулегальных увольнений по причинам несоответствия цифрового следа человека внутренним корпоративным ценностям и так далее.

А недавно нашли уязвимость в интерфейсе проверки электронных чеков ФНС: достаточно одной SMS с телефона конкретного человека — и можно посмотреть всю историю его покупок... Это уже не стриптиз, а препарирование. На клеточном уровне.

Недостаточность регулирования в этой бурно развивающейся сфере зачастую ставит граждан под удар: например, лишает права на защиту трудовых прав и гарантий работников так называемой платформенной занятости, для которых оператор цифровой платформы выступает не традиционным работодателем, а ни за что не отвечающим посредником.

Численность занятых в неформальном секторе экономики, тыс. человек



И это в основном в тех сферах, которые с технологическим развитием никак не связаны. Например, ранее таксист или курьер работал по трудовому договору, имел все соответствующие гарантии и права на пенсию. В новых условиях их трудовые функции никак не изменились, при этом доходы снизились, а гарантии вовсе отсутствуют.

Правительство пытается легализовать новые трудовые отношения путём придания им статуса самозанятости (которая до сих пор не определена законодательно). И недавно ФНС особо отметила значительное число зарегистрировавшихся в системе плательщиков налога на профессиональный доход.

Если налог на профессиональный доход столь успешен, почему бы не распространить его условия на НДФЛ? Например, снизить ставку налога до 4-6% вместо 13 и предоставлять вычет в размере 1-2% до достижения налоговой базой определённой величины? Иначе мы приходим к ещё одной причине возникновения раскола из-за социальной несправедливости. Ведь должна же налоговая политика кроме фискальной выполнять ещё и функцию по сокращению острых диспропорций в уровне доходов граждан!

Мы выступаем не против, а за развитие самозанятости, но на условиях, которые бы отвечали современным требованиям по обеспечению социальными гарантиями и правами; за признание и институциональное оформление работодателя там, где присутствует трудовая функция.

Некоторые полагают, что «самозанятость» — это не та тематика, которой должны заниматься профсоюзы. Однако так ли это?

По данным Федеральной налоговой службы России, число официально зарегистрированных самозанятых составляет уже 1,8 млн человек и, по данным Минэкономразвития России, достигнет 5 млн человек к 2024 году, что сопоставимо с четвертью всех членов российских профсоюзов. Следовательно, самозанятость будет оказывать огромное влияние на трудовые отношения.

Структура неформальной занятости в 2019 году, тыс. человек



Выводятся из тени или нет, можно посмотреть по данным ФОМС. Часть средств с налога на профессиональный доход идет в ОМС. Число плательщиков за себя выросло или нет? Если не выросло, то это фикция.

Кроме того, как я сказал ранее, значительная часть так называемых «самозанятых» фактически могут являться самыми классическими наёмными работниками, за признание статуса которых мы намерены бороться, а некоторые, в кавычках, «самозанятые» могут появляться и вовсе в результате манипуляций недобросовестных работодателей.

На основе поступающей от членских организаций ФНПР информации можно сделать вывод, что рост числа самозанятых обусловлен не только легализацией тех, кто фактически является самозанятыми, но и тем, что работодатели переводят наёмных работников в категорию самозанятых и предпочитают принимать на работу новых сотрудников в данном статусе, заключая с ними договоры гражданско-правового характера. Такая схема позволяет недобросовестным работодателям экономить на выплате налога на доходы физических лиц, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также на социально-трудовых гарантиях, установленных в трудовом законодательстве, коллективных договорах и соглашениях в сфере труда. Это снижает поступление средств в систему обязательного социального страхования и бюджеты субъектов Российской Федерации, одной из основных статей дохода которых является НДФЛ. При этом работники, переведённые в статус самозанятых, лишаются законных льгот, гарантий, а также права на объединение и защиту профсоюзами.

Такая самозанятость ставит под угрозу будущее трудовых отношений в России, а также обесценивает поправки в трудовое законодательство по дистанционной и временной удалённой работе, поскольку работодатели будут привлекать соответствующих работников к труду в качестве самозанятых. Для решения описанных проблем ФНПР предлагает закрепить в законодательстве Российской Федерации правовой статус, права и гарантии самозанятых, в том числе право на защиту через объединение в профсоюзы.

Другой заметной тенденцией, характеризующей состояние современного рынка труда в России, является постепенное сокращение доли работников со средним уровнем квалификации. Новые профессии, например, в сфере

информационных технологий, обуславливают спрос на высококвалифицированных работников, труд работников средней квалификации всё больше подвергается автоматизации, а вот низкоквалифицированный труд заменять не спешат: пока что стоимость автоматизации в большинстве случаев дороже интенсивного, но низкопроизводительного ручного труда. В итоге бывшие работники профессий из «средней» группы в связи с отсутствием возможности своевременного получения дополнительного образования или переподготовки всё чаще вынуждены заниматься низкоквалифицированным трудом, что ведёт к снижению их уровня жизни. Такие ситуации как массовое увольнение на заводах или закрытие мест добычи полезных ископаемых, может приводить к лавинообразному росту предложения труда на рынке, где этот труд более не востребован, а низкая степень профессиональной мобильности не позволяет человеку найти рабочее место в других местах или сферах деятельности.

В этой связи стоит ещё раз обратить внимание органов государственной власти на задачу организации условий для общедоступного массового непрерывного профессионального развития, в том числе переподготовки. В условиях, когда заработные платы не обеспечиваются на уровне минимального потребительского бюджета, большинство работников, и тем более тех, кто потерял работу, не в состоянии самостоятельно оплатить обучение, поэтому таким людям должно помогать государство.

Концепция непрерывного образования в течение всей жизни представлена во многих документах МОТ и является общепризнанным подходом, который мы обязаны внедрить в возможно короткие сроки. Первые шаги в данном направлении уже сделаны: сейчас безработные и лица предпенсионного возраста имеют право пройти обучение в службах занятости.

Мы предлагаем распространить возможность получения образования по востребованным профессиям на всех граждан, в том числе работающих, с целью повышения профессиональной мобильности и роста производительности труда. В качестве дополнительного источника финансирования соответствующих расходов предлагается привлекать ресурсы бизнес-среды: кто, как не предприниматели, должны быть заинтересованы в подготовке нужных им работников «на заказ», и могут внести вклад в то, чтобы образование было наиболее приближенным к практическим потребностям экономики.

В качестве одной из основных мер оздоровления российской экономики сегодня предлагается привлечение иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации.

Так, Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике», одобренный на заседании Правительства Российской Федерации 23 сентября 2020 года, предусматривает применение механизма привлечения самозанятых граждан стран СНГ и ЕАЭС для работы в строительной отрасли с использованием цифровой платформы (раздел 8.2, п.4).

Расширение применения подобного механизма приведёт к серьёзным социальным, экономическим, политическим и иным рискам.

Пользуясь услугами самозанятых, работодатель официально освобождён от обязанности создания для них безопасных условий труда. Использование труда данных граждан, особенно в таких травмоопасных видах экономической деятельности, как строительство, станет причиной их массовой гибели. Это

повлечёт за собой рост социальной напряжённости и массовые волнения как среди мигрантов, так и среди граждан Российской Федерации, вытесненных с рынка труда самозанятыми иностранцами. Более того, значительный рост смертности трудящихся иностранных граждан может привести к политической напряжённости между Российской Федерацией и государствами исхода данных граждан.

Минтрудом России разработан проект федерального закона «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в целях совершенствования регулирования вопросов установления и выполнения квоты для приёма на работу инвалидов. Законопроект предлагает дополнить Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» статьёй 24.1, которая содержит дополнительные права работодателей в целях выполнения установленной квоты для трудоустройства инвалидов: согласно вносимым в неё дополнениям работодатель может принимать временно на работу работников-инвалидов из частных агентств занятости.

Необходимо обратить внимание, что направляемые ЧАЗами работники осуществляют трудовые функции у лица, не являющегося их работодателем, и, кроме того, их работа является временной. Подобное положение не только не решает вопрос о трудоустройстве инвалидов, но и ставит под угрозу полагающиеся им трудовые гарантии. Фактически это означает ползучее расширение практики предоставления персонала третьим лицам (то есть заёмный труд).

Уважаемые товарищи!

Система обязательного социального страхования достойно выдержала стресс-тест пандемией.

ФНПР и Пенсионный фонд РФ организовали совместную работу по реализации указа президента страны «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» (№ 249). Это было непросто, т.к. отдельные профсоюзные работники не сразу поняли роль и место профсоюзных организаций в такой работе.

Поэтому на начальном этапе необходимо было разъяснить им значимость проводимых мероприятий и мер социальной поддержки.

Совместная работа способствовала организации «горячих линий», консультационных пунктов. В зависимости от ситуации в регионах применялись различные практики оказания помощи членам профсоюзов – юридические услуги, подача заявлений онлайн, отслеживание жалоб, в т.ч. по «сбоям» в работе электронного портала госуслуг.

По данным членских организаций, помощь в получении выплат была оказана более 55 тысячам членов профсоюзов.

Аналогичная работа велась с Фондом обязательного социального страхования, работники которого показали высокий профессионализм и оперативность.

Эффективность сотрудничества с профсоюзами не осталась без внимания Правительства РФ, отметившего в своём приветствии 30-летию ФНПР значительный вклад в борьбу с новой опасностью 20 тысяч профсоюзных волонтеров. 500 профсоюзных руководителей, активистов, представителей сторон социального партнёрства награждены специальной профсоюзной наградой, учреждённой Исполкомом ФНПР.

В феврале 2021 года был организован профсоюзный мониторинг членских организаций по вопросам массовой вакцинации работающих. Сейчас мы уже располагаем определённым числом подготовленных профсоюзных активистов и волонтеров, а также навыками организационной работы в условиях эпидемии.

На этом фоне довольно странно звучат голоса отдельных политиков о неэффективности системы обязательного социального страхования.

Вот как вновь не вспомнить голоса политиков тридцатилетней давности о неэффективности советского строя и народного хозяйства!

Что мы считаем необходимым отрегулировать в кратко- и среднесрочной перспективе?

Прежде всего, следует двигаться в сторону полной ратификации Конвенции № 102, а также дифференцировать социальное обеспечение и обязательное социальное страхование, как по функциям, так и по источникам финансирования.

Необходимость поддержания семей, лекарственного обеспечения, защита рабочих мест – это еще один урок, данный нам пандемией.

Страхование от безработицы, которого много лет мы добиваемся, — это не только замещение заработка при потере работы. Это возможность активного влияния на рынок труда путем прогнозирования и создания новых рабочих мест и формирование «новой» рабочей силы с так называемыми мягкими навыками, способной адаптироваться к меняющимся условиям.

Большие задачи стоят в области пенсионного обеспечения. Многочисленные попытки решения данного вопроса путем перенесения нагрузки с одной части населения на другую приводили к кризису системы и перманентной финансовой неустойчивости. Нелогичным результатом движения в этом направлении стало повышение пенсионного возраста в ситуации фактической стагнации экономики.

Что делать? Отвечаю:

Главное - разделить государственное обеспечение и обязательное пенсионное страхование, как по финансовым потокам, так и по системе и управления.

В области пенсионного страхования:

1. Обеспечить равноправные условия вхождения в пенсионную систему для всех категорий наемных работников, а также самозанятых, исключив практику преференций по страховым взносам.

2. Рассмотреть возможность внутрисистемной дифференциации по группам:

- занятые в реальной экономике;
- занятые в бюджетной сфере;
- работники финансово-неустойчивых организаций;
- самозанятые.

Финансово-неустойчивые группы и самозанятых выделять в подсистемы с особым режимом страхования, выгодным как застрахованным, так и системе обязательного пенсионного страхования.

3. Восстановить и законодательно закрепить коэффициент замещения утраченного заработка.

Для каждого конкретного человека понятие уровня достойной жизни на пенсии связано с прежним его доходом и с покупательной способностью получаемой пенсии. В мировой практике этот показатель принято выражать через коэффициент замещения пенсией утраченного заработка.

Как целевой норматив этот показатель в законодательстве РФ в настоящее время отсутствует (последний закон, где он присутствовал как норма, - это закон РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20.11.1990г. № 340-ФЗ).

В Конвенции МОТ № 102 от 28 июня 1952 г. «О минимальных нормах социального обеспечения» предлагается в качестве минимального уровня обеспечения типового получателя коэффициент замещения пенсией утраченного заработка в размере 40%. Европейская социальная Хартия 1996 г. предлагает считать минимальной нормой социального обеспечения по старости коэффициент замещения в размере 55-60%.

В России фактический коэффициент замещения трудовой пенсии по старости утраченного заработка за тридцать последних лет никогда не достигал этой планки.

4. «Досрочные» пенсии.

Сложный и болезненный вопрос. Необходимы систематические и серьёзные консультации по каждому виду досрочного пенсионного обеспечения.

Позиция ФНПР: существующий порядок должен изменять тот, кто добивался установления досрочной пенсии, мотивируя это особыми условиями труда. Ранее инициаторами выступили отраслевые министерства и соответствующие профсоюзы. Сегодня этим занимаются только профсоюзы.

Волевой и директивный подход неприемлемы. Особенно с учётом современной «северной» политики и задачами «технологического рывка».

Досрочные пенсии — это более 10 млн наёмных работников. Вопросы крайне болезненны. Изменения в этой сфере необходимо проводить последовательно, но с учётом социальных последствий.

5. Индексация пенсий, права работающих пенсионеров.

Конвенция исчерпывающе решает этот вопрос, коэффициент замещения должен быть равен установленному законом нормативу – не менее 40 процентов. Оговорены и иные способы (ст.26 раздела V Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» - наличие побочных доходов, заработная плата застрахованного выше устанавливаемого законодательством предела).

Применяемые в настоящее время методы «неиндексации» и ограничения баллов носят явно дискриминационный характер и не способствуют обеспечению равных прав застрахованных. Пенсионная формула – это не только механизм расчёта, но и возможное управление процессом последовательного увеличения размера пенсий. К сожалению, начиная с 90-х годов этот механизм действует только в сторону уменьшения. Необходим универсальный, объективный механизм, нацеленный на повышение уровня пенсионного обеспечения, который способен работать в длительной перспективе.

Нерешённым остаётся вопрос присутствия накопительного компонента в структуре обязательного пенсионного страхования.

Позиция ФНПР: вывести накопительный компонент из системы обязательного пенсионного страхования, как не свойственный этой системе элемент. По мнению профсоюзов, накопительная система не решила заявленных задач:

- повысить заинтересованность работников в защищённой старости;
- способствовать появлению «длинных денег»;

- разнообразить рынок пенсионных услуг.

Что касается создания гарантированного пенсионного плана (продукта) – он должен формироваться исключительно на добровольной основе по личному заявлению работника.

Для эффективного развития пенсионной системы, в первую очередь, необходимо повышать заработную плату, т.е. выходить на международные показатели по доле заработной платы в объёме ВВП. Низкий МРОТ даёт возможность работодателям устанавливать заработную плату не соответствующую потребительскому бюджету, необходимому для нормального воспроизводства рабочей силы, и ограничивает работника в приобретении пенсионных прав.

Ещё одна задача – обеспечить объективность тарифа. Работодатель, работник, государство – основные субъекты страхования. Решение задачи соплатежей этих основных участников системы обязательного пенсионного страхования (в разумной пропорции и с определённого уровня заработка) способны решить проблему соответствия покрытия установленных законом (государством) норм страхового обеспечения.

Вместо ожидаемых действий по урегулированию накопленных проблем на нынешнем этапе реализуется попытка централизации системы социальной защиты работников.

Правительство Российской Федерации без рассмотрения на Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 20 февраля 2021 года приняло распоряжением № 431 «Концепцию цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на период до 2025 года». Одной из ее задач является реформирование системы обязательного социального страхования путем поэтапного расширения функций двух социальных внебюджетных фондов (ПФР и ФСС) и передача им полномочий по администрированию более широкого круга социальных пособий.

Цель преобразований внешне благая – облегчить и упростить процесс обращения граждан за социальными пособиями и сделать более эффективным использование средств, направленных на социальную защиту работающих и членов их семей, в том числе за счет сокращения организационных расходов самой системы.

В условиях снижения социальных гарантий наемных работников озабоченность поиском дополнительных ресурсов и обеспечением финансовой стабильности социальной сферы понятна и объяснима.

Федерация Независимых Профсоюзов России видит это в дальнейшем развитии института социального страхования – проверенного и эффективного средства защиты наёмных работников.

Вопросы развития обязательного социального страхования, тем более после ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», должны оставаться в приоритете ФНПР и ее членских организаций. В текущих экономических условиях социальным партнерам необходимо усилить совместную работу, направленную на сохранение мер социальной защиты работников, обеспечение достойного уровня социальных гарантий им и членам их семей.

Огромная часть социальных гарантий и льгот сегодня регулируется на уровне субъектов Российской Федерации. Это значит, что наши территориальные

объединения должны усилить свою работу как с местным депутатским корпусом, так и исполнительной властью. Мы должны добиться заключения соглашений о минимальной заработной плате во всех субъектах Российской Федерации на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта.

Опираясь на проводимый ФНПР с 2011 года мониторинг практики работы региональных трёхсторонних комиссий можно заключить следующее:

в большинстве субъектов Российской Федерации заседания трёхсторонних комиссий проходят нерегулярно (от 4 до 6 раз в год);

перечень обсуждаемых вопросов на заседаниях ограничен, в частности не уделяется достаточного внимания формированию и расходам региональных бюджетов, вопросам установления минимальной заработной платы, индексации заработной платы работников организаций всех форм собственности, задолженности по заработной плате;

решения, принятые на заседаниях трёхсторонних комиссий, зачастую не выполняются региональными правительствами и работодателями;

не во всех субъектах РФ сформированы полномочные представители сторон социального партнёрства;

недостаточно взаимодействие Российской трёхсторонней комиссии с региональными трёхсторонними комиссиями.

Благодаря активной позиции представителей ФНПР в рабочей группе по подготовке поправок в Конституцию Российской Федерации установлена конституционная обязанность Правительства Российской Федерации обеспечивать реализацию принципов социального партнёрства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Однако пока это остаётся, скорее, декларацией, чем действительной нормой, исполняемой всеми органами власти и работодателями.

Яркой иллюстрацией декларативности отдельных элементов социального партнёрства может служить ситуация с установлением прожиточного минимума в регионах. Только в 49 из 85 субъектов РФ прожиточный минимум на 2021 год установлен в большем размере, чем во втором квартале 2020 года. Да, новая методика расчёта ПМ предполагает переходный период, и в 2021 году ему отводится роль своего рода «мёртвого сезона», в течение которого регионам разрешено замораживать прожиточный минимум на уровне прожиточного минимума 2-го квартала предыдущего года. Однако это отнюдь не догма, и региональные трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений должны бы были более активно и деятельно пользоваться своим правом регулирования социально-трудовых отношений, отстаивать более высокий уровень прожиточного минимума. На практике же мы получаем сведения от территориальных объединений профсоюзов о неучастии местных трёхсторонних комиссий в процессе установления ПМ, либо об одобрении ими ПМ на уровне 2020 года.

Конечно, в некоторых субъектах трёхсторонние комиссии работают не на бумаге, а на деле. Воодушевляющий пример такой плодотворной работы мы находим в Республике Татарстан, где социальные партнёры не согласовали первоначальный проект республиканского министерства труда, который предполагал установление прожиточного минимума на 2021 год в той же величине, что и во 2-м квартале 2020 года. В результате – при участии Федерации

профсоюзов Республики Татарстан – размеры прожиточного минимума в республике были увеличены.

Решение социальных проблем — это одна из главных причин, по которой возникли профсоюзы. Несмотря на более чем 150 лет существования профсоюзного движения, в любую эпоху и любом месте существуют и возникают факторы, которые создают угрозы и вызовы человеку труда. От Международной организации труда в конце прошлого века все эти вызовы-симптомы получили название: дефицит достойного труда.

И мы постоянно напоминаем социальным партнёрам о том, что дефицит достойного труда тормозит экономический рост и питает почву для новых кризисов в российской экономике. Например, отсутствие адекватного роста заработной платы в бюджетном секторе приводит к отсутствию конкуренции с заработными платами в частном, а в совокупности — к низкому внутреннему спросу, который является основной движущей силой экономического развития.

Мы считаем, что пока стандарты достойного труда не будут распространяться на подавляющее большинство работников, кризисы будут неотрывно преследовать нашу экономику, что, собственно, мы и наблюдаем на протяжении трёх десятилетий.

Поэтому мы считаем необходимым предложить Президенту Российской Федерации дать прямые указания органам государственной власти для осуществления подготовки и выделения дополнительного финансирования на модернизацию существующей социальной инфраструктуры, достижения стандартов достойного труда для решения социально-экономических и в целом общественных проблем в стране.

Сделать это надо было уже давно, так как экономические процессы очень инерционны. Но, как говорится во всем известной пословице, «лучше поздно, чем никогда».

Социальная справедливость и экономическая эффективность: есть ли противоречие? Теория говорит, что есть – диалектическое. И это означает, что по-настоящему экономически эффективным может быть только социально справедливое решение, социально справедливая политика.

Интервью Председателя ФНПР М.В. Шмакова газете «Известия» (опубликовано 05.08.2021 г.)

Вопрос сокращения рабочей недели до четырех дней активно обсуждается с участием профсоюзов. Однако важно при этом сохранить заработную плату на том же уровне, заявил в интервью «Известиям» глава Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Михаил Шмаков. Он также сообщил, что объединение вновь готово обратиться к президенту по поводу индексации пенсий работающим пенсионерам. Также ФНПР надеется не допустить слияния Пенсионного фонда с фондами медицинского и социального страхования, за которое выступает Минфин.

«Свободных рабочих мест больше, чем безработных»

— По данным Минтруда, безработица в России продолжает снижаться. Согласно июньским показателям, она составляет 4,8%. Можно ли говорить о том, что рынок труда восстановился?

— Безработица существует разного вида. Бывает счетная, регистрируемая, а бывает фактическая — реальная. Так вот, да, регистрируемая безработица сегодня приближается примерно к допандемийным показателям. Это, так сказать, медицинский факт. И мы не спорим с этими цифрами.

Но тут интересно другое. Во время антипандемийных мер по поддержке трудящихся, которые потеряли работу, правительством были приняты абсолютно справедливые и правильные решения о том, чтобы увеличить пособие по безработице. Максимальное пособие с 8 тыс. рублей выросло до 12 130 рублей, минимальное — с 1,5 тыс. до 4,5 тыс. рублей. Когда это было сделано, многие россияне прошли регистрацию как безработные, чтобы получить эти деньги.

Когда же пандемия пошла на спад и было решено вернуться к прежнему уровню выплат, естественно, пошел отток регистрируемых. Ведь это не те суммы, которые на что-либо в жизни влияют. Хотя, в принципе, пособие должно помогать человеку выжить при отсутствии других источников дохода. Поэтому теоретически оно должно быть не ниже прожиточного минимума. У нас же полторы тысячи рублей — это в 10 раз ниже. В связи с этим возникает масса вопросов, но не буду сейчас углубляться в эти дебри. Так вот за символическим пособием мало кто будет обращаться.

— Тогда каким данным вы больше доверяете — официальной безработице или той, которая нерегистрируемая?

— Естественно, реальная безработица выше. По методологии Международной организации труда, она примерно в три раза больше официальных цифр. С другой стороны, у нас сегодня есть в стране феномен. Свободных рабочих мест гораздо больше, чем общее количество безработных. Понятно, от региона к региону есть разница. Но практически в каждом из них такая проблема существует. Пару месяцев назад я был на ГАЗе. Там была запущена новая линия современных автомобилей. Для этого производства им надо было набрать 2 тыс. работников. И они не могут этого сделать. Этих людей нет ни в Нижнем Новгороде, ни в близлежащих регионах.

«Надо говорить не о рабочих днях, а о количестве рабочих часов»

— Минтруд в мае этого года заявил о том, что рассмотрит вопрос о четырехдневной рабочей неделе, если к нему поступит такое обращение. Насколько сегодня эта идея актуальна и готовы ли вы сделать такое обращение?

— Надо отметить, что впервые эта инициатива была озвучена премьер-министром Дмитрием Медведевым на заседании Генеральной конференции МОТ в 2019 году. Поэтому, собственно, мы не планируем обращаться ни к кому с этой инициативой, хотя ее поддерживаем. При этом главное условие, чтобы четырехдневная рабочая неделя была установлена с сохранением заработной платы. Но это тут же вызывает вопрос у работодателей, которые не хотят этого делать. При этом многие из них готовы ввести четырехдневку и даже трехдневку. Вот я только что вернулся из Удмуртии. Там на крупнейшем предприятии введена четырехдневка. Все работники недовольны, потому что такая рабочая неделя съедает 20% их зарплаты.

Но ведь надо говорить не о рабочих днях, а о количестве рабочих часов в неделю. То есть наше законодательство так построено, что основным критерием труда является недельная загрузка. И в Конституции записано, что у нас 40-часовая рабочая неделя. Поэтому надо говорить о 35-, о 36-часовой рабочей неделе или по-другому строить производственные графики. Например, увеличить количество рабочих часов с восьми до десяти, но при этом объявить о трех выходных днях. Поэтому при желании это всё решаемо. Но должна быть разработана целая государственная программа. Ведь от этого зависит многое: работа школ, детских садов, всей сферы обслуживания и так далее. Поэтому мы относимся к этому предложению прагматично. Если будет его серьезная проработка, то, безусловно, его можно обсуждать, согласовывать, но при этом чтобы, как и записано в Трудовом кодексе и Конституции, было сохранен баланс между временем труда и отдыха.

— Если вы концептуально это поддерживаете, может быть, вам тогда как-то включиться в эту работу?

— Мы включаемся, участвуем во всех обсуждениях. Сегодня этот вопрос обсуждается на различных совещаниях, вокруг трехсторонней комиссии. На самой комиссии этот вопрос не обсуждался, потому что он не был подготовлен. Но такое предложение может поступить от работодателей, как в свое время поступало предложение от РСПП: давайте введем 60-часовую рабочую неделю. Вот это мы как предложение обсуждали на РТК и задробили эту инициативу. Но чаще всего предложения поступают от правительственной стороны, от Минтруда.

— Если Минтруд об этом говорит, наверняка эту идею реализуют. Когда это может произойти?

— Думаю, что не в ближайшие два года точно.

«Мы считаем это ошибкой»

— В июне вы обратились к президенту с просьбой восстановить индексацию пенсий работающим пенсионерам и вернуть им недоплаченные суммы. После этого Владимир Путин поручил правительству изучить этот вопрос. Известно ли вам, какое может быть принято решение?

— Впервые с президентом я на эту тему разговаривал в конце прошлого года. Поэтому этот вопрос был поднят нами не в июне. Просто он периодически возникает. Еще в 2016 году, когда вводили эту систему, разделив пенсионеров на работающих и неработающих, мы были против нее. Мы считаем это ошибкой. Сумма, которую работающим пенсионерам, что называется, задолжали, продолжает, так сказать, нарастать. Поэтому мы время от времени об этом говорим на трехсторонней комиссии, на других каких-то совещаниях, в Пенсионном фонде. Потому что это неравенство, хотя условия страхования у всех одинаковые. Люди их выполнили: в течение определенного количества лет отчисляли взносы в Пенсионный фонд. А после этого вдруг их разделили. При этом еще один парадокс. Ведь работающие пенсионеры полностью еще выплачивают взносы в Пенсионный фонд за то время, пока они работают и являются работающими пенсионерами. Тут даже эти выплаты полностью покрывают вот ту индексацию, которая идет для неработающих пенсионеров. Я имею в виду по отношению к их пенсии. И еще многое просто идет в сам бюджет Пенсионного фонда. Поэтому мы постоянно поднимаем этот вопрос, мы добьемся того, что он будет решен.

— **То есть вы готовы снова обращаться к главе государства?**

— Разумеется. Ситуация уже разогрелась. Сейчас этому уделено большое общественное внимание. И это дает нам основание утверждать, что этот вопрос будет решен. Мы считали, что это будет уже в весеннем послании президента. Но этого не случилось. Видимо, опять помешал финансовый блок правительства, который выступает против. Потому что они начинают считать, сколько потребуется средств. Но мы говорим о другом. Долги давайте реструктуризируем и назначим час икс, с которого будет одинаковая индексация что для работающих, что для неработающих. Я уверен, что ситуация разрешится. Сегодня к этому уже подключились и политические партии. Серьезно об этом заявила и «Единая Россия». Поэтому я думаю, что мы общими усилиями вопрос этот добьем.

«Вступи в профсоюз, тогда будет защита»

— **23 июля ФНПР заявила о несоблюдении социальными партнерами обязательств Генерального соглашения и несогласовании с трехсторонней комиссией целого ряда документов, в том числе федерального закона о внесении изменений в Трудовой кодекс. Могли бы пояснить, почему это произошло?**

— Потому что мы наверняка по ряду вопросов там были бы против. Что касается закона об изменениях в Трудовой кодекс, то там была применена такая «жюльническая схема». Когда он был внесен в Госдуму депутатом Вячеславом Никоновым, он касался только вопросов аспирантского стажа, времени выплаты стипендий. Это было согласовано трехсторонней комиссией.

Но когда его начали рассматривать во втором чтении, то в него была внесена масса поправок. В частности, там появился вопрос регуляторной гильотины, прав различных контролирующих органов, инспекций. Нас больше всего интересует, естественно, работа инспекции труда, которую ограничили в возможностях проводить проверки на предприятиях. И этот момент никто с трехсторонней комиссией не согласовывал. Дума дружно голосует в ажиотаже перед летними каникулами.

Но мы считаем, что это просто обман. Мы уже заявили о том, что новый состав Думы должен первым законопроектом рассмотреть отмену этого. Причем мы считаем, что это должно внести само правительство, которое говорит: мы недосмотрели.

— **Какую возможность работодателям дает этот закон?**

— Не пускать трудовую инспекцию на предприятия и нарушать права трудящихся, как вздумается.

— **А часто ли сегодня эти нарушения вами в том числе фиксируются?**

— Могу сказать, что там, где действуют профсоюзные организации, немного таких нарушений, поскольку там отработанный механизм. Спорные вопросы сразу выносятся профкомом на обсуждение с администрацией, и разумная администрация немедленно их устраняет. Там, где нет профсоюзных организаций, нарушений и судебных разбирательств гораздо больше. Только наши юристы в год в среднем ведут порядка 15 тыс. дел по трудовым спорам. И результативность у них довольно высокая. Примерно 95% этих судебных исков решаются в пользу работников.

— **А если, допустим, есть очевидное нарушение, но человек не состоит в профсоюзе. Будет ли ему оказана помощь, если он к вам обратится?**

— Привет ему большой, с кисточкой. Вступи в профсоюз, тогда будет защита... А ты если жалеешь свой, там, 1% от зарплаты, тогда ходи сам защищайся.

«ФНПР будет категорически против»

— **Какие еще первостепенные вопросы сегодня стоят перед ФНПР?**

— Прежде всего нам надо урегулировать вопросы занятости с точки зрения создания определенного, назовем его так, Фонда защиты безработицы, за счет которого можно было бы увеличить пособия.

Второй вызов — то, что мы будем обсуждать на трехсторонней комиссии. Это попытка объединения социальных фондов — Фонда социального страхования, Фонда обязательного медицинского страхования и Фонда пенсионного в один большой суперсоциальный фонд. Мы считаем, что это неправильно. Это фактически возврат к единому социальному налогу, отмены которого мы добивались и добились в 2000-х годах. Поэтому ФНПР будет категорически против этого.

— **Что будет означать для граждан объединение фондов?**

— Ухудшатся условия предоставления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности, всех страховых выплат. Мы опасаемся, что Министерство финансов сможет бесконтрольно забирать средства из этого социального фонда для пополнения федерального бюджета. Мы с этим боремся. Ведь разные фонды по-разному устроены. Сегодня их выплаты населению стабильны. Потому что мы на заседании трехсторонней комиссии регулярно, во-первых, утверждаем бюджеты этих фондов, а во-вторых, контролируем их выполнение. И все вопросы, которые там возникают (туда или не туда потрачены средства), — всё это разбирается, объясняется.

Например, Минфин уже дважды забирал излишки Фонда социального страхования в федеральный бюджет. Мы выступали категорически против этого, критиковали и будем критиковать дальше. Это не нравится Минфину. И поэтому

он хочет всё в общий котел и фактически руководить этим. Мы выступаем против и не дадим это сделать.

«Прививка должна быть обязательной для всех»

— Самый дискуссионный вопрос в обществе сегодня: нужна ли обязательная вакцинация работников. Как к этому относитесь вы, можно ли увольнять за отказ ее сделать?

— Мое личное мнение — прививка должна быть обязательной для всех граждан. Кроме тех, у кого есть медицинские противопоказания. Это мое, подчеркиваю, личное мнение.

В некоторых странах уровень вакцинации уже под 80%. А у нас сколько (если брать тех, кто сделал два компонента) — чуть больше 20%. Мы, естественно, обращаемся к разуму россиян, что это предохранение от смерти. Потому что слишком много смертей на наших глазах, достаточно близко, люди умирают от ковида. В последнее время кого ни спросишь: «А вы вакцинировались? — Нет». Ну, кто-то переносит эту болезнь, а кто-то не дотягивает до выздоровления. Поэтому мое личное, еще раз подчеркиваю слово «личное», убеждение, что вакцинация должна быть обязательной.

Мы месяц назад в рамках РТК вместе с работодателями приняли общее обращение ко всем трудящимся, работодателям о том, что необходимо максимально ускорить вакцинацию, так чтобы люди это сознательно делали. Мы предлагали правительству принять постановление об обязательности. Власти пошли по другому пути, они возложили ответственность на глав регионов за конкретную эпидемиологическую ситуацию в каждом субъекте. Там главный санитарный врач или представитель Роспотребнадзора сам определяет, какие меры надо предпринимать для того, чтобы сбить накал роста заболеваемости.

Конечно, на разных предприятиях есть перегибы. Но поймите, это напрямую связано с охраной труда. И мы, прежде всего, должны заботиться о том, чтобы в коллектив или на рабочий участок не приходил человек, который может заразить остальных. Поэтому подход с применением жестких мер правильный. Другое дело, что каждый случай индивидуальный.

— Насколько вам удастся быть независимыми профсоюзами? И как часто на вас давят?

— Как пройти сквозь струи дождя не замочившись? Так и здесь. Дождь льет каждый день. Но не хочется постоянно быть мокрым. Поэтому мы используем все те механизмы, которые есть в нашем государстве и прописаны в законах и Конституции. Например, мы считаем одним из своих больших достижений, когда при внесении поправок в Конституцию был записан отдельно пункт о том, что правительство обязано развивать социальное партнерство. Это очень важная запись. Это еще более легитимизирует работу российской трехсторонней комиссии — основного механизма для согласования интересов. Он реально работающий. Это основная переговорная площадка, где можно без мордобития решать вопросы. А так, если этого бы не было, то только с мордобитием.



Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей



Федерация профсоюзов
Свердловской области

РЕКОМЕНДАЦИИ

по взаимодействию и направлениям работы администрации предприятий и профсоюзных организаций по вопросам улучшения условий труда и производственного быта, сохранения и укрепления здоровья работников, создания условий для формирования и пропаганды здорового образа жизни, профилактике социально значимых заболеваний и трудов потерь по болезням

(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)

Настоящие рекомендации разработаны Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей, Федерацией профсоюзов Свердловской области в рамках социального партнерства и в целях определения основных направлений организации и проведения мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников, их профессионального долголетия, формирование здорового образа жизни, а также в целях содействия реализации национальных и региональных проектов «Здравоохранение» и «Демография» в дополнение к государственным программам, реализуемым за счет бюджетных средств.

Примерный перечень мероприятий, рекомендуемый для включения в коллективный договор и корпоративные программы:

- создание или активизация работы комитетов (комиссий) по охране труда, по социальному страхованию (Приказ Минтруда РФ от 24.06.2014 № 412н, Постановление ФСС РФ от 15.07.1994 № 556а, Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2011 г. № 4-4);

- создание условий для совершенствования и повышения доступности лечебно-профилактической помощи в здравпунктах, медицинских центрах, медико-санитарных частях, санаториях-профилакториях предприятий, в т.ч. на договорных началах;

- приобретение путевок для санаторно-курортного оздоровления работников:

а) за счет использования (частично или полностью) средств ФСС в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в том числе предпенсионного и пенсионного возраста в соответствии с Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н (в ред. от 03.12.2018);

б) за счет включения расходов на оздоровление работников и членов семьи в себестоимость товаров и услуг с учетом ФЗ от 23.04.18г. № 113 «О внесении изменений в ст. 255 и 270 части 2 Налогового Кодекса РФ»;

в) за счет ДМС;

г) за счет прибыли;

д) в рамках проекта ФНПР «Профсоюзная путевка»;

- сохранение и укрепление материальной базы и развитие объектов социальной инфраструктуры;

- оформление уголков (стендов) здоровья;

- информирование работников через корпоративные СМИ, приглашенных в коллективы медработников о факторах риска для здоровья, о правах граждан в системе обязательного медицинского страхования, о профилактике социально-значимых заболеваний, о порядке прохождения диспансеризации;

- противодействие ВИЧ/СПИД в сфере труда - информационно-разъяснительная работа, содействие добровольному экспресс-тестированию на ВИЧ, в т.ч. в приближенных к рабочим местам условиях, включение модуля по ВИЧ-инфекции в инструктажи на рабочих местах (согласовать проведение экспресс-тестирования, а также получить дополнительную консультацию можно в отделе профилактики ГБУЗ СО "ОЦ СПИД", тел. (343) 240-89-94);

- пропаганда и формирование здорового образа жизни, организация и проведение оздоровительных мероприятий, вовлечение трудящихся в массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, многообразные формы физической активности трудящихся;

- включение в программы добровольного медицинского страхования индивидуального профилактического консультирования (первичного и повторного) по основным поведенческим факторам риска (курение, употребление алкоголя, нерациональное питание, гиподинамия, повышенная масса тела и др.);

- привлечение врачей психиатров-наркологов государственных медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь по профилю «психиатрия-наркология», а также специалистов областной наркологической больницы к проведению профилактических мероприятий по контролю трезвости и профилактике формирования химических зависимостей среди работников предприятия и членов их семей (Организационно-методический отдел Областной наркологической больницы, тел. (343) 245-76-35);

- при разработке соглашений по охране труда, планов мероприятий по улучшению условий труда рассматривать возможность включения в них мероприятий по улучшению условий труда по результатам СОУТ и рекомендаций по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие, по результатам заключительного акта обязательного медицинского осмотра;

- включение в программы обучения кадров и профактива, в раздел «Охрана труда» коллективных договоров пунктов, касающихся профилактики стресса на рабочем месте;

- организация горячего, здорового питания на рабочем месте, предоставление прав профсоюзной организации на общественный контроль работы столовых;

- социально-экономическая мотивация работников к здоровому образу жизни через механизмы общественного поощрения и финансовой поддержки

работодателями и профорганизациями, включая софинансирование занятий в фитнес-клубах, бассейнах;

- содействие в трудоустройстве лиц, пострадавших на производстве или от профзаболеваний, лиц, имеющих по результатам периодического медицинского осмотра противопоказания к работе;

- проведение специфической иммунопрофилактики:

- против гриппа, столбняка, клещевого энцефалита, пневмококковой инфекции (в первую очередь, лиц старших возрастных групп согласно рекомендациям Управления Роспотребнадзора по Свердловской области)
- против дифтерии (каждые 10 лет от момента последней ревакцинации); против вирусного гепатита В (взрослые от 18 до 55 лет, не привитые ранее); против краснухи, ревакцинация против краснухи (женщины от 18 до 25 лет (включительно), не болевшие, не привитые, привитые однократно против краснухи, не имеющие сведений о прививках против краснухи)
- против кори, ревакцинация против кори (взрослые до 35 лет (включительно), не болевшие, не привитые, привитые однократно, не имеющие сведений о прививках против кори; взрослые от 36 до 55 лет (включительно), относящиеся к группам риска (работники медицинских и образовательных организаций, организаций торговли, транспорта, коммунальной и социальной сферы; лица, работающие вахтовым методом, и сотрудники государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу Российской Федерации), не болевшие, не привитые, привитые однократно, не имеющие сведений о прививках против кори);
- против иных заболеваний, иммунопрофилактика которых регламентирована календарём прививок по эпидемическим показаниям (Приказ Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. № 125н).

При наличии на предприятиях собственной медицинской службы:

- организация работы инженерно-врачебных бригад;
- создание цеховых терапевтических участков;
- регулярный мониторинг заболеваемости (в т.ч. с временной утратой трудоспособности) и смертности работников, факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний, являющихся основной причиной преждевременной смертности;

- индивидуальное профилактическое консультирование (первичное и повторное) по основным поведенческим факторам риска (курение, потребление алкоголя, нерациональное питание, гиподинамия, повышенная масса тела и др.);

- организация и проведение профилактических прививок работникам.

Нормативные документы (размещены на сайтах sospp.ru, www.fnpr.org):

1. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

2. Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н (ред. от 03.12.2018) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными производственными факторами" (зарегистрирован в Минюсте России 29.12.2012 № 26440).

3. Постановление Совета ФПСО от 21.12.2018 «Об участии профсоюзов в сохранении здоровья работающих, профилактике социально-значимых заболеваний».

4. Соглашение между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2015-2017 годы от 05.02.2015 № 5, а также Дополнительное соглашение «О продлении срока действия Соглашения между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2015-2017 годы от 05.02.2015 № 5 и внесении в него изменений».

5. Федеральный закон от 23.04.18 г. № 113 «О внесении изменений в ст. 255 и 270 части 2 Налогового кодекса РФ».

6. Приказ Минтруда РФ от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

7. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков».

8. Постановление ФСС РФ от 15.07.1994 № 556а «Типовое положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию».

9. Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2011 г. № 4-4 «О Типовом положении о комиссии профсоюзного комитета по обязательному социальному страхованию».

10. Разъяснения Управления Роспотребнадзора по Свердловской области о правоприменительной практике законодательства об иммунопрофилактике инфекционных болезней.

11. Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни (утвержден распоряжением Правительства РФ от 26.04.2019 г. № 833-р).

Дополнительные материалы (размещены на сайтах sospp.ru, www.fnpr.org):

1. Методическое пособие «Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией».

2. Информация о возможности использования средств ФСС в рамках финансового обеспечения предупредительных мер.

3. Практики работодателей Свердловской области по формированию здорового образа жизни работников и профилактике социально негативных явлений (алкоголизм, курение, наркомания).

**ВЕЛИЧИНА ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА
в Свердловской области**
(в среднем на душу населения; рублей в месяц)

	Все население	Из него по социально-демографическим группам		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
2016				
на I квартал	9670	10320	7955	9880
на II квартал	9675	10309	7976	9964
на III квартал	10008	10638	8223	10441
на IV квартал	10230	10898	8408	10590
2017				
на I квартал	9973	10653	8220	10207
на II квартал	9978	10653	8255	10210
на III квартал	10183	10865	8421	10492
за IV квартал	10031	10708	8291	10332
2018				
за I квартал	10301	10979	8497	10730
за II квартал	10672	11376	8785	11133
за III квартал	10656	11386	8785	11022
за IV квартал	10217	10933	8477	10450
2019				
за I квартал	10922	11678	9064	11254
за II квартал	11019	11763	9066	11514
за III квартал	10811	11538	8835	11385
за IV квартал	10186	10871	8356	10688
2020				
за I квартал	10376	11053	8486	11030
за II квартал	10990	11713	8962	11696
за III квартал	11129	11860	9038	11897
за IV квартал	10817	11550	8832	11438
на 2021 год	11206	11966	9521	11850
на 2022 год	11592	12635	9969	12146

**ИНДЕКСЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ
в Свердловской области**

Период	В % к предыду- щему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответ- ствующему месяцу предыдущего года
2021 год			
август	100,0	104,5	106,6
июль	100,4	104,5	106,6
июнь	101,0	104,1	106,6
май	100,5	103,1	105,6
апрель	100,3	102,6	105,3
март	100,5	102,3	105,9
февраль	100,9	101,7	105,7
январь	-	100,8	105,0
2020 год			
декабрь	100,8	104,2	-
ноябрь	100,7	103,4	103,9
октябрь	100,4	102,7	103,4
сентябрь	100,0	102,3	103,1
август	100,0	102,2	103,0
июль	100,4	102,3	102,8
июнь	100,1	101,8	102,7
май	100,2	101,7	102,8
апрель	100,9	101,6	103,1
март	100,4	100,7	102,5
февраль	100,2	100,3	102,3
январь	-	100,1	102,7
2019 год			
декабрь	100,5	103,7	-
ноябрь	100,3	103,2	104,2
октябрь	100,1	102,9	104,4
сентябрь	99,9	102,8	104,8

Период	В % к предыдущему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответствующему месяцу предыдущего года
август	99,8	102,9	104,9
июль	100,3	103,1	105,1
июнь	100,2	102,8	105,3
май	100,4	102,6	105,4
апрель	100,3	102,2	105,0
март	100,2	101,8	105,0
февраль	100,6	101,6	104,9
январь	-	101,0	104,7
2018 год			
декабрь	101,0	103,9	-
ноябрь	100,5	102,8	103,3
октябрь	100,5	102,4	103,0
сентябрь	100,0	101,9	102,9
август	100,0	101,9	102,5
июль	100,4	101,8	101,9
июнь	100,3	101,4	101,9
май	100,1	101,1	102,1
апрель	100,3	101,0	102,2
март	100,2	100,8	102,0
февраль	100,4	100,6	101,9
январь	-	100,2	101,7
2017 год			
декабрь	100,4	102,2	-
ноябрь	100,2	101,8	102,3
октябрь	100,3	101,6	102,6
сентябрь	99,7	101,3	102,7
август	99,4	101,6	103,5
июль	100,4	102,2	104,0
июнь	100,5	101,8	104,1

Период	В % к предыдущему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответствующему месяцу предыдущего года
май	100,1	101,2	103,8
апрель	100,1	101,1	104,1
март	100,1	101,0	104,3
февраль	100,2	100,9	105,1
январь	-	100,7	105,4
2016 год			
декабрь	100,5	105,8	-
ноябрь	100,5	105,2	105,8
октябрь	100,4	104,8	106,3
сентябрь	100,5	104,4	106,8
август	99,9	103,9	107,0
июль	100,6	104,0	107,5
июнь	100,2	103,4	108,6
май	100,4	103,2	108,3
апрель	100,4	102,8	108,0
март	100,8	102,4	108,0
февраль	100,5	101,6	108,3
январь	-	101,1	110,1

Федерация профсоюзов Свердловской области
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№ 01/299

Главные специалисты: по зарплате – 371-22-66

по социальному партнерству – 371-22-66

20.09.2021 г.

**Численность и заработная плата работающих
по видам экономической деятельности по Свердловской области
за июль 2021 года**

Средняя заработная плата в Свердловской области в июле 2021 года составила 47280 руб., рост к июлю 2020 года – 109,8%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 46690 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 109,7%.

Средняя заработная плата в промышленности в июле 2021 года составила 52084 руб., рост к июлю 2020 года – 113,0%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 49886 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 109,5%.

В бюджетной сфере показатели заработной платы за 7 месяцев 2021 года следующие:

- в образовании – 41535 руб.;
- в здравоохранении – 45922 руб.;
- в сфере культуры – 47743 руб.

Информация подготовлена
по данным Свердловскстата

Капустян В.П.
371-22-66

**Численность и средняя заработная плата
в отраслях промышленности за июль 2021 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к преды- дущему месяцу	отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к преды- дущему месяцу	в % к январю текуще- го года	руб.	в % к соответст- вующему периоду прошлого года
Промышленность, в том числе:	403,7	99,7	52084	101,5	112,8	49886	109,5
электроэнергетика	24,3	100,3	66647	102,2	97,8	66354	100,6
металлургия	132,9	99,6	59180	106,5	112,8	56197	111,2
химическая и нефтехимическая (с химико- фармацевтической)	23,6	102,9	49810	103,5	111,0	49756	111,5
машиностроение и металлообработка	92,8	98,7	50812	92,8	117,4	49586	107,7
лесная, деревообра- батывающая и целлюлозно- бумажная промышленность	12,1	101,9	29274	103,8	123,1	27295	114,3
промышленность строительных материалов	31,8	99,0	50128	107,8	120,8	45036	110,9
пр-во текстильных изделий и одежды, пр-во кожи и изделий из нее	4,5	100,7	24513	96,4	147,5	21559	100,0
пр-во пищевых продуктов и напитков	19,9	99,1	43587	99,2	109,9	41211	109,7
полиграфическая и издательская деятельность	3,6	102,2	43588	106,4	127,2	38901	115,8

**Численность и средняя заработная плата
по видам экономической деятельности за июль 2021 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к предыдущему месяцу	за отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к предыдущему месяцу	в % к январю текущего года	руб.	в % к соответствующему периоду прошлого года
Всего	1437,0	99,9	47280	92,3	110,1	46690	109,7
Промышленность	403,7	99,7	52084	101,5	112,8	49886	109,5
Сельское хозяйство	20,7	99,8	35832	99,0	105,0	34855	109,3
Лесное хозяйство	4,8	101,5	33775	99,3	119,8	30560	112,5
Транспорт	102,5	101,6	50735	99,8	111,0	49370	108,6
железнодорожный	22,9	100,2	60591	105,9	107,9	57517	106,3
сухопутный и трубопроводный	62,2	99,3	51672	103,3	112,7	50284	106,3
авиационный	2,7	99,3	112839	88,2	119,3	98968	122,0
Связь	31,8	100,8	77910	104,9	94,4	75672	114,7
Строительство	53,3	98,1	44608	99,1	129,5	39988	115,8
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	249,1	100,6	39450	100,5	114,1	37001	111,3
Жилищно-коммунальное хозяйство	44,7	100,5	39732	100,2	106,1	38434	109,3
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	7,6	98,4	37920	96,5	125,4	35196	109,7
Здравоохранение, соц. услуги	119,8	99,9	46501	94,0	98,9	45922	101,9
Образование	148,9	98,6	26117	40,2	70,6	41535	112,6
Культура и искусство, физкультура и спорт	27,7	99,3	41827	89,7	90,6	47743	110,2
Наука и научное обслуживание	20,5	100,5	76022	92,6	115,0	73128	112,3
Финансовая деятельность	25,8	98,1	82062	101,3	134,4	79868	110,2
Органы управления	95,1	100,0	53066	99,9	127,3	48772	106,3

Социально-экономические показатели по Свердловской области по состоянию на 01.10.2021 года

По данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области:

- количество работников, находящихся в режиме неполной занятости – 9 668 чел.;
- количество работников, находящихся в простое – 4 052 чел.;
- количество работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы – 2 468 чел.;
- количество вакансий – 57 302 ед.;
- количество безработных – 26 463 чел.;
- уровень регистрируемой безработицы – 1,26%.

Коэффициент напряженности – 0,46 (отношение количества безработных к количеству вакансий).

За январь-июль 2021 года средняя заработная плата по области – 46 690 руб., рост к январю-июлю 2020 года – 109,7%.

За январь-июль 2021 года средняя заработная плата по РФ – 54 684 руб.

Средняя заработная плата в промышленности Свердловской области в январе-июле 2021 года составила 49 886 руб., рост к январю-июлю 2020 года – 109,5%.

В организациях бюджетной сферы показатели средней заработной платы за январь-июль 2021 года:

- в образовании – 41 535 руб.;
- в здравоохранении – 45 922 руб.;
- в сфере культуры – 47 743 руб.

Индекс потребительских цен по Свердловской области за январь-август 2021 года – 104,5%.

Индекс потребительских цен по РФ за январь-август 2021 года – 104,7%.

Минимальная заработная плата в Свердловской области с 01.01.2021 г. для всех категорий работников – 12 792 руб., с учетом районного коэффициента (15 %) – 14 711 руб.

Минимальная заработная плата в РФ – 12 792 руб.

Прожиточный минимум для трудоспособного населения Свердловской области на 2021 год – 11 966 руб.

Прожиточный минимум для трудоспособного населения в целом по РФ на 2021 год – 12 702 руб.

**Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области
на 1 сентября 2021 года**

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
	Южный округ	есть Ф	ФПСО	-												
1	Асбестовский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 56/1 от 24.12.2007	до 31.12.2023										
2	Арамилский ГО	есть Ф	есть	-	№ 74/8 от 11.09.2020	до 01.08.2024	1									
3	Белоярский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 74 от 31.10.2007	до 26.05.2024	1									
4	Березовский ГО	-	есть	-	№ 348 от 18.10.2007		1									
5	ГО Богданович	-	есть	-	№ 89 от 29.11.2007		1									
6	ГО Верхнее Дуброво	-	-	-	№ 140 от 09.12.2005											
7	ГО Заречный	есть Ф	-	создана	143-Р от 15.11.2007	до 01.03.2022										
8	Каменск-Уральский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 270 от 02.09.2011	до 07.02.2023	1	1								
9	Каменский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 55 от 23.10.2007	до 01.02.2024	1									
10	Малышевский ГО	-	-	-	нет											
11	ГО Рефтинский	-	-	-	нет		1									

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
12	ГО Сухой Лог	есть Ф	есть	создана	№ 185-рд от 31.10.2013	до 10.07.2023		1							
13	Сысертский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 308 от 06.12.2007	до 31.12.2022	1								
14	МО «поселок Уральский»	-	-	-	нет		1								
	Итого по округу:	8	9	7	10	8	9	2	0	0	0	0	0	0	0
	Горнозаводской округ	есть Ф	-	-											
1	ГО Верх-Нейвинский	-	-	-	нет										
2	Верхнесалдинский ГО	-	есть	-	№ 68 от 25.10.2007										
3	ГО Верхний Тагил	-	-	-	№ 40/7 от 05.10.2007										
4	ГО Верхняя Тура	есть Ф	-	-	№ 29 от 19.03.2008										
5	Горноуральский ГО	есть Ф	-	создана	№ 22/3 от 22.11.2018	до 11.06.2024				1					
6	Кировградский ГО	-	есть	-	№ 391 от 26.09.2007		1								
7	Кушвинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 433 от 28.04.2016	до 24.05.2024	1								
8	Невьянский ГО		есть	создана	№ 20 от 26.02.2020	до 31.12.2023	1								

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
9	город Нижний Тагил	есть Ф	есть	создана	№ 7 от 31.01.2008	до 16.05.2022	1	1							
10	ГО Нижняя Салда	-	есть	создана	№ 8/1 от 21.08.2008	до 01.02.2024	1								
11	Новоуральский ГО	есть Ф	есть С	создана	№ 123 от 05.09.2007	до 31.12.2021									
12	ГО ЗАТО Свободный	-	-	-	нет										
	Итого по округу:	5	7	6	10	6	5	1	0	1	0	0	0	0	0
	Восточный округ	есть Ф	-	-											
1	МО город Алапаевск	-	есть	создана	№ 111 от 25.10.2007	до 25.01.2024	1								
2	МО Алапаевское	есть Ф	есть	-	нет		1								
3	Артемовский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 315 от 27.03.2008	до 31.12.2021	1								
4	Байкаловский МР	-	-	-	нет		1								
5	ГО «город Ирбит»	есть Ф	есть	создана	№ 322 от 29.11.2007		1								
6	Ирбитское МО	есть Ф	есть	создана	№ 390 от 31.01.2008	до 31.12.2021	1								
7	Камышловский ГО	-	есть	-	№ 845 от 08.11.2007	до 18.05.2024	1								
8	МО Камышловский МР	есть Ф	есть	создана	№ 432 от 18.10.2007	до 31.12.2023	1								
9	Махневское МО	-	есть	-	нет		1								

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
10	Пышминский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 324 от 16.04.2008	до 31.12.2021	1								
11	Режевской ГО	есть Ф	есть	создана	№ 69 от 19.12.2007	до 02.09.2022	1								
12	Слободо-Туринский МР	есть Ф	есть	создана	№ 332 от 16.11.2007	до 01.04.2022	1								
13	Таборинский МР	-	-	создана	№ 653 от 30.12.2010		1								
14	Тавдинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 48/8 от 30.08.2007	до 14.03.2022	1								
14	Талицкий ГО	-	есть	создана	№ 44 от 01.11.2007	до 31.12.2021	1								
16	Тугулымский ГО	есть Ф	есть	-	№ 67 от 07.09.2007	до 31.12.2022	1								
17	Туринский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 323 от 25.11.2007	до 31.12.2021	1								
18	Усть-Ницинское СП	-	-	создана	№ 62 от 30.04.2014										
	Итого по округу:	11	15	13	15	12	17	0	0	0	0	0	0	0	0
	Западный округ	есть Ф	-	-											
1	Артинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 30 от 24.04.2008		1								
2	Ачитский ГО	-	-	-	№ 52 от 27.12.2007		1								

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
3	Бисертский ГО	-	-	создана	№ 120 от 13.02.2013	до 27.03.2023	1									
4	ГО Верхняя Пышма	-	есть	создана	№ 53/10 от 28.02.2008	до 31.12.2022	1									
5	ГО Дегтярск	есть Ф	есть	создана	№ 21 от 24.04.2008		1									
6	ГО Красноуфимск	-	есть	создана	№ 53/6 от 29.11.2007		1									
7	МО Красноуфимский округ	-	есть	создана	№ 337 от 02.08.2007	до 01.05.2023										
8	Нижнесергинский МР	есть Ф	есть	создана	№ 189 от 30.01.2020	до 31.12.2021	1									
9	ГО Первоуральск	есть С	есть	создана	№ 314 от 29.03.2007	до 31.12.2023	1									
10	Полевской ГО	есть Ф	есть	создана	№ 536 от 25.12.2007	до 31.12.2023	1									
11	ГО Ревда	есть С	есть	создана	№ 51 от 25.06.2008	до 18.10.2021	1									
12	ГО Среднеуральск	-	есть	-	№ 47 от 24.01.2020		1									
13	ГО Староуткинск	-	-	-	нет											
14	Шалинский ГО	-	-	создана	№ 280 от 28.10.2010	до 31.12.2023										
	Итого по округу:	6	10	11	12	8	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Северный округ	есть Ф	-	-												

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
1	ГО Верхотурский	-	-	создана	№ 16 от 28.12.2007	до 23.03.2024										
2	Волчанский ГО	есть Ф	-	создана	№ 75 от 27.12.2007											
3	ГО Карпинск	есть Ф	есть	создана	№ 58/8 от 18.10.2007	до 01.01.2022	1									
4	Гаринский ГО	-	-	создана	№ 25/9 от 28.09.2007											
5	Ивдельский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 437 от 14.02.2008		1									
6	Качканарский ГО	-	есть	создана	№ 26 от 18.03.2020	до 23.08.2023	1									
7	ГО Красноуральск	-	есть	-	№ 684 от 21.12.2007	до 31.12.2022	1									
8	ГО Краснотурьинск	есть Ф	есть	создана	№ 141 от 02.03.2006	до 01.01.2023	1									
9	ГО «город Лесной»	есть С	-	создана	№ 377 от 17.10.2007	до 01.07.2022										
10	Нижнетуринский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 475 от 26.09.2007	до 31.12.2023	1									
11	Новолялинский ГО	есть С	есть	создана	№ 333 от 27.09.2007	до 01.01.2023	1	1								
12	ГО Пелым	-	-	создана	№ 27 от 20.06.2014											

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
13	Североуральский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 79, 96 от 25.07.2007	до 01.01.2022		1							
14	Серовский ГО	есть С	есть	создана	№ 286 от 30.10.2007	до 31.12.2022						1			
15	Сосьвинский ГО	-	-	-	нет		1								
	Итого по округу:	9	9	13	14	9	8	2	0	0	0	1	0	0	
1	МО «город Екатеринбург»	есть Ф	есть	создана	№ 62/46 от 09.10.2007	до 14.12.2021	1								1
	Итого:	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Итого по области	40	51	51	62	44	51	5	0	1	0	1	0	1	
							59 соглашений в 55 МО								

Ф – филиал Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей (работодателей)

С – самостоятельное объединение работодателей, созданное в соответствии с ФЗ «Об объединениях работодателей»

МО – муниципальное образование, МР - муниципальный район, УО – управленческие округа, ГО – городской округ

К О Н Т А К Т Ы

1.	Кузьмина Нина Николаевна – заместитель председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений, заместитель координатора стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов	+7 (495) 938-76-21 kuzmina@fnpr.ru
2.	Соколов Олег Владимирович – секретарь ФНПР – руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства	+7 (495) 938-71-46 sokolov@fnpr.ru
3.	Ветлужских Андрей Леонидович – председатель Федерации профсоюзов Свердловской области	+7 (343) 371-56-46 fpso@mail.ru
4.	Киселёв Алексей Михайлович – заместитель председателя ФПСО, руководитель департамента социально-трудовых отношений	+7 (343) 371-21-60 kiselev.fpso@mail.ru
5.	Куминов Лев Григорьевич – председатель Свердловской областной организации «Всероссийского Электропрофсоюза», председатель постоянной комиссии Совета ФПСО по защите экономических прав трудящихся	+7 (343) 371-40-49 uralelprof@isnet.ru
6.	Капустян Валерий Павлович – главный специалист департамента социально-трудовых отношений ФПСО	+7 (343) 371-22-66 kapustian-fpso@mail.ru

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Приветствие председателя ФПСО А.Л. Ветлужских	2
2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы	3
3. Соглашение между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы	39
4. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению категорий работников, в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях	72
5. Доклад Председателя ФНПР М.В. Шмакова на заседании Генсовета ФНПР 14 апреля 2021 года «О текущей ситуации в экономике России и на рынке труда»	74
6. Интервью Председателя ФНПР М.В. Шмакова газете «Известия» (опубликовано 05.08.2021 г.)	96
7. Рекомендации по взаимодействию и направлениям работы администрации предприятий и профсоюзных организаций по вопросам улучшения условий труда и производственного быта, сохранения и укрепления здоровья работников, создания условий для формирования и пропаганды здорового образа жизни, профилактике социально значимых заболеваний и трудовпотерь по болезням (извлечение)	101
8. Величина прожиточного минимума в Свердловской области	105
9. Индексы потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области	106
10. Численность и заработная плата работающих по видам экономической деятельности по Свердловской области	110

11. Социально-экономические показатели по Свердловской области по состоянию на 01.10.2021 года	112
12. Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области	113
13. Контакты	120

Досье профактивиста № 152

Социальное партнерство в условиях пандемии

Ответственный за выпуск –
заместитель председателя,
руководитель департамента социально-трудовых отношений
Федерации профсоюзов Свердловской области
Киселев А.М.

Составитель –
главный специалист департамента социально-трудовых отношений
Капустян В.П.

Федерация профсоюзов Свердловской области
620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34, каб. 203, тел. 371-22-66
kapustian-fpso@mail.ru