



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Досье профактивиста № 147

**Социальное партнерство:
основа стабильности и развития
*(в помощь участникам коллективных
переговоров)***

**Екатеринбург
2018 год**

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Департамент социально-трудовых отношений

Досье профактивиста № 147

**Социальное партнерство:
основа стабильности и развития
*(в помощь участникам коллективных
переговоров)***

**Екатеринбург
2018 год**

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Макет коллективного договора	4
2. Информация Правительства Свердловской области о выполнении трехстороннего соглашения в первом полугодии 2018 года	31
3. Информация о выполнении плана мероприятий ФПСО по областному трехстороннему соглашению за первое полугодие 2018 года	44
4. Об итогах работы членских организаций по заключению коллективных договоров и соглашений в 2017 г.	51
5. Форма отчета КДК-2	54
6. Информация о наличии коллективных договоров в разрезе обкомов	56
7. Изменения в пенсионном законодательстве с 2019 года	57
8. Рекомендации о порядке организации режимов труда при работах на открытом воздухе в холодное время года	66
9. Цифровая экономика – современная реальность	79
10. Цифровая экономика и трудовые отношения	83
11. Закон Свердловской области «О потребительской корзине в Свердловской области на 2013-2020 годы»	87
12. Постановление Правительства Свердловской области от 10 августа 2018 года № 500-ПП «Об установлении величины прожиточного минимума за 2 квартал 2018 года»	90
13. Информация о сводных индексах потребительских цен за сентябрь 2018 года	91
14. Средняя заработная плата по видам экономической деятельности по Свердловской области за август 2018 года	93
15. Экспресс-информация по субъектам РФ – № 14354-к	96
16. Социально-экономические показатели по Свердловской области по состоянию на 16.10.2018 г.	98
17. Контакты	99

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(полное наименование организации в соответствии с учредительными документами
юридического лица)

на _____ год (годы)
(указать срок действия не более трёх лет)

От работодателя:

Наименование должности, подпись, инициалы и фамилия руководителя организации, работодателя - индивидуального предпринимателя или лиц, уполномоченных в соответствии со статьёй 33 Трудового кодекса РФ

«__» _____ 201_ года

М.п.

От работников:

Наименование должности, подпись, инициалы и фамилия председателя первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзного комитета)

«__» _____ 201_ года

М.п.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации _____ (или у индивидуального предпринимателя _____).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работники организации (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией _____ (далее - Профсоюз)¹,

¹ Помимо первичной профсоюзной организации, в случаях, указанных в статьях 31, 37 Трудового кодекса РФ, работников могут представлять:

- единый представительный орган двух или более первичных профсоюзных организаций;
- иной представитель (представительный орган) из числа работников данной организации, избранный тайным голосованием на общем собрании (конференции) работников для представительства интересов всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне.

действующей на основании² Устава Общероссийского профсоюза _____, Положения о первичной профсоюзной организации _____,

и работодатель - _____
в лице _____,
действующего на основании _____.

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Председатель первичной профсоюзной организации является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

² В случае, когда со стороны работников выступает иной представитель (представительный орган), в качестве основания необходимо указать, что он избран в результате тайного голосования на общем собрании или конференции работников, протокол №__ от «__» _____201_ года.

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

Профсоюз как представитель работников³:

- содействует эффективной работе организации, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;
- способствует росту квалификации работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания _____ (перечислить все соглашения, распространяющиеся на организацию). В случае если в период действия коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективные договоры определённых условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз обязуются (указать, в какой срок) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации; индивидуального предпринимателя), независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г. и действует до «__» _____ 20__ г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения⁴.

³ Наличие в коллективном договоре каких-либо обязательств со стороны первичной профсоюзной организации возможно лишь в рамках обязательств работников как стороны коллективного договора.

⁴ В соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса РФ, изменение и дополнение коллективного договора может также производиться в порядке, установленном в самом коллективном договоре.

1.12. В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Профкомом⁵.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Свердловской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

⁵ В случае если сторонам не удастся достичь согласия о включении в коллективный договор данной формулировки, соответствующий пункт коллективного договора можно изложить в соответствии со статьёй 8 Трудового кодекса РФ: *«Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьёй 372 Трудового кодекса РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению».*

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы⁶.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.5. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за ___ (не менее чем за два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Критериями массового увольнения для организации являются следующие показатели, определённые в _____ (название соглашений⁷).

⁶ В коллективном договоре, в соответствии со статьёй 70 Трудового кодекса РФ, могут быть указаны и другие лица, при приёме которых на работу испытание не устанавливается.

⁷ В Московском трёхстороннем соглашении на 2016-2018 годы (пункт 2.20) в качестве критериев массового увольнения определены следующие показатели численности увольняемых работников организаций, зарегистрированных в городе Москве с численностью работающих от 15 и более человек, за определённый период времени:

- увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности работающих в организации;

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

а) 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

б) 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

в) 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять меры, обеспечивающие за счёт средств организации переквалификацию и трудоустройство работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

2.8. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

2.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а работника, имеющего стаж работы в данной организации более _____ лет, не позднее чем за четыре месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее __ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.12. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.13. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.14. Профсоюз обязуется не снимать увольняемых работников с профсоюзного учёта вплоть до их трудоустройства, оказывать единовременную материальную помощь за счёт средств профсоюзного бюджета.

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.16. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет: на ___ процентов среднего месячного заработка;

для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет: на ___ процентов среднего месячного заработка.

2.17. Право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия сохраняется за работниками, увольняемыми:

по сокращению численности или штата;

по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.1.1. С этой целью Сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение №___).

3.1.2. На реализацию данного Плана Работодатель направляет средства в размере ___ тыс. рублей.

3.2. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: *(перечислить, какие именно)*.

3.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно проводить в _____ *(назвать месяцы)* конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», обеспечить участие его победителей по соответствующим профессиям в городском(областном) конкурсе профессионального мастерства.

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в ___ лет.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.7. В целях поощрения традиции наставничества, обеспечивающей преемственность поколений и сохранение накопленного профессионального опыта, работникам, осуществляющим в соответствии с приказом Работодателя наставничество в организации, производится доплата в размере ___% тарифной ставки (оклада).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе и формах оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № ___)⁸.

⁸ При отсутствии единого «Положения о системе и формах оплаты труда» в коллективный договор следует включать приложения, где будут конкретизированы вопросы тарифной системы оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и др.

4.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в приложении №___ к настоящему коллективному договору.

Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим договором, пересматриваются _____ (указать периодичность) в зависимости от изменения индекса потребительских цен.

Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности,⁹ заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже _____.

4.4. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся следующие доплаты: _____ (указать размер доплат в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчёте расценок, по которым начисляется заработная плата за объём работы, выполненной в таких условиях.

В том случае, если работник проводит на рабочем месте (на участках и производствах) с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объём произведённой работы.

4.5. Работникам, занятым на участках _____, производятся доплаты за интенсивность труда в размере _____.

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику _____

⁹ Минимальная заработная плата в городе Москве с 1 января 2016 года – 17 300 рублей.

Размер минимальной заработной платы в городе Москве пересматривается ежеквартально и устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

В соответствии с п. 3.1.1 Московского трёхстороннего соглашения размер минимальной заработной платы устанавливается с первого числа месяца следующего за месяцем вступления в силу постановления Правительства Москвы, устанавливающего величину прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы.

Размер минимальной заработной платы в городе Москве не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда, и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по безтарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее ___% тарифной ставки (должностного оклада) заменяемого работника.

4.7. Бригадирам из числа рабочих, не освобождённых от своей основной работы, производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере ___% - при численности бригады менее ___ человек, в размере ___% - при численности бригады более ___ человек.

4.8. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее ___% тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность, наличие учёного или почётного звания, за добросовестное отношение к вверенной технике и работе, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за напряжённость в труде, за ненормированный рабочий день (*перечислить все надбавки, которые стороны считают целесообразными для организации*).

4.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере ___% тарифной ставки (оклада) (*указать размер доплат в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже 20%*).

За каждый час работы в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) производится доплата в размере ___% тарифной ставки (оклада).

4.10. На весь период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработная плата.

4.11. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение ___ месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение _____ месяцев (*не менее одного месяца*) со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.15. Все время работы в сверхурочное время оплачивается в двойном размере¹⁰.

4.16. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается из расчёта ___ - кратных сдельных расценок, часовой или дневной ставки¹¹.

4.17. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчёта среднего заработка.

4.18. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее ___% среднего заработка при простое продолжительностью до ___ (указать срок) и не менее ___% среднего заработка при простое свыше ___ (указать срок)¹².

4.19. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам работы за год и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) в соответствии с Положениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложения №№___).

4.20. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за ___ месяца (указать срок не менее двух месяцев).

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест (план-график проведения аттестации рабочих мест приводится в приложении №___).

¹⁰ Пункт вносится в коллективный договор, если принято решение оплачивать такую работу в более высоком размере, чем это предусмотрено статьёй 152 Трудового кодекса РФ.

¹¹ Данный пункт вносится в коллективный договор, если принято решение оплачивать такую работу в более высоком размере, чем это предусмотрено статьёй 153 Трудового кодекса РФ.

¹² Размер оплаты простоя по причинам, не зависящим от сторон, согласно ст. 157 Трудового кодекса РФ не может быть менее двух третей тарифной ставки, оклада.

4.21. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в кассе организации (*либо указать другой способ выплаты*): ___ и ___ числа каждого месяца.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.22. Оплата отпуска производится не позднее чем за _ дня (*указать не менее трёх дней*) до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.23. Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере _____ (*не ниже одной стотысячной действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации*)¹³ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивается работнику в размере не менее 2/3 средней заработной платы

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется коллективным договором и приложениями к нему - Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № __) и графиками сменности (Приложение № __).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за ___ (*указать месяц или больший срок*) до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период.

¹³ В соответствии со ст. 236 ТК РФ, размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке (*изложить*). Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьёй 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днём (отгулом). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - ___ дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

работникам, совмещающим работу с учёбой - ___ дней в месяц;

всем работникам для прохождения медицинских обследований - ___ дней в месяц;

женщинам, имеющим детей в возрасте до ___ лет, а также отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста - ___ дней в месяц.

5.5. Стороны установили, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также следующие категории работников: (*перечислить*).

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников;

на ___ часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № ___).

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам _____ (указать порядок по подразделениям: когда и в какие смены, не более 2 часов и не менее 30 минут согласно статье 108 ТК РФ).

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приёма пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. 5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ (*не менее 28 календарных дней*).

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ (не менее 28 календарных дней).

5.10. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - _____ (не менее семи) дней
работникам, имеющим стаж работы в организации свыше ___ лет - ___ дней;

работникам с ненормированным рабочим днём - ___ (не менее трёх) дней (Приложение №___);

работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия) ___ дней;

работникам, проявившим высокие результаты в труде (указать, какие) - ___ дней.

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

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения Профкома (вариант - по согласованию с Профкомом). График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее и (или) любое удобное для них время пользуются следующие работники: (указать).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (вариант – отпуск без сохранения заработной платы¹⁴) при следующих обстоятельствах:

в связи с бракосочетанием работника – ___ дней;

в связи с рождением ребёнка (отцу) – ___ дней;

¹⁴ Если отпуск предоставляется без сохранения заработной платы, то продолжительность такого отпуска должна быть не меньше предусмотренной частью второй статьи 128 ТК РФ, и предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определённых в части второй статьи 128 ТК РФ, является обязанностью работодателя.

для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 день;

в связи с призывом сына в армию - ___ дней;

в связи с бракосочетанием детей работника – ___ дней;

в связи с переездом на новое место жительства – ___ дней;

при праздновании юбилейных дат (*перечислить*) со дня рождения - _____ дней;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – ___ дней;

в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – ___ дней.

5.16. Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется по заявлению следующих работников организации:

- супруг в период пребывания супруги в родильном доме – до ___ дней (недель);

- родители первоклассников - _____ дней (недель);

- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до _____ дней (недель);

- лица, осуществляющие уход за детьми и перечисленные в статье 263 Трудового кодекса РФ – до 14 календарных дней в удобное для них время.

6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №___).

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена в _____ тыс. рублей¹⁵.

¹⁵ В соответствии со статьёй 226 Трудового кодекса РФ, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, осуществляющих деятельность на территории г. Москвы, в том числе в государственных учреждениях г. Москвы, производится в объёме средств в расчёте на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы в г. Москве (пункт 5.7 Московского трёхстороннего соглашения на 2016-2018 годы).

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом (или с учётом мнения профкома) инструкции по охране труда для работников организации, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей и функций структурных подразделений и специалистов, другие локальные нормативные акты.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работодатель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда, с приведением рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.4. Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в Приложении №__.

6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах и в сроки, определённые в Приложении №__.

6.6. Работодатель обязуется заключить с _____ (наименование организации) договор на медицинское обслуживание работников на условиях дополнительного медицинского страхования.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещение для приёма пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;

- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- организовать питьевой режим, горячее питание работников;

- обеспечить перевозку работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в медицинские учреждения или к месту жительства транспортными средствами работодателя, либо за его счёт.

6.8. На работах с вредными условиями труда работникам выдаётся молоко или другие равноценные пищевые продукты согласно Приложению №__. По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена

ежемесячной компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда работникам предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание (приложение №__).

6.9. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №__), обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

6.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (Приложение №__).

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

Заключение независимой экспертизы, проведённой Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесённые им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.12. Работодатель обеспечивает исполнение комплекса мер для выполнения установленных нормативов гигиены труда с целью исключения случаев ВИЧ-инфицирования, распространения ВИЧ/СПИДа в производственной среде.

6.13. Стороны размещают в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа, совместно проводят обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа в соответствии со Сводом практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

6.14. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с законодательством, Работодатель выплачивает ему:

- единовременное пособие в повышенном на ___% размере;
- надбавку в размере ___% среднего месячного заработка сверх полагающихся потерпевшему по закону возмещения вреда и пенсии. (*Размер надбавки устанавливается с учётом процента потери профессиональной трудоспособности*).

6.16. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере _____, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

6.17. *Отдельные пункты коллективного договора или разделы соглашения по охране труда могут быть посвящены мероприятиям, направленным на охрану и улучшение безопасности труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов. Например:*

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.18. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.19. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных Профкома по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.20. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.21. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве ___ человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.22. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется ___ часа в неделю свободного от работы

оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее ____ дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.23. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по согласованию с Профкомом ежегодно до ____ (указать дату).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Работодатель выделяет финансовые средства в размере ____ тыс. руб. на выплату материальной помощи к ежегодному отпуску и компенсацию стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых работников.

7.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам в их рабочий день бесплатные (или частично оплачиваемые) обеды или выплачивать каждому работнику компенсацию стоимости питания из расчёта ____ руб. в день. Эта сумма подлежит индексации в зависимости от роста цен. Размер предоставляемой компенсации определять по согласованию с Профкомом.

Работающие в ночных сменах обеспечиваются горячей пищей бесплатно.

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

к ежегодному отпуску – в размере ____;

в связи с рождением (усыновлением) ребёнка – в размере ____;

в связи с регистрацией брака – в размере ____;

в связи с поступлением ребёнка в школу – в размере ____;

в связи с переездом на новое место жительства в размере ____;

в связи со смертью близких родственников - в размере ____;

многодетным семьям в размере ____;

родителям, в одиночку воспитывающим детей, в размере ____;

родителям детей-инвалидов в размере ____;

в связи с длительной болезнью работника в размере ____;

в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профкома.

7.5. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более ____ лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации: (указать, какие именно).

7.6. На похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более ____ лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере _____.

7.7. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путёвок за ___% их полной стоимости, а (указать, кому) путёвки предоставляются бесплатно.

7.8. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путёвками в детские оздоровительные лагеря за ___% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путёвки.

7.9. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за ___% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает подарками и билетами бесплатно.

7.10. Работодатель оплачивает из расчёта ___ рублей на каждый подарок, а Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (*перечислить, какие именно: проходы в армию и возвращение со срочной службы, рождение ребёнка и др.*).

7.11. К Новому году (*указать другие общегосударственные и профессиональные праздники*) работники премируются в размере _____. (*Вариант: работникам вручаются подарки стоимостью не менее ___*).

7.12. Премирование работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию осуществляются в соответствии с Приложениями №№ ___).

7.13. Работодатель осуществляет компенсацию расходов работников на проезд от места жительства к месту работы и обратно в размере _____.

Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно работников, занятых в вечернюю смену и ночную смены (*вариант - всех работников*) транспортом организации или по договору с транспортной организацией.

7.14. Работодатель создаёт следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: (*перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне и др.; указать, сколько средств на это направляется*).

7.18. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В этих целях Работодатель передаёт в бесплатное пользование профсоюзной организации объекты согласно перечню (Приложение №___). При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется Работодателем.

Профком осуществляет эффективную организацию деятельности переданных ему в пользование объектов культуры, спорта, отдыха и туризма с целью максимального удовлетворения интересов и потребностей работников организации и членов их семей.

7.19. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства в размере _____ (например, 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств включена в коллективный договор в качестве Приложения № _____.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в организации.

8.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату № _____ на _____ этаже здания по адресу _____, оборудованную согласно приложению № _____, и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу (*вариант* – обязуется арендовать при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за _____ дней до планируемой даты) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на _____ мест.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городская телефон № _____ и местный телефон № _____, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи на сумму, не превышающую _____ рублей в месяц. По заявке Профкома, поданной не менее чем за _____ (*указать срок*), ему предоставляются следующие транспортные средства _____ (*указать, с какой периодичностью и на какое время*).

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на

основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере ___% от их заработной платы.

8.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счёт организации необходимых периодических изданий по списку, представляемому Профкомом не позднее ____; предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных _____ и оплачивает обновление её содержания.

8.8. Работодатель регулярно сообщает Профкому следующую информацию о производственно-экономической деятельности организации: *(перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц)*.

8.9. Работодатель учитывает (*вариант*: согласовывает) мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.11. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате;

- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, поликлиник (медсанчастей), детских дошкольных учреждений, общежитии, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников организации.

8.13. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвящённых вопросам социально-

экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в (*указать, какой именно*) срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (*перечислить все виды комиссий, создаваемых в организации*).

8.15. Через средства информации, имеющиеся в организации (*назвать, какие именно*), Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время ____ профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за ____ дней).

8.17. На освобождённых и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

(*Вариант добавления*). Оплата труда председателя профсоюзного комитета производится в соответствии со статьёй 377 ТК РФ за счёт средств организации в размере _____.

8.18. Не освобождённым от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчёта средней заработной платы:

- председателю Профкома - ____ календарных дней;
- председателям цехкомов - ____ календарных дней.

8.19. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы, представителям Профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома - __ часов в неделю;
- председателям цехкомов - __ часов в неделю;
- членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям - __ часов в неделю.

(*Можно уточнить порядок использования этого времени, а именно, за какой срок, письменно или устно должен быть предупреждён о*

предстоящем уходе с рабочего места непосредственный руководитель таких работников).

8.20. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

8.21. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в ___ - дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

В организации контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

(Возможна формулировка: Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора).

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд (*варианты* – на собрании, через средства массовой информации в организации и т.д.) об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно (*вариант* - раз в полугодие). От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

(Вариант № 1 - без образования комиссии). Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны

обязуются не реже чем раз в квартал (*вариант* - раз в полугодие) проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год (полугодие) отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

(*Вариант 2 - без образования комиссии*). Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно (*вариант* - раз в полугодие, квартал). С отчётом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.4. Профсоюз, как представитель работников, заключивших коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" и обязуются выполнять его решения.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за ____ месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Примерный перечень возможных приложений к коллективному договору:

правила внутреннего трудового распорядка;

графики сменности работ;

план повышения квалификации и подготовки кадров;

перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;

перечень производств и работ, где порядок и место приёма пищи устанавливается Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (*вариант* - по соглашению с Профкомом);

список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день;

перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков;

соглашение по охране труда;

положение о системе и формах оплаты труда;

перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих - повременщиков и для рабочих-сдельщиков, тарифные сетки и тарифные коэффициенты;

перечень окладов высококвалифицированным рабочим, должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим;

положения о премировании работников организации (*может быть несколько положений о премировании - для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала*);

положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;

положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;

перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работники имеют право на повышенный размер оплаты труда;

перечень должностей и профессий работников, имеющих право на доплаты (надбавки) в связи с _____ (*указать основание*);

положение и план-график проведения аттестации руководителей, специалистов и служащих;

перечень работ (производств), на которых предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание;

перечень работ (производств), на которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаётся мыло, смывающие и обезвреживающие средства;

порядок обязательного и дополнительного страхования работников;

положение о присвоении почётных званий _____;

положение о чествовании работников в связи с юбилеями со дня рождения, юбилеями трудовой деятельности в организации, уходом на пенсию;

смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;

перечень имущества, передаваемого в пользование профсоюзному комитету на время действия коллективного договора;

протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора;

другие приложения.

ИНФОРМАЦИЯ

о ходе выполнения в I полугодии 2018 года плана мероприятий Правительства Свердловской области на 2018 год по реализации Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2018-2020 годы

Стороны Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2018–2020 годы (далее – Соглашение) (02 февраля 2018 года подписано дополнительное соглашение о продлении срока действия Соглашения), пришли к соглашению о том, что на предстоящий период главной целью социальной политики в Свердловской области должно стать создание условий, обеспечивающих право граждан на труд, повышение доходов и качества жизни населения, снижение уровня социального неравенства на основе развития экономики Свердловской области.

В соответствии с пунктом 1.7. Соглашения подготовлен План мероприятий Правительства Свердловской области на 2018 год по реализации Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2018-2020 годы, согласно которому в течение 2018 года предусмотрено к реализации 147 мероприятий. Все обязательства Правительства Свердловской области, намеченные на I полугодие 2018 года, в основном выполнены.

Выполнение Соглашения в I полугодии 2018 года с точки зрения достижения поставленных целей, действенности взаимных обязательств сторон характеризуется следующим образом.

В рамках раздела Соглашения «Экономическая политика» продолжена работа по реализации государственной программы «Развитие промышленности и науки на территории Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 24.10.2013 № 1293-ПП.

На реализацию мероприятий данной программы в I полугодии 2018 года освоено 50,1 млн. рублей.

На постоянной основе проводится адресная работа с организациями Свердловской области по фактам наличия предпосылок к дестабилизации производственно-финансового состояния. Результаты деятельности организаций рассматриваются на заседаниях отраслевых межведомственных

комиссий и комиссий по вопросам расширения налоговой базы, проводимых Министерством агропромышленного комплекса Свердловской области, Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области, Министерством промышленности и науки Свердловской области, Министерством транспорта и дорожного хозяйства Свердловской области и Министерством энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Свердловской области.

Так, Министерством агропромышленного комплекса Свердловской области в I полугодии 2018 года проведено 2 заседания межведомственной территориальной комиссией по финансовому оздоровлению сельскохозяйственных товаропроизводителей Свердловской области, на которых рассмотрены вопросы о предоставлении реструктуризации долгов ООО «Агрофирма ЛЭКС» и выполнении условий предоставленной реструктуризации долгов ООО «БелАн». Были приняты решения о расторжении соглашений о реструктуризации долгов с 7 участниками программы финансового оздоровления в связи с полной уплатой сельскохозяйственными товаропроизводителями всей суммы реструктуризированной задолженности.

В целях увеличения к 2018 году инвестиционной и инновационной активности, производительности труда, коэффициента обновления основных фондов в рамках государственной программой Свердловской области «Повышение инвестиционной привлекательности Свердловской области до 2024 года» (далее – Государственная программа) в I полугодии 2018 года фактический объем финансирования составил 1 493,5 млн. рублей или 50,1 % к запланированному уровню:

1) «Количество субъектов малого и среднего предпринимательства, получивших государственную поддержку», при плановом значении 100 единиц, фактическое значение 271 (выполнение в 2,7 раза);

2) «Количество созданных профилей для поиска деловых, технологических, научных партнеров в странах – членах европейской сети поддержки предпринимательства (ENN)», при плановом значении 20 единиц, фактическое значение 61 единица (выполнение 305 %). По запросам субъектов МСП созданы профили по нескольким видам продукции для разных европейских контрагентов;

3) «Количество проектов субъектов малого и среднего предпринимательства, получивших финансовую и нефинансовую поддержку», при плановом значении 25 единиц, фактическое значение 38 единиц (выполнение 152 %);

4) «Объем привлеченных инвестиций резидентов особой экономической зоны «Титановая долина» (нарастающим итогом)», при плановом значении 5,6 млрд. рублей, фактическое значение 6,1 млрд. рублей (выполнение 108,9 %);

5) «Объем привлеченных инвестиций резидентов индустриальных парков с государственным участием (нарастающим итогом)», при плановом

значении 1,3 млрд. рублей, фактическое значение 1,32 млрд. рублей (выполнение 101,5 %);

б) «Объем привлеченных инвестиций в территории опережающего социально-экономического развития (нарастающим итогом) до 2030 года», при плановом значении 0,4 млрд. рублей, фактическое значение 0,673 млрд. рублей (выполнение 168,3 %);

7) «Количество крупных выставочно-ярмарочных и конгрессных мероприятий, проводимых ежегодно в Свердловской области (площадь не менее 2 тыс. кв. метров)», при плановом значении 6 единиц, фактическое выполнение 9 или 150%. По итогам утверждения Перечня выставочно-ярмарочных и конгрессных мероприятий, проводимых при участии и поддержке Правительства Свердловской области (от 30.03.2018 № 202-ПП) произошло увеличение количества мероприятий с заявленной площадью свыше 2 тыс. кв. метров;

8) «Объем платных услуг коллективных средств размещения», при плановом значении 3,8 млрд. рублей, фактическое значение 9,7 млрд. рублей (выполнение в 2,6 раза). Превышение показателя связано с проведением Чемпионата мира по Футболу, количество прибывших в КСР увеличилось в несколько раз по сравнению с аналогичными периодами прошлых лет.

Кроме того, в настоящее время в активной инвестиционной фазе находится реализация проектов ООО «Богословский кабельный завод» и ООО «ЛесКом Развитие», планирующих подключение к инфраструктуре площадки. Общий объем планируемых инвестиций – не менее 11,8 млрд. рублей, объем осуществленных инвестиций – 1,15 млрд. рублей.

Также, на реализацию мероприятия «Развитие системы поддержки малого и среднего предпринимательства на территории муниципальных образований, расположенных в Свердловской области» в рамках подпрограммы 2 «Импульс для предпринимательства» государственной программой в областном бюджете предусмотрено 76 487,9 тыс. рублей, из федерального бюджета привлечено 4 699,0 тыс. рублей.

В соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 29.03.2018 № 177-ПП утверждено распределение субсидий из областного бюджета местным бюджетам, на территориях муниципальных образований Свердловской области, заключены соглашения с 51 муниципальным образованием и перечислены субсидии из областного бюджета в размере 61 707,82 тыс. рублей на обеспечение деятельности организаций инфраструктуры поддержки предпринимательства.

Кроме того, в 2018 году в целях популяризации предпринимательской деятельности и повышения квалификации персонала разработаны новые проекты:

– «Коротко о главном» – это семинары по 1,5-2 часа на самые злободневные темы (интернет-продвижение, бухгалтерские вопросы, семинары для отдельных сфер деятельности – салонов красоты, торговых предприятий, сферы услуг);

– «Консалтинговые дни» – в Фонде размещаются консультанты по какой-то конкретной теме, и бизнес на одной площадке может получить квалифицированные ответы на свои актуальные вопросы.

За первое полугодие 2018 года обучено 1326 субъектов малого и среднего предпринимательства и их представителей.

В I полугодии 2018 года на финансирование мероприятий государственной программы «Развитие агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области до 2024 года» из бюджета направлены средства в сумме 1 784 526,01 тыс. рублей (35,6 % к плану или 113,2 % к аналогичному периоду 2017), в том числе из федерального бюджета – 387 990,364 тыс. рублей, областного бюджета – 1 396 535,65 тыс. рублей. Из них направлены на оказание мер государственной поддержки юридическим и физическим лицам, осуществляющим производство сельскохозяйственной продукции, в сумме 1 575 472,386 тыс. рублей (35,0 % к плану и 125,4 % к соответствующему периоду 2017), в том числе из областного бюджета – 1 225 410,298 тыс. рублей, федерального бюджета – 350 062,088 тыс. рублей.

На предприятиях торговли в I полугодии 2018 года создано:

- 1660 новых высокопроизводительных рабочих мест;
- на предприятиях общественного питания, бытовых услуг и средств размещения – 910 мест.

В I полугодии 2018 года количество вновь созданных и высокопроизводительных (модернизированных) рабочих мест на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности составило 221 единиц.

За I полугодие 2018 года на территории Свердловской области создано:

- в сфере общественного питания 435 новых рабочих мест, в том числе высокопроизводительных рабочих мест – 221 и модернизированных рабочих мест – 160;
- в сфере бытовых услуг 594 новых рабочих мест, в том числе высокопроизводительных рабочих мест – 320 и модернизированных рабочих мест – 209.

В рамках раздела Соглашения «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения» реализуются мероприятия по снижению доли численности населения (в том числе трудоспособного) с доходами ниже величины прожиточного минимума к уровню предыдущего года.

В ежемесячном режиме проводится мониторинг уровня среднемесячной заработной платы в Свердловской области. В январе-мае 2018 года среднемесячная заработная плата одного работника по полному кругу организаций Свердловской области, по данным Свердловскстата, составила 36 024,7 рубля (110,6% к январю-маю 2017 года). Заработная плата работников крупных и средних организаций Свердловской области в указанном периоде составила 40 892,6 рубля.

Высокий уровень оплаты труда в организациях, осуществляющих деятельность в области информации и связи (превышение среднеобластного значения на 38%), по производству компьютеров, электронных и оптических изделий (на 33%), в металлургическом производстве (на 31%).

За ними следуют организации по обеспечению электрической энергией, газом и паром (превышение среднеобластного значения на 24%), производству готовых металлических изделий (на 23%), транспортировке и хранению (на 16%) и ряд других.

В числе лидеров по темпам роста заработной платы в Свердловской области находятся строительные организации (119,3% к уровню января-мая 2017 года), организации здравоохранения и предоставления социальных услуг (117,8%), гостиницы и рестораны (115,9%), оптовая и розничная торговля (114,5%), производство готовых металлических изделий (113,8%), транспортировка и хранение (111,2%) и др.

Положительная динамика заработной платы отмечается в «бюджетных» отраслях. Это обеспечивается в ходе выполнения Правительством Свердловской области социальных обязательств, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

По данным оперативного мониторинга повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетного сектора экономики за I полугодие 2018 года среднемесячная заработная плата составила:

- педагогические работники образовательных учреждений общего образования – 42 112 рублей;
- педагогические работники дошкольных образовательных учреждений – 32 475 рублей;
- преподаватели и мастера производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования – 42 258 рублей;
- преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования – 65 371 рубль;
- научные сотрудники – 67 817 рублей;
- врачи – 66 661 рубль;
- средний медицинский (фармацевтический) персонал – 33 607 рублей;
- младший медицинский (фармацевтический) персонал – 32 240 рублей;
- социальные работники – 32 340 рублей;
- работники учреждений культуры – 34 479 рублей.

Вопрос просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам организаций, расположенных на территории Свердловской области, находится на особом контроле Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области.

Во исполнение распоряжения Правительства Свердловской области от 07.11.2012 № 2186-РП «О системе мониторинга ситуации с выплатой заработной платы в организациях, расположенных на территории

Свердловской области» (далее – распоряжение Правительства Свердловской области от 07.11.2012 № 2186-ПП) проводится системный мониторинг ситуации с просроченной задолженностью по выплате заработной платы работникам организаций, расположенных на территории Свердловской области.

По состоянию на 01.07.2018 по данным Государственной инспекции труда в Свердловской области, в рамках проверочных мероприятий, по поступившим обращениям граждан, задолженность по выплате заработной плате имеется в 47 организациях на общую сумму 216,046 млн. рублей перед 4206 работниками, в том числе:

- финансово-несостоятельные – 18 организаций с общей суммой задолженности по выплате заработной платы 132,672 млн. рублей перед 1900 работниками;

- экономически активные – 20 организаций с общей суммой задолженности по выплате заработной платы 48,671 млн. рублей перед 1482 работниками;

- организации, которые деятельность не ведут, либо не представляют информацию – 9 организаций с общей суммой задолженности по выплате заработной платы 34,702 млн. рублей перед 824 работниками.

По данным Государственной инспекции труда в Свердловской области за июнь 2018 года погашена задолженность по выплате заработной платы на общую сумму 44,352 млн. рублей.

В соответствии с распоряжением Правительства Свердловской области от 07.11.2012 № 2186-ПП действует Координационный совет по вопросам оплаты труда и легализации трудовых отношений (далее – Координационный совет), а также межведомственные отраслевые и муниципальные комиссии.

Заседания Координационного совета проводятся не реже одного раза в квартал. На заседаниях Координационного совета заслушиваются руководители организаций, имеющих задолженность по выплате заработной платы, принимаются решения, направленные на снижение задолженности. В январе – июне 2018 года проведено 2 заседания, на которых рассмотрена ситуация, связанная с невыплатой заработной платы в трех организациях: ООО «Бетам» (ИНН 6629027304, муниципальное образование Новоуральский городской округ) и ООО «Уральский моторный завод» (ИНН 6673184835, муниципальное образование «город Екатеринбург») и ООО «УЦСХ» (ИНН 6625055484, муниципальное образование «город Екатеринбург»).

Исполнительными органами государственной власти Свердловской области в постоянном режиме проводится работа по мониторингу ситуации с задолженностью по выплате заработной платы в организациях, расположенных на территории Свердловской области. По мере необходимости организации, имеющие задолженность по выплате заработной платы, рассматриваются на межведомственных комиссиях по вопросам расширения налоговой базы по видам экономической деятельности. В январе – июне 2018 года проведено 14 заседаний отраслевых

межведомственных комиссий по вопросам расширения налоговой базы по видам экономической деятельности, на которых рассмотрена деятельность 31 организации.

Вопросы просроченной задолженности по выплате заработной платы и легализации трудовых отношений граждан, привлекаемых к трудовой деятельности на территории Свердловской области, рассматриваются также на межведомственных комиссиях по вопросам укрепления финансовой самостоятельности местных бюджетов, действующих в каждом муниципальном образовании, расположенном на территории Свердловской области.

В рамках раздела Соглашения «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» реализуются мероприятия государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП (далее – государственная программа).

В рамках реализации государственной программы в I полугодии 2018 года оказаны (выполнены) следующие государственные услуги (работы):

содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников – трудоустроено 48 807 человек (49,5 процента от планового показателя на 2018 год), в том числе 1257 граждан, относящиеся к категории инвалидов (56,1 процента от планового показателя на 2018 год);

информирование о положении на рынке труда – получили информацию 146 560 граждан и 7610 работодателей (96,4 процента от планового показателя на 2018 год);

организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест – проведено 359 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест (71,1 процента от планового показателя на 2018 год);

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан – 4510 человек (57,8 процента от планового показателя на 2018 год);

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – 613 женщин (74,0 процента от планового показателя на 2018 год);

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, которым назначена страховая пенсия по старости, – 114 человек (100,0 процента от планового показателя на 2018 год);

профессиональная ориентация – 45 396 человек (61,7 процента от планового показателя на 2018 год);

психологическая поддержка безработных граждан – 4090 человек (62,9 процента от планового показателя на 2018 год);

социальная адаптация безработных граждан на рынке труда – 4350 человек (66,9 процента от планового показателя на 2018 год);

организация проведения оплачиваемых общественных работ – 4217 граждан (57,3 процента от планового показателя на 2018 год);

организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, – 614 человек (50,5 процента от планового показателя на 2018 год);

организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые, – 22 человека (26,2 процента от планового показателя на 2018 год);

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время – 10 636 человек (69,6 процента от планового показателя на 2018 год);

содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости – 146 человек (44,9 процента от планового показателя на 2018 год).

В рамках реализации мероприятия государственной программы по социальной поддержке безработных граждан в I полугодии 2018 года:

численность безработных граждан, получающих пособие по безработице (в среднегодовом исчислении), составила 20 338 человек (140,6 процента от планового показателя на 2018 год);

численность граждан, которым назначена стипендия в период прохождения профессионального обучения, – 4 506 человек (57,8 процента от планового показателя на 2018 год).

Средства, предусмотренные на реализацию государственной программы, в I полугодии 2018 года использованы в объеме 845 561,7 тыс. рублей.

В I полугодии 2018 года заявили об увольнении 3345 работников 54 организаций. Уволено 2536 человек (75,8 процента от заявленных на увольнение). Трудоустроено до обращения в органы службы занятости 1229 человек (48,5 процента от численности уволенных граждан). В органы службы занятости обратился 361 человек (14,2 процента от уволенных). Трудоустроено 57 человек (15,8 процента от обратившихся). Признано безработными 188 человек (52,1 процента от обратившихся).

В случае необходимости при главах муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, создаются антикризисные комиссии по стабилизации социально-экономического положения.

Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости, составил 68,9 процента (107,0 процента от планового показателя на 2018 год).

Разработан прогноз баланса трудовых ресурсов на 2017-2023 годы и прогноз потребности экономики Свердловской области в подготовке кадров в разрезе профессий, специальностей и направлений подготовки среднего профессионального образования по муниципальным образованиям, расположенным на территории Свердловской области, на 2017-2023 годы, одобрены на Координационном Совете Правительства Свердловской области по кадровому обеспечению экономики Свердловской области и направлены в Министерство образования и науки Российской Федерации предложения по установлению контрольных цифр приема по направлениям подготовки и специальностям для обучения по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2018/2019 учебный год.

В рамках раздела Соглашения «Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность» деятельность исполнительных органов государственной власти Свердловской области направлена на последовательную реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда. Важная роль отводится проведению специальной оценки условий труда, созданию безопасных условий труда на основе технического перевооружения, повышению грамотности руководителей и специалистов в вопросах охраны труда, укомплектованию специалистами и технической оснащенности служб охраны труда предприятий.

В соответствии с подпрограммой 6 государственной Программы «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года, утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП (далее – подпрограмма 6), реализуются мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организациях Свердловской области по следующим направлениям: обеспечение оценки условий труда работников и получения работниками объективной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах; реализация превентивных мер, направленных на улучшение условий труда работников, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; координация обеспечения непрерывной подготовки работников по охране труда на основе современных технологий обучения; совершенствование нормативно-правовой базы Свердловской области в сфере охраны труда; информационное обеспечение и пропаганда охраны труда. Все мероприятия подпрограммы 6, запланированные на I полугодие 2018 года, выполнены.

В I полугодии 2018 Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области (далее – Департамент) подготовлен доклад «О состоянии условий и охраны труда в организациях Свердловской области в 2017 году».

В целях повышения мотивации работодателей в создании безопасных условий труда ежегодно проводится конкурс по культуре производства и охране труда среди организаций Свердловской области. В I полугодии 2018

года Департаментом организован и проведен конкурс по культуре производства и охране труда среди организаций, расположенных на территории Свердловской области (далее – конкурс). 11.05.2018 подведены итоги конкурса. В конкурсе приняли участие 159 организаций различных организационно-правовых форм собственности.

В Свердловской области действует система периодического обучения и проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организаций Свердловской области на базе специализированных обучающих организаций.

Ведется работа по проведению специальной оценки условий труда, как основы идентификации, оценки и минимизации опасностей и рисков, связанных с условиями труда. В целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда и обеспечения государственной защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда, проводится государственная экспертиза условий труда, по результатам которой за 6 месяцев 2018 года выдано 48 экспертных заключений.

В целях обеспечения взаимодействия исполнительных органов государственной власти Свердловской области с объединениями работодателей, профессиональными союзами и их объединениями и координации их деятельности в сфере охраны труда в Свердловской области осуществляется деятельность Правительственной комиссии Свердловской области по вопросам охраны труда (далее – комиссия). За I полугодие 2018 года проведено 2 заседания комиссии. На заседаниях комиссии заслушивается информация об условиях труда производственном травматизме в Свердловской области, принимаются решения, содержащие конкретные мероприятия.

Проводится оперативный мониторинг состояния производственного травматизма с тяжелыми последствиями в организациях Свердловской области, результаты которого используются для принятия оперативных управленческих решений и периодически размещаются на сайте Департамента.

Ведется прием извещений организаций о пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, участие в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. При получении официального сообщения о несчастном случае на производстве с тяжелыми последствиями направляется представитель Департамента или Государственного казенного учреждения службы занятости населения Свердловской области (далее – ГКУ СЗН) в состав комиссии, образуемой для расследования несчастного случая на производстве, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом. В I полугодии 2018 года представителями Департамента по труду и занятости населения Свердловской области и ГКУ СЗН принято участие в расследовании 183 несчастных случаев на производстве.

В рамках раздела Соглашения «Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы» реализуются мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работающих, оказание медицинской помощи населению, предупреждение и борьбу с социально значимыми заболеваниями на территории Свердловской области, в том числе:

иммунизация населения Свердловской области проводится в рамках Национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям, а также в рамках исполнения соответствующих нормативных правовых актов Свердловской области. В I полугодии 2018 года осуществлялась вакцинация населения против коклюша, дифтерии, столбняка, полиомиелита, кори, эпидемического паротита, краснухи, брюшного тифа, туберкулеза, вирусного гепатита В, гепатита А, туляремии, бруцеллеза, сибирской язвы, клещевого энцефалита, лептоспироза, менингококковой инфекции, гемофильной инфекции, ветряной оспы, пневмококковой инфекции, бешенства, вируса папилломы человека и ротавирусной инфекции.

В учреждениях здравоохранения Свердловской области работают 25 Центров здоровья: 19 – для взрослого населения и 6 – для детей.

За I полугодие 2018 года в 25 Центрах здоровья Свердловской области проведено 117 922 посещений.

У посетителей Центров здоровья выявляются факторы риска заболеваний, проводится их коррекция, составляется персональный план оздоровления.

С целью повышения гигиенического уровня знаний у населения Свердловской области проводится обучение различных целевых групп населения, включая родителей, беременных женщин, учащихся средних и высших заведений. Организованы школы для пациентов с гипертонией, сахарным диабетом, бронхиальной астмой.

В I полугодии 2018 года в учреждениях Свердловской области работало 816 Школ здоровья, число обученных лиц составило 75 532 человека. Одними из самых популярных являются Школы здоровья для пациентов с артериальной гипертонией, сахарным диабетом, бронхиальной астмой.

Продолжена реализация мероприятий государственной программы Свердловской области «Реализация основных направлений государственной политики в строительном комплексе Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 24.10.2013 № 1296-ПП. В рамках Подпрограммы «Стимулирование развития жилищного строительства» за счет предоставления социальные выплаты на приобретение жилья улучшили жилищные условия 34 многодетных семьи.

В рамках раздела Соглашения «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон соглашения» реализуются следующие мероприятия:

осуществляется организационно-методическое обеспечение деятельности Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия). Всего в I полугодии 2018 года подготовлено и проведено 2 заседания Комиссии (30.03.2018, 28.06.2018), на которых рассмотрены наиболее важные вопросы социальной направленности, затрагивающие интересы сторон Комиссии, в том числе:

«О возможности использования опыта субъектов РФ по обеспечения кадрами дошкольных образовательных учреждений»;

«Об утверждении плана-графика заседаний Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2018 год»;

«О выполнении рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в части обеспечения выплат стимулирующего характера (соблюдение принципов объективности, адекватности, предсказуемости, своевременности, прозрачности)»;

«Об обеспечении безопасных условий труда и профилактики производственного травматизма в реальном секторе экономики»;

«О проведении детской оздоровительной кампании в Свердловской области»;

«О задолженности по выплате заработной платы работникам предприятий, расположенных на территории Свердловской области»;

«О результатах контроля за соблюдением работодателями законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов».

Реализуются мероприятия, направленные на развитие механизмов социального партнерства: в ежеквартальном режиме, проводится мониторинг действующих соглашений всех уровней социального партнерства, устанавливающих общие условия труда, гарантии, компенсации, и льготы работникам; оказывается, методическая помощь сторонам социального партнерства по подготовке проектов соглашений и по порядку их подписания.

По состоянию на 01.07.2018 года в Свердловской области действует 97 соглашений, в том числе региональное 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 2018-2020 годы (дополнительное соглашение от 02 февраля 2018 года), 22 региональных отраслевых соглашений, 32 территориальных трехсторонних соглашений и 42 отраслевых соглашений, заключенных на уровне муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

В целях реализации нормативно-правовых актов Свердловской области о выделении в 2018 году субсидии из областного бюджета профсоюзным образовательным учреждениям на подготовку и повышение квалификации специалистов по вопросам социального партнерства постановлением

Правительства Свердловской области от 17.05.2018 № 315-ПП утвержден Порядок предоставления субсидий из областного бюджета некоммерческому частному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области» на возмещение части расходов на подготовку специалистов по вопросам социального партнерства в 2018 году. Государственной программой на указанные цели предусмотрены бюджетные ассигнования в объеме 975,0 тыс. рублей на 2018 год.

Работа, проводимая сторонами Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках заключения качественных по содержанию коллективных договоров, базирующихся на положениях областного трехстороннего соглашения, отраслевых соглашений, является лучшей защитой трудовых прав работников и направлена на сохранение социальной стабильности на территории Свердловской области.

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области

**Информация о выполнении Плана мероприятий
Свердловского областного объединения организаций профсоюзов
«Федерация профсоюзов Свердловской области» по областному
трехстороннему Соглашению между СООП «ФПСО», РОР «СОСП» и
Правительством Свердловской области на 2018-2020 годы,
за первое полугодие 2018 г.**

В соответствии с пунктом 1.7. Соглашения подготовлен План мероприятий Федерации профсоюзов Свердловской области на 2018-2020 годы по реализации Соглашения между СООП «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2018-2020 годы, согласно которому в течение первой половины 2018 года предусмотрено к реализации 56 мероприятий.

По состоянию на 1 января 2018 года 91,0% профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 94,7% членов профсоюза, имеют действующие коллективные договоры.

Основой для заключения коллективных договоров (КД) служат областное трехстороннее соглашение, отраслевые двух и трехсторонние соглашения, а также минимальные и вариативные стандарты профсоюзов.

Все коллективные договоры учитывают положения отраслевых и регионального соглашений.

Мероприятия по повышению эффективности производства в целях повышения производительности труда и роста заработной платы, повышения конкурентоспособности продукции находят свое отражение в коллективных договорах в разделах «Производственно-экономическая деятельность».

Мероприятия по вопросам промышленной политики, повышения эффективности производства, создания условий и стимулов для модернизации и сертификации производства, товаров и услуг, качественной деловой среды, формирования системы кадрового восполнения предприятий, создания новых рабочих мест, модернизацию существующих рабочих мест включены, например, в КД ОАО «Нижнетагильский металлургический комбинат», КД ОАО НПП «Старт», КД ОАО «Уральский завод РТИ», КД ОАО «СУАЛ» филиала «Уральский алюминиевый завод Сибирско-Уральской Алюминиевой компании», АО «Уралэлектромедь» и ряд др.

При разработке коллективных договоров предприятия включают мероприятия по росту производительности труда в соответствии с параметрами, установленными Стратегией развития Свердловской области до 2020 года.

Такие мероприятия находят свое отражение в коллективных договорах предприятий промышленности строительных материалов, машиностроительного комплекса, химической, оборонной, авиационной промышленности (КД ОАО УПП «Вектор», КД ОАО «Уральский

приборостроительный завод», КД ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», КД ОАО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод», КД ОАО «Завод керамических изделий» и др.).

Предусматриваются меры социальной защиты высвобождающихся работников, в т.ч., связанные с повышением профессиональной, территориальной мобильности работников.

Это коллективные договоры предприятий горно-металлургического и машиностроительного комплексов, лесных отраслей, авиационной промышленности, Всероссийского «Электропрофсоюза».

При подведении итогов трудового соревнования учитываются показатели роста объемов производства, отсутствие претензий по качеству продукции, высокий уровень производительности труда, отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины, организация и поддержание в порядке рабочих мест и оборудования (КД завода «Урализолятор», КД ОАО «Первоуральский новотрубный завод», КД ОАО «Высокогорский ГОК», КД АО «Уралэлектромедь», КД ОАО «Динур»).

В коллективных договорах и соглашениях профсоюзы добиваются установления минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

Это, в основном, предприятия машиностроения, горно-металлургического комплекса, строительства и промышленности строительных материалов, жилищно-коммунального хозяйства, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, авиационной промышленности и др.

Департаментом социально-трудовых отношений ФПСО ежемесячно проводится анализ изменения заработной платы по видам экономической деятельности и доводится до сведения областных комитетов профсоюзов.

Положения по индексации заработной платы предусматривают 70% коллективных договоров.

Это предприятия горно-металлургического комплекса, оборонной, химической, машиностроительной промышленности, строительного комплекса (КД ОАО «Высокогорский обогатительный комбинат», КД ОАО СУБР, КД ООО «Юбилейное», КД ООО «Цемтранс» и др.).

Выплату заработной платы 2 раза в месяц, как предусматривает ТК РФ, производят более 90% предприятий.

Однако только около 28% предприятий содержат в коллективных договорах пункт: в случае задержки выплаты заработной платы производить начисление и выплату денежной компенсации согласно ст.236 ТК РФ.

Долю оплаты труда по тарифным ставкам не менее 60%, как это рекомендует областное трехстороннее соглашение, предусматривают все предприятия горно-металлургического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, машиностроительного комплекса, 80% предприятий АПК, предприятия всероссийского «Электропрофсоюза».

Ряд предприятий используют межотраслевую тарифную сетку при заключении КД, ссылаясь на приложение № 1 к областному трехстороннему соглашению.

Около 58 % коллективных договоров включают в качестве приложений положения по оплате труда с указанием тарифной сетки, положений о премировании, выплате разного рода вознаграждений, стимулирующих выплат за высокое профессиональное мастерство, за высокую квалификацию, за интенсивность труда, за классность, за совмещение профессий и т.п. (КД ОАО «Урализолятор», КД ОАО «Каменск-Уральский литейный завод», ОАО «Нижнетагильский металлургический комбинат», АО «Уральский турбинный завод», ООО «ВИЗ-Сталь», ОАО «Каменск-Уральский завод по обработке цветных металлов» и ряд других).

При разработке и согласовании отраслевых соглашений, коллективных договоров стороны включают в них критерии определения соотношений в оплате труда различных категорий работников и руководителей (предприятия потребительской кооперации, химической промышленности).

В случаях массовой безработицы информируют социальных партнеров и Департамент по труду и занятости населения Свердловской области для принятия экстренных мер.

Закрепляют в КД и соглашениях всех уровней критерии массового высвобождения трудящихся и меры по предотвращению увольнений.

В качестве меры по сохранению занятости работающих в КД ОАО «Уральский АГОК» записано о выплате единовременного поощрения выпускникам технических специальностей дневного отделения учебных заведений, отработавших 6 месяцев и заключивших договор с Обществом не менее чем на 3 года в размере 30 тыс. руб. – выпускникам высшего профессионального образования и 10 тыс. руб. – выпускникам среднего профессионального образования.

В КД АО УПП «Вектор» предусматривается выделение беспроцентной ссуды до 500 тыс. руб. работникам, проработавшим на предприятии не менее 3 лет с заключением договора о работе на предприятии не менее 10 лет.

Предусматривают в КД меры социальной поддержки высвобождаемым работникам: сохраняют за высвобождаемыми работниками льготы, прописанные в действующих коллективных договорах: право пользования дошкольными учреждениями, оздоровительными лагерями, заводским общежитием с оплатой, установленной для работников предприятия, услугами МСЧ: КД ОАО Качканарского горно-обогатительного комбината «Ванадий», КД ОАО «Святогор», КД ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ФГУП «Октябрь», ОАО «Уральский приборостроительный завод», ФГУП «Хим.завод «Планта», ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод», ОАО «Первоуральский динасовый завод» и др.

В отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу предусматриваются мероприятия по организации профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников, опережающему

переобучению работников до наступления сроков расторжения трудовых договоров.

Много внимания предприятия совместно с профкомами уделяют развитию молодежной политики.

60% коллективных договоров содержат разделы по работе с молодежью, определены направления работы в области молодежной политики и источники финансирования и суммы средств на проведение запланированных мероприятий.

Для реализации мероприятий молодежной политики на АО «НПК «Уралвагонзавод» разрабатывается комплексная Программа по работе с молодежью, в которой предусматривается создание условий для повышения профессионального мастерства, реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

Работникам, входящим в состав выборных органов молодежной организации Общества, предоставляется не менее 4- часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

В целях скорейшей адаптации молодых работников в организациях развита система наставничества, за молодыми работниками закрепляют опытных наставников, которым выплачивают надбавку в размере до 15% тарифной ставки, оклада.

Особое внимание оказывается ветеранам труда, для них устанавливаются в коллективных договорах специальные льготы и гарантии:

В КД ОАО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» записано, что ветеранам комбината выплачивается квартальная дополнительная негосударственная пенсия через НПФ солидарного счета при условии заключения работником договора с НПФ «Металлург».

Кроме того, ветеранам, неработающим пенсионерам выплачивается денежная компенсация стоимости лекарственных препаратов и платного лечения в медицинских учреждениях, не более 1 тысячи рублей в календарном году.

В КД ОАО «Уралтрубпром» предоставляется льгота работникам, ушедшим на пенсию с предприятия, в виде предоставления курсовок в санаторий «Соколиный камень» через Совет ветеранов предприятия.

Большинство предприятий (85%) оговаривают материальную помощь на погребение, на оплату ритуальных услуг.

Почти треть предприятий оказывает работникам материальную помощь при уходе в отпуск, размер которой колеблется от тарифа присвоенного разряда (оклада) до фиксированной суммы.

Широко практикуется положение о выплате денежного вознаграждения к юбилейным датам, к профессиональным праздникам.

Более 80% предприятий берут на себя обязательства и оказывают материальную поддержку малоимущим, многодетным и молодым семьям и при рождении ребенка.

Важным направлением деятельности профсоюзов является охрана труда.

Основу системы профсоюзного контроля охраны труда составляют техническая инспекция труда и уполномоченные по охране труда профсоюзов. 25 штатных технических инспекторов труда профсоюзов и порядка 13000 уполномоченных по охране труда представляют профсоюзные комитеты в подразделениях организаций области, многие из них активно осуществляют постоянный контроль за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

Сохранилась практика проведения мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда с проведением совещаний, семинаров и круглых столов с участием профактива органов государственной власти, надзора и контроля, науки и специалистов по охране труда организаций.

В рамках данных мероприятий выпускаются тематические плакаты, проводится анкетирование работников по актуальным темам. Целью анкетного опроса 2017 года являлась выявление степени осведомленности и вовлеченности работников в процесс формирования и функционирования системы управления охраной труда. Анкетированием было охвачено более 2403 работника. Результаты анкетирования размещены на сайте Федерации профсоюзов Свердловской области.

В отчетном периоде сохранилась практика проведения совместных с областной прокуратурой проверок соблюдения законодательства об охране труда в муниципальных и бюджетных организациях, расположенных на территории муниципальных образований. Проверки проведены в Серовском ГО, ГО Краснотурьинск, Красноуфимском ГО, ГО Карпинск, Ивдельском ГО; Горноуральский ГО, Артемовском ГО, Слободо-Туринском ГО, Ленинском районе г. Екатеринбурга.

Продолжалась работа профсоюзов Свердловской области по минимизации негативных социальных последствий от внедрения закона «О специальной оценке условий труда».

По обращениям профсоюзных организаций медучреждений были проведены проверки проведения специальной оценки условий труда и предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и(или) опасных условиях труда в 10 медучреждениях Свердловской области.

В ходе проверок выявлены нарушения в проведении специальной оценки условий труда и предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. По результатам проверок внесено представление Министру здравоохранения Свердловской области Трофимову М.И. на устранение нарушений законодательства по охране труда, более 300 медицинским работникам восстановлены гарантии и компенсации.

Технической инспекцией труда ФПСО проведен анализ предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в результате которого подтверждается тенденция ощутимого сокращения социальных гарантий работникам.

Федерацией профсоюзов в 2017 году проводилась большая работа по организации и обеспечению летнего отдыха и оздоровления детей и подростков.

В работе областной межведомственной оздоровительной комиссии и в комиссиях большинства муниципальных образований принимали участие представители профсоюзов, представители работодателей, балансодержатели лагерей.

В рамках социального партнерства профорганизации инициировали включение в коллективные договоры и соглашения обязательства работодателей по частичному финансированию оздоровления детей работников, сохранению и развитию материальной базы ведомственных оздоровительных лагерей.

В ряде муниципальных образований и городских округов (Кировградский ГО, ГО Первоуральск, ГО Красноуральск и др.) по предложению профсоюзов и областной межведомственной комиссии устанавливаются квоты на путевки в загородные и санаторные лагеря для предприятий и организаций.

Путевки в пределах квот распределяются и выдаются работникам профкомов или комиссиям по социальному страхованию предприятий. Данная система имеет ряд положительных моментов, таких как экономия времени и удобна как для родителей, так и для работодателей.

Многие предприятия в рамках реализации коллективных договоров и социальных программ оздоравливали детей в санаториях-профилакториях в сменах «Мать и дитя» (АО НПК «Уралвагонзавод», ОАО «Уральский АГОК»), открывали и финансировали за счет собственных средств работу лагерей труда и отдыха с дневным пребыванием детей (ООО «Газпромтрансгаз Екатеринбург», ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ЗАО «Невьянский цементник»). Предприятия и профкомы дотировали часть родительской платы за путевки, получаемые родителями по линии органов образования, оказывали материальную помощь в оплате проезда.

При этом на некоторых предприятиях полномочия по организации оздоровления детей и заключению договоров делегируются профсоюзам (ЗАО «Невьянский цементник», ОАО «Сухоложскцемент» и др.).

Более чем в 50 загородных ведомственных, частных, а также в муниципальных лагерях и во многих лагерях с дневным пребыванием в 2017г. проводились тематические смены и акции «Профсоюз».

Это уже стало составной частью и отличительной особенностью проведения оздоровительной кампании в Свердловской области, и этот опыт внедряется в других субъектах РФ.

Летом 2017 года по инициативе и при поддержке ФПСО акции «Профсоюз» проводились в каждой смене в крупнейшей детской здравнице Анапы «Жемчужина России».

Федерация профсоюзов Свердловской области, ряд профсоюзных организаций оказывали организационную и финансовую помощь в отправке детей в Анапу на поездах «Здоровье» - три эшелона по 500 детей в каждом.

На эти цели из средств профсоюзов израсходовано около 90 тыс. рублей (приобретение канцтоваров, настольных игр, профсоюзных уголков - плакатов, информационных материалов о профсоюзах, призов и т.д.).

На оказание помощи лагерям и профорганизациям в проведении смен «Профсоюз», поощрение организаторов смен и руководителей лагерей по итогам областного конкурса ФПСО выделено в 2017 г. около 240 тыс. руб.

Благодаря совместной деятельности социальных партнеров удается не допускать во многих коллективах и в целом по области резкого снижения численности оздоровленных детей работающих граждан в загородных и санаторных лагерях.

Профорганизациями проводилась большая организационная и разъяснительная работа по проведению диспансеризации и периодических медосмотров работающих, пропаганде и формированию здорового образа жизни.

В рамках соглашения об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Свердловской области, Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области проводилась работа по внедрению на промышленных предприятиях, в организациях и учреждениях Свердловской области профилактической программы по ВИЧ/СПИД в сфере труда.

Департамент
социально-трудовых
отношений ФПСО

Федерация профсоюзов Свердловской области

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.03.2018

№ 17-3

г. Екатеринбург

Об итогах работы членских организаций
по заключению коллективных договоров и
соглашений в 2017 году

Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области отмечает, что по данным членских организаций ФПСО на 31 декабря 2017 года 91% профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 94,7% членов профсоюзов, имеют действующие коллективные договоры.

В областных профсоюзных организациях промышленности, работников авиационной, радиоэлектронной, химической отраслей промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, Свердловской железной дороги, связи каждая первичная профсоюзная организация заключила коллективный договор.

Основными причинами отсутствия коллективных договоров являются: малочисленность организаций, реорганизация и реформирование учреждений и организаций бюджетного сектора, пассивность профсоюзных комитетов и профсоюзных лидеров на местах.

Наиболее успешно работа по заключению коллективных договоров на предприятиях и в организациях внебюджетного сектора экономики проводится обкомами: горно-металлургического профсоюза, агропромышленного комплекса, радиоэлектронной, авиационной и химической отраслей промышленности, обкома промышленности, всероссийского Электропрофсоюза, обкома связи.

Положительная динамика по заключению коллективных договоров отмечается в организациях бюджетной сферы, а именно: охват коллективными договорами членов профсоюза составляет 99,6% в организациях народного образования и науки, в здравоохранении – 97%, 95,6% в отрасли культуры.

Для реализации решений IX съезда ФНПР «Эффективное социальное партнерство – ключ к социальной справедливости» и Основных направлений деятельности ФПСО в сфере практической деятельности профсоюзов по защите социально-экономических интересов работников, президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отчет о колдоговорной кампании в Федерации профсоюзов Свердловской области за 2017 год по форме КДК-3 - утвердить (приложение № 1).

2. Информацию о практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений принять к сведению (приложение № 2).

3. Президиуму Федерации:

на своих заседаниях рассматривать итоги мониторинга содержания коллективных договоров и по результатам рассмотрения принимать соответствующие рекомендации членским организациям ФПСО.

4. Членским организациям:

4.1. Организовать обучение профсоюзного актива организаций, у которых заканчивается срок действия коллективного договора.

4.2. Организовать анализ содержания заключенных коллективных договоров на основе «Карты оценки социальной направленности коллективного договора», результаты анализа направлять в департамент социально-трудовых отношений ФПСО.

4.3. Предоставить в Федерацию профсоюзов для анализа содержания и разработки рекомендаций вновь заключаемые коллективные договоры организаций внебюджетной сферы.

Срок: май 2018 года.

4.4. Подготовить и направить в Федерацию профсоюзов списки профсоюзных организаций, у которых заканчивается срок действия коллективных договоров в IV квартале 2018 года или в I квартале 2019 года.

Срок: август 2018 года.

4.5. Осуществлять экспертизу проектов вновь заключаемых коллективных договоров в целях повышения их качественного содержания, соответствия законодательству, Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов.

4.6. Совместно с редакцией газеты «Вестник профсоюзов» (Сгибнева А.Т.) организовать информирование членов профсоюзов о требованиях профсоюзов, ходе переговоров и достигнутых результатах по заключению коллективных договоров и соглашений, а также доводить до сведения профсоюзного актива положительную практику проведения колдоговорной кампании.

5. Департаменту социально-трудовых отношений ФПСО:

5.1. Разработать методический материал и выпустить «Досье профсоюзного активиста» по подготовке проектов коллективных договоров, обоснованию требований профсоюзов и тактике проведения переговоров с работодателями.

Срок: октябрь 2018 года

5.2. Организовать проведение семинаров для обучения председателей профкомов и профсоюзного актива организаций, готовящихся к проведению переговоров и заключению коллективных договоров (в соответствии со списками, предоставленными областными и территориальными комитетами профсоюза).

5.3. Вести мониторинг содержания коллективных договоров, заключаемых в бюджетных и во внебюджетных организациях на предмет качества формулировок обязательств, соответствия их законодательству,

Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов с доведением полученных результатов до членских организаций ФПСО.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Федерации профсоюзов области Киселева А.М.

Председатель Федерации профсоюзов

А.Л. Ветлужских

ОТЧЁТ

об итогах коллективно-договорной кампании в территориальном объединении организаций профсоюзов Федерации профсоюзов Свердловской области за 2017 год

Раздел I

	№ строки	Всего	в том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности	
			государственная/ муниципальная	негосударственная
1	2	3	4	5
Количество первичных профсоюзных организаций	01	3762	3257	505
• в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	01.1	20	-	20
Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров)	02	336	266	70
• в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	02.1	14	-	14
Количество колдоговоров, всего: (сумма строк 03.1, 03.2, 03.3) в том числе:	03	3426	2991	435
• колдоговоров, заключённых в отчётном году	03.1	864	762	102
• колдоговоров, заключённых в предыдущие годы	03.2	2326	2025	301
• колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продлённых на новый срок в отчётном году	03.3	236	204	32
Количество колдоговоров, прошедших уведомительную регистрацию	04	3263	2832	431
Количество колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	05	692	268	424
Количество колдоговоров, в которых установлена индексация заработной платы в организации	06	413	162	251

Раздел II

	№ строки	Всего
Количество соглашений, всего (сумма строк 07.1 – 07.5) из них:	07	106
• региональных трёхсторонних	07.1	1
• территориальных двух/трёхсторонних	07.2	35
• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	07.3	22
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	07.4	47
• о региональной минимальной заработной плате	07.5	1
Наличие иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	08	8
Количество организаций, в которых действует соглашение о минимальной заработной плате	09	3736
Численность работников организаций, в которых действуют организации профсоюза, всего: в том числе на которых распространяется действие:	10	624354
• колдоговоров	10.1	596882
• региональных трёхсторонних соглашений	10.2	612300
• территориальных двух/трёхсторонних соглашений	10.3	594678
• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	10.4	357119
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	10.5	354215
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	10.6	615381
Численность работающих членов профсоюза, всего: в том числе на которых распространяется действие:	11	421780
• колдоговоров	11.1	419305
• региональных трёхсторонних соглашений	11.2	421780
• территориальных двух/трёхсторонних соглашений	11.3	316715
• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	11.4	302204
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	11.5	296674
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	11.6	416715

Руководитель территориального объединения организаций профсоюзов

Председатель Федерации профсоюзов
Свердловской области

А.Л.Ветлужских

подпись

«27» февраля 2018 года

Н.Н. Ильина
8-343-371-22-66

**ИНФОРМАЦИЯ
о наличии действующих коллективных договоров
и соглашений на 31 декабря 2017 года**

№ №	Обкомы профсоюзов	Наличие		Число органи- заций	Численность работников, охваченных колдоговорами, всего, в т.ч. членов профсоюза, чел.	% охвата колдоговорами	
		кол- дого- воров	согла- шений			по количеству организаций	по членам профсоюз а
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	терком профсоюза авиарботников	6	1	14	6056/2904	42,8	87,6
2.	горно-металлургического профсоюза	140	2	157	120286/85409	89,2	99,2
3.	дорпрофсоюз на Свердловской ж.д.	19	4	141	43608/42476	100,0	100,0
4.	трудящихся авиационной промышленности	6	1	6	23667/17620	100,0	100,0
5.	работников автотранспорта и дорожного хозяйства	20	2	21	10494/5796	95,2	99,2
6.	работников агро- промышленного комплекса РФ	168	15	176	26741/15766	95,4	100,0
7.	работников природно- ресурсного комплекса РФ	4	1	7	796/308	57,1	73,3
8.	работников госучреждений и общественного обслуживания РФ	224	24	272	36808/11427	82,4	66,5
9.	работников здравоохранения РФ	130	2	140	77726/26304	92,8	97,0
10.	работников культуры	318	36	367	14461/13823	86,6	95,6
11.	работников лесных отраслей РФ	18	3	21	4900/2058	85,7	98,6
12.	работников жизнеобеспечения	105	2	105	23072/16893	100,0	100,0
13.	работников народного образования и науки РФ	2127	54	2145	114976/71222	99,2	99,6
14.	работников промышленности	28	3	28	54115/27944	100,0	100,0
15.	работников потребкооперации и предпринимательства	9	1	13	1742/1426	69,2	86,1
16.	работников радиоэлектронной промышленности	6	2	6	9742/7061	100,0	100,0
17.	работников связи	7	1	26	10291/5190	26,9	100,0
18.	работников строительства и промстройматериалов РФ	44	2	50	16488/7601	88,0	97,7
19.	работников торговли, общественного питания	2	-	10	1619/404	20,0	94,5
20.	работников химических отраслей промышленности	8	2	9	4528/2807	88,9	100,0
21.	работников Всероссийского «Электропрофсоюза»	36	3	48	13529/12368	75,0	93,4

Нормы, предусмотренные Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» № 350-ФЗ от 03.10.2018 г.

№ п/п	Категория	Возраст	С учетом переходного периода
1.	Повышение пенсионного возраста не предусматривается (Информация с официального сайта Пенсионного фонда РФ)	1.	<p>Для граждан, работающих на рабочих местах с опасными и вредными условиями труда, в пользу которых работодатель осуществляет уплату страховых взносов по соответствующим тарифам, устанавливаемым в результате специальной оценки условий труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (мужчины и женщины); • в тяжелых условиях труда, в качестве рабочих локомотивных бригад и работников, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей в технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах (мужчины и женщины); • в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью (женщины); • в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах непосредственно на полевых геолого-разведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских работах (мужчины и женщины); • в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (мужчины и женщины), за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения, а также на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (мужчины и женщины); • на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников (мужчины и женщины); • в летном составе гражданской авиации, на работах по управлению полетами воздушных судов гражданской авиации, а также в инженерно-техническом составе на работах по обслуживанию воздушных судов гражданской авиации (мужчины и женщины); • на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (мужчины и женщины); <p>А также:</p> <ul style="list-style-type: none"> • трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин (женщины); • рабочих, мастеров на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования (мужчины и женщины); • водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах (мужчины и женщины); • спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах и формированиях (мужчины и женщины).

		<p>2. Для лиц, пенсия которым назначается ранее общеустановленного пенсионного возраста по социальным мотивам и состоянию здоровья, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, • одному из родителей инвалидов с детства, воспитавшему их до достижения ими возраста 8 лет (мужчины и женщины); • опекунам инвалидов с детства или лицам, являвшимся опекунами инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет (мужчины и женщины); • женщинам, родившим двух и более детей, если они имеют необходимый страховой стаж работы в районах Крайнего Севера либо в приравненных к ним местностях; • инвалидам вследствие военной травмы (мужчины и женщины); • инвалидам по зрению, имеющим I группу инвалидности (мужчины и женщины); • гражданам, больным гипопизарным нанизмом (лилипутам), и диспропорциональным карликам (мужчины и женщины); • постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проработавшим в качестве оленеводов, рыбаков, охотников-промысловиков (мужчины и женщины). <p>3. Для граждан, пострадавших в результате радиационных или техногенных катастроф, в том числе вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.</p> <p>4. Для лиц, проработавших в летно-испытательном составе, непосредственно занятым в летных испытаниях (исследованиях) опытной и серийной авиационной, аэрокосмической, воздухоплавательной и парашютно-десантной техники (мужчины и женщины).</p> <p>5. Для коренных малочисленных народов Севера.</p>
2. 2.1.	Условия досрочного выхода на пенсию	<p>Лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно мужчины и женщины), страховая пенсия по старости может назначаться на 24 месяца ранее достижения пенсионного возраста, но не ранее достижения возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины). (В страховой стаж включаются периоды прохождения военной службы, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет (но не более 6 лет в общей сложности)).</p>
2.2.		<p>По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеющим указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата</p>

		<p>работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Такая пенсия устанавливается в соответствии с порядком и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ "О страховых пенсиях".</p>	
3.	Для многодетных матерей		
3.1.	женщинам, родившим четырех детей и воспитавшим их до возраста 8 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет	56 лет	
3.2.	женщинам, родившим трех детей и воспитавшим их до возраста 8 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет	57 лет	
4.	Накопительная пенсия застрахованным лицам	60 и 55 лет для мужчин и женщин соответственно	
		при соблюдении условий для назначения страховой пенсии по старости (наличие необходимого страхового стажа* и установленной	

		величины индивидуального пенсионного коэффициента)	
5.	<p>Дополнительные гарантии по выплате пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста.</p> <p>(Предпенсионный возраст - 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в т.ч. назначаемую досрочно)</p>		<p>Период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, имеющим страховой стаж не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. Правила продления сроков выплаты пособия по безработице устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.</p> <p>Период выплаты пособия по безработице указанным гражданам не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.</p> <p>Гражданам предпенсионного возраста, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, пособие по безработице начисляется в первые три месяца в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного содержания, довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов такого заработка, в дальнейшем - в размере 45 процентов такого заработка. При этом размер пособия по безработице указанным гражданам не может быть выше максимальной величины пособия по безработице и ниже минимальной величины пособия по безработице, определяемых Правительством Российской Федерации, увеличенных на размер районного коэффициента.</p> <p>Гражданам предпенсионного возраста, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель, пособие по безработице начисляется в размере минимальной величины пособия по безработице.</p> <p>(По поручению Президента РФ максимальный размер пособия по безработице будет увеличен, см. п. 7 Таблицы № 2).</p>
6.	Индексация страховой пенсии		<p>Индексация пенсий в 2019 – 2024 годах будет осуществляться один раз в год с 1 января. Повышение размера пенсии на величину, превышающую уровень прошлогодней инфляции, позволит увеличивать размер средней страховой пенсии в 2019 г. – 2024 г. на 1000 рублей ежегодно (пп. 6 – 8 статьи 10 Федерального закона № 350-ФЗ от 03.10.18).</p> <p>Прогнозные размеры индексации страховых пенсий по старости (Проект бюджета Пенсионного Фонда РФ на 2019 – 2021 гг.):</p> <ul style="list-style-type: none"> в 2019 году - на 7,05%, в 2020 году — на 6,6%, в 2021 году — на 6,3%.

7.	Пенсионный возраст для женщин	60 лет	Период рождения	Первая половина 1964	Вторая половина 1964	Первая половина 1965	Вторая половина 1965	1966	1967	1968
			Срок назначения выплат	Второе полугодие 2019	Первое полугодие 2020	Второе полугодие 2021	Первое полугодие 2022	2024	2026	2028
			Возраст (г.)	55,5	55,5	56,5	56,5	58	59	60
8.	Пенсионный возраст для мужчин	65 лет	Период рождения	Первая половина 1959	Вторая половина 1959	Первая половина 1960	Вторая половина 1960	1961	1962	1963
			Срок назначения выплат	Второе полугодие 2019	Первое полугодие 2020	Второе полугодие 2021	Первое полугодие 2022	2024	2026	2028
			Возраст (г.)	60,5	60,5	61,5	61,5	63	64	65
9.	Для педагогических, медицинских и творческих работников, подпадающих под льготные условия	Право на досрочное назначение пенсии при наличии специального стажа (его продолжительность не изменена) сохраняется, но срок назначения переносится на 5 лет после приобретения необходимого количества лет стажа	Год приобретения необходимого стажа		Увеличение срока назначения пенсии		Год назначения пенсии			
			2019		+ 1 год		2020			
			2020		+ 2 года		2022			
			2021		+ 3 года		2024			
			2022		+ 4 года		2026			
			2023 и далее		+ 5 лет		2028 и далее			

10.	Для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	55 и 60 лет для женщин и мужчин соответственно	Для женщин		Для мужчин		Срок выхода на пенсию
			Дата рождения	Пенсионный возраст (г.)	Дата рождения	Пенсионный возраст (г.)	
			1 полугодие 1969	50,5	1 полугодие 1964	55,5	2 полугодие 2019
			2 полугодие 1969		2 полугодие 1964		1 полугодие 2020
			1 полугодие 1970	51,5	1 полугодие 1965	56,5	2 полугодие 2021
			2 полугодие 1970		2 полугодие 1965		1 полугодие 2022
			1971	53	1966	58	2024
			1972	54	1967	59	2026
			1973	55	1968	60	2028
11.	Для государственных и муниципальных служащих	Пенсионный возраст уже повышается с 01.01 2017 – до 63 и 65 лет (женщинам и мужчинам соответственно) - ежегодно с шагом в полгода. По новому закону возраст выхода на пенсию для госслужащих будет увеличиваться с 01.01.2020 года в таком же темпе, как и для остальных граждан — ежегодно на 1 год.	Год выхода на пенсию по старому закону	Возраст выхода на пенсию по новому закону (г.)		Год выхода на пенсию по новому закону	
				Женщины	Мужчины		
			2017	55 + 0,5	60 + 0,5	2017-2018	
			2018	55 + 1	60 + 1	2019	
			2019	55 + 1,5	60 + 1,5	2020-2021	
			2020	55 + 2	60 + 2	2022	
			2021	55 + 3	60 + 3	2024	
			2022	55 + 4	60 + 4	2026	
			2023	55 + 5	60 + 5	2028	
			2024	55 + 6		2030	
			2025	55 + 7		2032	
2026 и далее	55 + 8		2034				

12.	Социальная пенсия для лиц, не выработавших необходимого стажа* для получения страховой пенсии	70 и 65 лет для мужчин и женщин соответственно	Год, в котором гражданин приобретает право на пенсию по государственному пенсионному обеспечению по состоянию на 31 декабря 2018 года		Возраст, по достижении которого возникает право на социальную пенсию	
					Мужчины	Женщины
			2019		65 + 1 год	60 + 1 год
			2020		65 + 2 года	60 + 2 года
			2021		65 + 3 года	60 + 3 года
			2022		65 + 4 года	60 + 4 года
			2023 и последующие годы		65 + 5 лет	60 + 5 лет

*** Минимальный стаж для назначения страховой пенсии**

Год назначения страховой пенсии по старости	Минимальный страховой стаж, необходимый для назначения страховой пенсии по старости
2015 год	6 лет
2016 год	7 лет
2017 год	8 лет
2018 год	9 лет
2019 год	10 лет
2020 год	11 лет
2021 год	12 лет
2022 год	13 лет
2023 год	14 лет
2024 и последующие годы	15 лет

Таблица № 2

**Принятые и планируемые изменения в федеральные нормативно-правовые акты в пакете к закону
«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации
по вопросам назначения и выплаты пенсий» № 350-ФЗ от 03.10.2018 г.**

№ п/п	Содержание	Нормативный акт (проект)
1.	Принят федеральный закон о праве представителей работников участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса. Решение о назначении представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации, оформляется протоколом профсоюзного комитета (представительного органа), который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления.	Федеральный закон № 315-ФЗ от 03.08.2018 г. (вступил в силу 14.08.18)
2.	Увеличивается продолжительность предпенсионного возраста при определении понятия «предпенсионный возраст» - «в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно».	Федеральный закон № 350-ФЗ от 03.10.2018 г.
3.	Устанавливается уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение гражданина за пять и менее лет до назначения ему страховой пенсии по старости.	Федеральный закон № 352-ФЗ от 03.10.2018 г.
4.	Ратифицирована Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенция №102) с принятием обязательств в отношении раздела II «Медицинское обслуживание», раздела III «Обеспечение по болезни», раздела V «Обеспечение по старости», раздела VI «Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием», раздела VIII «Обеспечение по материнству», раздела IX «Обеспечение по инвалидности», и раздела X «Обеспечение по случаю потери кормильца». Важно: размер пенсий граждан должен быть не менее 40% утраченного заработка.	Федеральный закон № 349-ФЗ от 03.10.2018 г.
5.	Устанавливаются гарантии работникам при прохождении диспансеризации - право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением места работы и среднего заработка.	Федеральный закон № 353-ФЗ от 03.10.2018 г.

6.	Законодательством субъектов РФ сохраняются права на получение отдельными категориями граждан региональных мер социальной поддержки (льгот) с 55 и 60 лет.	24 сентября 2018г. закон принят Законодательным Собранием Свердловской области
7.	На 2019 год планируется увеличение максимального размера пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста до 11 280 рублей с 1 января 2019 года (что соответствует планируемой величине прожиточного минимума в целом по РФ для трудоспособного населения за II квартал 2018 года). С учетом уральского коэффициента максимальный размер пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста Свердловской области составит 12 972 руб. Для остальных граждан размер пособия по безработице планируется увеличить: минимальный – до 1500 руб., максимальный – до 8000 руб. С учетом уральского коэффициента минимальный размер по безработице составит -1725 руб., максимальный размер – 9200 руб.	Проект постановления Правительства РФ «О размерах минимальной и максимальной величины пособия по безработице на 2019 год»
8.	С 1 января 2019 года устанавливается повышение фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости на 25% для неработающих пенсионеров, живущих на селе, со стажем не менее 30 лет в сельском хозяйстве.	Федеральный закон № 350-ФЗ от 03.10.2018 г.
9.	Сохраняется предоставление федеральных льгот по налогам на недвижимость и землю, действующих на 31 декабря 2018 года, с 55 и 60 лет женщинам и мужчинам соответственно.	Законопроект внесен Президентом РФ, на рассмотрении в Госдуме РФ
10.	Будут закреплены дополнительные гарантии на рынке труда для граждан предпенсионного возраста: - меры, стимулирующие работодателей принимать и сохранять на работе граждан предпенсионного возраста, в том числе защита от увольнений в этот период; - специальные программы по повышению квалификации, переквалификации, финансируемые из федерального бюджета, для граждан предпенсионного возраста.	Поручение Президента РФ, Проект плана мероприятий Министерства труда и социальной защиты РФ
11.	Граждане предпенсионного возраста имеют право бесплатно получать в органах Пенсионного фонда РФ по месту жительства или работы по своим обращениям способом, указанным ими при обращении, сведения об отнесении их к категории граждан предпенсионного возраста.	Федеральный закон № 350-ФЗ от 03.10.2018 г.
12.	Денежные средства, конфискованные в рамках борьбы с коррупцией, будут зачисляться в бюджет Пенсионного фонда РФ и направляться на выплату страховых пенсий.	Федеральный закон № 351-ФЗ от 03.10.2018 г.
13.	Работникам, имеющим трех и более детей до 12 лет, предоставлено право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.	3 октября 2018 г. одобрен Советом Федерации

5 октября 2018 г.

Рекомендации о порядке организации режимов труда при работах на открытом воздухе в холодное время

Существует ряд организаций и предприятий, работники которых в силу технологического процесса или чрезвычайных ситуаций осуществляют свою деятельность на открытом воздухе (дорожники, связисты, энергетики, нефтяники, геологи, строители, водители и др.). Для этих категорий работников существует потенциальный риск получения серьезных травм от холода. Среди этих травм различают:

- переохлаждение всего организма (гипотермия);
- переохлаждение отдельных частей тела (обморожение), в том числе конечностей; кожи при охлаждении ветром; кожи при охлаждении в случае поверхностного контакта и дыхательных путей.

Проблемы работы персонала на открытом воздухе в условиях низких температур в первую очередь связаны с климатическими и погодными факторами: температурой воздуха, влажностью, ветром, солнечным излучением, осадками, а также с тяжестью выполняемой работы. Указанные факторы существенно влияют на увеличение риска получения Холодовых травм персоналом и должны учитываться организаторами работ.

Основные требования, которые необходимо учитывать работодателем на этапе планирования и проведения работ состоят в следующем:

1. Следует избегать проведения работ при минусовых температурах и переносить их на более теплое время или в закрытые отапливаемые помещения.

2. Персонал, планируемый для проведения работ, должен быть компетентным, не иметь медицинских противопоказаний для работы на холоде.

Благоприятным защитным фактором также является хороший уровень физической подготовки, который позволяет избежать дополнительных потерь энергии, связанных с физической активностью на холоде. Особое внимание при оценке медицинских показаний следует обращать на наличие у работников каких-либо предрасположенностей, которые могут повлиять на их способность переносить холод (например, болезни сердца, избышек веса или некоторые кожные болезни), а также мерам по минимизации риска среди уязвимых групп (например, среди пожилых или молодых работников, сотрудников с ограниченными возможностями).

3. Персонал должен быть осведомленным о потенциальной опасности воздействия холода на организм человека, а также соответствующем поведении в различных ситуациях.

Каждый работник должен уметь идентифицировать первые признаки поражения холодом (изменение цвета кожи, появление боли и пр.) и знать приемы оказания первой помощи.

4. Работодатели должны обеспечить наличие средств первой помощи на рабочих местах, средств индивидуальной защиты, в том числе защитных кремов, а также присутствие персонала, обученного их применению.

Важным средством индивидуальной защиты от воздействия отрицательных температур является правильно подобранная защитная одежда, к которой предъявляются особые требования. Одежда должна иметь воздушные зазоры (подушки), изолирующие организм от отрицательного воздействия окружающей среды и гарантировать защиту от холода. Комплект одежды для работы в холодной среде должен состоять из многослойной одежды, где каждый слой служит специальным целям. Оптимальная система одежды для изменяющихся климатических условий и физических нагрузок, состоит из трех слоев, каждый из которых несет свою функцию.

При отсутствии защиты лица и органов дыхания работы на открытой территории не должны проводиться при сочетаниях температуры воздуха и скорости ветра, представляющих опасность обморожения через 1 мин.

Для повышения безопасности работ необходимо нормировать время труда и отдыха в зависимости не только от типа выполняемой работы, но и от температурного режима, при котором она выполняется.

В холодное время года необходимо продлить время отдыха, т.к. повышается энергоёмкость работ и усталость наступает быстрее¹⁶.

В соответствии с решением Исполкома Свердловского облсовета депутатов трудящихся от 21 января 1966г. № 63 «О работе на открытом воздухе в холодное время года» при работе на открытом воздухе в холодное время года, в зависимости от температуры и ветра в месте работы, применяются:

- а) перерывы для обогрева;
- б) прекращение работы.

Перерывы для обогрева предоставляются: работающим на холоде при температуре – 20° С и ниже без ветра, - 15° С и ниже с ветром.

В соответствии с Методическими рекомендациями "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время года на открытой территории или в неотапливаемых помещениях" (МР 2.2.7.2129-06)", утвержденными Главным государственным санитарным врачом РФ 19.09.2006 (далее - Методические рекомендации) в местах обогрева должна поддерживаться температура воздуха на уровне 21 - 25° С. Данное помещение следует оборудовать

¹⁶ Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35 - 40° С (п. 5.8 Методических рекомендаций). Кроме того, работодатель обязан оборудовать специальное помещение для хранения верхней одежды работников, поскольку ее необходимо снимать для более быстрой нормализации теплового состояния (п.5.9 Методических рекомендаций).

Согласно п. 5.11 Методических рекомендаций перерывы на обогрев могут сочетаться с перерывами на восстановление функционального состояния работника после выполнения физической работы. В обеденный перерыв работник, который работает в холодное время года на открытой территории или в неотапливаемых помещениях, должен быть обеспечен горячим питанием. Указано также, что начинать работу на холоде следует не ранее чем через десять минут после приема горячей пищи (чая и др.).

Время перерывов для обогрева входит в счет рабочего времени и подлежит оплате, согласно действующему законодательству.

Вопросы о числе и продолжительности перерывов и об устройстве мест обогрева (устройство особого помещения или другие способы) разрешаются для отдельных предприятий в зависимости от местных условий по соглашению администрации с профкомом либо иным уполномоченным работками органом, а при разногласиях между ними - соответствующими областными комитетами профсоюзов.

Методическими рекомендациями установлена допустимая продолжительность однократного пребывания работника за рабочую смену на открытой территории в холодный период в зависимости от климатической зоны, температуры воздуха и категории выполняемых работ, а критерием продолжительности непрерывного пребывания в особо суровых метеорологических условиях является опасность обморожения лица и органов дыхания.

Работы на открытом воздухе прекращаются: При температуре - 30° С и ниже с ветром, - 35° С без ветра.

Там, где прекращение работ влечет за собой остановку всего производства или части его, прекращение работ заменяется установлением чередующихся смен работающих. Порядок чередования смен устанавливается администрацией по соглашению с профкомом либо иным уполномоченным работниками органом, а при разногласиях между ними - обкомом профсоюза.

В частности, прекращение работ заменяется установлением чередующихся смен на следующих работах: поверхностные работы, связанные с подземными работами на рудниках, работы по доставке сырья, полуфабрикатов и топлива, работы по текущему и случайному ремонту подвижного железнодорожного состава, работы по срочному исправлению повреждений, вызванных стихийным бедствием, работы аварийного персонала электростанций и электросетей, дежурство сторожей наружной охраны.

Работа в закрытых неотапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе без ветра.

В зимний период температура на рабочих местах подвержена наибольшему отклонению от нормативной величины, создавая вредные условия труда. Это позволяет работнику в соответствии со статьями 219, 220, 379 Трудового кодекса РФ отказаться от выполнения работ по причине возникновения опасности для его здоровья до устранения такой опасности.

Оплату времени, в течение которого работник не работает по причине температур (на открытом воздухе), отклоняющихся от нормальных, следует производить как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

Действия профактива организации (профком и уполномоченные по охране труда)

1. Провести на рабочих местах замеры температуры поверенным в соответствии с ГОСТ 112-78 термометром, для определения скорости ветра использовать сводку территориальной метеослужбы или на сайте <http://www.gismeteo.ru>.

2. Составить акт о результатах замеров температуры на рабочих местах. Акт необходимо составить в двух экземплярах за подписью не менее трех работников, но будет лучше, если его подпишут все работники, наблюдавшие за измерением температуры (образец акта в приложении №1 к Рекомендациям).

Один экземпляр акта необходимо вручить непосредственному руководителю или другому представителю работодателя и потребовать от него, чтобы он на экземпляре акта, который остается у работников, поставил свою подпись, дату, время принятия экземпляра акта. Если представитель работодателя отказывается принимать акт или делать отметку о принятии – можно вручить ему акт в присутствии не менее двух (а лучше как можно большего числа) свидетелей. В такой ситуации неплохо зафиксировать момент вручения экземпляра акта на видео, если это не запрещено установленными в организации правилами.

3. Каждый из работников, согласно требованиям ст. 379 ТК РФ, должен известить работодателя о своем отказе от работы. Это можно сделать путем оформления соответствующего уведомления (образец уведомления в приложении №1 к Рекомендациям).

Уведомление составляется каждым работником в двух экземплярах, один из которых с приложенной к нему копией Акта вручается представителю работодателя, а второй, с отметкой представителя работодателя о получении, остается у работника.

В период отказа от работы работник может отсутствовать на рабочем месте. Либо по заданию работодателя может быть переведен на работу, не требующую специальной квалификации с сохранением среднего заработка.

После установления нормальной температуры работник обязан вновь приступить к работе.

4.Согласовать с работодателем время простоя по причине несоответствия температуры санитарным нормам .

5.При несогласии работодателя оформить время простоя направить и зарегистрировать уведомление о приостановке деятельности работников, на рабочих местах которых температура отклоняется от нормативной величины.

6.Проконтролировать оплату времени простоя по причине несоответствия условий труда в соответствии с требованиями ст.157 Трудового кодекса РФ.

*Приложение №1
к Рекомендациям о порядке организации
режимов труда при работах на открытом
воздухе в холодное время*

***Акт о выявлении отклонения
показателей микроклимата от нормальных***

Дата, место составления акта _____

(достаточно указать название города, где находится организация)

Мы, нижеподписавшиеся _____

(перечисляются Ф.И.О. работников)

составили настоящий Акт о том, что « ____ » _____ 20 ____ г. в ____ ч. ____ мин.

(дата и время измерения температуры и показания скорости ветра)

на рабочем месте _____

(конкретизируется рабочее место путем указания его местонахождения - организация, цех, участок, помещение - и наименования должности работника, который на нем работает)

температура воздуха составила ____°С,

скорость ветра составила _____ м/сек.

_____/_____/« ____ » _____ 20 ____ г.

_____/_____/« ____ » _____ 20 ____ г.

_____/_____/« ____ » _____ 20 ____ г.

(подписи работников с расшифровкой подписи и датой)

Начальнику цеха (отдела, участка и т.п.)

от _____
(Ф.И.О., должность работника)

Уведомление

Настоящим уведомляю Вас, что температура воздуха с учетом скорости ветра на моем рабочем месте превышает допустимые значения, установленные решением Свердловского облисполкома от 21 января 1966г. № 63 «О работе на открытом воздухе в холодное время года».

В связи с этим, руководствуясь ст.ст. 21, 219, 220, 379 ТК РФ, я отказываюсь от выполнения работ в условиях, угрожающих моему здоровью, до устранения данной опасности. Готов вновь приступить к работе после устранения опасности.

Согласно ст.ст. 157, 212 ТК РФ время простоя, возникшего в связи с моим отказом от выполнения работ по причинам, не зависящим от работодателя и работника, прошу оплатить в размере не ниже 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя оплату труда при невыполнении норм труда.

Приложение: копия Акта от _____ 20 г.

«___» _____ 20 г. _____ / _____ /
(дата, подпись с расшифровкой)

Информация о категориях работ и нормативам микроклимата

Все возможные работы разграничены по категориям на основе интенсивности энерготрат организма человека, выражаемых в ккал/ч (Вт).

К **категории Ia** относятся работы с интенсивностью энерготрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного приборо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.).

К **категории Ib** относятся работы с интенсивностью энерготрат 121 - 150 ккал/ч (140 - 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.).

К **категории Pa** относятся работы с интенсивностью энерготрат 151 - 200 ккал/ч (175 - 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.).

К **категории Pb** относятся работы с интенсивностью энерготрат 201 - 250 ккал/ч (233 - 290 Вт), связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнечных, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

К **категории PIII** относятся работы с интенсивностью энерготрат более 250 ккал/ч (более 290 Вт), связанные с постоянным передвижением, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнечных цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной набивкой и заливкой опок на машиностроительных и металлургических предприятиях и т.п.).

Выдержки из Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда(Р 2.2.2006-05)

Примечание. К неотопливаемым относятся помещения, не оборудованные отопительными системами, а также такие, в которых температура воздуха поддерживается на низком уровне по технологическим требованиям.

Класс условий труда при работах на открытой территории для холодного периода года определяется по нижеприведенной таблице, в которой указаны среднесменные значения температуры воздуха (°С) за три зимних месяца с учетом наиболее вероятной скорости ветра для данного климатического региона.

Классы условий труда по показателю температуры воздуха, °С (нижняя граница), для открытых территорий в зимний период года применительно к II (III) климатическому региону (поясу)

категории работ	Класс условий труда					
	Допустимый	Вредный				Опасный (экстремальный)
		2	3.1	3.2	3.3	
Iб	<u>+1,4</u> -0,7	<u>0,0</u> -2,7	<u>-2,6</u> -6,3	<u>-5,1</u> -9,2	<u>-8,3</u> -13,5	<u><-8,3</u> <u><-13,5</u>
Iа-IIб	<u>-12,4</u> -13,7	<u>-14,0</u> -16,8	<u>-17,0</u> -20,6	<u>-19,3</u> -23,5	<u>-22,6</u> -27,5	<u><-22,6</u> <u><-27,5</u>

в числителе - температура воздуха при отсутствии регламентированных перерывов на обогрев;
в знаменателе - при регламентированных перерывах на обогрев (не более чем через 2 часа пребывания на открытой территории).

Примечание.

1. II (III) климатический регион (пояс) характеризуется показателями температуры воздуха (средняя зимних месяцев) и скорости ветра (средняя из наиболее вероятных величин в зимние месяцы):

- 18,0 °С;

3,6 м/с;

2. Информация по метеорологическим параметрам может быть получена в территориальной метеослужбе.

Величины температуры воздуха приведены с учетом требований к теплоизоляции комплекта СИЗ, которым должны быть обеспечены работающие на открытой территории в каждом из климатических регионов (в соответствии с ГОСТ 29335-92 "Костюмы мужские для защиты от пониженных температур. Технические условия" и МР Минздрава России N 11-0/279-09 от 25 октября 2001 г. "Методические рекомендации по расчету теплоизоляции комплекта индивидуальных средств защиты работающих от охлаждения и времени допустимого пребывания на холоде").

Если работник обеспечен спецодеждой с большими теплозащитными свойствами, чем это предусмотрено нормативными требованиями применительно к данному климатическому региону, то класс условий труда определяется по величине температуры воздуха с учетом теплоизоляции используемой спецодежды, которая рассчитывается в соответствии с "Методическими рекомендациями по расчету теплоизоляции комплекта индивидуальных средств защиты работающих от охлаждения и времени

допустимого пребывания на холоде" (МР Минздрава России N 11-0/279-09 от 25 октября 2001 г.).

Примечание. При температуре воздуха -40 °С и ниже необходима защита органов дыхания и лица.

Значения температуры воздуха применительно к неотапливаемым помещениям указаны в нижеприведенной таблице. Требования к температуре воздуха в неотапливаемых помещениях также учитывают наличие или отсутствие регламентированных перерывов на обогрев.

Классы условий труда по показателю температуры воздуха, °С (нижняя граница) для неотапливаемых помещений применительно к II (III) климатическому региону (поясу)

категории работ	Класс условий труда					
	Допустимый	Вредный				Опасный (экстремальный)
		2	3.1	3.2	3.3	
Іб	$\frac{-2,6}{-5,3}$	$\frac{-4,2}{-7,7}$	$\frac{-6,7}{-11,5}$	$\frac{-9,0}{-14,6}$	$\frac{-11,9}{-19,2}$	$\frac{<-11,9}{<-19,2}$
Іа-Іб	$\frac{-17,2}{-20,9}$	$\frac{-18,8}{-23,6}$	$\frac{-21,4}{-27,6}$	$\frac{-23,6}{-30,6}$	$\frac{-26,5}{-33,6}$	$\frac{<-26,5}{<-33,6}$

в числителе - температура воздуха при отсутствии регламентированных перерывов на обогрев;

в знаменателе - при регламентированных перерывах на обогрев (не более чем через 2 часа пребывания на открытой территории).

Примечание.

Одновременно с применением специальной одежды необходима разработка должной регламентации продолжительности работы в неблагоприятной среде, а также общего режима труда, утвержденного в установленном порядке.

В случае несоответствия показателя теплозащитных свойств одежды или уровня энерготрат при выполнении работ величинам, указанным в приведенных ГОСТ, оценка условий труда может быть проведена специалистами по гигиене труда с учетом конкретной величины теплоизоляции используемой одежды.

Выдержки из методических рекомендаций "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время года на открытой территории или в неотапливаемых помещениях" (МР 2.2.7.2129-06)"

Зависимость риска обморожения от интегрального показателя условий охлаждения (ИПУОО, балл)

ИПУОО, балл	Риск обморожения	Продолжительность безопасного пребывания на холоде, не более, мин.
34	игнорируемый (отсутствие обморожения)	длительное
34 < ИПУОО 47	умеренный	60,0
47 < ИПУОО 57	критический	1,0
>57	катастрофический	0,5

5.15. Интегральный показатель условий охлаждения (обморожения) - ИПУОО - следует определять согласно уравнению:

$$\text{ИПУОО} = 34,654 - 0,4664 \times t_{\text{в}} + 0,6337 \times V, \text{ где:}$$

$t_{\text{в}}$ - температура воздуха, °С;

V - скорость ветра, м/с.

Допустимая продолжительность (ч) однократного за рабочую смену пребывания на открытой территории во II климатическом регионе (III климатический пояс) в зависимости от температуры воздуха и уровня энерготрат <*>

<*> Учтена наиболее вероятная скорость ветра (3,6 м/с).

Температура воздуха, °С	Энерготраты, Вт/м2 (категория работ)		
	88 (Iб)	113 (IIа)	145 (IIб)
-10	охлаждение через 1,7	охлаждение через 4,6	охлаждение поверхности тела отсутствует
-15	1,2	2,2	"-"
-20	0,9	1,5	охлаждение через 5,5
-25	0,8	1,1	2,4
-30	0,7	0,9	1,6
-35	0,6	0,7	1,1
-40	0,5	0,6	0,9

**Режим работ на открытой территории в климатическом
регионе II (работа категории IIa - IIб)**

Темпера- тура воздуха, °С	Скорость ветра, м/с											
	1		2		4		6		8		10	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
-10	не регламентируется <*>						168	1	121	1	92	2
-15	200	1	170	1	127	1	107	1	85	2	70	2
-20	117	1	104	1	84	2	71	2	58	3	49	3
-25	82	2	76	2	64	3	54	3	47	3	40	4
-30	65	3	60	3	52	3	45	4	39	4	34	5
-35	52	3	49	3	43	4	38	4	33	5	29	5
-40	44	4	41	4	37	4	32	5	29	5	25	6
-45	38	4	36	4	32	5	29	5	26	6	20	7
<*> Отдых по причине физической усталости вследствие возможного перегревания следует проводить в теплом помещении.												

Примечание:

а - продолжительность непрерывного пребывания на холоде, мин.;

б - число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены.

**Режим работ на открытой территории
в климатическом регионе II (категория работ Iб)**

Температура воздуха, °С	Скорость ветра, м/с											
	1		2		4		6		8		10	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
-10	127	1	114	1	95	2	80	2	68	3	58	3
-15	88	2	82	2	69	3	60	3	52	3	45	4
-20	67	3	62	3	55	3	49	4	42	4	37	4
-25	55	3	51	3	46	4	41	4	36	5	32	5
-30	46	4	43	4	39	4	35	5	31	5	28	6
-35	39	4	38	4	34	5	30	5	27	6	24	7
-40	35	5	33	5	30	5	27	6	24	7	22	7
-45	31	5	29	6	27	6	24	7	22	7	20	8

Примечание:

а - продолжительность непрерывного пребывания на холоде, мин.;

б - число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены.

**ТРЕБОВАНИЯ
К ТЕПЛОИЗОЛЯЦИИ ГОЛОВНЫХ УБОРОВ, ОБУВИ И РУКАВИЦ**

Климатический регион (пояс)	Теплоизоляция <*>, м ² х °С/Вт (не менее)		
	головного убора	обуви	рукавиц
II (III)	0,329	0,422	0,403
<*> Измеренная в относительно спокойном воздухе.			

**ТРЕБОВАНИЯ
К ТЕПЛОИЗОЛЯЦИИ КОМПЛЕКТА СИЗ ОТ ХОЛОДА
для II (III) климатического региона (пояса)**

Средняя температура воздуха зимних месяцев, °С	Наиболее вероятная скорость ветра в зимние месяцы, м/с	Должная величина теплоизоляции комплекта СИЗ X в реальных условиях его использования, I, м ² х °С/Вт к	Должная величина теплоизоляции комплекта СИЗ X в относительно спокойном воздухе, I, м ² х °С/Вт, к при воздухопроницаемости внешнего слоя одежды, дм ³ /м ² х с			
			0	1	2	3
-18	3,6	0,442	,518	,534	,551	,569

**ЭКВИВАЛЕНТНЫЕ ТЕМПЕРАТУРЫ
ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМБИНИРОВАННОГО ДЕЙСТВИЯ НИЗКИХ ТЕМПЕРАТУР
ВОЗДУХА И ВЕТРА НА НЕЗАЩИЩЕННЫЕ УЧАСТКИ ТЕЛА ЧЕЛОВЕКА**

Скорость ветра, м/с	Температура воздуха, °С											
	10,0	4,4	-1,1	-6,7	-12,2	-17,8	-23,3	-29,0	-34,4	-40,0	-45,6	-51,1
	Эквивалентная температура охлаждения, °С											
безветрие	10,0	4,4	-1,1	-6,7	-12,2	-17,8	-23,3	-29,0	-34,4	-40,0	-45,6	-51,1
2,2	8,9	2,2	-2,8	-8,9	-14,4	-20,6	-26,1	-32,2	-37,8	-43,9	-49,4	-55,6
4,4	4,4	-2,2	-8,9	-15,6	-22,8	-31,1	-36,1	-43,3	-50,0	-56,7	-63,9	-70,6
6,6	2,2	-5,6	-12,8	-20,6	-27,8	-35,6	-42,8	-50,0	-57,8	-65,0	-72,8	-80,0
8,8	0	-7,8	-15,6	-23,3	-31,7	-39,4	-47,2	-55,0	-63,3	-71,1	-78,9	-85,0
11,0	-1,1	-8,9	-17,8	-25,1	-33,9	-42,2	-50,6	-58,9	-66,7	-75,6	-83,3	-91,7
13,2	-2,2	-10,6	-18,9	-27,8	-36,1	-44,4	-52,8	-61,7	-70,0	-78,3	-87,2	-95,6
15,4	-2,8	-11,7	-20,0	-29,0	-37,2	-46,1	-55,0	-63,3	-72,2	-80,6	-89,4	-98,3
17,6	-3,3	-12,2	-21,1	-29,4	-38,3	-47,2	-56,1	-65,0	-73,3	-82,2	-91,1	-100,0
Ветер со скоростью, большей, чем 17,6 м/с, дает незначительный дополнительный эффект	Незначительная опасность. Обморожение более чем за 1 ч при сухой коже				Высокая опасность. Опасность обморожения в течение 1 мин.			Очень высокая опасность. Обморожение наступает через 30 с				

Главный технический инспектор труда ФПСО



Р.И.Бикметов

Цифровая экономика – современная реальность.

С появлением Интернета, возникновением цифровых технологий в банковской сфере, промышленности и в иных сферах жизни человечество все более ускоренно входит в гибридный (цифровой) мир. Тот мир, в котором реальный мир становится неотделим от виртуального мира. И главное — все жизненно необходимые действия в реальном мире будут осуществляться через виртуальный.

На сегодняшний день существует множество определений понятия цифровой экономики. Одно из официальных, опубликованное в Указе Президента России от 09.05.2017 г. № 203 гласит: «Цифровая экономика — хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяет существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг».

Рассматривая нормативно-правовую базу цифровой экономики, необходимо отметить, что основополагающий документ в этой сфере был принят в 2000 году в виде Окинавской хартии Глобального информационного общества. Он дал толчок в разработке международных деклараций и национальных приоритетов в развитии цифровой экономики.

Наиболее важной в практическом применении для нашей страны является подготовленная Правительством России к 1 октября 2018 года национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации».

Вместе с тем все специалисты в сфере цифровой экономики сходятся в одном — на сегодня отсутствуют единые международные стандарты, ряд стран, в том числе США, отказываются от разработки и подписания международных договоров в области кибербезопасности. На национальном уровне также практически отсутствуют законодательные акты, правительственные постановления, что, безусловно, сдерживает развитие цифровой экономики.

Основные понятия в цифровой экономике:

Большие данные – совокупность подходов, инструментов и методов, предназначенных для обработки структурированных, неструктурированных данных (в том числе из разных независимых источников) с целью получения воспринимаемых человеком результатов.

Примеры больших данных – распознавание лиц на массовых мероприятиях, информация о всех покупках в розничной сети, обработка данных со всех видеокамер наблюдения города, банковские операции всех клиентов и т. д.

Блокчейн – цепочка блоков транзакций (т. е. перевода средств с одного счета на другой) с использованием методологии построения распределенных баз данных (без единого центра) в которой каждая запись содержит информацию об истории владения. Блокчейн все больше используется в

подсчете избирательных голосов, краудфандинге, страховании, рекламе и т. д.

Гражданский оборот – это гражданско-правовое выражение экономического оборота в виде договорных и внедоговорных отношений. В эпоху цифровой экономики гражданский оборот претерпит кардинальные изменения, в первую очередь отраженные в Гражданском Кодексе.

В марте 2018 года в Госдуму внесен законопроект, который законодательно закрепляет понятие цифрового права, цифровых денег, смарт-контрактов, договоров по сбору и обработке больших массивов информации.

Такие изменения в гражданском обороте приведут к тому, что любой гражданин будет иметь своего цифрового двойника в интернет-пространстве с закрепленными за ним правами по обслуживанию интересов своего хозяина.

Доступ к этим данным со стороны госорганов ведет к так называемому рейтингованию граждан по благонадежности, финансовому благополучию и другим параметрам. Граждане с высоким рейтингом будут получать от государства всемерную поддержку; с низким — постепенно отключаться от социальных и иных гарантий. Данная система показала свою высокую эффективность при ее внедрении в Китае.

Трансгуманизм – следующий шаг в развитии человека с использованием современных технологий.

Одно из направлений - замена утерянных человеческих органов на механические, которые управляются мыслью. Необходимо отметить, что направления технологий в цифровой экономике, использующих человеческую мысль как реальную составляющую, стремительно расширяется: от управления мыслью механическими руками до управления летательных аппаратов, поиск и анализ информации в Интернете.

Производство считывающих мысли человека устройств и трансформация этих сигналов в конкретные действия становится фактически одним из новых видов промышленного производства на стыке биологии и цифровых технологий.

Другим направлением в сфере трансгуманизма является встраиваемые в органы человека приспособления либо усиливающие его мыслительные возможности, либо заменяющие эти органы на более многофункциональные. В литературе люди со встроенными приборами получили название кибергов.

Несмотря на фантастичность этого термина, все больше людей улучшает свое здоровье за счет вживленных чипов, воздействующих на органы зрения, слуха, обоняния, тактильных ощущений. Связь этих приборов с компьютерными системами позволяет еще более повышать комфортность данных приспособлений.

Отдельное направление в трансгуманизме – это обновление всех возможностей человека без внутреннего вмешательства в его организм. Сюда можно отнести приборы ночного видения, в инфракрасном, ультрафиолетовом и других спектрах света, экзоскелеты, усиливающие

физические возможности человека в десятки и сотни раз. Условно к этому направлению трансгуманизма можно отнести разработку и внедрение в нашу жизнь андроидов – человекоподобных роботов, которые на основе цифровых технологий смогут заменить человека на рутинных, вредных для здоровья видах деятельности и в иных сферах.

Интеллект человека, т. е. его умственные способности, все в большей степени отстает от способности машинного, искусственного интеллекта (ИИ). Компьютерные системы (программы) позволяют уже сейчас принимать более оперативные и правильные решения, чем это может человек. Возможность почти мгновенно обработать тысячи историй болезни и других аналитических материалов позволяет ИИ в медицине давать рекомендации больному и врачу более точные, чем это могут сделать отдельные светила. Так применение ИИ в медицинских учреждениях США показало, что компьютерная программа устанавливает правильный диагноз больному в 96% случаев, в то время как у обычных врачей он идет в пределах 50-59%. Затраты медучреждений, применяющих ИИ снижаются на 30-40%.

Дополненная реальность совмещает реальный мир с виртуальным и позволяет человеку воздействовать на объекты реального мира с помощью приспособлений из виртуального мира. Применение технологии дополненной реальности в промышленности позволяет управлять технологическими процессами на расстоянии с использованием шлемов дополненной реальности и других приспособлений. Данная технология все большее развитие получает в военной области для обучения солдат. В целом это снижает издержки и повышает качество обучения.

Игровая, рекламная индустрия развлечений с применением приспособлений дополненной реальности уже сегодня оценивается в сотни миллиардов долларов и становится одним из важных секторов цифровой экономики.

Цифровая платформа – это набор взаимосвязанных программных и аппаратных средств, позволяющих ее владельцу сократить трудозатраты и повысить эффективность производства товаров и услуг.

Самый распространенный пример использования цифровой платформы – это компания Uber. Данная компания предоставляет гражданам услуги такси. Не владея таксомоторным парком, а лишь цифровой платформой, соединяющей клиента с гражданином, согласным его перевезти, Uber сократила расходы клиентов и позволила создать десятки тысяч новых рабочих мест с гибким режимом труда. Законодательно такая деятельность почти не отрегулирована, в том числе и в трудовом праве. На сегодняшний день цифровые платформы становятся одним из секторов цифровой экономики, куда идут огромные инвестиции.

Киберфизические системы – английская аббревиатура CPS (Cyber Physical System) объединяет в единой национальной (наднациональной) цифровой платформе интернет – людей, интернет – вещей и интернет – сервисов. Соответственно это позволяет перерабатывать огромный массив данных и принимать более обоснованные управленческие решения в любых

сферах деятельности человека. Либо делать прогнозы в целом на национальном уровне.

Примером эффективного использования киберфизических систем является город Сингапур. Учет всех данных, поступающих от различных датчиков, будь то транспорт, банковские транзакции, общение в социальных сетях позволяет городу занимать лидирующее положение в сфере экологии, здравоохранения, развития бизнеса и в других сферах.

В основе угроз со стороны цифровых технологий и цифровой экономики лежит трансграничность, наднациональные частные системы управления экономикой, социальными и политическими процессами.

Отсутствие международного правового регулирования, национальных законодательных актов в области цифровой экономики приводит к тому, что вне налогообложения находятся торговые операции в криптовалюте; радикальные религиозные организации используют цифровые технологии в целях вовлечения через соцсети все новых и новых членов.

Реальностью стали так называемые гибридные войны, когда западные страны используют оборудование и программное обеспечение для вывода из строя целых систем управления в России, Китае, Индии, Иране и других странах.

Не менее важной для каждого остается проблема отсутствия ответственности за распространение недостоверной информации, фейковых новостей в интернет пространстве.

Дискуссии о цифровой экономике в прессе, на телевидении, в Интернете зачастую вызывают тревожные состояния в обществе из-за неясности перспектив в жизни конкретного человека. Вместе с тем на сегодня доля цифровой экономики в ВВП (валовом внутреннем продукте) стран не столь велика. Начиная с 12,4% в Англии и охватывая 2,8% в России.

В нашей стране при грамотной реализации принятых программ по развитию цифровой экономики возможно избежать роста безработицы и иных негативных процессов. Новые отрасли будут ускоренно создавать новые рабочие места с новыми компетенциями.

Это новые вызовы современности, где профсоюзу в целом и всем профсоюзным организациям необходимо включаться в процесс изучения и участия в системе цифровых технологий.

Н.З. Шаймарданов,
кандидат экономических наук,
эксперт Общественной палаты
Свердловской области

«Цифровая экономика и трудовые отношения»

Шаймарданов Наиль Залилович ,
кандидат экономических наук,
эксперт Общественной палаты Свердловской области
июль 2018г.

«Мир меняется, и с ним должны меняться институты и правила,
но они должны быть прозрачными и едиными для всех»

Президент России В.В. Путин
Петербургский экономический форум,
май 2018 г.

Цифровая экономика — это система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых технологий.

Нормативно-правовая база цифровой экономики

1. Окинавская хартия Глобального информационного общества от 21 июля 2000 года.
2. Декларация принципов «Построение информационного общества — глобальная задача в новом тысячелетии» от 12 декабря 2003 года.
3. План действий Туниского обязательства от 16-18 ноября 2005 года.
4. Указ Президента РФ «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» от 9 мая 2017 года № 203.
5. Распоряжение Правительства РФ о программе «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 года № 1632-р.
6. Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года.

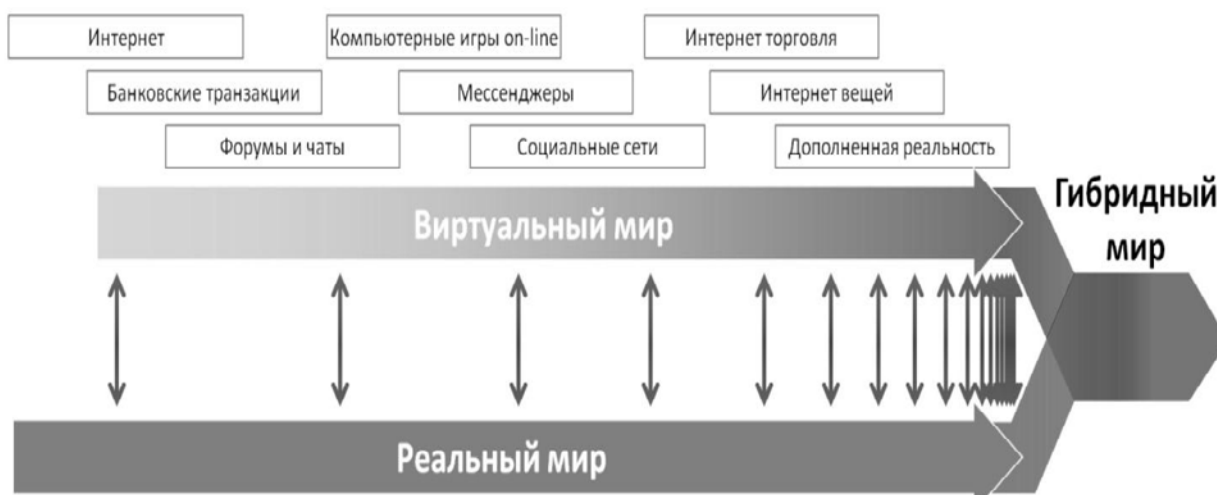


Схема смены технологических укладов

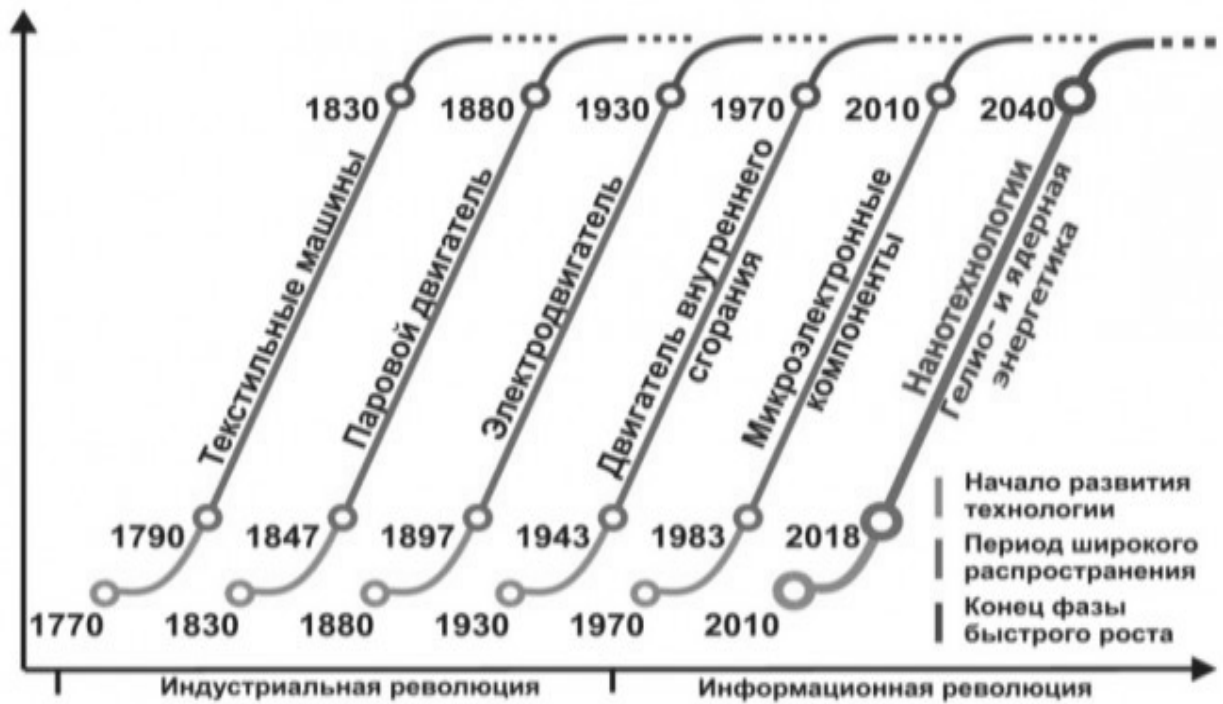


Схема цифровой платформы



Цифровая экономика и угрозы в сфере жизнедеятельности людей

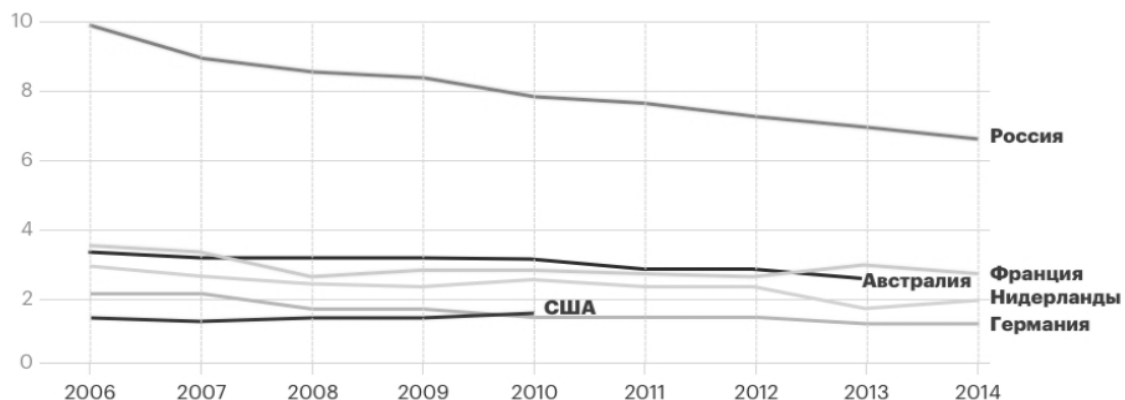
- Повсеместное ведение гибридных войн
- Кибертерроризм и кибершпионаж
- Уход от налогообложения
- Незаконная предпринимательская деятельность
- Дисбаланс на рынках труда и возможный рост безработицы

КАК РАСТЕТ ДОЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ВВП СТРАН G20 (В %)

ИСТОЧНИК: BOSTON CONSULTING GROUP.

	2010	2016
Великобритания	8,3	12,4
Южная Корея	7,3	8
Китай	5,5	6,9
Евросоюз	3,8	5,7
Индия	4,1	5,6
Япония	4,7	5,6
США	4,7	5,4
Мексика	2,5	4,2
Германия	3	4
Саудовская Аравия	2,2	3,8
Австралия	3,3	3,7
Канада	3	3,6
Италия	2,1	3,5
Франция	2,9	3,4
Аргентина	2	3,3
Россия	1,9	2,8
ЮАР	1,9	2,5
Бразилия	2,2	2,4

Доля агросектора в общей занятости населения



Источник: Всемирный банк

Republi

Список профессий востребованный в финансовом секторе экономики

- Инженер по данным
- Data Scientist
- Проектировщик индивидуальной финансовой траектории
- Архитектор Интернета вещей
- Инженер по системам распределенных реестров
- Специалист по токенизации и криптовалютам
- UX/UI-дизайнер
- Комьюнити-менеджер
- Оценщик интеллектуальной собственности
- Менеджер краудфандинговых и краудинвестинговых платформ
- Архитектор экосистем
- Специалист по AR/VR-технологиям

Изменения в трудовой сфере в условиях цифровой экономики

- Реализация программы МОТ «Достойный труд»
- Повышение производительности труда не менее чем в 4 раза
- Рост реальных доходов граждан в ___ раз
- Сокращение продолжительности рабочей недели (до 36 часов, до 4-х дней, 7-ми часовой рабочий день)
- Введение электронных трудовых книжек, электронных больничных
- Непрерывное обучение в течение всей трудовой деятельности
- Создание цифровых платформ по защите социально-экономических интересов трудящихся
- Трансформация профсоюзов в сферу цифровых технологий
- Рост миграционных потоков и угроза безработицы для молодежи и работников предпенсионного возраста

**ЗАКОН
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ****О ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЕ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2013 - 2020 ГОДЫ**

Принят
Законодательным Собранием
Свердловской области
21 мая 2013 года

Список изменяющих документов
(в ред. Закона Свердловской области от 07.12.2017 N 129-ОЗ)

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Закона

Настоящим Законом в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области о прожиточном минимуме устанавливается потребительская корзина в Свердловской области.

Статья 2. Потребительская корзина в Свердловской области

Установить потребительскую корзину для основных социально-демографических групп населения в Свердловской области на 2013 - 2020 годы, состоящую из:

(в ред. Закона Свердловской области от 07.12.2017 N 129-ОЗ)

- 1) минимального набора продуктов питания (приложение 1);
- 2) непродовольственных товаров и услуг (приложение 2).

Статья 3. Признание утратившим силу Закона Свердловской области "О потребительской корзине в Свердловской области на 2011 - 2015 годы"

Закон Свердловской области от 27 декабря 2010 года N 121-ОЗ "О потребительской корзине в Свердловской области на 2011 - 2015 годы" ("Областная газета", 2010, 29 декабря, N 474-476) признать утратившим силу.

Статья 4. Вступление в силу настоящего Закона

Настоящий Закон вступает в силу через десять дней после его официального опубликования и распространяется на отношения, связанные с определением величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Свердловской области, начиная с третьего квартала 2013 года.

Губернатор
Свердловской области
Е.В.КУЙВАШЕВ

г. Екатеринбург
24 мая 2013 года
N 47-ОЗ

МИНИМАЛЬНЫЙ НАБОР ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ

Номер строки	Наименование продуктов питания	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
			трудоспособное население	пенсионеры	дети
1	2	3	4	5	6
1.	Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые)	килограммов	132,0	100,3	78,2
2.	Картофель	килограммов	87,8	70,0	85,5
3.	Овощи и бахчевые	килограммов	115,2	105,0	115,4
4.	Фрукты свежие	килограммов	60,0	45,0	118,1
5.	Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар	килограммов	23,8	21,2	21,7
6.	Мясопродукты	килограммов	58,9	54,5	44,2
7.	Рыбопродукты	килограммов	20,0	18,0	18,6
8.	Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко	килограммов	254,8	235,8	359,9
9.	Яйца	штук	210,0	200,0	201,0
10.	Масло растительное, маргарин и другие жиры	килограммов	12,5	10,0	6,1
11.	Прочие продукты питания (соль, чай, специи)	килограммов	4,9	4,1	3,5

НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННЫЕ ТОВАРЫ И УСЛУГИ

Список изменяющих документов
(в ред. Закона Свердловской области от 07.12.2017 N 129-ОЗ)

Номер строки	Наименование	Единица измерения	Соотношение стоимости непродовольственных товаров и услуг со стоимостью продуктов питания		
			трудоспособное население	пенсионеры	дети
1	2	3	4	5	6
1.	Непродовольственные товары	проценты	50	50	50
2.	Услуги	проценты	50	50	50

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 10 августа 2018 г. N 500-ПП

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЕЛИЧИНЫ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА ЗА II КВАРТАЛ 2018 ГОДА

В соответствии с Областным законом от 4 января 1995 года N 15-ОЗ "О прожиточном минимуме в Свердловской области", Законом Свердловской области от 24 мая 2013 года N 47-ОЗ "О потребительской корзине в Свердловской области на 2013 - 2020 годы" Правительство Свердловской области постановляет:

1. Установить величину прожиточного минимума за II квартал 2018 года, рассчитанную на основе потребительской корзины в Свердловской области и данных Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области об уровне потребительских цен:

в расчете на душу населения Свердловской области - 10672 рубля в месяц;

для трудоспособного населения - 11376 рублей в месяц;

для пенсионеров - 8785 рублей в месяц;

для детей - 11133 рубля в месяц.

2. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Заместителя Губернатора Свердловской области А.Г. Высокинского.

3. Настоящее Постановление опубликовать в "Областной газете".

Губернатор
Свердловской области
Е.В.КУЙВАШЕВ

Информация о сводных индексах потребительских цен

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области сводные оперативные индексы потребительских цен на товары и услуги в области в СЕНТЯБРЕ 2018 года составили:

(категория: все население)

Название групп товаров	Индексы цен (тарифов) отчетного месяца, в %			
	к предыдущему месяцу	к декабрю предыдущего года	к соответствующему месяцу предыдущего года	индексы цен за период с начала года к соответствующему периоду предыдущего года
Все товары и платные услуги	100,0	101,9	102,9	102,1
Все товары	99,9	101,3	102,6	102,0
Продовольственные товары (включая алкогольные напитки)	99,7	99,7	101,4	101,2
Продовольственные товары без алкогольных напитков	99,6	99,5	101,4	101,1
Алкогольные напитки	100,3	101,7	101,8	102,6
Непродовольственные товары	100,2	103,1	103,9	102,9
Услуги	100,3	103,3	103,4	102,3

В сентябре 2018 года индекс потребительских цен (тарифов) на все товары и услуги составил 100,0%, в том числе: продовольственные товары – 99,7%, непродовольственные товары – 100,2%, услуги – 100,3%.

В группе продовольственных товаров рост цен отмечен на пшено на 3,5%, яйца куриные – 3,2%, сахар – 3,1%, молоко питьевое – 2,8%. Хлеб и булочные изделия из пшеничной муки высшего сорта, свинина, полуфабрикаты мясные, масло подсолнечное подорожали на 1,4 – 1,7 %. Цены на крупу гречневую и муку пшеничную снизились на 2,9% и 1,3% соответственно. Морковь подешевела на 43,1%, картофель – на 39,8%, свекла столовая – на 32,8%, лук – на 23,4%, капуста белокочанная – на 16,9%, виноград - на 11,2%, яблоки – на 7,0 %, помидоры – на 2,7%. Огурцы стали дороже на 18,9%. Цены на апельсины и лимоны повысились на 16,5% и 12,4% соответственно.

В группе непродовольственных товаров выросли цены на газовое моторное топливо на 7,7%, цены на автомобильный бензин снизились на 0,1%,. Повышение цен зарегистрировано на школьно-письменные принадлежности, пиломатериалы, телерадиотовары на 1,1 – 1,9%. Цены на инструменты и оборудование снизились на 3,6%, смартфоны – 1,6%.

В группе услуг подорожали услуги образования на 8,1%, услуги страхования на 4,3%, услуги гостиниц и прочих мест проживания - 2,0%. Стоимость санаторно-оздоровительных услуг снизилась на 0,8 %. Стоимость билетов в поездах дальнего следования снизилась на 15,7%, проезд в такси –на 5,6%, полет в салоне экономического класса самолета – 1,2%.

Департамент социально-трудовых отношений ФПСО.

Федерация профсоюзов Свердловской области
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
620075, г.Екатеринбург, ул.Р.Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№01/458

Главные специалисты: по зарплате – 371-22-66
по социальному партнерству – 371-22-66

15.10.2018.

**Численность и заработная плата работающих
по видам экономической деятельности по Свердловской области
за август 2018 года**

Средняя заработная плата в Свердловской области в августе 2018 года составила 36471 руб., рост к августу 2017 года – 108,8 %.

В промышленности уровень средней заработной платы составляет – 41691 руб., рост к соответствующему периоду прошлого года - 106,2 %.

В бюджетной сфере показатели заработной платы за 8 месяцев 2018 года следующие:

- в образовании – 30324 руб.
- в здравоохранении – 36132 руб.
- в сфере культуры – 38350 руб.

Информация подготовлена
по данным Свердловскстата

Ильина Н.Н.
343- 371-22-66

**Численность и средняя заработная плата
в отраслях промышленности за август 2018 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к соответствующему месяцу прошлого года	отчетный месяц		с начала года		
			руб.	в % к предыдущему месяцу	руб.	в % к соответствующему периоду прошлого года	в % к январю текущего года
Промышленность, в том числе:	393,5	99,2	41691	94,4	41510	106,2	106,1
электроэнергетика	24,4	98,5	54266	93,4	57443	103,8	100,8
металлургия	138,7	100,0	46477	89,8	46855	106,2	104,7
химическая и нефтехимическая (с химико-фармацевтической)	22,5	100,0	37653	94,7	38306	101,4	100,4
машиностроение и металлообработка	95,8	101,0	42171	100,4	41950	106,1	105,7
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	11,9	95,9	21066	97,0	19814	108,2	117,1
промышленность строительных материалов	31,5	98,1	38038	98,4	36573	110,9	114,2
Пр-во текстильных изделий и одежды, пр-во кожи и изделий из нее	3,6	97,2	17311	93,0	16794	111,3	122,8
Пр-во пищевых продуктов и напитков	24,3	99,1	33161	98,6	32618	105,7	101,5
полиграфическая и издательская деятельность	3,7	102,7	23856	93,1	22334	104,9	121,4

**Численность и средняя заработная плата
по видам экономической деятельности за август 2018 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч чело- век	в % к соответ- ствующе- му месяцу прош- лого года	за отчетный месяц		с начала года		
			руб.	в % к предыду- щему месяцу	руб.	в % к соответ- ствующе- му периоду прош- лого года	в % к январю текущего года
Всего	1492,5	100,5	36471	96,5	36786	109,8	107,8
Промышленность	393,5	99,2	41691	94,4	41510	106,2	106,1
Сельское хозяйство	24,6	97,4	28270	97,6	26838	108,3	109,5
Лесное хозяйство	4,6	89,5	19453	95,0	20061	111,3	108,1
Транспорт	99,0	102,2	42998	99,8	42129	109,7	111,3
железнодорожный	25,0	101,1	47270	94,4	48489	110,1	101,4
сухопутный и трубопроводный	62,8	100,5	44598	101,4	42866	109,9	115,8
авиационный	2,9	106,5	106701	108,5	98624	103,0	110,7
Связь	29,4	111,5	52686	101,3	53874	111,4	98,1
Строительство	58,6	100,4	33178	98,3	29926	114,6	136,9
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	252,7	102,8	30995	99,7	28743	112,8	122,4
Жилищно- коммунальное хозяйство	76,9	98,7	27191	93,9	27330	108,0	102,2
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	8,3	105,7	29095	94,3	27971	116,8	122,5
Здравоохранение, соц.услуги	123,7	98,4	36319	96,7	36132	116,9	104,6
Образование	155,7	99,0	19927	95,8	30324	108,4	69,5
Культура и искусство, физкультура и спорт	25,3	101,8	34635	108,3	38350	123,3	88,4
Наука и научное обслуживание	19,0	98,8	58245	97,0	58104	111,3	109,0
Финансовая деятельность	33,9	105,9	62155	91,9	62808	107,5	119,4
Органы управления	100,5	102,2	42048	98,9	40143	105,5	119,0

РОССТАТ
Управление Федеральной службы государственной статистики
по Свердловской области и Курганской области (Свердловскстат)

При использовании, цитировании и перепечатке информации ссылка на Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области обязательна

Экспресс-информация № 14354 (к)

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НОМИНАЛЬНАЯ НАЧИСЛЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ВХОДЯЩИХ В УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ И ОТДЕЛЬНЫХ СУБЪЕКТОВ РФ, ВХОДЯЩИХ В ПРИВОЛЖСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ ЗА ЯНВАРЬ-ИЮЛЬ 2018 ГОДА
рублей

	Республика Башкортостан	Удмуртская Республика	Пермский край	Курганская область	Оренбургская область	Свердловская область	Челябинская область	Тюменская область	в том числе	
									Ханты- Мансийский АО - Югра	Ямало- Ненецкий АО
Всего	32105.8	31292.0	34633.2	27226.4	29819.7	36829.8	34266.7	68718.9	70296.0	99594.2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	17119.4	20811.3	19544.6	18015.6	16880.7	25499.2	23909.3	26400.6	37370.9	29745.9
Добыча полезных ископаемых	57744.1	53848.2	54172.6	39826.9	59504.9	41088.3	38988.2	105811.4	91009.6	147334.7
Обрабатывающие производства	35576.4	37078.1	39209.5	30922.4	30038.6	40703.5	37562.2	59621.8	69056.2	86003.7
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	41731.2	34862.3	42092.5	28325.5	36169.4	45039.8	45220.7	75926.7	78496.7	91133.2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	25772.3	25361.5	27117.4	19076.1	23682.7	31293.0	25958.1	47435.2	44124.6	67058.9
Строительство	25804.1	24374.2	29075.8	23276.1	26176.6	29490.1	28241.3	55996.4	55308.8	72068.6
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	21591.2	24170.8	26620.3	20590.4	22601.0	29175.5	27430.8	31584.8	34862.7	45008.3
Транспортировка и хранение	38453.1	32459.8	36660.8	35510.2	34323.9	42010.5	35870.4	76380.3	74233.6	106774.4
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	17319.8	17960.8	19099.1	15602.5	18948.1	20148.6	21188.6	34895.9	37047.1	48941.8
Деятельность в области информации и связи	38005.8	35001.2	48329.3	27594.0	33003.9	50043.7	37904.9	72230.0	73343.3	109995.6

	Республика Башкортостан	Удмуртская Республика	Пермский край	Курганская область	Оренбургская область	Свердловская область	Челябинская область	Тюменская область	в том числе	
									Ханты- Мансийский АО-Югра	Ямало- Ненецкий АО
Деятельность финансовая и страховая	43949.9	44943.6	49459.8	43526.8	43980.8	61350.5	46589.9	78557.8	80607.3	112757.7
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	21326.2	26448.5	24406.4	16306.2	21320.8	27812.8	25271.0	43655.3	43827.9	75037.7
Деятельность профессиональная, научная и техническая	44590.2	34211.4	43804.5	24291.0	28619.8	44598.4	45353.5	73798.5	67394.8	95418.6
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	23774.3	19953.3	23827.2	21534.4	26015.5	25956.1	23175.0	60963.6	51478.9	106450.3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	39140.7	36777.1	39464.0	35120.6	35577.6	39874.5	38231.3	71351.9	74060.6	104454.9
Образование	27627.6	25750.4	29318.9	22709.1	23948.8	31786.2	28287.9	55217.8	58334.7	70042.8
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	31594.4	31789.3	31790.1	25390.6	28877.0	36105.5	33148.2	63779.6	68163.4	95727.9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	38664.9	29504.1	29375.5	24602.1	26746.1	38878.4	41237.6	60093.3	63323.8	81391.5
Предоставление прочих видов услуг	23033.6	25444.3	26147.3	18617.6	23281.9	27821.9	25453.7	46015.3	47924.4	80191.4

Заместитель руководителя – начальник отдела
государственной статистики по Курганской области

К.В. Пугин

О.П. Алексеева
(3522) 41-38-79
Отдел государственной статистики
по Курганской области

Социально-экономические показатели по Свердловской области по состоянию на 16.10.2018 года

Показатели занятости:

- количество работников, находящихся в режиме неполной занятости – 2947 чел.
- количество работников, находящихся в простое – 282 чел.;
- количество предприятий, заявивших о массовых сокращениях, а также неполной занятости работников – 110 предприятий
- количество вакансий – 37229 ед.
- количество безработных - 20753 чел.
- уровень регистрируемой безработицы – 0,93 %

Коэффициент напряженности – 1,79, т.е. на одного безработного приходится 1,79 вакансий.

В августе 2018 года средняя заработная плата по области составила - 36471 руб., рост к августу прошлого года – 108,8%; с начала года – уровень средней заработной платы достиг 36786 руб., рост к 8 месяцам прошлого года – 109,8%.

В промышленности средняя заработная плата в августе составила 41691 руб., с начала года – 41510 руб., рост к соответствующему периоду прошлого года - 106,2%.

В организациях бюджетной сферы за период 8 месяцев 2018 года средняя заработная плата составила :

- в образовании – 30324 руб.; рост к прошлому году – 108,4%;
- в здравоохранении – 36132 руб., рост к прошлому году – 116,9%;
- в организациях культуры и искусства – 38350 руб. , рост к прошлому году – 123,3%.

Индекс потребительских цен на все товары и услуги по Свердловской области в сентябре составил 100,0%, в том числе: продовольственные товары - 99,7%, непродовольственные товары - 100,2%, услуги – 100,3%.

С начала 2018 года ИПЦ по области составляет - 101,9 %.

По РФ – индекс потребительских цен за 8 месяцев 2018 года – 102,5%.

Минимальная заработная плата в Свердловской области с 01.05.2018 г. для всех категорий работников - 11163 руб., с учетом уральского коэффициента 15% - 12837 руб.

Минимальная заработная плата в РФ – 11163 руб.

Задолженность по заработной плате по организациям Свердловской области по данным Госинспекции труда на 01.10.2018 года составляет 228,3 млн.руб. (по действующим предприятиям – 53,6 млн.руб., по предприятиям – банкротам – 174,7 млн.руб.)

ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ:

В области заключено и действуют 97 соглашений разного уровня:

- 1 – региональное;
- 32 – территориальных;
- 22 – отраслевых;
- 42 – территориально-отраслевых.

Кроме того, в организациях всех форм собственности действует более 3,4 тыс. коллективных договоров, где вторая сторона – профсоюз, охват коллективными договорами по профсоюзным организациям составляет 91,0%, по членам профсоюза – 94,7,0 %.

К О Н Т А К Т Ы

1.	Кузьмина Нина Николаевна – заместитель председателя ФНПР, Ректор ОУП ВО «АТиСО», заместитель Координатора стороны РТК, представляющей общероссийские объединения профсоюзов	8-495-938-76-21 kuzmina@fnpr.ru
2.	Соколов Олег Владимирович – секретарь ФНПР – руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства	8-495-938-71-46 sokolov@fnpr.ru
3.	Ветлужских Андрей Леонидович – председатель Федерации профсоюзов Свердловской области	8-343-371-56-46 fpso@mail.ru
4.	Киселев Алексей Михайлович – заместитель председателя ФПСО, Руководитель департамента социально-трудовых отношений	8-343-371-21-60 kiselev.fpso@mail.ru
5.	Куминов Лев Григорьевич – председатель Свердловской областной организации «Всероссийского Электропрофсоюза», председатель постоянной комиссии по защите социально- трудовых прав работников	8-343-371-40-49 uralelprof@isnet.ru
6.	Ильина Нина Николаевна – главный специалист департамента социально-трудовых отношений ФПСО	8-343-371-22-66 Iina.fpso@mail.ru

Досье профактивиста № 147

**Социальное партнерство:
основа стабильности и развития
(в помощь участникам коллективных переговоров)**

Ответственный за выпуск –
заместитель председателя,
руководитель департамента социально-трудовых отношений
Киселёв А.М.

Составитель-
главный специалист департамента социально-трудовых отношений
Ильина Н.Н.

Федерация профсоюзов Свердловской области
620075, г. Екатеринбург, ул. Р.Люксембург, 34, каб. 203, тел. (343) 371-22-66
Pina.fps@mail.ru

Некоммерческое частное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области»
620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34, офис 112, тел. (343) 269-41-83
umc-6@list.ru

Изготовлено ИП Сгибнев В. А. 8-912-240-2910, 8-912-049-2222 e-mail: pr-profi@bk.ru
по заказу НЧОУ ДПО «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области».
Тираж 280 экз. Октябрь 2018 г.