

**III МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ  
«Социальное партнерство  
как ресурс  
развития региона»**

28 – 30 октября 2020 года  
г. Киров

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА</b>	<b>7</b>
<i>Курдюмов Дмитрий Александрович, первый заместитель Председателя Правительства Кировской области;</i>	<b>7</b>
<i>Буркова Галина Игоревна, Уполномоченный по правам человека в Кировской области</i>	<b>8</b>
<i>Медведков Виктор Иванович, председатель Кировского союза промышленников и предпринимателей (Регионального объединения работодателей);</i>	<b>9</b>
<b>ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ РЕГИОНА»</b>	<b>11</b>
<b>Роль профсоюзов в развитии социального партнерства</b>	<b>11</b>
<i>Тимишин Николай Павлович, исполняющий обязанности председателя Федерации профсоюзных организаций Кировской области</i>	
<b>О деятельности областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, как основного инструмента социального партнерства в Кировской области</b>	<b>15</b>
<i>Бондарчук Руслан Анатольевич, начальник управления государственной службы занятости населения Кировской области</i>	
<b>Социальное партнерство как ресурс развития региона в отрасли агро-промышленного комплекса</b>	<b>17</b>
<i>Огородов Владимир Геннадьевич, председатель Агропромышленного союза товаропроизводителей (работодателей) Кировской области</i>	
<b>Роль отраслевого соглашения в развитии системы взаимоотношений между работниками и работодателями сферы социальной защиты населения</b>	<b>20</b>
<i>Шулятьева Ольга Юрьевна, министр социального развития Кировской области</i>	

<b>Развитие социального партнерства в Оренбургской области</b>	<b>24</b>
<i>Чирков Ярослав Анатольевич, председатель Союза «Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области»</i>	
<b>Социальное партнерство в Самарской области как фактор конструктивного взаимодействия сторон в сфере регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений»</b>	<b>28</b>
<i>Черний Любовь Александровна, руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Федерации профсоюзов Самарской области</i>	
<b>Формирование новых принципов или подходов в сфере труда: взгляд профсоюзов Республики Башкортостан</b>	<b>34</b>
<i>Хуснуллин Р.М., заведующий отделом социального партнерства и экономическо-го анализа аппарата Федерации профсоюзов Республики Башкортостан</i>	
<b>О развитии социального партнерства в лесных отраслях Кировской области</b>	<b>36</b>
<i>Горель Александр Григорьевич, председатель Кировской областной организации профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации</i>	
<b>Проблемы и перспективы развития социального партнерства в отрасли жизнеобеспечения в Кировской области</b>	<b>39</b>
<i>Канаиш Юлия Александровна, председатель Кировской областной организации Общественной организации – Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения</i>	
<b>Роль социального партнерства и специфика работы Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в условиях пандемии</b>	<b>42</b>
<i>Ситникова Светлана Андреевна, правовой инспектор труда Центрального комитета профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по Кировской области</i>	
<b>Опыт Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в реализации социально значимых проектов</b>	<b>45</b>
<i>Балог Анжела Ивановна, специалист по вопросам молодёжной политики и информационной работе Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации</i>	

<b>КРУГЛЫЙ СТОЛ</b>	
<b>«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ»</b>	<b>48</b>
<b>Развитие социального партнерства через координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях Кировской области</b>	<b>48</b>
<i>Тимишин Николай Павлович, и.о. председателя Федерации профсоюзных организаций Кировской области</i>	
<b>Опыт и перспективы развития социального партнерства в муниципальных образованиях области</b>	<b>50</b>
<i>Кротова Анжелла Владиславна, заместитель главы администрации города Слободского;</i>	
<i>Шорина Татьяна Николаевна, заместитель главы администрации Омутнинского района по экономике, заведующий отделом экономики;</i>	
<i>Филимонов Андрей Валентинович, заместитель главы администрации Нолинского района;</i>	
<i>Зотов Никанор Александрович, экс-председатель координационного совета организаций профсоюзов в Богородском районе;</i>	
<b>КРУГЛЫЙ СТОЛ</b>	
<b>«ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ»</b>	<b>57</b>
<b>Имущественные налоги. Налоговые льготы для людей предпенсионного возраста</b>	<b>57</b>
<i>Копысов Игорь Иванович, старший государственный налоговый инспектор отдела налогообложения имущества</i>	
<b>Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц предпенсионного возраста</b>	<b>58</b>
<i>Бритикова Светлана Викторовна, начальник отдела трудоустройства, ак-тивных программ занятости и трудовой миграции Управления государственной службы занятости населения Кировской области</i>	
<b>Санаторно-курортное лечение работающих граждан предпенсионного возраста</b>	<b>60</b>
<i>Матвеева Татьяна Владимировна, главный специалист отдела страхования профессиональных рисков ГУ-Кировское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации</i>	

**Формы социального партнерства как правовые механизмы совершенствования правового регулирования социального обеспечения лиц предпенсионного возраста** 62

*Редиккульцева Елена Николаевна, заведующий кафедрой трудового и социального права Юридического института ВятГУ, кандидат юридических наук, доцент;*

*Благодир Алла Леонтьевна, профессор кафедры трудового и социального права ВятГУ, доктор юридических наук, доцент;*

*Зими́на Мария Васильевна, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ;*

*Джабуа Руслан Мамукаевич, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ;*

*Новоселов Алексей Николаевич, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ*

**Основные моменты, которые необходимо учесть при оформлении пенсии** 68

*Макарова Елена Владимировна, исполнительный директор – руководитель аппарата Кировского регионального отделения Ассоциации юристов России*

**Опыт Федерации профсоюзных организаций Кировской области по реализации проектов «За права предпенсионеров» и «Правовая защита предпенсионеров». Модель межведомственного сотрудничества в рамках реализации проектов по защите прав предпенсионеров** 78

*Черанёв Руслан Сергеевич, заведующий отделом защиты прав трудящихся Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

**Информационное обеспечение проектной деятельности ФПОКО по защите прав предпенсионеров** 81

*Косолапова Татьяна Ивановна, руководитель пресс-центра Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

**Правовые гарантии и льготы для лиц предпенсионного возраста** 84

*Зими́на Мария Васильевна, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ;*

*Джабуа Руслан Мамукаевич, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ;*

*Новоселов Алексей Николаевич, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ*

<b>КРУГЛЫЙ СТОЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ И ПРОГРАММ»</b>	<b>91</b>
<b>Миссия Совета молодёжи в судьбе молодого специалиста и рабочего ПАО «Кировский завод «Маяк»</b>	<b>91</b>
<i>Марьянская Ирина Ильдусовна, пресс-секретарь, председатель Совета мо-лодёжи ПАО «Кировский завод «Маяк»</i>	
<b>Реализация молодежных мероприятий и инициатив на АО «ЛЕПСЕ» при поддержке руководства и профсоюзной организации предприятия</b>	<b>92</b>
<i>Лебедев Илья Сергеевич, инженер-конструктор отдела главного конструктора, член Совета молодёжи АО «ЛЕПСЕ», председатель Молодежного совета Кировской территориальной общественной организации «Профавиа», член Молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кировской области</i>	
<b>Раскрытие потенциала молодого рабочего в условиях производства</b>	<b>95</b>
<i>Синельников Далер Александрович, монтажник сантехсистем и оборудования, руководитель спортивного сектора Совета молодёжи ПАО «Кировский завод «Маяк», член Молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кировской области, член Молодёжного парламента при Законодательном Собрании Кировской области</i>	
<b>Проектный подход в организации работы с молодежью</b>	<b>96</b>
<i>Столбова Виктория Юрьевна, руководитель регионального проектного офиса по поддержке молодежных инициатив Кировской области</i>	
<b>Стратегический резерв профсоюзов</b>	<b>99</b>
<i>Удовенко Елена Петровна, медицинская сестра консультативного приема КОГКБУЗ «Центр травматологии, ортопедии и нейрохирургии», заместитель председателя Молодежного совета Федерации профсоюзных органи-заций Кировской области</i>	
<b>РЕКОМЕНДАЦИИ III МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ РЕГИОНА»</b>	<b>101</b>
<b>ПРОЕКТ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ТРЕХСТОРОННЕГО СОГЛАШЕНИЯ между Координационным советом профсоюзных организаций в муниципальном образовании, территориальным объединением работодателей в муниципальном образовании и Администрацией муниципального образования Кировской области</b>	<b>103</b>

## ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА

### *Курдюмов Дмитрий Александрович, первый заместитель Председателя Правительства Кировской области*

Уважаемые участники конференции!

От имени Губернатора Кировской области Игоря Владимировича Васильева, Правительства Кировской области и от себя лично приветствую вас на ставшей традиционной конференции «Социальное партнерство как ресурс развития региона».

Тема конференции безусловно важна и актуальна.

Федерация профсоюзных организаций Кировской области объявила 2020 год Годом социального партнерства. В текущем году по инициативе профсоюзов предложена и принята поправка о включении принципа социального партнерства в Конституцию России.

В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.

Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство – это одна из национальных целей развития Российской Федерации, уставленная Указом Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина.

Общая стратегия социального партнерства в Российской Федерации заключается в уважении позиций и учета интересов всех сторон. При этом речь идет не о слиянии интересов, а о достижении оптимального баланса между работниками, работодателями и органами государственной власти.

Профессиональные союзы являются представителями работников в системе социального партнерства, которая работает от локального уровня конкретного предприятия, организации, до государства в целом.

На уровне трудового коллектива разрабатывается и заключается коллективный договор. На муниципальном уровне ведется работа по развитию социального партнерства в муниципальных образованиях. А на отраслевом заключено 15 соглашений.

Основным механизмом на уровне региона выступает областная трехсторонняя комиссия, а документом трехстороннее соглашение. Напомню, что нами была проделана немалая совместная работа и трехстороннее соглашение подписано на 3 года, без разногласий. Оно содержит 260 обязательств сторон во всех направлениях социального партнерства.

В условиях непростой экономической ситуации необходимо сохранить все гарантии и обязательства, установленные действующим законодательством.

Уверен, что Конференция станет конструктивной площадкой для обмена передовыми практиками в области социального партнерства.

***Буркова Галина Игоревна, Уполномоченный  
по правам человека в Кировской области***

Уважаемые участники конференции!

Приветствую вас и выражаю уверенность, что обсуждение и выработка согласованных действий органов власти, бизнеса, общественных организаций будут способствовать снятию социальной напряженности, соблюдению законных прав и свобод граждан, объединению усилий, направленных на развитие региона.

В Соглашении Уполномоченного по правам человека в Кировской области с Кировским областным союзом организаций профсоюзов выражена взаимная заинтересованность в социальном партнерстве. Защита и восстановление нарушенных прав и свобод человека – это основа нашей деятельности.

Профсоюзы выступают одним из экспертов качества работы органов власти, а также индикатором тождественности мер запросам граждан. Такая обратная связь общества и органов власти и есть ресурс развития любого региона. Особенно это становится важным сейчас, когда основные усилия и ресурсы власти направлены на охрану жизни и здоровья граждан, а другие их права становятся, как бы, второстепенными. Здесь важно не допустить ошибок, услышать мнение общественности и принять правильные решения.

Каждая из сторон социального партнерства имеет свои сильные и слабые стороны. Но в сумме они дают мощный эффект для развития. В том числе и через участие в таких конференциях, где идет обмен знаниями, идеями и практиками. Это еще один шаг по укреплению нашего взаимодействия и усиления влияния на принятие общественно-значимых решений.

Желаю вам продуктивной работы и полезного общения!



***Медведков Виктор Иванович, Председатель Кировского  
союза промышленников и предпринимателей  
(Регионального объединения работодателей)***

Уважаемые участники конференции!

Кризис – не самое благоприятное время для проявления развития корпоративной социальной ответственности, но жизнь заставляет всех задуматься о будущем.

Сегодня социальное партнерство (СП) – это сопричастность, соучастие, поддержка, взаимодействие между бизнесом, властью и обществом на основе взаимоуважения и солидарности для решения задач развития региона, города, населенного пункта.

Социальное партнерство – не благотворительность, а, в первую очередь, профильная деятельность предприятия, то есть предоставление населению качественных услуг по оптимальным ценам вне зависимости от места проживания потребителей этих услуг (деревня, село или город). При этом поддержка мероприятий социальной направленности имеет важное значение и, как правило, осуществляется совместно с неправительственным сектором и органами государственной власти разного уровня.

Возможно, большой запрос на социальное партнерство связан с недостаточно эффективной работой государства и социальных служб, поэтому надежды заинтересованных в развитии социального партнерства сторон так связаны с властными структурами. Привычный формат, в котором власть работает с обществом, – социальная защита. Эта форма является пассивной, а текущие процессы в обществе требуют перехода к более активным действиям. Важно не просто раздавать средства незащищенным слоям населения, а развить и использовать те активные слои общества, которые хотят сами работать над решением общих проблем. И основная задача государственной и местной власти – через выделение финансовых ресурсов трансформировать цели и ценности общества в сторону развития его социальной активности. Именно государство должно брать на себя ведущую роль, стремясь не только обеспечить определенные потребности общества, но и создавая предпосылки для того, чтобы другие сектора, в первую очередь бизнес, занимались этим. То есть государство как регулятор должно организовать процесс и разумно регламентировать его, сняв проблемы, и, в конце концов, сформировать среду социального партнерства.

Социальное партнерство является выгодным не только для его участников, но и для общества в целом. При объединении усилий минимизируются расходы, а социальный проект усиливается за счет сложения ресурсов. Власть, таким образом, за счет объединения решает социальные задачи, которые перед ней стоят всегда. Кроме этого, через социальное партнерство может быть налажена эффективная обратная связь, которая является элементом демократизации отношений власти и общества.

Области, городу, местным властям также достаточно очевидно, что социальное партнерство – это развитие местного сообщества, коммуникаций, развитие возникающего диалога, а, значит, развитие благоприятной среды. С точки зрения экономики государственных ресурсов, это уменьшение издержек, целевое распределение средств, повышение уровня доверия и авторитета власти и улучшение взаимопонимания. Местное сообщество, вовлекаясь в проекты, также является одним из участников социального партнерства, получает в качестве выгоды решение проблем, улучшение качества жизни и т.д.

Благоприятные для развития социального партнерства условия не возникают ниоткуда, их необходимо создавать. Власть должна прислушиваться и идти навстречу предложениям бизнеса и общественных организаций. При этом необходимо наглядно показать бизнесу выгоды эффективной стратегической социальной политики. Немаловажную роль могли бы сыграть моральные стимулы по участию партнерства со стороны органов государственной власти. А для представителей малого бизнеса возможно дополнительные экономические стимулы, в частности, по налогообложению. Общество, включая молодое поколение, уже активнее откликается на идею социальной ответственности и партнерства. Появляется некий тренд на партнерское взаимодействие. Постепенно это становится интересно, модно. Важно работать над расширением мотивированного круга участников этого процесса, решать вопросы поддержки лидерства и подготовки лидеров. Важно четко понимать, что другого пути нет и пока никто не придумал иного способа решения социальных проблем.

СП – единственный путь, по которому регион может двигаться в сторону экономического и социального развития.

## ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ РЕГИОНА»

### **Роль профсоюзов в развитии социального партнерства**

*Тимшин Николай Павлович, исполняющий обязанности Председателя Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

Социальное партнёрство – это особый вид социально-трудовых отношений, основанный на интеграции интересов различных социальных групп, разрешении противоречий между ними путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации.

Работники заинтересованы в достойных условиях труда, при обеспечении безопасных условий на рабочих местах и хорошей заработной плате. Работодатели хотят получить прибыль, органы государственного управления заинтересованы в социальной стабильности и пополнении бюджета.

Баланс этих интересов, достигаемый в ходе социального диалога, и является основой обеспечения социальной устойчивости местного сообщества, а также условием стабильного экономического и социального развития региона.

При этом задача профсоюзов – выступать инициатором диалога на всех уровнях социального партнерства, выполнять при этом представительскую функцию, обеспечивая защиту прав и улучшение положения работающих граждан.

Идеология СП возникла и формировалась в мире с развитием рыночных отношений и промышленного производства.

Правовая основа СП заложена в документах Международной организации труда (МОТ):

Конвенция № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948),  
Конвенция № 98 «О праве на ведение коллективных переговоров» (1948, 1951),  
Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (4.11.1950),  
Европейская социальная хартия (18.10.1961, 1996),  
Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах» (1981),  
Рекомендация МОТ № 197 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006),

Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967).

Становление социального партнерства как правовой категории в России происходило в 90-е годы прошлого столетия, с началом рыночных реформ.

Основополагающие нормативные акты:

- Указ Президента России от 15.11.1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».
- Образование Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (1992 г.)
- Закон РФ от 11.03.1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях».

В Конституции Российской Федерации закреплены нормы:

Ст. 30. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Ст. 37. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 (№ 197-ФЗ) в целом построен на идеологии социального партнерства.

В разделе «Социальное партнерство в сфере труда» дается понятие социального партнерства в сфере труда, фиксируются основные принципы социального партнерства, определяются стороны социального партнерства.

Статья 26 ТК РФ устанавливает следующие уровни СП:

Федеральный, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

Региональный, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

Отраслевой, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

Территориальный, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

Локальный, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Основным инструментом разработки региональной политики в развитии социального партнерства в Кировской области является областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, а основным документом – областное трехстороннее соглашение. Действующее трехстороннее соглашение содержит 260 обязательств сторон по всем направлениям социального партнерства:

в области экономической политики,

в сфере регулирования занятости населения,

в области оплаты труда,

обеспечения трудовых прав и социальных гарантий для работников бюджетной сферы,

в области охраны труда,

социальной защиты интересов работников,

молодежной политики.

Областное трехстороннее соглашение должно служить ориентиром при разработке региональных соглашений и коллективных договоров на предприятиях.

Кроме областного трехстороннего соглашения, нормативную базу для развития социального партнерства в регионе составляют:

Закон Кировской области от 06.11.2003 № 202-ЗО «О социальном партнерстве в Кировской области»;

Распоряжение Правительства Кировской области от 04.08.2017 № 197 «О взаимодействии органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзных организаций на территории Кировской области»;

Закон Кировской области от 05.10.2017 № 102-ЗО «О Дне профсоюзов в Кировской области».

По инициативе областных организаций отраслевых профсоюзов заключены и действуют региональные соглашения, в которых участвуют органы государственного управления. Региональные соглашения приняты в следующих отраслях:

АПК (в том числе 3 в муниципальных районах),

Государственное управление и общественное обслуживание – 8 отраслевых соглашений (следует отметить большую заинтересованность в сотрудничестве с профсоюзом со стороны Минсоцразвития и Управления занятости населения Кировской области),

Торговля, Лесное хозяйство, Здравоохранение, Жизнеобеспечение, Культура (в том числе 7 в муниципальных районах), Образование (в том числе 44 заключены на территориальном уровне).

Нам представляется важным развивать социальное партнерство на муниципальном уровне.

В качестве основной формы развития социального партнерства в муниципальных образованиях видится разработка и заключение территориальных соглашений, которые могли бы служить основой на местах для реализации областного трехстороннего соглашения.

Территориальные соглашения, согласно трудовому законодательству, могут устанавливать общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Представляется, что территориальные соглашения могли бы быть не только основой для развития социального партнерства, но и инструментом развития гражданского общества и реализации местных инициатив на территории муниципального образования.

Со стороны профсоюзов мы готовы вести работу по развитию социального партнерства в муниципальных образованиях, используя потенциал координационных советов профсоюзов.

Координационные советы профсоюзов созданы в 27 муниципальных образованиях. Как правило, они объединяют первичные профсоюзные организации отраслевых профсоюзов, работающие на предприятиях и в учреждениях на территории муниципального образования.

На уровне трудового коллектива предприятия, организации разрабатывается и заключается коллективный договор, направленный на:

применение норм трудового права,

определение взаимных обязательств, нацеленных на согласование интересов, достижение наилучших результатов производственно-хозяйственной деятельности,

обеспечение требований достойного труда для работников организации.

Значение коллективного договора заключается в том, что этот документ является продуктом социального диалога на уровне предприятия, локальным нормативным актом, обязательным для исполнения сторонами договора. Следует помнить, что в Трудовом кодексе РФ более 40 норм носят отсылочный характер, прямо указывают на необходимость разработки и утверждения конкретных механизмов реализации через коллективный договор.

В организациях региона действует 1213 коллективных договоров, которые распространяются на 121 805 работников, в том числе 66 000 членов профсоюза.

По данным Кировстата, количество организаций в КО – 29 532, работников – 369 405 человек.

Можно заключить, что в большинстве хозяйствующих субъектов коллективные договоры отсутствуют – это проблема!

Первичных профсоюзных организаций в регионе – 1460, они объединяют 66 564 работающих члена профсоюза! Коллективные договоры отсутствуют в более чем 200 предприятиях, где есть первичные профсоюзные организации – проблема! Как правило, это малочисленные ППО.

Наличие коллективного договора в организации – это показатель хорошего уровня социального партнерства. С этой позицией не только нужно согласиться, но более того, настало время провозгласить в качестве лозунга принцип: бизнес, не имеющий коллективного договора, не может считаться социально ориентированным.

Но сегодня, говоря о коллективном договоре, необходимо оценивать такие аспекты, как содержание коллективного договора и процедуры его разработки, имея в виду: порядок ведения коллективных переговоров и действительные формы вовлечения работников в переговорный процесс,

практика учета предложений и пожеланий работников в ходе переговорного процесса,

степень готовности и желания работодателя вести на всех этапах переговоров партнерский диалог,

наличие и эффективность форм контроля за исполнением условий коллективного договора.

То есть основополагающими элементами социального партнерства следует считать социальный диалог, вовлечение работников в различные формы управления организацией, формирование в трудовом коллективе психологии соучастия, атмосферы сотрудничества, обеспечение возможности для работника реального влияния на результат и достойная оценка вклада работника в конечный итог работы организации.

В этом направлении предстоит немало поработать, в первую очередь, профсоюзам. Но хотелось бы видеть аналогичное понимание этих проблем со стороны наших социальных партнеров, работодателей и руководителей органов управления.

Нельзя не отметить в качестве перспективной формы социального партнерства ставшие традиционными встречи представителей профсоюзного актива, хозяйственных руководителей с губернатором КО И.В.Васильевым, руководителями отраслевых министерств, профильных комитетов Законодательного собрания КО.

На встречах обсуждались проблемы развития таких отраслей, как: жизнеобеспечение, агропромышленный комплекс, строительство, торговля, лесное хозяйство, образование, здравоохранение, культура, сфера государственного и муниципального управления.

Решением Совета ФПОКО 2020 год объявлен Годом социального партнерства. Главная задача – развивать механизмы социального партнерства на территории региона на основе принципов справедливости и равноправия.

В завершение выступления хочу напомнить, что в новую редакцию Конституции включена поправка, посвященная развитию социального партнерства:

Правительство Российской Федерации: е.4) обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 114.1.е).

Мы надеемся, что эта поправка позволит активнее взаимодействовать всем сторонам социального партнерства, развивая активный социальный диалог.

В этих условиях профсоюзы, несомненно, смогут более эффективно решать свою основную задачу – выступать инициатором социального диалога, выполнять при этом представительскую функцию, обеспечивая защиту прав и улучшение положения работающих граждан на основе принципов социального партнерства.

Если мы видим в социальном партнерстве ресурс развития региона, следует говорить о социальном партнерстве как современной новой идеологии, которой должны руководствоваться как руководители, так и работники.

Социальное партнерство предусматривает реальное взаимодействие работников и работодателей для достижения компромиссов и обеспечения общих целей, максимальное вовлечение работников в управление производством, информирование о всех важных для сторон производственного процесса проблемах и решениях, учет и уважение мнения работников и их представительных органов, ведение социального диалога по всем актуальным вопросам, представляющим значимость для сторон партнерства.

### **О деятельности областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, как основного инструмента социального партнерства в Кировской области**

*Бондарчук Руслан Анатольевич, начальник управления государственной службы занятости населения Кировской области*

2020 год знаменателен тем, что 01 июля прошло голосование по поправкам в Конституцию Российской Федерации. Впервые в главном законе государства появился термин «социальное партнерство».

Это свидетельствует о том, что Правительством Российской Федерации обеспечена реализация принципов социального партнерства в регулировании трудовых отношений.

На региональном уровне постоянно действующим органом социального партнерства, формируемым на принципах равноправия и полномочности представителей Федерации профсоюзных организаций, объединений работодателей и Правительства Кировской области является областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) под председательством первого заместителя Председателя Правительства Кировской области Д.А. Курдюмова.

#### Основные задачи Комиссии:

– ведение коллективных переговоров и подготовка проекта областного трехстороннего Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций, объединениями работодателей и Правительством области (далее – Соглашение);

– осуществление контроля за выполнением условий Соглашения, а также проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов областных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, областных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

– согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики в сфере труда.

В 2020 году актуализирован персональный состав Комиссии со стороны Правительства, в который вошли представители социального блока, министерства сельского хозяйства и продовольствия Кировской области, а также министры: экономического

развития и поддержки предпринимательства, финансов и промышленной политики Кировской области.

Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с ежегодно утверждаемым планом. На заседаниях рассматриваются значимые проблемы в области труда и социальной защиты населения.

В текущем году, не смотря на сложную эпидемиологическую обстановку, проведено три заседания Комиссии, на которых рассмотрены следующие вопросы:

- подведение итогов выполнения в 2019 году Соглашения на 2017–2019 годы;
- о ситуации на рынке труда Кировской области, сложившейся с введением ограничительных мероприятий (карантина);
- о планах и ходе реализации строительства и ремонта сельских автомобильных дорог в 2020 году министерством транспорта Кировской области;
- о мерах поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в связи с введением ограничительных мероприятий (карантина) на территории Кировской области;
- о планах и ходе реализации газификации сельских населенных пунктов в 2020 году министерством энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Кировской области и др.

По рассматриваемым вопросам приняты актуальные решения, контроль за выполнением которых возлагается на секретариат Комиссии.

Отмечу, что в текущем году вопрос о возможности заключения регионального Соглашения о размере минимальной заработной платы в Кировской области на 2021 год был снят с рассмотрения на заседании Комиссии. Учитывая непростую экономическую ситуацию, сложившуюся в регионе в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, сторонами социального партнерства принято единогласное решение о нецелесообразности заключения данного Соглашения в текущем году.

Отдельно в своем выступлении хочу остановиться на областном трехстороннем Соглашении, которое является основным документом в региональной системе социального партнерства в сфере труда. На его основе формируются территориальные и отраслевые соглашения, коллективные договоры организаций Кировской области.

Важным итогом работы Комиссии в 2019 году стало подписание областного трехстороннего соглашения между Федерацией профсоюзных организаций, объединениями работодателей и Правительством Кировской области на 2020-2022 годы. Координатором областной трехсторонней комиссии было организовано проведение коллективных переговоров по заключению Соглашения между сторонами социального партнёрства, которые продолжались в течение сентября – ноября 2019 года. Каждая из сторон отстаивала свои принципиальные позиции, однако компромисс был найден, стороны пришли к согласию по всем пунктам Соглашения, чего не удалось добиться при заключении предыдущего Соглашения, подписанного сторонами с протоколом разногласий.

Подписание Соглашения проходило на торжественном мероприятии в Правительстве Кировской области (5 декабря 2019) при участии Губернатора Игоря Владимировича Васильева. По сравнению с предыдущим Соглашением, данный документ дополнен важными позициями, которые направлены на обеспечение трудовых прав и социальных гарантий работников, реализацию национальных проектов на территории Кировской области.

Так, в соответствии с новым Соглашением, Правительством области при формировании проекта областного бюджета предусматриваются средства на ком-



пенсацию стоимости путевки в санаторные организации области работающим гражданам, являющимся членами профсоюзных организаций. Данный вопрос урегулирован постановлением Правительства Кировской области от 20.04.2020 №190-П «Об утверждении порядка определения объема и предоставления субсидии из областного бюджета Кировскому областному союзу организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области».

В результате, в текущем году министерством социального развития Кировской области на компенсацию стоимости путевок в санаторные организации направлено порядка двух млн. рублей для 96 человек, 154 заявки находятся на этапе обработки. Отмечу, что в связи с введением ограничений на территории Кировской области, в целях предупреждения распространения коронавирусной инфекции, в текущем году граждане начали посещать санаторные организации только с 22.06.2020.

Одним из важнейших направлений в работе Комиссии является выполнение мероприятий, направленных на реализацию территориальных, отраслевых соглашений, коллективных договоров.

Реализация обязательств, принятых сторонами коллективных договоров и соглашений, способствует не только повышению уровня социальной защищенности работников самих организаций Кировской области, но и поддержке ветеранов, молодежи, выпускников образовательных организаций, других категорий работников.

В 2020 году в рамках регулирования социально-трудовых отношений проверено на соответствие требованиям трудового законодательства и зарегистрировано 307 коллективных договоров и изменений к ним и 11 отраслевых соглашений. Отраслевые соглашения заключены в отраслях здравоохранения, образования, культуры, социального развития, агропромышленного комплекса, жилищно-коммунального хозяйства и др.

Проводимая работа по регулированию социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства позволила в последние годы избежать возникновения коллективных трудовых споров в организациях Кировской области.

Уверен, что в ходе работы конференции «Социальное партнерство как ресурс развития региона» пройдут дискуссии, обмен информацией, выработаются решения, которые будут учтены при формировании планов работы Комиссии на предстоящий период.

## **Социальное партнерство как ресурс развития региона в отрасли агропромышленного комплекса**

***Огородов Владимир Геннадьевич, председатель Агропромышленного союза товаропроизводителей (работодателей) Кировской области***

Для того, чтобы выполнить все обязательства перед работниками, работодатели в агропромышленном комплексе Кировской области должны чувствовать себя устойчиво – должен быть источник для выплаты заработной платы, выплаты налогов, необходимо развивать производство и обеспечивать социальный пакет. За последние 15 лет в области прошла очень большая трансформация, сегодня руководителям хозяйств не нужно объяснять для чего нужно людям давать возможность отдыхать, оплачивать путёвки, лечение, операции и т.д. В отрасли ещё не так давно работало свыше 24000 работников, это тоже не много, но сегодня количество работников снизилось

до менее чем 20 000 человек и продолжает снижаться. У нас сегодня каждый работник на счету. В текущем году в сложившихся условиях особенно сложно, т.к. заболевших работников заменять некем. Считаю правильным решением Правительства области о назначении управления государственной службы занятости населения Кировской области координатором стороны социального партнёрства со стороны региональной власти. Это очень важно и для нашей отрасли значимо. Одной из недавних инициатив Руслана Анатольевича, начальника управления государственной службы занятости населения Кировской области, стало предложение о заключении соглашения по трудоустройству выпускников Вятской государственной сельскохозяйственной академии, по обучению и трудоустройству предпенсионеров. Такое соглашение подписали управление государственной службы занятости населения Кировской области, агропромышленный союз Кировской области и Вятская государственная сельскохозяйственная академии. Мы получили поддержку и одобрение наших совместных действий от руководителя отрасли агропромышленного комплекса Алексея Алексеевича Котлячкова. В таком сотрудничестве служба занятости стала ещё одним ресурсом, содействующим привлечению работников в отрасль. Службы занятости работают в каждом субъекте Российской Федерации, мы не должны замыкаться перспективой трудоустройства в отрасли только на население, проживающем в нашем регионе. Наша отрасль может быть привлекательной и для жителей соседних регионов. Порядка 160 хозяйств нашей области сегодня нуждаются в специалистах различного уровня. У хозяйств есть все условия для жизни: работа, относительно высокая заработная плата и условия проживания, инфраструктура территории развита, однако, люди не идут... Необходимо в этой ситуации коммуницировать и развивать социальные отношения. Ещё несколько примеров приведу: для того, чтобы работодатель чувствовал себя уверенней, его финансовое положение было стабильным, наша задача, с участием агропромышленного союза, состоит в том, чтобы не допускать принятия необдуманных решений, которые наносят вред хозяйствам и ухудшают их финансово-экономическое положение. В этих намерениях мы едины с руководителями хозяйств из соседних регионов.

Вспомним 2018 год, в начале лета закупочные цены на сырое молоко – основной наш продукт в области сельского хозяйства, упали ниже себестоимости. Представители области принимали участие во многочисленных видеоконференциях с министерством сельского хозяйства Российской Федерации, неоднократно нашими представителями говорилось: «Сделайте что-то, почему это происходит?». Вследствие этого хозяйства понесли ущерб. По итогам 2018 года официально недополученная выручка хозяйствами области составила 1,3 млрд. рублей. Уже глубокой осенью выяснилось, что в Российскую Федерацию было ввезено порядка 160 тыс. тонн сухого молока из запасов Евросоюза. Тут возникает вопрос: «Причём здесь Российская Федерация и необходимость обновления запасов Европы?». И на этих конференциях, которые проводил минсельхоз России, наши коллеги из Удмуртии докладывали, что сухое молоко, выработанное из молока, в том числе из Кировской области, стоит примерно 160 рублей за килограмм. В то же время как из Евросоюза завозят по 12 рублей, а были ещё и предложения из Турции – по 90 рублей. Естественно, вся кондитерская продукция переключилась на те ресурсы, которые ввозятся из-за пределов нашей страны. У нас возникает вопрос: «Кто виноват и что делать?». Я вам могу заявить, что ни один волос с головы ни с одного из руководителей федеральных ведомств нашей страны не упал после этой ситуации. Фактически был нанесён ущерб

всей отрасли, но никаких мер, содействующих выходу из этой ситуации, не предпринимается.

В этой связи очень важным остаётся вопрос государственной бюджетной поддержки, сегодня он касается целевых показателей. Хозяйства должны обеспечивать рост производства основных видов сельскохозяйственной продукции, не взирая ни на какие обстоятельства. Даже банки, которые кредитуют все без исключения хозяйства (льготный кредит), отслеживают финансово-экономическое состояние хозяйства. По причине уменьшения размера прибыли они стали предъявлять штрафы хозяйствам в размере порядка 2000 рублей за недостижение финансово-экономических показателей. Агропромышленный союз вмешался в ситуацию, после небольшой заминки нам пообещали, что больше этого не произойдет.

Очень важной и значимой остается поддержка наших аграриев из областного бюджета. Несмотря на все сложности удастся находить решения на уровне руководства Кировской области. Приведу пример на технической модернизации. Наши хозяйства работают в ногу с развитием технологического процесса, увеличивают год от года объемы работ – сегодня в нашем регионе в отрасли сельского хозяйства применяются самые современные решения. В этом заслуга руководителей хозяйств и поддержка регионального руководства и, несомненно, согласованные действия всех сторон. Сегодня в мире нет таких технологий, которых не было бы у нас. Это очень замечательно! Если мы не будем обеспечивать стабильную поддержку, то и никакой стабильности в отрасли, в том числе в обеспечении социального пакета работающих в отрасли, не следует ожидать.

Многое зависит от поддержки федерального центра. Года два-три назад министерство сельского хозяйства Российской Федерации избрали тактику неоправданного реформирования государственной поддержки. Разделили поддержку на два вида: стимулирующую и компенсирующую. На перспективу компенсирующую поддержку на литр молока и гектар пашни снижают, то есть сводят её к минимальному значению. А стимулирующую – это для тех, кто развивается. То есть «наверху» посчитали, что мы достигли такого уровня развития и экономической состоятельности, как говорят, что хотим, то и делаем! Но это совсем не так.

По линии животноводства из федерального бюджета средства тоже уменьшились. Южным регионам вернули погектарную поддержку, хотя в их климатической зоне и так хорошие урожаи. Этому ратуют агростраховщики... куда уходят деньги?! Происходят процессы которые крайне негативно влияют на финансово-экономическое положение отрасли.

Сложившаяся ситуация в отрасли нас волей-неволей подталкивает к взаимодействию сторон социального партнерства: работодатели, профсоюзы, региональная власть, Это взаимодействие и есть ресурс, направленный на решение вопросов в отрасли и в регионе в целом.

Приведу пример совместных действий с тарифом на электроэнергию для сельхозтоваропроизводителей, в отношении которого мы вместе направили письмо. Сегодня Кв/час для аграриев в среднем стоит 9 рублей 46 копеек. В 2010 году стоимость была примерно 3 рубля 43 копейки, то есть тариф за 10 лет вырос в 2,14 раза. Мы очень надеемся, что стоимость тарифа будет пересмотрена, т.к. расчет данного тарифа никак не относится к затратам и расходам аграриев, он отражает лишь расходы энергетиков! Крупные предприятия – потребители электроэнергии, уже выходят напрямую на федеральный уровень и уже не касаются регионального энергосбыта.

Ещё один пример – реформирование всего и вся. В Российской Федерации идёт процесс маркировки продуктов, это большая работа, которую проводят и смотрят насколько это целесообразно. С января 2021 года нам предлагается среди продуктов сельского хозяйства маркировать готовую молочную продукцию, сейчас в некоторых регионах идёт эксперимент. В Кировской области этот эксперимент проходит на Кировском молочном комбинате. Специалисты организации, которая уполномочена Правительством Российской Федерации обеспечивать проведение процесса маркировки продукции, приехав на Кировский молочный комбинат, на деле убедились, что пакеты по конвейеру маркировать не получается из-за высокой скорости конвейера и других причин. Переработчики всей России задаются вопросом о целесообразности этого нововведения.

Уважаемые коллеги, все вопросы нам одним решать очень сложно. Всем желаю, чтоб социально-трудовые отношения были в нашем регионе на достойном уровне, работники чувствовали заботу о себе, а стабильность в экономике будет напрямую влиять на стабильность жизни каждого жителя области.

## **Роль отраслевого соглашения в развитии системы взаимоотношений между работниками и работодателями сферы социальной защиты населения**

*Шулятьева Ольга Юрьевна,*

*министр социального развития Кировской области*

Одной из форм социального партнерства является проведение коллективных переговоров между представителями работодателей и работников по подготовке проектов соглашений. Результатом таких переговоров на региональном уровне стало заключение в 2016 году отраслевого соглашения между министерством социального развития Кировской области (далее – министерство) и Кировской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, предусматривающего установление общих условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли.

В 2019 году действие соглашения продлено до 2021 года.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Заключенное соглашение:

- регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работниками учреждений и работодателями;
- содержит обязательства по установлению общих условий труда, оплаты труда, занятости;
- расширяет социальные гарантии работников учреждений.

Отраслевое соглашение разработано в соответствии с нормами трудового законодательства, законодательства о занятости населения, охране труда и иных нормативных правовых актов, направленных на установление общих условий труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам социальной сферы и включает в себя 8 разделов – общие положения, социально-экономическая деятельность и занятость, оплата труда, охрана труда, социальные гарантии работников, обеспечение гарантий деятельности

профсоюзных организаций, обязательства профсоюзных органов, а также заключительные положения.

Положением отраслевого соглашения профсоюз признается единой организацией, ведущей коллективные переговоры от имени и в интересах работников министерства и учреждений, а также имеющей право на заключение коллективных договоров в подведомственных учреждениях.

Так, в октябре 2019 года в министерстве совместно с КОГКУ «Информационно-аналитический центр» создана первичная профсоюзная организация, включающая в себя 100% сотрудников (112 человек).

В 20 из 51 подведомственных учреждений созданы первичные профсоюзные организации, что составляет 40% от их общего количества (общая численность членов первичных профсоюзных организаций составляет 938 человек).

Количество учреждений, подведомственных министерству, составляет 51, из них 35 учреждений социального обслуживания населения, 15 учреждений социальной защиты населения и КОГКУ «Информационно-аналитический центр». Численность работников учреждений, подведомственных министерству, составляет 6256 человек, в том числе 5740 человек в организациях социального обслуживания, 478 человек в организациях социальной защиты, 38 человек в КОГКУ «Информационно-аналитический центр».

В учреждениях, подведомственных министерству:

- в 4 учреждениях создана только первичная профсоюзная организация, коллективного договора нет;
- в 17 учреждениях созданы профсоюзные организации и заключены коллективные договоры;
- в 19 учреждениях заключены только коллективные договоры, без создания первичной профсоюзной организации.

Кроме того, в 36 из 51 подведомственных учреждений заключены коллективные договоры между работниками и работодателями, что составляет 70% от общего количества учреждений (из них в 28 учреждениях социального обслуживания населения и в 8 учреждениях социальной защиты населения).

Профком первичной профсоюзной организации выступает посредником между работниками и работодателями при необходимости урегулирования разногласий, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности.

В период с 2018 года по 1 полугодие 2020 года в профкомы первичных профсоюзных организаций обратилось более 40 работников за получением консультаций (в 2018 году – 20 работников, в 2019 году – 13 работников, в 1 полугодии 2020 года – 8 работников).

Профкомы первичных профсоюзных организаций принимают участие в разработке локальных нормативных актов учреждений, таких как правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графики отпусков, введение и применение системы нормирования труда, проекты приказов об увольнении членов первичных профсоюзных организаций по инициативе работодателя и другие.

Создание первичных профсоюзных организаций позволило проявить творческие способности сотрудников, укрепить корпоративный дух и здоровье коллектива.

В учреждениях на постоянной основе проводятся физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия: турнир по волейболу, кросс наций, день

здоровья, весенний марафон, летний велопробег, театральный фестиваль и другие мероприятия.

Первичная профсоюзная организация министерства принимала участие в соревнованиях по пулевой стрельбе среди спортивных команд, в турнире по хоккею на снегу на кубок Федерации профсоюзных организаций Кировской области. В марте 2020 года проведен день здоровья.

Членам первичных профсоюзных организаций учреждений предоставляются льготные путевки на санаторно-курортное лечение, детям членов профсоюзных организаций выделяются путевки в детские оздоровительные лагеря.

Также в 2020 году работающим гражданам Кировской области, являющимся членами профсоюзных организаций, предоставляется компенсация стоимости (части стоимости) путевки в санаторные организации области в размере 20 000 рублей. Начиная со 2 полугодия 2020 года в санаториях Кировской области отдохнули 1113 членов профсоюзных организаций.

Кроме того, членам профсоюзов предоставляется единовременная выплата в связи с юбилейными датами, рождением ребенка, вступлением в брак и в других случаях в размере, установленном первичной профсоюзной организацией. По решению профкома также оказывается материальная помощь членам профсоюзов и в иных случаях (оплата проезда в отпуск до места отдыха и обратно, проведение физкультурно-массовых мероприятий, утрата личного имущества в результате пожара либо стихийного бедствия, необходимость в приобретении дорогостоящих лекарственных препаратов и т.д.).

Все члены первичных профсоюзных организаций застрахованы областной организацией профсоюзов от несчастных случаев на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности, а также в случае смерти в размере от 25 тысяч рублей до 45 тысяч рублей.

В целях повышения престижа профессии социальных работников, привлечения в сферу молодых специалистов, стимулирования профессиональной деятельности работников системы социального обслуживания министерством ежегодно проводится областной смотр-конкурс на лучшего работника по профессии.

Победители областного этапа принимают участие во Всероссийском конкурсе на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания», организованным Минтрудом России, а также награждаются ценными призами от областной организации профсоюзов.

В 2020 году, в связи с непростой эпидемиологической обстановкой, региональный этап смотра-конкурса на лучшего работника по профессии был проведен с использованием дистанционных технологий. Документы победителей областного этапа в двух номинациях были направлены для участия во Всероссийском конкурсе.

За период с 2011 года победителями областного этапа признаны более 150 человек в различных номинациях, 20 из которых представили Кировскую область на Всероссийском этапе. Всего в областном конкурсе приняло участие более 500 представителей из 73 учреждений социального обслуживания населения.

2 работника учреждений социального обслуживания населения размещены на Доске Почета Аллеи Трудовой славы Кировской области (в 2017 году – заведующий отделением КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Котельничском районе» Коротаева Зоя Валентиновна, в 2020 году – ин-

структор по труду КОГБУСО «Мурыгинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей «Родник» Завьялова Светлана Николаевна).

По итогам Всероссийского конкурса победителями и призерами конкурса признаны 4 работника учреждений, подведомственных министерству. Итоги Всероссийского конкурса в 2020 году будут подведены в IV квартале 2020 года.

Ежегодно лучшие члены профсоюзных организаций социальной сферы награждаются ведомственными наградами органов профсоюза.

С 2018 года были награждены:

4 члена профсоюзных организаций Благодарностью президиума Центрального комитета Профсоюза (КОГБУСО «Кирово-Чепецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов»), КОГБУСО «Рублевский психоневрологический интернат», КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Советском районе», КОГАУСО «Русско-Турецкий психоневрологический интернат»);

4 члена профсоюзных организаций Почетной грамотой Кировского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области» (КОГАУСО «Куменский комплексный центр социального обслуживания населения»), КОГБУСО «Мурыгинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей «Родник», КОГБУСО «Рублевский психоневрологический интернат», КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Тужинском районе»);

11 членов профсоюзных организаций Почетной грамотой Кировской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (КОГАУСО «Куменский комплексный центр социального обслуживания населения»), КОГБУСО «Мурыгинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей «Родник», КОГАУСО ««Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Унинском районе», КОГАУСО «Малмыжский комплексный центр социального обслуживания населения», КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Котельничском районе», КОГБУСО «Советский психоневрологический интернат», КОГАУСО «Русско-Турецкий психоневрологический интернат», КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Советском районе», КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Вятскополянском районе», КОГБУСО «Новомедянский психоневрологический интернат»).

5 членов профсоюзных организаций Благодарственным письмом Кировской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (КОГБУСО «Мурыгинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей «Родник», КОГАУСО ««Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Унинском районе»).

При эффективном взаимодействии министерства и областной организации профсоюзов были достигнуты следующие результаты:

1. За три года проведено 278 физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

2. В 2018 году первичными профсоюзными организациями было проведено 108 физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, в 2019 году – 142 мероприятия, в 2020 году – 35 мероприятий.

3. Материальная помощь и единовременная выплата оказана 3031 членам профсоюза на общую сумму 3 950 806 рублей (за 2018 – 1 полугодие 2020 годов).

4. С 2018 года членам профсоюзных организаций предоставлено 19 льготных путевок на санаторно-курортное лечение.

В 2018 году предоставлено 7 льготных путевок на санаторно-курортное лечение членам профсоюзных организаций, в 2019 году – 3, в 2020 году – 9.

26 детям членов профсоюзных организаций выданы путевки в детские оздоровительные лагеря.

В 2018 году 8 детям членов профсоюзных организаций были выданы путевки в детские оздоровительные лагеря, в 2019 году – 8 детям, в 2020 году – 10 детям.

Кроме того, за 2019 год министерством и КОГКУ «Информационно-аналитический центр» в профсоюз были перечислены членские взносы в размере 147003,21 рублей (из них министерством – 110229,17 рублей, КОГКУ «Информационно-аналитический центр» – 36774,04 рублей), за 1 полугодие 2020 года – 266002,23 рублей (из них министерством – 196334,40 рублей, КОГКУ «Информационно-аналитический центр» – 69667,83 рублей).

Также общий размер членских взносов, перечисленных в профсоюз от учреждений, подведомственных министерству, за 2019 год составляет 1956368 рублей, за 1 полугодие 2020 года – 1400849 рублей.

30% членских взносов (в 2019 году – 586910,4 рублей, за 1 полугодие 2020 года – 420254,7 рублей) перечисляются в вышестоящие организации (Кировская областная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Кировский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области», президиум Центрального комитета Профсоюза).

Таким образом, отраслевое соглашение играет основополагающую роль в развитии социального партнерства на региональном уровне и направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей социальной сферы по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений.

## **Развитие социального партнерства в Оренбургской области**

*Чирков Ярослав Анатольевич, Председатель Союза  
«Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области»*

Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области считает одним из приоритетных направлений своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений работу с Оренбургской областной трехсторонней комиссией (далее – ОТК), которая является постоянно действующим органом. Комиссия является той площадкой, где власть, бизнес и профсоюзы решают важные и актуальные вопросы, касающиеся параметров областного бюджета, реализации «майских указов», вопросов погашения задолженности по заработной плате в организациях и многие другие. У всех структур социального партнерства состав, цели, стратегии и принцип работы ОТК одинаковы.

Обзор: Численность населения Оренбургской области составляет 1 955 500 человек, в том числе экономически активное население составляет 934 100 человек. Больше половины численности составляет городское население.



Федерация профсоюзов Оренбуржья – крупнейшее общественное объединение в регионе, включает в себя:

19 членских организаций;

2696 первичных профсоюзных организаций;

248 тысяч членов профсоюзов, из которых 52% бюджетники, 48% производственники;

195 тысяч членов профсоюзов – работающие;

82 тысячи членов профсоюзов – молодые люди в возрасте до 35 лет.

Сторона профсоюзов в ОТК состоит из: координатора, заместителя координатора и представителей восьми отраслей.

По факту каждая из сторон состоит из 11 человек. За последние десятилетия сложилась практика пожизненно не сменяемых членов ОТК со стороны профсоюзов. Базовые отрасли в ОТК – это образование, здравоохранение, ГМПР, госучреждения, нефтегазовая отрасль.

В последнее время внутри стороны профсоюзов началась борьба за включение в состав трехсторонней комиссии. Костяк строится по принципу «2+6», где большинство – крупные системообразующие отрасли. Соответственно, необходимо для не крупных отраслей вводить по 2 квоты, которые будут через один год меняться, на смену следующих 2 человек. Дело в том, что производственные отрасли не заинтересованы в работе комиссии, так как ОТК слабо влияет на сферу их деятельности. Представитель Электропрофсоюза из комиссии ушел пять лет назад. Заинтересованы только те, где есть контакт с работой Правительства – это бюджетники, ЖКХ, АПК, (тарифы, субсидии, работа комиссий).

Периодичность заседаний ОТК – 1 раз в квартал. Заседания проходят в Доме Правительства области и один раз в год – выездное заседание в одном из муниципальных образований области. В этом году выездные комиссии пришлось отменить из-за пандемии коронавируса.

Структура тематики вопросов повестки дня по году складывается примерно одинаково. Большая часть вопросов посвящена оплате труда, оздоровлению трудящихся, экономике и формированию бюджета, выполнению Соглашения ОТК.

Ежегодный план работы ОТК на 65% состоит из предложений профсоюзов.

Федерацией профсоюзов было предложено рассмотреть вопрос о выполнении мероприятий по повышению оплаты труда в Оренбургской области. В результате добились, что в трехстороннем Соглашении на 2020-2022 годы доля должностных окладов в структуре фонда оплаты труда увеличена с 50% до не менее 55%.

Оздоровление работников. С 2012 года вопрос по санаторно-курортному оздоровлению и лечению работников бюджетной сферы только «принимается к сведению». А профсоюзы при этом с 2019 года сделали ряд конкретных шагов: экспертный круглый стол, дважды на заседании ОТК рассматривали проект закона, по поручению ОТК выезжали в Пермь за практическим опытом, и сейчас совместно с комитетом Законодательного Собрания Оренбургской области по здравоохранению и профильными министерствами Правительства Оренбургской области продолжается работа по проекту Закона.

Уральский коэффициент. ФНПР боролись за «чистый» МРОТ, Федерация профсоюзов Оренбуржья не стояла на месте, а с 2009 по 2013 годы с органами прокуратуры были инициированы иски о начислении районного коэффициента сверх МРОТ. Сформировалась положительная судебная практика. В результате в бюджеты ряда районов

внесены изменения и изысканы дополнительные средства на выплату уральского коэффициента.

При заключении Соглашения между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2014-2016 годы» стороны пришли к пониманию по вопросу начисления 15 процентов уральского коэффициента сверх минимального размера оплаты труда. Обязательство закреплено в соглашении за работодателями. Данное положение продублировано и в Соглашениях на 2017-2019, 2020-2022 годы.

Когда 1 мая 2018 года ФНПР добились доведения минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, в трехстороннем Соглашении между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области (на 2014-2016 годы) было включено закрепление уральского районного коэффициента сверх МРОТ, соответственно при формировании проекта бюджета министерством финансов Оренбургской области на 2018 год это автоматически вошло, и пока шли дебаты, профсоюзы одержали маленькую, но победу. Министерство труда и занятости предлагало исключить из текста трехстороннего соглашения на 2017-2019 годы обязательство стороны работодателей начислять районный коэффициент на МРОТ. Позиция профсоюзов была озвучена в комитетах Законодательного Собрания области на стадии прохождения законопроекта и на публичных слушаниях по проекту областного бюджета на 2018 год. Обсуждение данного вопроса в СМИ области получило широкую поддержку. Весомое значение имело решение Конституционного суда РФ. Профильные комитеты Законодательного Собрания поддержали позицию профсоюзов области. Правительство Оренбургской области изыскало возможности для выплат заработной платы бюджетникам на уровне МРОТ с начислением сверху районного коэффициента.

Особенности работы ОТК. Федерация профсоюзов добилась включения в повестку дня ежегодного проведения экспертизы бюджета на предмет социально-трудовой тематики на заседаниях ОТК. В работе ОТК пока не получается система нулевого обсуждения проектов НПА. А вот у ФНПР – получается. Благодаря инициативе профсоюзов Трудовой кодекс дополнили статьей 35.1. Сторона профсоюзов неоднократно обращалась в органы государственной власти с предложениями о соблюдении данной нормы. Власти отвечают, что это усложнит законотворческий процесс. ФПО предлагает модель рабочих групп.

При разработке областного трехстороннего соглашения на 2017-2019 годы стороной профсоюзов был предложен порядок присоединения к соглашению по аналогии присоединения к отраслевым соглашениям или к соглашению о минимальной заработной плате, но не был поддержан другими сторонами социального партнерства. Изменение порядка присоединения обусловлено необходимостью более широкого охвата муниципальных организаций, субъектов предпринимательства, не входящих в ОСПП. ФПО был разработан законопроект «О социальном партнерстве в Оренбургской области», одна из норм которого предусматривала порядок присоединения к соглашениям, заключаемым в рамках социального партнерства по аналогии со ст. 48 ТК РФ. Несмотря на положительное заключение прокуратуры области на законопроект, сторона Правительства и работодатели заблокировали его на стадии согласования.

Федерация профсоюзов проводит экспертизу бюджета на предмет социально-трудовой тематики, и добилась ежегодного его рассмотрения в областной трехсторонней комиссии в 2018 году.

Ключевой задачей сейчас (нулевые чтения) для нас является: как стороне областной трехсторонней комиссии добиваться условий для участия комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных НПА, программ социально-экономического развития в сфере труда.

Долгое время координатор был в статусе министра труда, и профсоюзы тактично в течение 10 лет объясняли, что это неправильно! Во всех регионах комиссия имеет характер межведомственный, поэтому не может министр на своем уровне давать указания другому министру. В первую же встречу с врио Губернатора Денисом Паслером Федерация профсоюзов озвучила вопрос о повышении статуса областной трёхсторонней комиссии с уровня министерства труда до вице-губернатора. Нас услышали. Координатором ОТК назначена и.о. вице-губернатора по экономической и инвестиционной политике Оренбургской области Наталья Левинсон.

В регионе действует рамочное постановление Правительства области № 66 «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области».

Некоторые особенности работы ОТК:

БЫЛО РАНЕЕ до 2018г:		СТАЛО с 2018 г:	
1.Правительство	«как все хорошо»	1.Правительство	«как все хорошо»
2.Работодатели	«предложения как все усовершенствовать»	2.Профсоюзы	Вопросы, есть проблемы, негативная позиция
3.Профсоюзы	Вопросы, озвучивание проблем, «разнос»	3.Работодатели	Сглаживание проблем, смягчение вопросов

Яркий тому пример этой позиции: 08 июня 2018 года на выездном заседании ОТК в с. Тоцкое (МО Тоцкий район) сторона профсоюзов единогласно настаивала на включении в повестку дня вопроса о росте цен на бензин. Ранее Президиумом ФПО было принято заявление по этому поводу. Стороны Правительства и работодателей не поддержали предложение профсоюзов, проголосовав против. В ответ на это профсоюзам были организованы пикеты на заправках в Оренбурге. В акции протеста приняли участие более 60 человек.

Федерация профсоюзов Оренбуржья сейчас работает над следующими задачами:

- увеличение доли должностных окладов в структуре фонда оплаты труда до не менее 55 процентов;
- доведение минимальных тарифных ставок, окладов по профессиональным квалификационным группам до уровня не ниже МРОТ;
- обеспечение дифференцированного подхода при оплате квалифицированного и неквалифицированного труда;
- дальнейшее продвижение проекта закона по САНКУРу;
- отстаивание позиции по созданию новых рабочих мест, обеспечению максимальной занятости.

В сложившихся условиях в связи с пандемией коронавируса возросли риски для трудящихся, процент безработицы растет.

Есть необходимость формирования единой позиции профсоюзов (принцип «сквозной повестки») на заседаниях российской, областной и местных трехсторонних

комиссий, чтобы совместно рассматривались действительно важные вопросы на всех уровнях.

## **Социальное партнерство в Самарской области как фактор конструктивного взаимодействия сторон в сфере регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений**

*Черный Любовь Александровна, руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Федерации профсоюзов Самарской области*

В современных условиях предпочтения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда актуальным является постоянное совершенствование, развитие действенной и эффективной системы социального партнерства на всех уровнях – от федерального до первичного. Посредством переговорного процесса, достижения договоренностей в соглашениях и коллективных договорах по оплате труда, занятости, условиям и безопасности труда, социальным гарантиям для работников профсоюзами ставятся задачи повышения уровня жизни работников во всех его составляющих.

Профсоюзы оценивают институт социального партнерства в сфере труда необходимым механизмом регулирования социально-трудовых отношений, отвечающим требованиям времени. Примечательно, что на пресс-конференции 17.09.2020 г., посвященной 30-летию Федерации Независимых Профсоюзов России, председатель ФНПР М.В.Шмаков на вопрос корреспондента о главном достижении профсоюзов за эти тридцать лет назвал создание и продуктивную работу трехсторонних консультаций профсоюзов, власти и работодателей, имеющих привычное уже для всех словосочетание «социальное партнерство».

В 2020 году феномен социального партнерства, в контексте с провозглашением уважения человека труда, приобрел конституционный статус. Принятая, с одобрения всенародным Референдумом 1 июля 2020 г., Конституция Российской Федерации дополнена новой статьей 75.1, которая гласит, что «В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.». Следует отметить, что конституционная норма «уважение человека труда» в Основном законе страны появилось в результате инициативы представителей профсоюзов, участвующих в работе над проектом поправок в Конституцию РФ.

В рамках социального партнерства профсоюзы руководствуются нормами Трудового кодекса РФ и региональным законодательством, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принципами социального партнерства, положительным опытом работы за весь период становления и действия в регионе системы трипартизма (власть-профсоюзы-работодатели), обеспечивающей во всех городах и районах работу трехсторонних комиссий, заключение соглашений, принятие решений коллегиально через переговорный процесс, обеспечение их реализации.

Современная система социального партнерства представляет собой устойчивую пирамиду из уровней соцпартнерства – от Федерального до конкретной организации. Соглашениями устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном, отраслевом, региональном и муниципальном уровнях, которые должны находить отражение в коллективных договорах. Именно коллективные договоры наиболее приближены к работающим по своему содержанию и конкретным гарантиям в социально-трудовых отношениях, как в соответствии с трудовым законодательством, так и дополнительным, достигнутым в диалоге профсоюзов с работодателями. Вот почему так важно наличие коллективного договора в каждой организации. В целом по ФПСО уровень охвата организаций максимально приближен к стопроцентному показателю. Следует признать, что создание в области системы трипартизма в 1996 году дало импульс развитию социального партнерства в организациях. За этот период рост охвата наших организаций заключением колдоговоров увеличился более чем в 2 раза и в последние пять лет складывается на уровне 97% в среднегодовом значении. В то же время, несмотря на довольно высокий показатель, при проведении ежегодных итогов коллективно-договорных кампаний всегда встает вопрос о причинах отсутствия коллективных договоров в 3-4% организаций. Согласно информации членских организаций выявляются три основные из них: малочисленность организаций; частая смена руководителей, когда даже начатая работа по колдоговору не доходит до завершения его подписанием; нежелание работодателей брать на себя дополнительные обязательства. В небольшой части организаций действуют соцпакеты. По сути, происходит замена коллективного договора соцпакетом, который в общем-то устраивает работников. Однако профсоюзам следует помнить и информировать работников о том, что соцпакет и колдоговор совершенно различные документы в сфере социально-трудовых отношений. Если коллективный договор имеет статус правового акта, то соцпакет таковым не является. К тому же, соцпакет не является продуктом социального партнерства и потому не регулируется сторонами социально-трудовых отношений, а также принципами соцпартнерства, например, обязательностью выполнения. От выполнения соцпакета работодатель в любое время может в одностороннем порядке отказаться либо маневрировать им, что недопустимо в отношении коллективного договора.

Отсутствие коллективного договора в организациях возможно в некоторой степени нивелировать применением нормы Трудового кодекса РФ и областного закона о социальном партнерстве. В таких случаях профсоюзам необходимо контролировать ситуацию с присоединением работодателей к отраслевым и трехсторонним соглашениям всех уровней, с последующим контролем за применением их условий в организации. При этом следует учитывать, что в отношении отказа работодателя от присоединения к соглашениям действует норма обязательного его согласования с профсоюзом. Однако в этом вопросе есть такая проблема, как формальное присоединение работодателей к соглашениям – «по умолчанию» и потому соглашения для таких работодателей ничего не значат. ФПСО на протяжении ряда лет предлагала урегулировать эту ситуацию и каким-то образом дисциплинировать работодателей в системе социального партнерства, в которой они фактически не участвуют, хотя являются присоединившимися к соглашениям. В результате, в Протокол трехсторонней комиссии от 07.10.2020 г., прошедшей в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», внесен пункт, рекомендующий сторонам социального партнерства рассмотреть возможность осуществления мониторинга за обеспечением работодателями, присоединившимися

к отраслевым и трехсторонним соглашениям о регулировании социально-трудовых отношений в соответствии с нормами Закона Самарской области «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области», учета условий соглашений в отношении обязательств работодателей при осуществлении деятельности организаций, а также в вопросах прав и гарантий работников.

Как отмечено выше, основой регулирования социально-трудовых отношений в организациях являются коллективные договоры. Переговорные процессы в организациях, наряду с законодательными нормами, способствуют решению вопросов занятости и условий труда, обеспечения роста заработной платы, предоставления работникам дополнительных гарантий в трудовых отношениях, обеспечения и соблюдения трудовых прав работников. Наличие коллективного договора, содержательность, наполнение дополнительными гарантиями – это одна из важных и ответственных задач в сфере деятельности профсоюзов. В то же время, многие профсоюзные лидеры отмечают, что переговоры по коллективным договорам с каждым годом становятся сложнее, особенно с приходом новых управленцев, «заточенных» преимущественно на извлечении максимальной прибыли при минимальной заботе о работниках.

Проводимый профсоюзный мониторинг условий коллективных договоров, в том числе участвующих в ежегодном конкурсе Федерации профсоюзов «Лучший коллективный договор года», позволяют оценивать их социальную значимость. Особое внимание при такой оценке уделяется содержанию в них дополнительных прав и гарантий в социально-трудовой сфере, их выполнению. Показательным для коллективных договоров является их экономическая эффективность. Проведенный в 2020 году очередной конкурс «Лучший коллективный договор 2019 года» показал наличие во всех без исключения конкурсных коллективных договорах различных «прогрессивных» социально-трудовых условий в интересах работников, которые и определяют их экономическую эффективность. Итоги коллективно-договорной кампании, конкурсов на лучший коллективный договор, профсоюзный мониторинг содержания колдоговоров ежегодно пополняют перечень их условий, направленных на повышение уровня трудовых и социальных гарантий для работников. Сводный материал по содержательности коллективных договоров направляется в организации для использования в работе. Достигнутые условия коллективных договоров являются итогом целенаправленной и эффективной работы профсоюзов в переговорном процессе по их содержанию, наполнению дополнительными условиями в интересах работников. В целом переговорный процесс, достигнутые и закрепленные договоренности в соглашениях и коллективных договорах по вопросам оплаты труда, занятости, условий и безопасности труда, социальных гарантий для работников характеризуют работу профсоюзов, дают оценку степени их влияния на состояние и регулирование социально-трудовых отношений.

В отношении коллективных договоров являются показательными два фактора, не влияющих на их содержательность, но отражающих задачи профсоюзов.

Первый фактор – прохождение уведомительной регистрации коллективных договоров. Несмотря на то, что согласно ТК РФ это является обязанностью работодателя, профсоюзы не должны игнорировать этот вопрос и побуждать работодателей к исполнению такой нормы ТК РФ. С регистрацией коллективного договора повышается его статус правового акта.

Второй фактор – уровень распространения действий коллективных договоров на работников, не являющихся членами профсоюзов. Профсоюзная статистка ежегодно дает прирост этого показателя и по итогам колдоговорной кампании 2019 года

он составил 31,1% (увеличение в 1,5 раза к 2010 году). Это очень больной вопрос для профсоюзов, но никто его, кроме самих профсоюзов, не решит. Необходима постоянная, убедительная мотивационная работа в трудовых коллективах.

В рамках социального партнерства в регионе четыре последних года в октябре проводится расширенное заседание областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приуроченного к Всемирному дню действий «За достойный труд!». В реальном формате либо в режиме ВКС (в текущем году из-за пандемии коронавируса) в заседании комиссии участвуют главы и трехсторонние комиссии территорий. Рассматриваются вопросы, которые являются актуальными для региона в сфере труда, в том числе отвечающие задачам сторон социального партнерства в достижении параметров достойного труда.

По решению ФНПР Всемирный день действий за достойный труд в текущем году проходил под лозунгом «Стране нужны рабочие места: защитим существующие, создадим новые!». Такое решение принято в связи с негативным влиянием пандемии коронавируса на рынок труда во всех странах мира. Принятому лозунгу соответствовало рассмотрение комиссией вопроса о ходе реализации на территории региона нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости». При рассмотрении этого вопроса профсоюзами было отмечено, что при принятии решений о государственных мерах по восстановлению экономики, необходимо учитывать обеспечение конституционного права каждого на достойный труд и его достойную оплату. Поэтому во взаимодействии сторон социального партнерства в сфере труда должны быть заложены задачи по созданию полноценной и эффективной занятости. В связи с этим и в поддержку основного лозунга профсоюзов в текущем году, по инициативе ФПСО в Протокол комиссии внесен пункт, предусматривающий задачи сторон по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест.

Комиссией также рассматривался вопрос реализации Распоряжения Губернатора Самарской области «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Самарской области», подписанного в 2019 году. По итогам рассмотрения вопроса по инициативе ФПСО в Протокол комиссии внесены следующие задачи сторон:

Введение дополнительного критерия оценки деятельности муниципалитетов, в составе требований при определении размеров дотаций местным бюджетам на поддержку мер по обеспечению их сбалансированности, показателя развития социального партнерства через увеличение уровня охвата организаций заключением коллективных договоров.

Внесение изменений в часть вторую ст. 14 Закона Самарской области «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» в части введения критерия оценки эффективности деятельности территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений показателем развития социального партнерства через увеличение уровня охвата организаций заключением коллективных договоров.

Подготовка изменений в закон поручена Федерации профсоюзов (согласно Уставу Самарской области ФПСО обладает правом законодательной инициативы, что обеспечило принятие названного закона).

Введение системы контроля (мониторинга) за обеспечением работодателями, присоединившимися к отраслевым и трехсторонним соглашениям о регулировании социально-трудовых отношений в соответствии с нормами Закона Самарской области

«О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области», учета условий соглашений в отношении обязательств Работодателей при осуществлении деятельности организаций и в вопросах прав и гарантий работников (как отмечено выше).

Согласно названному Распоряжению Губернатора, которое появилось по инициативе ФПСО, отмечается конструктивное взаимодействие с муниципальной властью многих территорий, обеспечивается взаимодействие отраслевых профсоюзов с министерствами и ведомствами, заключаются отраслевые соглашения регионального и территориального уровней.

Обеспечивается диалог сторон, участие профсоюзов в заседаниях и работе коллегиальных органов, оперативных совещаниях министерств и ведомств. Представители большинства отраслевых профсоюзов входят в составы общественных советов органов исполнительной власти, вовлекаются в работу по подготовке проектов нормативно-правовых актов, касающихся сферы труда. Проводятся различные отраслевые мероприятия.

Федерация профсоюзов, отраслевые профсоюзы, координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях участвуют в работе различных коллегиальных органов власти в составе комиссий, комитетов, советов, рабочих групп, проявляя профсоюзную активность, солидарность, компетентность в социально-трудовых вопросах, в отстаивании интересов не только работников организаций, но и всего населения при принятии органами власти нормативно-правовых документов и решений в социальной, жилищной и других сферах жизни граждан своей территории.

Профсоюзы принимают активное участие в работе совещаний, форумов, круглых столов органов исполнительной и представительной властей региона и местного самоуправления, других социальных партнеров. На таких мероприятиях профсоюзные представители участвуют в обсуждении вопросов, касающихся всех сторон жизни людей, состояния общества, развития экономики, рынка труда, социально-трудовых отношений. В текущем году, в условиях коронавирусной инфекции, ее негативного влияния на все эти вопросы, в постоянном режиме работают различные комиссии, в которых также участвуют профсоюзы.

В информационном плане вопросы социального партнерства регулярно рассматриваются коллегиальными органами отраслевых профсоюзов и Федерации профсоюзов. В газете «Народная трибуна», на профсоюзных сайтах, в социальных сетях они также освещаются. Информированность в вопросах социального партнерства направлена на освещение положительного опыта и его «тиражирования» среди отраслей и организаций, выявление проблем и мер по их разрешению, поиски новых форм работы профсоюзов в вопросах развития социального партнерства в сфере труда и повышения его эффективности. Теперь это еще и конституционная норма, которая ко многому обязывает стороны социального партнерства.

В рамках региональной системы социального партнерства во всех городах и районах области работают трехсторонние комиссии и действуют соглашения. Названные органы социального партнерства и правовые акты являются сегодня общепризнанной и неотъемлемой частью сферы социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на всей территории Самарской области.

Наряду с трехсторонними соглашениями интересы и гарантии работников обеспечиваются отраслевыми соглашениями регионального и территориального уровней и иными соглашениями по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.



В системе социального партнерства региона отмечается многолетнее взаимодействие ФПСО с региональными отделениями Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ, с областной прокуратурой и Госинспекцией труда, главным федеральным инспектором по Самарской области и другими партнерами профсоюзов, разделяющими и поддерживающими цели и задачи профсоюзов в представительстве и защите прав и гарантий трудящихся.

Социальное партнерство способствует повышению уровня соблюдения сторонами трудового законодательства и достигнутых договоренностей. Профсоюзы постоянно стремятся к развитию полноценного диалога в целях совершенствования вопросов социально-трудовых отношений и их регулирования. Практика убедительно доказывает, что социальное партнерство оказывает благоприятное влияние на экономику организаций и региона в целом, поскольку конструктивная и взаимодополняющая работа партнеров способствует формированию здоровой трудовой атмосферы, экономическому развитию, повышению уровня жизни населения области. Совместными усилиями сторон в период пандемии коронавируса удается предотвращать развитие в регионе масштабных негативных тенденций в социально-трудовой сфере.

Деятельность системы социального партнерства в сфере труда обусловлена наличием достаточной региональной законодательной базы. В области действуют законы о социальном партнерстве, об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждены регламент ее работы и положения об одноименных территориальных трехсторонних комиссиях, административный регламент по оказанию услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений. Реализуется отмеченное выше Распоряжение Губернатора Самарской области о мерах по развитию социального партнерства.

С 2018 года, внесением дополнений в региональный закон о социальном партнерстве и регламент областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, определен и четко реализуется порядок участия социальных партнеров в формировании и реализации государственной политики в сфере труда в соответствии со ст. 35.1. Трудового кодекса РФ. Все нормативно-правовые акты, касающиеся сферы труда, проходят согласование сторонами в рамках комиссии.

В сфере деятельности профсоюзов важным и объективно необходимым является конструктивное взаимодействие, в том числе в рамках соглашений, с работодателями и их объединениями, органами исполнительной власти, Губернатором и Правительством Самарской области, Самарской Губернской Думой, органами местного самоуправления, Общественной палатой Самарской области, членом которой является председатель ФПСО Д.Г. Колесников, а также иными социальными партнерами ФПСО. Такое взаимодействие профсоюзов, работодателей, органов власти и других партнеров реально складывается в вопросах, представляющих взаимный интерес, а также в сфере экономики, реализации федеральных и региональных программ на территории области, решении проблем заработной платы, теневой занятости, регулирования рынка труда и других вопросов, касающихся всего населения региона. Актуальными сегодня являются вопросы реализации нацпроектов и участия в этом сторон соцпартнерства. К слову сказать, в Общественной палате Самарской области создана рабочая группа по осуществлению контроля за реализацией нацпроектов на территории региона, которую возглавляет член ОП СО, председатель ФПСО Д.Г. Колесников.

Составляющей социального партнерства является реализация законодательной нормы участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа

управления организацией с правом совещательного голоса согласно ст. 53.1 Трудового кодекса РФ. Практика реализации данной нормы ТК РФ нарабатывается, вносится в коллективные договоры. Она должна способствовать повышению статуса профсоюзов в вопросах регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также уровня представительства и защиты прав работников. Деятельность профсоюзов в данных вопросах должна быть гласной, объективной, разделяемой и поддерживаемой коллективами.

По инициативе ФПСО, в регионе с 2013 года проводится награждение организаций Почетными знаменами «Организация эффективного социального партнерства в сфере труда». Знамена вручаются Губернатором Самарской области и Председателем Федерации профсоюзов Самарской области на мероприятиях, посвященных Празднику Весны и Труда. Организации к награждению знаменами определяются ФПСО, а приоритетным в данном вопросе является участие организаций в означенном конкурсе на лучший коллективный договор.

Вопросы социального партнерства входят в учебные программы Самарского института профсоюзного движения, отраслевых и первичных профорганизаций. Во время обучения профсоюзные работники и активисты получают знания о нормах, правилах и порядке ведения переговорного процесса, реализации профсоюзных задач. Вырабатываются соответствующие рекомендации для профактива. Постоянно действующая система обучения направлена на повышение информированности профактива, профессионализма, качества и эффективности работы профсоюзов в системе социального партнерства, а также в реализации представительских и защитных функций в целом.

### **Формирование новых принципов или подходов в сфере труда: взгляд профсоюзов Республики Башкортостан**

*Хуснуллин Р. М., заведующий отделом социального партнерства и экономического анализа аппарата Федерации профсоюзов Республики Башкортостан*

2020 год – год потрясений от свалившейся пандемии, и в то же время это период, когда наше гражданское общество сплотилось, в очередной раз, показывая всему миру наш особенный характер.

И, по особому, воспринимается Указ Президента РФ «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» от 2015 года, в котором определены условия повышения качества жизни, в том числе по достойной оплате труда граждан.

Концепция «Достойный труд» была принята Международной организацией труда в 1999 году. Было дано определение Достойного труда. Согласно данной концепции Достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности.

Были определены показатели (индикаторы), рекомендуемые МОТ и которые легли в основу национальных программ многих государств.

В Российской Федерации одной из первых была принята Программа «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период 2025 года. Активное участие принимало научное сообщество республики, социальные партнеры.

Были определены основные на тот период направления и показатели для оценки эффективности Программы. Ежегодно на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений подводятся итоги.

Необходимо отметить, что Республиканская трехсторонняя комиссия в 2019 году разработала и подписала двенадцатое по счету «Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020–2022 годы».

При этом были приняты в определенной мере инновационные обязательства сторонами социального партнерства, в частности:

- по включению в соглашения и коллективные договоры мероприятий, направленных на увеличение числа эффективных рабочих мест;
- по снижению внутриотраслевой разницы по заработной плате между организациями реального сектора экономики;
- по обеспечению доли условно-постоянной части в составе заработной платы работников внебюджетного сектора не менее 50 процентов, а для работников бюджетных организаций применять Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда на всех уровнях, утверждаемые Российской РТК;
- по предоставлению работающим женщинам одного рабочего дня в течение года для прохождения медосмотра у маммолога.

Для достижения поставленных целей необходимо всем выполнять Указы Президента РФ и Указ Главы Республики Башкортостан.

Несколько слов по предлагаемым в последнее время изменениям в сфере оплаты труда со стороны профсоюзов, Правительства РФ.

В сфере государственной политики – это утверждение единых требований к отраслевым системам оплаты труда, разработка типовых норм труда по однородным видам работ, создание единой базы по нормированию труда.

Обязательное повсеместное внедрение Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Следует признать – методика определения прожиточного минимума устарела.

Правительство предлагает перейти на расчет медианного душевого дохода и медианной заработной платы.

При этом установить прожиточный минимум в размере 44,2% от среднедушевого дохода, или 12 702 рубля с 2021 года.

А минимальный размер оплаты труда на уровне 42% от медианной зарплаты по стране, то есть с 2021 года – 12 792 рубля.

В то же время, в странах Евросоюза «черта бедности» проводится на уровне не ниже 60% от медианной зарплаты, то есть для россиян это было бы 18 300 рублей.

Профсоюзы видят свою задачу по переходу от величины прожиточного минимума, которая определяет уровень бедности и удовлетворяет определяет лишь физиологические потребности работника к величине минимального потребительского (восстановительного) бюджета (МПБ) трудоспособного работающего населения РФ, обеспечивающего простое воспроизводство рабочей силы, в том числе удовлетворение основных материальных и духовных потребностей работника (граница малообеспеченности).

По нашим расчетам, исходя из того, что на одного работающего взрослого приходится как минимум один ребенок, по оценкам российских экспертов, МПБ должен находиться на уровне 1,5 – 2,0 ПМ.

Таким образом, МРОТ на федеральном уровне, устанавливаемый по величине ПМ 2 квартала предшествующего года, должен быть равен 18–25 тысячам рублей.

Нами предлагается схема перехода от инвестиций к минимальному потребительскому бюджету.

При этом считать необходимым предложить:

- включение в инвестиционные договоры (контракты), реализуемые на территории республики, условия о присоединении к Республиканскому соглашению;

- включение в трудовые договоры (контракты) с руководителями государственных и муниципальных предприятий (учреждений) и обществ с государственной долей участия обязательств по заключению коллективных договоров с профсоюзными организациями, входящими в структуру ФП РБ, а также выполнение соглашений, заключенных сторонами социального партнерства на всех уровнях.

Будут вопросы – давайте дискутировать.

Введение нового понятия вызывает у нас вопросы: как именно считать отработанные часы, как определить справедливый минимум за час. Если вычислить минимальную часовую зарплату пропорционально месячному МРОТ, сумма получится очень скромной, меньше 100 рублей.

С другой стороны, если в качестве минимума за час работы установить, допустим, 200 рублей, возникнет дискриминация работающих за месячный МРОТ.

Неясно, останутся ли при введении почасового минимума доплаты за труд в ночное время или тяжелые условия.

Любая инновация должна соответствовать интересам большинства общества. В случае инноваций в сфере труда большинством общества являются наемные работники. Если предлагаемая новация в социально-трудовой сфере не соответствует интересам большинства общества, большинства наемных работников – она не должна переходить в разряд инноваций, не должна быть реализована.

Тогда возникает вопрос: кто должен оценивать степень соответствия новации интересам общества?

Мне, как представителю профсоюзов, хочется ответить однозначно – оценивают профсоюзы, как представители этих наемных работников.

Вывод: проверка новаций на социальность, социальные последствия должна стать обязательным пунктом при переходе к их внедрению.

## **О развитии социального партнерства в лесных отраслях Кировской области**

*Горель Александр Григорьевич, председатель Кировской областной организации профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации*

Сегодня динамика развития гражданского общества имеет положительную тенденцию и в последнее время проявляется большая заинтересованность в диалоге с институтами гражданского общества, одним из которых являются ПРОФСОЮЗЫ.

Учитывая особое внимание к лесной сфере Кировской области, которая на сегодняшний день является одной из приоритетных и важных в экономике региона, система социального партнерства, на наш взгляд, является самым правильным и необходимым направлением совместного диалога и сотрудничества с работодателями и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления.

Наш отраслевой Профсоюз объединяет работников, занятых в лесном хозяйстве, на лесозаготовках, в деревообрабатывающем и мебельном производстве, в фанерном и спичечном производстве, лесохимическом и бумажном производстве, а также работников отраслевых учебных заведений. Областная организация отраслевого Профсоюза насчитывает более 3,5 тысяч членов Профсоюза.

В настоящее время социальное партнёрство в лесных отраслях Кировской области приобретает всё более уверенный характер, превращаясь из механизма разрешения конфликтных ситуаций в механизм выработки решений. Развитие социально-трудовых отношений на предприятиях, в организациях отрасли, а также на областном уровне осуществляется через переговорный процесс, решая при этом вопросы достойных для работников условий труда, дополнительных льгот и гарантий. И этот процесс становится всё более цивилизованным.

Не открою секрета, что добиваться улучшения условий труда, повышения уровня жизни работников лесного комплекса возможно только при обеспечении стабильной производственной деятельности предприятий и организаций отрасли. Именно на содействие развитию лесопромышленного комплекса и лесного хозяйства ориентирована совместная работа областного комитета Профсоюза с органами государственной власти и местного самоуправления.

В рамках сотрудничества мы участвуем в работе еженедельных оперативных и иных рабочих совещаний, проводимых министерством в целях коллегиального обсуждения и решения организационных, производственных вопросов, заседаниях рабочих групп, межведомственных и аттестационных комиссий. Это позволяет Профсоюзу быть в курсе всех проблем в лесном хозяйстве, лесопромышленном комплексе и выражать мнение по принятию решений, затрагивающих интересы не только членов Профсоюза, работающих в организациях отрасли, но и всех работников. Руководители министерства также принимают участие в работе выборных органов областной организации Профсоюза, заседаниях Пленумов, Президиумов и в других мероприятиях, проводимых отраслевым Профсоюзом. Это, в свою очередь даёт возможность нашим социальным партнерам быть в курсе профсоюзных проблем и деятельности организаций отраслевого Профсоюза, содействовать их решению, а также решать вопросы деятельности подведомственных министерству учреждений.

Одним из примеров в этом направлении сотрудничества явилось обращение министра лесного хозяйства Кировской области к руководителям предприятий и организаций отрасли с предложением в целях организации работы по социальному партнёрству на отраслевом уровне оказывать содействие в создании и восстановлении первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах (в том числе в сфере малого и среднего бизнеса), обеспечении необходимых условий для их деятельности.

Считаем, безусловно, важным элементом сотрудничества совместные выезды в районы области, встречи с коллективами лесничеств, лесных отделов, предприятий, а также лесопользователями. Это позволяет, что называется, «в живую» обсудить проблемы и наметить пути взаимодействия по решению вопросов. Только в 2019 году такие совместные выезды с министром лесного хозяйства Кировской области состоялись в Кильмезский, Афанасьевский Советский и Омутнинский районы. Встречи с предпринимателями, лесопользователями, коллективами лесничеств явились, своего рода, вектором дальнейшего диалога, обсуждения и решения возникающих вопросов и проблем.

По инициативе областного комитета отраслевого Профсоюза с 2007 года заключаются отраслевые Соглашения по ЛПК КО. В действующем Соглашении

на 2018–2020 г.г. определены принципы взаимодействия министерства лесного хозяйства Кировской области, Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров Кировской области, областной организации отраслевого Профсоюза в вопросах развития и укрепления социального партнёрства, тарифного регулирования оплаты труда, видов обязательных надбавок и доплат, их минимального уровня, социальной защиты работников, охраны труда и здоровья, гарантий профсоюзной деятельности, взаимных обязательств в области мотивации труда, содействия занятости и сохранения рабочих мест, а также поддержки, сохранения и приумножения традиций лесной отрасли Кировской области.

Соглашение, в свою очередь, является базовой основой при заключении коллективных договоров в организациях лесопромышленного комплекса Кировской области и помощником для руководителей и специалистов предприятий в вопросах регулирования социально-трудовых отношений.

Отраслевой Профсоюз активно взаимодействует с отраслевым объединением работодателей – Союзом лесопромышленников и лесозэкспортеров Кировской области, и необходимо отметить, что деятельность Союза в последнее время активизировалась. По инициативе областного комитета с 2018 года совместно организуются и проводятся встречи руководителей предприятий, лесопользователей с министерством лесного хозяйства, профсоюзным активом в формате круглого стола и обсуждения различных вопросов деятельности лесной отрасли.

Следует также отметить взаимодействие с руководителями муниципальных образований, что позволяет решать вопросы сохранения, поддержки деятельности и развития предприятий отрасли в районах.

Так, например, на рабочих встречах в Опаринском районе с руководителями лесных организаций с участием базового учебного заведения – КЛПК рассматривались вопросы не только работы предприятий, но и вопросы подготовки квалифицированных кадров, особенного для современных лесозаготовительных комплексов.

В рамках социального партнерства ведется диалог и сотрудничество отраслевого Профсоюза с Законодательным Собранием Кировской области. На рабочих встречах представителей Профсоюза и отраслевого объединения работодателей с профильным комитетом – по промышленности, энергетике и лесному комплексу обсуждались вопросы, волнующие сегодня лесопользователей, вопросы стимулирования добросовестных арендаторов, вопросы подготовки кадров наиболее дефицитных специальностей в лесной отрасли. Обсуждались вопросы деятельности лесничих, создания и обеспечения нормальных условий на рабочих местах, уровень заработной платы работников лесного хозяйства, бюджетных организаций. Поднимался вопрос о необходимости разработки областной программы поддержки молодых кадров лесном хозяйстве с целью эффективного трудоустройства и закрепления их всех на предприятиях и в организациях Кировской области.

Необходимо отметить, и это тоже очень важно в рамках развития социального партнерства – это сохранение и укрепление традиций отрасли, таких как совместное проведение конкурсов профмастерства – «Лучший лесничий», «Лучший лесной пожарный», «Лесоруб года», областной смотр-конкурс среди предприятий и организаций ЛПК области в честь профессионального праздника, а организация и проведение областного мероприятия, посвященного Дню работников леса объединяет и укрепляет наши коллективы, лесное братство, сохраняет добрые традиции уважения и чествования человека труда.

Мы считаем, что деятельность отраслевого Профсоюза, сотрудничество бизнеса, власти и Профсоюза должны быть направлены, в первую очередь, на стабилизацию работы предприятий и сохранение лесной отрасли. Мы ставим перед руководством вопросы по привлечению молодых кадров, вопросы материального и финансового обеспечения лесного хозяйства, повышения уровня заработной платы и рассчитываем на конструктивное сотрудничество с Правительством области в части дальнейшего привлечения федеральных субвенций на эти цели.

Начиная с 2017 года проводятся отраслевые встречи профсоюзного актива, руководителей предприятий и организаций с Губернатором Кировской области.

На этих встречах было отмечено, что Правительство Кировской области и Профсоюз активно взаимодействуют по вопросам социального партнерства в сфере лесного хозяйства и лесоперерабатывающей промышленности и ведется диалог.

1 мая текущего года на встрече главы региона с Профсоюзами области мы передали губернатору совместное обращение Союза лесопромышленников и отраслевого Профсоюза с рядом предложений по поддержке отрасли и об очередной встрече с Губернатором.

Такая встреча состоялась 2 сентября.

По результатам встречи было решено создать рабочую группу из представителей органов власти, отраслевого Профсоюза и предпринимателей, которая должна определить наиболее важные проблемы, указать способы их решения и регулярно извещать в открытом информационном пространстве о достигнутых либо не достигнутых результатах не реже одного раза в месяц.

В заключение своего выступления хотелось бы отметить, что наш отраслевой Профсоюз и дальше будет являться связующим звеном в системе взаимодействия бизнеса, власти и Профсоюза в целях дальнейшего развития лесного комплекса Кировской области, развития и укрепления социального партнерства на отраслевом уровне.

## **Проблемы и перспективы развития социального партнерства в отрасли жизнеобеспечения в Кировской области**

*Канаи Юлия Александровна, председатель Кировской областной организации Общественной организации – Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения*

Добрый день уважаемые коллеги!!

Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс реализации интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников, работодателей и органов государственной власти.

Все мы знаем, что в стране развивается многоуровневое социальное партнерство. Оно осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном, локальном уровнях. В отрасли жизнеобеспечения социальное партнерство развивается на следующих уровнях:

– на федеральном – в целях развития взаимоотношений на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере жилищно-коммунального хозяйства, Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения и Общероссийский профсоюз жизнеобеспечения заключают Общероссийское отраслевое тарифное со-

глашение в жилищно-коммунальном хозяйстве в РФ, которое имеет прямое действие для организаций ЖКХ, осуществляющих деятельность на территории РФ. Нормы федерального нормативного акта устанавливают: социальные гарантии для работников отрасли в области оплаты труда, охраны труда и отдыха, утверждают тарифные коэффициенты, и базовые ставки первого разряда работников отрасли жизнеобеспечения;

– на региональном уровне выстроена многолетняя совместная работа по решению социально-трудовых вопросов отрасли в регионе. Она выражается в постоянном взаимодействии и сотрудничестве, двух объединений Общественная организация «Совет директоров предприятий ЖКХ Кировской области» и Кировской областной организации профсоюза жизнеобеспечения, а именно в проведении совместных встреч, совещаний, работы комиссии по регулированию трудовых отношений по разработке и принятии Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ Кировской области. Нормы, данного соглашения, устанавливают основы регулирования отношений между работниками и работодателем в сфере труда на предприятиях отрасли в нашем регионе.

Отмечу, результаты данного партнерства: если до 2019 года тарифная ставка рабочего первого разряда установленная ОТС Кировской области намного отставала от Общероссийской ставки, то в результате согласованных действий двух партнеров к концу 2019 года ставка первого разряда работников отрасли была утверждена до размера общероссийской ставки;

Не утешительные результаты развития социального партнерства в отрасли жизнеобеспечения на территориальном уровне. Органы муниципальной власти районов Кировской области, неохотно идут на диалог, как с представителями объединений работников, так и с работодателями, тем самым пытаюсь абстрагироваться от решения социально-экономических проблем у себя в районах.

Замечу, что созданные Федерацией профсоюзных организаций Координационные советы, в основную задачу которых входит содействие развитию социального партнерства, реализации трехстороннего сотрудничества организаций профсоюзов, работодателей и их объединений, органов местного самоуправления, путем заключения соглашений на муниципальном уровне, на сегодняшний день не оправдывают ожидания многих отраслевых профсоюзов. Фактическая деятельность созданного органа, по развитию социального партнерства на территориальном уровне парализована.

Вместе с тем, хотелось бы отметить, что на локальном уровне социальное партнерство, развивается стабильно. В связи с тем, что на региональном уровне создана неплохая база, а именно Отраслевое тарифное соглашение, в котором закреплена обязанность работодателей по заключению коллективного договора на предприятиях отрасли и включения основных социальных гарантий по оплате и охране труда, установленных в ОТС в свой локально-нормативный акт. К началу 2020 года на 39 предприятиях отрасли заключены и действуют локально-нормативные акты, что составляет более 65% охвата предприятий, входящих в состав Профсоюза жизнеобеспечения Кировской области.

Уважаемые коллеги, хотелось бы заострить Ваше внимание, что Социальное партнерство – явление многогранное. Оно может развиваться как двустороннее **взаимодействие** и как **сотрудничество на основе трипартизма**, т.е. участия в системе социального партнерства органов государства и органов местного самоуправления. На сегодняшний день в отрасли жизнеобеспечения превалирует двустороннее взаимодействие. Вместе с тем, сотрудничество на основе трипартизма на региональном



уровне, небольшими темпами, но развивается. Так в марте 2020 года усилиями Областного комитета профсоюза жизнеобеспечения было инициировано рассмотрение трехстороннего соглашения о взаимодействии, где участниками данного соглашения выступили объединение работодателей, отраслевой профсоюз, и органы исполнительной власти в лице министерства энергетики и ЖКХ Кировской области. Считаю, что необходимо продолжить работу для развития социального партнерства на региональном уровне на основе трипартизма.

В связи с этим Профсоюза жизнеобеспечения на очередном заседании Областной трёхсторонней комиссии заявил о необходимости создания отраслевого социального партнерства. Данное предложение было рассмотрено и принято решение Протокол №2 от 30.07.2020 года, где закреплены рекомендации отраслевым органам исполнительной власти оказывать содействие профсоюзам и объединениям работодателей для развития социального партнерства, путем проведения консультаций переговоров по подготовке отраслевых соглашений.

Следующим шагом необходимо создание отраслевой трехсторонней комиссии, целью которой будет являться согласованная политика основанная на трипартизме, в разработке и утверждении трехстороннего отраслевого тарифного соглашения. Я считаю, когда в партнерстве участвуют органы государственной власти, это является гарантом выполнения принятых соглашений между основными участниками социального партнерства.

Законодательная база – Закон Кировской области от 06.11.2003 № 202-ЗО «О социальном партнерстве в Кировской области» создана и должна эффективно работать, однако на практике данный закон не используется в связи с тем, что социальное партнерство прежде всего основывается на добровольном участии и заинтересованности всех участников данного процесса.

Если такая заинтересованность исходит от объединений работодателей и профсоюзов, то органы местного самоуправления стараются отстраниться от участия в социальном партнерстве. Считаю, что это не дальновидные решения, так как трехстороннее соглашение на территориальном уровне играет важную роль в развитии каждого муниципального образования. Муниципальные власти должны быть заинтересованы, чтоб на местах решались социальные вопросы граждан, проживающих и работающих у них в районах. Развитие предприятий, достойная заработная плата, социальные гарантии трудящихся обеспечат районы стабильным вливанием в виде налоговых отчислений для бюджета муниципальных образований, которое так необходимо для развития местной инфраструктуры и для решения иных социальных задач, поставленных государством.

Рассматриваемый вопрос для нашего Профобъединения имеет особую важность. Расширение полномочий муниципальных органов власти по решению вопросов, затрагивающих социально-экономические права и интересы работников отрасли на местах приводит к необходимости укрепления Координационных советов в муниципальных образованиях, обеспечивающих взаимодействие первичных профсоюзных организаций отраслевых профсоюзов в городах и районах области.

Позиция Профсоюза жизнеобеспечения такова, что в развитии социального партнерства на территориальном уровне важная роль в защите социально-трудовых прав и интересов членов трудящихся, в том числе в решении вопросов по улучшению условий труда, несомненно, отводится Координационным советам. Соответственно, считаю необходимо активизировать работу Координационных советов, которые должны

возобновить работу на местах, а именно осуществлять правозащитную деятельность, представлять интересы работников при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, выступать инициаторами и активными участниками переговоров по заключению территориальных трехсторонних соглашений между представителями работников, работодателей и органов управления муниципальных образований, представлять интересы профсоюза в различных комитетах, советах созданных муниципальными властями для решения социальных задач по развитию района. Считаю, что в случае слаженной работы Координационных советов с органами местного самоуправления, наш профсоюз и все другие отраслевые профсоюзы Кировской области смогут решать многие свои вопросы, связанные прежде всего конечно же с защитой прав и интересов трудящихся.

А там, где профсоюзы работают единой командой, всегда виден конкретный результат. Если мы добьёмся положительных результатов деятельности Координационных советов, то возрастёт не только их авторитет, но и значимость профсоюзного движения в целом в нашем регионе.

### **Роль социального партнерства и специфика работы Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в условиях пандемии**

*Ситникова Светлана Андреевна, правовой инспектор  
труда Центрального комитета профсоюза работников  
здравоохранения Российской Федерации по Кировской области*

Пандемия COVID-2019 бросила вызов системе здравоохранения во всем мире. Медики находятся в самом уязвимом положении из-за огромной вирусной нагрузки. В условиях повышенной опасности особенно важно следить за соблюдением социальных гарантий.

На региональном уровне работа системы здравоохранения, а вместе с ней работа профсоюзных структур перенесла колоссальную нагрузку. Однако, партнерские отношения, которые выстроены между нашей организацией, правительством Кировской области, Министерством здравоохранения Кировской области, главными врачами – это тот фундамент стабильности, на который мы опираемся в разрешении сложнейших вопросов в течение всего периода неблагоприятной эпидемиологической обстановки.

В марте 2020 года сразу с наступлением особой ситуации был создан оперативный штаб, сформирована рабочая группа с участием специалистов Министерства здравоохранения и профсоюза. Мы ежедневно обмениваемся новостями, решаем проблемы, обмениваемся мнениями.

В регионе открылись абсолютно новые по форме оказания специализированной медицинской помощи COVID-стационары и COVID-госпиталы. В Кирове начинает работу госпиталь по реабилитации пациентов, перенесших новую коронавирусную инфекцию. Труд многих тысяч работников теперь протекает совершенно в иных условиях и ином ритме.

Мы столкнулись с огромным количеством вопросов и обращений со стороны членов профсоюза. Для обеспечения доступности юридической помощи открыта горячая линия, на официальном сайте мы организовали специальный раздел, с вновь принятыми региональными и федеральными нормативно правовыми актами и их разъясне-

ниями, ввели постоянную рассылку в мессенджерах, изготовили листовки и брошюры по актуальным темам, таким как: «Что нужно знать медицинскому работнику при заражении коронавирусной инфекцией», «Безопасные условия труда медицинских работников в период пандемии», прочие.

Что касается сущности обращений и жалоб по вопросам охраны труда, то указаний на то, что имеется дефицит средств индивидуальной защиты нет, зафиксированы отдельные обращения о том, что халаты иногда рвутся, кому-то комбинезон мал или велик, нет манжетов на халатах. Информации о дефиците СИЗ не поступало.

Много обсуждений вызывала тема выплат тем медицинским работникам, которые работают с коронавирусом. Совместно с Министерством здравоохранения мы системно проводим рабочие встречи по рассмотрению жалоб медицинских работников на оплату труда. Мы неоднократно призывали сообщать работников в том числе на условиях анонимности о нарушениях их прав со стороны работодателей по начислению заработных плат. Большая часть вопросов оплаты труда регулируются в рабочем порядке.

Обсуждался и обсуждается вопрос расширения категорий сотрудников для получения выплат. По большей части сейчас поименованы все. Если возникают новые потребности, то финансирование идёт из регионального бюджета. При этом мы трезво оцениваем ситуацию и понимаем, что бюджет сейчас в достаточно напряжённом состоянии. Министерство здравоохранения и работодатели в свою очередь своевременно предоставляет все разъяснения, касающиеся начисления заработных плат.

Мы как общественная организация, профсоюз, несем полную ответственность за тщательное и компетентное рассмотрение каждой жалобы, чтобы в будущем не было системных ошибок.

Важной темой остаётся страхование медиков, заболевших коронавирусом. Для получения страховых средств необходимо доказать, что заражение произошло при исполнении служебных обязанностей. Мы обратились во все учреждения с настойчивой рекомендацией включать в комиссии по расследованию случаев заражения представителей профсоюза. Наша задача – определить, что он работал в этом учреждении, что имел контакт, что заболел и теперь получит эту выплату, предоставить работнику четкий пошаговый алгоритм к действию. В качестве правовой поддержки работников мы выпустили методические рекомендации, которые первичные профсоюзные организации растиражировали на своих информационных ресурсах: стендах, группах в социальных сетях и мессенджерах. Это важная информация и мы старались максимально обеспечить ее доступность.

Важную роль в реабилитации членов профсоюза сыграла программа по оздоровлению членов профсоюза на 2020 год, реализуемая ФПОКО и Правительством Кировской области. Мы реализовали все выделенные нашему отраслевому профсоюзу квоты на санаторно-курортное лечение и реабилитацию тех, кому это особенно важно: работникам здравоохранения, перенесшим заболевание. Мы благодарны за то, что такая возможность нам представилась.

В первые месяцы пандемии (март, апрель, май) мы выделили из бюджета областного комитета профсоюза порядка 300000 рублей на обеспечение медицинских работников горячим питанием, чаем, сахаром, одноразовой посудой и прочим необходимым для комнат отдыха, исходя из заявок первичных профсоюзных организаций.

В период эпидемии мы и наши социальные партнеры столкнулись с неправомерными действиями альтернативных профсоюзов, направленные на подрыв репутации системы здравоохранения, специалистов, руководителей, должностных лиц.

Через социальные сети представители таких организаций связывались с работниками отрасли, узнавали подробности работы и лечения пациентов с коронавирусной инфекцией, призывали к активным гражданским действиям: пикеты, забастовки, просили дать интервью об имеющихся в период работы с COVID-19 нарушениях прав, искажали информацию до неузнаваемости чтобы привлечь внимание к вопросу дискредитации действующей власти, руководителей учреждений, конкретных врачей. Все эти факты создавали социальную напряженность в коллективах и могли помешать осуществлению нормального лечебного процесса.

На сегодняшний день мы купировали все «очаги» альтернативных профсоюзов в отрасли, обратили внимание руководителей учреждений, профактива и работников на негативные последствия действий таких псевдо правозащитников, усилили где это необходимо правовую поддержку и работу с обращениями. Развернута акция «Сообщите анонимно в профсоюз!», целью которой является обладание всей существующей ситуацией и незамедлительная реакция к решению проблем в тесном взаимодействии со своими социальными партнерами.

Мы следим, чтобы у каждого занятого борьбой в коронавирусной инфекции были комфортные условия отдыха. Мы осмотрели условия отдыха бригад СМП и признали их удовлетворительными. Сделали некоторые замечания совместно с работниками и профактивом, в ближайшем времени мы направим их работодателю.

Мы настаиваем на том, чтобы была соблюдена периодичность тестирований на коронавирус. Необходимо продолжать обеспечивать диагностику и обследование медицинских работников.

Считаем необходимым разработать дополнительные социальные гарантии работникам здравоохранения, желательно на государственном уровне. Переболевшим медикам необходима санаторно-курортная реабилитация.

Медицинским работникам сейчас как никогда нужна поддержка. Мы понимаем это и решением Президиума ОК Профсоюза мы учредили собственную награду – нагрудный знак Кировской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ «За особый вклад в борьбу с коронавирусом!».

До нового года мы планируем вручить эту награду 150 медикам, которые боролись за спасение наших жизней и жизней наших близких в COVID-госпиталях, участковых терапевтических службах, на скорой, в отделениях реанимации и интенсивной терапии, центральных районных больницах, городских учреждениях здравоохранения.

За этот сложный период в условиях пандемии мы убедились, что только совместными усилиями и слаженными согласованными действиями профсоюзных структур, профильного министерства и работодателей мы можем добиться достойных условий труда, достойной оплаты труда и стабильной моральной обстановки в лечебно-профилактических учреждениях системы здравоохранения.

## **Опыт Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в реализации социально значимых проектов**

*Балог Анжела Ивановна, специалист по вопросам молодёжной политики и информационной работе Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*

Социальное проектирование уже прочно вошло в нашу жизнь как эффективный инструмент достижения целей, направленных на преобразование социальной действительности. Особенно важно развитие данного направления работы в социально ориентированных некоммерческих организациях, к которым и относится Кировская областная организация Общероссийского Профсоюза образования.

Одним из векторов развития социального проектирования для нас стало формирование проектной культуры среди молодёжи. В состав нашего Профсоюза входят студенты и молодые педагоги, идеи которых при грамотном облачении их в формат социально значимого проекта могут давать значительные положительные результаты.

Так, ежегодно Студенческий координационный совет и Совет молодых педагогов, действующие при Областной организации Профсоюза образования, участвуют в конкурсе молодёжных инициатив в сфере поддержки и развития профсоюзного движения, проводимом Федерацией профсоюзных организаций Кировской области. В разные годы победителями становились такие наши проекты, как «Городской студенческий квест «Беги, Профсоюз, беги!», «Профсоюзный десант», «Автопробег «Звезда Победы». Также в указанном конкурсе принимают участие и районные Советы молодых педагогов, первичные профсоюзные организации студентов наших вузов, и их участие тоже зачастую венчается победой.

Молодёжные объединения Областной организации Профсоюза, а также районные территориальные организации принимают участие и в других грантовых конкурсах. Одной из самых успешных в реализации социально значимых проектов среди районных организаций является Кильмезская районная территориальная организация Профсоюза образования. В частности, в прошлом году она стала победителем конкурса президентских грантов с проектом по созданию семейного лыжного клуба «Умка». Финансовая поддержка проекта составила 412 590 рублей. Совет молодых педагогов Кильмезского района принимал активное участие в написании и реализации проекта, а также в прошлом году завоевал победу в грантовом конкурсе Федерации профсоюзных организаций Кировской области с проектом «ProFFresh».

Таким образом, опыт реализации социально значимых проектов на областном и районном уровнях скопился немалый. Необходимо было подтолкнуть к развитию проектной деятельности те районные организации Профсоюза, которые ещё не были ею охвачены. Для этой цели мы объявили собственный грантовый конкурс «Профсоюзная инициатива 2020». Конечно, суммы поддержки для победителей у нас не столь существенны, как во многих других конкурсах, однако, этого вполне достаточно для реализации небольших местных проектов и получения опыта в составлении проектной документации, которую мы, кстати, попытались максимально приблизить к формам, заполняемым на конкурсе Фонда президентских грантов. «Профсоюзная инициатива 2020», объявленная Областной организацией Профсоюза образования

стала довольно популярной, мы получили множество заявок от местных организаций Профсоюза, что может свидетельствовать о заинтересованности профсоюзных организаций в движении по данному направлению.

Безусловно, мы и сами не останавливаемся на достигнутом и пробуем свои силы в новых грантовых конкурсах. Одним из последних стал конкурсный отбор социально ориентированных некоммерческих организаций для предоставления грантов в форме субсидий из областного бюджета на реализацию социально значимых проектов, в котором мы одержали победу с проектом «Форум молодых педагогов Кировской области «Профсоюзная педагогическая школа»». В связи со сложной эпидемиологической обстановкой форум решено провести в режиме онлайн с 10 по 12 ноября 2020 года.

Основная идея проекта заключается в том, чтобы показать педагога не только как профессионала, но и как личность со своими талантами, увлечениями, способностями. Для этого в рамках форума мы организовали Фестиваль искусства, культуры и спорта, где каждый молодой педагог может проявить себя в разных сферах. Фестиваль включает в себя:

- конкурс талантов;
- выставку художественного творчества;
- спортивные соревнования по общей физической подготовке.

Все они проходят в заочном формате с предоставлением участниками фото- и видеоматериалов. Все работы участников, конкурсные номера и прочие материалы фестиваля доступны широкой публике, что, в свою очередь, способствует популяризации педагогической профессии и укреплению статуса педагога в обществе. 10-12 ноября будут объявлены победители и призёры фестиваля в разных номинациях.

Кроме того, в указанные даты пройдёт большой образовательный блок форума. Спикеры со всей России выступят по таким направлениям, как сценическое мастерство, художественное творчество, спорт и здоровый образ жизни, педагогика, социальное проектирование, защита прав педагогов, блогерство, социальная активность. Среди лекторов победители Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и «Воспитатель года», эксперты Общероссийского Профсоюза образования, авторы известных педагогических блогов и так далее. Также участники смогут поделиться опытом в формате «Научу за 5 минут». По итогам форума выйдет сборник материалов со всеми методическими и сценарными разработками.

Таким образом, 150 участников, а это молодые педагоги дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, профессиональных организаций, учреждений дополнительного образования, органов управления образованием Кировской области в возрасте до 35 лет, объединятся на уникальной площадке. При этом мы не делали членство в Профсоюзе обязательным условием для участия в мероприятии, что будет способствовать мотивации к вступлению в Профсоюз и популяризации профсоюзного движения в целом.

Кроме того, мы пригласили к участию в мероприятии в качестве гостей (или иначе слушателей) молодых педагогов, педагогов-наставников, председателей местных и первичных профсоюзных организаций, профсоюзный актив из Кировской области и других регионов Российской Федерации без ограничения по возрасту. Слушателям также будет доступен образовательный блок в полном объёме, однако, в конкурсном модуле они принимают участие лишь как зрители.

Сегодня последний день приёма заявок от гостей форума и на данный момент у нас более 100 заявок от гостей из Кировской области и более 170 от гостей из регионов России, таких как Москва и Московская область, республики Адыгея и Чувашия, Краснодарский и Пермский края, Хантымансийский автономный округ, Архангельская, Белгородская, Вологодская, Волгоградская, Воронежская, Калининградская, Ивановская, Курская, Мурманская, Нижегородская, Орловская, Саратовская, Смоленская, Тамбовская, Томская, Ульяновская, Челябинская и Ярославская области. Общее ожидаемое количество участников форума – 500 человек.

Благодаря реализации данного проекта мы планируем:

- создать условия для коммуникации и укрепления профессиональных и культурных связей между молодыми педагогами из разных муниципальных образований Кировской области и других регионов страны.

- вовлечь молодых педагогов в профсоюзную и социальную практику.

- развить молодёжное педагогическое движение региона, укрепить структуру Совета молодых педагогов.

- содействовать росту профессионального и творческого мастерства молодых педагогов региона.

Мы считаем, что именно такие социально ориентированные проекты должны стать неотъемлемой частью работы профсоюзов. Так мы сможем славить человека труда, популяризировать различные профессии, обучать нашу целевую аудиторию чему-то новому, способствуя тем самым укреплению профсоюзного движения в целом.

## КРУГЛЫЙ СТОЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

### Ведущий:

*Береснев Роман Александрович, заместитель  
Председателя Правительства Кировской области*

### **Развитие социального партнерства через координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях Кировской области**

*Тимшин Николай Павлович, и.о. председателя Федерации  
профсоюзных организаций Кировской области*

Рассматривая социальное партнерство как ресурс развития региона, мы исходим из того, что социальное партнерство необходимо развивать наряду с производством, энергетикой, транспортом, торговлей, сферой услуг, образованием и здравоохранением.

В таком аспекте состояние социального партнерства, пути его совершенствования рассматривались на межрегиональных конференциях, которые были проведены Федерацией профсоюзных организаций в городе Кирове в 2018 и 2019 годах. Конференции проводились при активном участии Правительства Кировской области, администрации города Кирова, объединений работодателей, государственной инспекции труда, Вятской торгово-промышленной палаты.

Хочется начать с рассмотрения самого понятия «социальное партнерство», и обоснования, почему через совершенствование социального партнерства можно способствовать развитию региона, стимулировать рост эффективности экономики.

Нередко от руководителей хозяйствующих субъектов, органов муниципального и государственного управления можно слышать суждение, что в вопросе социального партнерства все ясно: открывая 2 раздел Трудового кодекса РФ, там дается определение социального партнерства в сфере труда и прописываются основные направления работы по социальному партнерству. Распространенное мнение, что критерием наличия социального партнерства на уровне организации является наличие или отсутствие коллективного договора. Отчасти это так, но не все так просто.

В соответствии с определением из Трудового кодекса Российской Федерации, социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками и работодателями, их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

То есть надо понимать, что идеология социального партнерства исходит из наличия противоположных, или несовпадающих, интересов работников и работодателей и необходимости выстраивания системы взаимоотношений, направленной на обеспечение согласования этих интересов.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 (№ 197-ФЗ) в целом построен на идеологии социального партнерства, содержит отдельный раздел «Социальное партнерство в сфе-



ре труда», в котором дается понятие социального партнерства в сфере труда, фиксируются основные принципы социального партнерства, стороны и уровни социального партнерства, и, наконец, формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

То есть основополагающими элементами социального партнерства следует считать социальный диалог, вовлечение работников в различные формы управления организацией, формирование в трудовом коллективе психологии соучастия, сотрудничества, реального влияния каждого работника на конечный результат и достойную оценку вклада работника в конечный итог работы организации.

И если вернуться к суждению, что наличие коллективного договора в организации – это показатель хорошего уровня социального партнерства, то с этой позицией можно согласиться, и более того, настало время провозгласить хотя бы в качестве лозунга принцип: бизнес, не имеющий коллективного договора, не может считаться социально ориентированным.

Сегодня необходимо оценивать такие аспекты, как содержание коллективного договора и процедуры его разработки, имея в виду порядок ведения коллективных переговоров и действительные формы, позволяющие вовлекать работников в переговорный процесс, максимально учитывать предложения и пожелания работников, демонстрируя готовность и желание вести на всех этапах переговоров партнерский диалог. В этом направлении предстоит немало поработать.

Нам представляется важным развивать социальное партнерство на муниципальном уровне. Здесь есть проблемы, так как у органов местного самоуправления отсутствует функция регулирования трудовых и социально-экономических отношений в организациях, расположенных на территории муниципалитета. Отсутствуют нормативные требования об обязательности соглашений в рамках муниципалитета.

Но если мы хотим поддержать и развивать муниципальное хозяйство, способствовать развитию производства на территории муниципального образования, необходимо думать об организующей роли администрации в вопросах совершенствования социального партнерства, как на уровне хозяйствующих субъектов, так и в целом на территории муниципального образования.

Представляется реальным вести работу по развитию социального партнерства в муниципальных образованиях, используя потенциал координационных советов профсоюзов.

Координационные советы профсоюзов созданы в 27 муниципальных образованиях. Одна из основных задач их деятельности – инициирование заключения трехстороннего соглашения на территориальном уровне, в муниципальных образованиях.

В настоящее время действуют два трехсторонних соглашения (г. Киров и Уржумский район) и одно двухстороннее соглашение (г. Слободской).

В 2019 году в Богородском районе подписан План первоочередных мероприятий по взаимодействию администрации Богородского района и координационного совета организаций профсоюзов Богородского района.

В 2018 году в адрес глав муниципальных образований, где созданы координационные советы, был направлен проект территориального соглашения, разработанный специалистами Федерации профсоюзных организаций Кировской области. Сегодня он дополнен основными положениями регионального трехстороннего соглашения, действующего на территории Кировской области. Текст этого документа войдет в сборник материалов Конференции и будет направлен руководителям муниципалитетов и координационных советов профсоюзов.

Социальное партнерство предусматривает реальное взаимодействие работников и работодателей для достижения компромиссов и обеспечения общих целей, максимальное вовлечение работников в управление производством, информирование о всех важных для сторон производственного процесса проблемах и решениях, учет и уважение мнения работников и их представительных органов, ведение социального диалога по всем актуальным вопросам, представляющим значимость для сторон партнерства. Следует признать, что в таком понимании социальное партнерство находится в стадии становления и начального развития как в целом по России, так и на территории Кировской области.

Закрепленная в Конституции Российской Федерации поправка о принципах социального партнерства в трудовых отношениях позволит повысить уровень ответственности работодателя к сотруднику, ценность труда и значимость каждого отдельного работника.

### **Опыт и перспективы развития социального партнерства в муниципальном образовании «Город Слободской»**

***Кротова Анжелла Владиславна, заместитель  
главы администрации города Слободского;***

С 2018 года между администрацией города Слободского и Федерацией профсоюзных организаций области заключено соглашение о сотрудничестве и взаимодействии.

С февраля 2018 года в администрации города создана и функционирует первичная профсоюзная организация (перерыв с 2015 г.). Заключен коллективный договор (в нем прописаны социальные гарантии).

В рамках соглашения члены профсоюза активно пользуются Картой профсоюзного дисконта и участвуют в др. областных мероприятиях. Профсоюзные активисты постоянно повышают свою квалификацию и участвуют в различных областных мероприятиях.

Также заключено территориальное соглашение между администрацией города и координационным советом организации профсоюзов города Слободского и Слободского районов. К данному соглашению присоединились многие первичные организации предприятий и учреждений города.

В рамках соглашения в городе проводится ежегодный городской конкурс «Лучший по профессии» – чествование лучших рабочих, специалистов, в том числе молодых специалистов предприятий и организаций всех форм собственности (28 номинаций).

В городе активно работает Совет хозяйственных руководителей. Такая форма взаимодействия местной власти и руководителей слободских предприятий, представителей бизнес-сообщества доказала свою эффективность и необходимость, поэтому заседания Совета проходят на регулярной основе.

Работники двух предприятий города входят в Профсоюз жизнеобеспечения. Директора МУП «Теплосервис» и МУП «ВКХ города Слободского» вошли в состав Совета директоров предприятий жилищно-коммунального хозяйства Кировской области. На предприятиях стремятся к 100% численности членов профсоюза. Постоянно сотрудничают с Центром занятости населения по обучению работников предпенсионного возраста в получении 2-й профессии.

Администрация города сотрудничает со Слободской районной территориальной организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ. Совместно в городе реализовано 7 проектов ППМИ. Все проекты были направлены на благоустройство города.

Мероприятия по развитию социального партнерства будут продолжены.

## **Опыт и перспективы развития социального партнерства в Омутнинском районе**

*Шорина Татьяна Николаевна, заместитель главы администрации Омутнинского района по экономике, заведующий отделом экономики*

Межсекторное **социальное партнерство** на **муниципальном** уровне представляет собой взаимовыгодное сотрудничество органов местного самоуправления, **бизнеса**, общественных организаций, направленное на повышение качества жизни местного сообщества, и обеспечивающее синергетический эффект от объединения ресурсов.

Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компаний и выходящий за рамки определенного законодательного минимума. Ведь, действительно, ни в одном из законов не прописано, что та или иная компания должна вкладывать деньги в развитие культуры, общества, территории. Помимо того, что главным «атрибутом» деятельности является соблюдение норм действующего законодательства, включая выплаты «белой» заработной платы, выплаты всех налогов (без серых схем). Последняя указанная роль представляется крайне важной для органов местного самоуправления, так как в связи Налоговым Кодексом муниципальным образованиям при распределении налогов достаются существенные крохи.

Первое время, когда финансово-промышленные группы становились акционерами, казалось, что их единственной целью было извлечение максимальной прибыли. В настоящее время, стало очевидно, что бизнес заинтересован в ведении деятельности в соответствии с этическими нормами и во внесении вклада в экономическое развитие территории, где осуществляется их основная деятельность. Достигается это за счет улучшения качества жизни как собственных сотрудников и их семей, так и местного населения и общества в целом. Такой способ ведения бизнеса называется социально ответственным.

Одним из ярких примеров ведения социально ответственного бизнеса является деятельность Омутнинского металлургического завода. Предприятие имеет самую большую первичную организацию профсоюза, является градообразующим, понимает и несет ответственность за здоровье своих работников и их семей, одно из немногих предприятий которое содержит санаторий-профилакторий круглогодичного действия.

Так ежегодно в ведомственном санатории-профилактории «Металлург» отдыхает более 500 человек. Стоимость путевки для работников завода и их семей

(с 2018 года), а так же пенсионеров завода составляет не более 15%, а также ежегодно федерацией профсоюзов Кировской области выделяются денежные средства для организации санаторно-курортного лечения работников завода и проведения мероприятий, так за пять лет выделено 1,345 млн. рублей, в том числе на санаторно-курортное лечение 1,148 тыс. рублей. (Всего по области за пять лет выделено 15,0 млн.рублей).

Кроме того предприятие активно взаимодействует с федерацией профсоюзов Кировской области, ежегодно 15 путевок выделяют для сторонних организаций, последнее время активно пользуются такими путевками педагогическое сообщество.

Активно предприятие участвует и в развитии территории, так с 2017 года градообразующим предприятием вложено в развитие территории более 77,0 млн. рублей, кроме этого безвозмездно выделено для ремонта улично-дорожной сети 5,6 тыс. т шлака.

При поддержке АО «Омутнинский металлургический завод»:

Открыт Кванториум, сумма софинансирования составила 15,0 млн. рублей, проведен ремонт набережной на сумму 50,0 млн. рублей, восстановлено здание медицинского училища сумма 7,0 млн. рублей, проведен ремонт улично-дорожной сети города с софинансированием 10,0 млн. рублей, ежегодно для участия в проекте по поддержке местных инициатив выделяются средства от 300 до 520 тыс. рублей, выделяются средства на содержание футбольной команды «Металлург», в период пандемии предприятие безвозмездно передало 8 рециркуляторов в школы.

Высшая ступень партнерства это взаимное содействие или сотрудничество. В сложившихся условиях мы видим необходимость усиления совместной работы и надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество как с бизнесом так и с Федерацией.

## **Опыт и перспективы развития социального партнерства в Нолинском районе Кировской области**

*Филимонов Андрей Валентинович, заместитель главы администрации Нолинского района*

Координационные советы организаций профсоюзов в районах Кировской области являются важным звеном в управленческой деятельности Федерации профорганизаций области, они играют значительную роль в оперативности доведения и разъяснения не только текущей информации, но и практической реализации на территории районов поставленных Федерацией задач.

Координационный совет организаций профсоюзов Нолинского района был создан в 2017 году. Он объединяет 8 представителей обкомов – госучреждений и общественного обслуживания, работников культуры, работников народного образования и науки, торговое единство, работников связи и работников жизнеобеспечения. Председателем координационного Совета был выбран представитель обкома профсоюза госучреждений и общественного обслуживания – председатель райкома профсоюза администрации Нолинского района Ивакин Алексей Леонидович. Это не случайно, поскольку администрация и есть тот орган, который обязан организовывать и объединять людей на общие дела, решать социальные вопросы, вопросы жизнеобеспечения, заботиться о соблюдении прав и законных интересов всех жителей района. Сама профсоюзная организация администрации района насчитывает чуть более 40 членов профсоюза и рост ее продолжается. Возрождение ее началось после посещения района с рабочим визитом Романа Александровича Береснева и встречи его с главой района

Николаем Николаевичем Грудцыным. В числе первых в профсоюз вступили заместители главы администрации района и глава администрации.

Координационный Совет собирается в зале заседаний администрации района, где находится Знамя Федерации профсоюзных организаций Кировской области, по вопросам, которые предлагает обсудить и принять коллегиальное решение Федерация профорганизаций, и которые носят глобальный характер, такие как поддержка предложений по повышению заработной платы учителям, защита прав предпенсионеров, выдвижение лучших работников по профессии, а также рабочего характера – например, об участии в праздновании Дня профсоюзов Кировской области, новогодние мероприятия для детей или участие в акциях, проводимых по инициативе или с участием профсоюзных организаций. Кстати, примером совместной работы и объединяющим началом служит проведение Дня профсоюзов и праздника народного единства в районном Доме культуры, КВНа, где соревнуются команды разных представителей обкомов профсоюза. К сожалению, в этом году КВН не состоится из-за ограничительных мер. Но эта форма объединения принята подавляющим большинством членов профсоюза и населением города, а участие в ней представителей Федерации профорганизаций области подтверждает централизацию в управлении первичными организациями и их поддержку.

Благодаря активности координационного совета Федерацией профсоюзных организаций была предоставлена материальная поддержка на организацию и проведение праздничного мероприятия, посвященного Дню народного единства, в 2019 году.

Информация о возможностях участия членов профсоюзов Нолинского района в социальных программах, реализуемых Федерацией профсоюзных организаций, отраслевыми обкомами, исходит от координационного совета в лице председателя и представителей областных профсоюзов в нашей территории. Это и санаторно-курортное лечение по льготным условиям, и дисконтные программы, подключение к льготным тарифам операторов сотовой связи, другие программы и проекты. В текущем году координационный совет впервые попробовал свои силы в грантовом конкурсе молодежных проектов, проводимым Федерацией профорганизаций. К сожалению, первый опыт не стал для нас успешным, но разработчики проекта получили конкретные рекомендации, я надеюсь, что в 2021 году конкурс вновь будет проведен и мы сможем совместными усилиями представителей молодежи профсоюзных организаций представить доработанный проект.

Взаимодействие профсоюзов и администрации района реализуется в реальных делах на территории. Работники трудовых коллективов Нолинского района, в том числе члены профсоюза, входят с число членов добровольной народной дружины г. Нолинска и совместно с сотрудниками МО МВД России «Нолинский» участвуют в мероприятиях по охране общественного порядка.

Ежегодно члены профсоюза участвуют в подготовке и проведении выборов в различные органы власти. Входят в состав территориальной и участковых избирательных комиссий.

Профсоюзный актив участвует в подготовке коллективах договоров. Хочется привести позитивный пример совместной работы администрации района и профактива. В соответствии с коллективным договором члены профсоюзной организации коллектива администрации района используют дополнительный трехдневный отпуск к основному, такое решение единогласно было принято на совещании у главы Нолинского района.

Организовано взаимодействие с представителями отраслевых обкомов.

Отчет о работе председателя координационного совета заслушивался на Совете Федерации профсоюзных организаций в декабре 2019 года, его предложения по совершенствованию работы нашли отражение в документах, регламентирующих деятельность координационных советов в муниципальных образованиях.

Основная функция профсоюзов – это единство в защите прав и законных интересов трудящихся. Координационный совет призван объединить усилия отраслевых профсоюзов в единый кулак на своей территории под руководством Федерации профорганизаций, тем самым увеличивая усилия в достижении поставленных перед профсоюзом задач и намеченных целей.

Администрация района, в свою очередь, готова к совместному решению проблемных вопросов на территории и уверен, что в процессе переговоров такое взаимодействие будет закреплено территориальным соглашением.

### **Опыт и перспективы развития социального партнерства в Богородском районе Кировской области**

*Зотов Никанор Александрович, экс-председатель координационного совета организаций профсоюзов в Богородском районе*

Информация основана на опыте работы координационного совета организаций профсоюзов Богородского района.

Совет создан в сентябре 2017 года. На 1 января 2020 года состав совета состоит из 11 человек, председателей первичных профсоюзных организаций и председателя райкома профсоюза образования.

Направления работы координационного совета организаций профсоюзов Богородского района:

Социальное партнерство – сотрудничество с органами местного самоуправления.

Участие в областных проектах.

Информационная работа.

Консультативная помощь первичным профсоюзным организациям.

Досуговая культурно – спортивные мероприятия и участие в них профсоюзных организаций.

Участие в областных профсоюзных мероприятиях.

Ежегодно составляется план работы на год.

**Социальное партнерство** – сотрудничество с органами местного самоуправления. Социальное партнерство строится во взаимодействии с главой администрации муниципального округа. Александр Викторович Растегаев является членом профсоюзной организации администрации округа госучреждений и общественного обслуживания РФ, с руководителями организаций, где созданы первичные профсоюзные организации, редакцией районной газеты «Богородская Заря», районным Центром культуры и досуга, а также с областными профсоюзными отраслевыми организациями. Ежемесячно встречаюсь с главой округа, где обсуждаем планируемые мероприятия и вопросы, которые возникают, участвуем в публичных слушаниях по бюджету и других, входил в состав комиссии конфликты интересов при администрации округа.

В 2019 году был подписан план первоочередных мероприятий по взаимодействию администрации Богородского района и координационного совета организаций профсоюзов Богородского района.

Традиционно проводим встречи профсоюзного актива с главой администрации округа.

В индивидуально проводятся встречи с руководителями организаций по вопросам деятельности профсоюзных организаций.

В феврале 2020 года прошла встреча в трудовом коллективе администрации муниципального округа о деятельности областной профсоюзной организации госучреждений и общественного обслуживания РФ и Федерации профсоюзных организаций Кировской области. В 2020 году в июле профсоюзные организации приняли активное участие в голосовании по правкам в Конституцию РФ.

#### **Участие в областных проектах:**

– Карта Профсоюзного Дисконта + Кобрендинговая карта «Вятка-Банк» + Федерация профсоюзных организаций Кировская область.

– Тариф «Профсоюзный» оператора сотовой связи МТС

– Новогодняя елка для детей членов профсоюза

– Санаторно-курортное лечение

– Летний детский отдых

В 2020 году приняли участие в областных проектах «За права предпенсионеров» и «Правовая защита предпенсионеров».

На территории Богородского района идет информирование областных социальных проектов Федерации профсоюзных организаций Кировской.

Учитывая корантийные условия председатель координационного совета профсоюзных организаций Богородского района по бывал в профсоюзных организациях детский сад «Солнышко», межрайонный комплексный центр социального обслуживания пгт Богородское, РАЙПО, Богородский районный центр культуры и досуга, Богородская средняя школа, на планерке администрации Богородского муниципального округа, Богородский филиал «Кировской клинической больницы №7, где встретился с руководителями трудовых коллективов, прошли встречи с общественными организациями и активом сел Ухтым и Ошлань, председателями первичных профсоюзных организаций по разъяснению социальных проектов поддержки людей предпенсионного возраста.

Он информировал о комплексных мерах поддержки данной категории граждан и защиты их прав, о задачах проекта, о горячей линии, об основных направлениях и формах работы.

Материалы размещены на профсоюзных стендах, библиотеках района, подготовлен материал – заметка в районной газете «Богородская Заря», за 6 августа 2020 года, а также информация опубликована на официальном сайте Богородского муниципального округа.

Представители профсоюзной организации госучреждений и общественного обслуживания РФ администрации муниципального округа приняли участие в областной школе «За права предпенсионеров».

#### **Информационная работа.**

По информированию членов Профсоюза, да и всех работающих используем такие формы работы:

– на официальном сайте администрации Богородского муниципального округа создан раздел «Профсоюзное движение в Богородском районе», где размещаются материалы о деятельности профсоюзных организаций района и региона;

– в профсоюзных организациях имеются стенды «Профсоюзная жизнь»;

– в центральной библиотеке оформлен отдел, где размещена информация по профсоюзному движению в Богородском районе, региона, методические материалы для профсоюзного актива, газета «Солидарность», областная газета профсоюзов «Профсоюзная жизнь». В центральной библиотеке проводим встречи с профсоюзным активом, учебу т.к. есть технические средства;

– налажено тесное сотрудничество с районной газетой «Богородская Заря». На страницах публикуются информации о мероприятиях проводимых профсоюзными организациями.

#### **Консультативная помощь первичным профсоюзным организациям.**

В своей работе особо уделяем внимание оказанию помощи председателям первичных профсоюзных организаций методическими материалами, поступающими от Федерации профсоюзных организаций Кировской области.

#### **Досуговые культурно-спортивные мероприятия и участия в них профсоюзных организаций.**

Традиционные мероприятия: День здоровья «Профсоюзы за здоровый образ жизни», конкурс песни среди трудовых коллективов «Споемте друзья», который проводится ежегодно канун Международного женского дня 8 Марта. Спортивные районные соревнования участие в них.

Считаю, у нас сложилась хорошая практика когда профсоюзная организация проводит мероприятие, то приглашает принять участие представителей других профсоюзных организаций. Пример: профсоюзная организация Райпо проводит ко Дню защиты детей, к Новому году в столовой общепита, в нем активно участвуют дети, родители других организаций. В профсоюзных организациях проводятся свои досуговые мероприятия.

#### **Участие в областных профсоюзных мероприятиях.**

День профсоюзов Кировской области, в конкурсе «Твои таланты профсоюз» приняли участие три профсоюзные организации, представители двух из них приняли участие в заключительном концерте 15 ноября 2019 года, семинарах, конференциях, встречах с Губернатором области.

**Поздравление делаем в газете и на сайте** к 1 мая, Дню профсоюзов в Кировской области, поздравляем профсоюзные организации с профессиональными праздниками и государственными.

**Есть свои проблемы.** Самое главное считаю это сформировать профсоюзный актив. Тогда можно работать. Как говорят, кадры решают всё!

**Хорошо, что есть поддержка финансовая, методическая** со стороны отраслевых профсоюзов, аппарата Федерации профсоюзных организаций Кировской области. И, конечно, без поддержки главы эффективную работу трудно наладить! И я благодарен администрации Богородского муниципального округа за совместную работу по решению наших общих вопросов на местах.



## **КРУГЛЫЙ СТОЛ «ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ»**

### **Модератор:**

*Тимишин Николай Павлович, исполняющий обязанности председателя Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

### **Имущественные налоги. Налоговые льготы для людей предпенсионного возраста**

*Копысов Игорь Иванович, старший государственный налоговый инспектор отдела налогообложения имущества*

В соответствии с Федеральным законом от 30.10.2018 № 378-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 407 части второй Налогового кодекса Российской Федерации», с 01.01.2019 физические лица предпенсионного возраста (соответствующие условиям, необходимым для назначения пенсии в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на 31 декабря 2018 года) имеют право на налоговую льготу:

- по земельному налогу в виде налогового вычета, который предусматривает уменьшение налоговой базы земельного участка на величину кадастровой стоимости 600 кв. м. площади данного земельного участка, находящегося в собственности, постоянном (бессрочном) пользовании или пожизненном наследуемом владении налогоплательщика. Налоговый вычет предоставляется в отношении одного земельного участка;
  - по налогу на имущество физических лиц в виде полного освобождения в отношении одного объекта налогообложения каждого вида: один жилой дом или часть жилого дома, одна квартира, часть квартиры или комната, один гараж или машино-место.
- Согласно пункту 10 статьи 396 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) и пункту 6 статьи 408 Кодекса льгота (вычет) предоставляется с месяца возникновения права на льготу (вычет).

Физические лица, имеющие право на льготу, представляют в налоговый орган по своему выбору заявление о предоставлении налоговой льготы (оформляется в соответствии с приказом ФНС России от 14.11.2017 № ММВ-7-21/897@ «Об утверждении формы заявления о предоставлении налоговой льготы по транспортному налогу, земельному налогу, налогу на имущество физических лиц, порядка ее заполнения и формата представления заявления о предоставлении налоговой льготы в электронной форме»), указав в нем реквизиты подтверждающих налоговую льготу документов, а также могут их представить к своему заявлению.

В случае если налогоплательщик, относящийся к лицам предпенсионного возраста и имеющий право на налоговую льготу, не представил в налоговый орган заявление о предоставлении налоговой льготы или не сообщил об отказе от применения налоговой льготы, налоговая льгота предоставляется на основании сведений, полученных налоговым органом от органов Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – ПФР) в соответствии с Кодексом и другими федеральными законами.

В случае обращения налогоплательщиков в налоговый орган при отсутствии сведений от ПФР, налоговыми органами для определения статуса предпенсионера в органы ПФР направляются по системе электронного межведомственного взаимодействия соответствующие запросы, так как определение лиц к категории предпенсионеров не входит в компетенцию налоговых органов.

В связи с тем, что налоговые органы не являются первоисточником информации по лицам предпенсионного возраста и, следовательно, не могут в полной мере отвечать за степень ее актуальности и достоверности, физическое лицо может обратиться с запросом об отнесении его к категории граждан предпенсионного возраста, лично либо через своего представителя в территориальный орган ПФР непосредственно, через МФЦ, по почте, а также направить запрос в электронной форме через Единый портал госуслуг или личный кабинет на сайте ПФР (пункт 35 Административного регламента, утвержденного Постановлением Правления ПФР от 04.04.2019 № 206п; пункт 2 Приложения к Постановлению Правления ПФР от 29.10.2018 № 464п).

Транспортный налог.

С 01.01.2003 на территории Кировской области физические лица уплачивают транспортный налог в соответствии с главой 28 «Транспортный налог» Кодекса и Законом Кировской области от 28.11.2002 № 114-ЗО «О транспортном налоге в Кировской области» (далее – Закон Кировской области № 114-ЗО).

В соответствии с подпунктом 1 пункта 3 статьи 5 Закона Кировской области № 114-ЗО установлена льгота в размере 50 % по транспортному налогу мужчинам, достигшим возраста 60 лет, и женщинам, достигшим возраста 55 лет, не пользующимися льготами по другим предусмотренным Законом Кировской области № 114-ЗО основаниям, в отношении одного из следующих транспортных средств:

- легкового автомобиля с мощностью двигателя до 150 л. с. (до 110,33 кВт) включительно в течение налогового периода;
- мотоцикла (мотороллера) с мощностью двигателя до 45 л. с. (до 33,1 кВт) включительно в течение налогового периода.

## **Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц предпенсионного возраста**

***Бритикова Светлана Викторовна**, начальник отдела  
трудоустройства, активных программ занятости  
и трудовой миграции Управления государственной  
службы занятости населения Кировской области*

Правительство Российской Федерации распоряжением от 26 марта 2020 года № 742-р утвердило специальную программу профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан в возрасте 50 лет и старше, предпенсионного возраста на период до 2024 года.

Её цель – содействие занятости этой категории россиян. Она позволяет приобрести или развить имеющиеся знания, компетенции и навыки.

Участниками программы могут быть работники организаций, которые обучаются по направлениям работодателей, граждане, самостоятельно обратившиеся в органы службы занятости населения или на официальный сайт Союза «Ворлдскиллс Россия» (нужно заполнить заявление на сайте [50plus.worldskills.ru](http://50plus.worldskills.ru) и пройти тестирование).

Программа предусматривает обучение с отрывом и без отрыва от работы, в электронном виде, дистанционном формате, гибкие сроки освоения образовательных программ. Кроме того, при её реализации используется потенциал и опыт Союза «Ворлдскиллс Россия», который в том числе ежегодно проводит чемпионаты профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для людей старше 50 лет, предпенсионного возраста «Навыки мудрых».

Обучение организуется по разным профессиям (специальностям), в образовательных организациях Кировской области, а при необходимости и за ее пределами (средняя продолжительность обучения граждан составляет 3 месяца).

В соответствии с Соглашением, заключенным между Федеральной службой по труду и занятости и Правительством Кировской области, на реализацию мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в 2020 году предусмотрено 25,5 млн. рублей средств федерального и областного бюджетов.

Финансовые средства направлены на:

организацию обучения;

на выплату стипендии в период обучения;

проезд к месту обучения и обратно, найм жилого помещения (при необходимости).

С начала 2020 года на профессиональное обучение направлен 1105 граждан в возрасте 50 лет и старше, из них 378 граждан предпенсионного возраста. Уровень трудоустройства после профессионального обучения составил 94,0%.

Профессиональное обучение было организовано в 87 образовательных организациях, имеющих лицензии на образовательную деятельность.

Например: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кировский государственный медицинский университет», Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятская государственная сельскохозяйственная академия», Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия стандартизации, метрологии и сертификации (учебная)», Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», Кировское областное государственное профессиональное образовательное автономное учреждение «Вятский электромашиностроительный техникум», Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Техническая академия Росатома», Ассоциация дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации при ЛЦ Релод» и другие.

Основные профессии (специальности) и образовательные программы: лифтер, наладчик холодноштамповочного оборудования, оператор машинного доения, оператор механизированных и автомеханизированных складов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, штукатур, маляр, «Ветеринарная фармация», «Воспитатель дошкольного образования» «Кадровая политика и управление персоналом на государственной службе», «Основы компьютерной грамотности», «Младшая медицинская сестра по уходу за больными», и другие. Более 200 образовательных программ внесено в сформированный перечень, который утвержден управлением государственной службы занятости населения Кировской области.

Также органами службы занятости на обучение могут быть направлены граждане предпенсионного возраста, признанные в установленном порядке безработными.

Обучение носит краткосрочный характер и организуется как под имеющиеся вакансии, так и по заявкам конкретных работодателей с заключением договора о трудоустройстве гражданина после прохождения профессионального обучения на вакантные рабочие места.

Профессиональное обучение организуется за счет средств областного бюджета и направляются на: организацию обучения, медицинское освидетельствование, проезд к месту обучения и обратно, найм жилого помещения. Кроме того, в период обучения из средств федерального бюджета гражданам выплачивается стипендия.

Информацию о мероприятиях по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному обучению можно найти на интерактивном портале областной службы занятости населения Кировской области и Общероссийская база вакансий «Работа в России», а также лично обратившись в центр занятости по месту проживания.

### **Санаторно-курортное лечение работающих граждан предпенсионного возраста**

*Матвеева Татьяна Владимировна, главный специалист отдела страхования профессиональных рисков ГУ-Кировское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации*

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется в соответствии с «Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012г. № 580 н. В 2019 году приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.12.2018 № 764н в перечень предупредительных мер была включена новая мера – санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

При этом изменяется расчет суммы на финансирование предупредительных мер. Т.е. объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен с 20 до 30 процентов сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно. Страхователи вправе использовать все 30 процентов на СКЛ предпенсионеров, либо 10 процентов на СКЛ, а оставшиеся 20 процентов – на другие мероприятия, предусмотренные правилами.

Именно работодатель принимает решение об использовании средств социального страхования на приобретение путевок, а также определяет условия распределения

этих путевок в трудовом коллективе. Главное условие – это предпенсионный возраст – в 2020 году смогут пройти санаторно-курортное лечение женщины 1965–1968 годов рождения и мужчины 1960-1963 годов рождения) и старше. Причем работники должны достичь предпенсионный возраст до посещения санатория.

Чтобы получить возмещение от Фонда социального страхования РФ на эти цели, работодатель обращается с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер в текущем году с прилагаемыми к ним документами в региональное отделение Фонда до 1 августа текущего года.

Полный комплект содержит следующие документы:

1. Заявление.
2. План финансового обеспечения в текущем календарном году предупредительных мер, разработанный с учетом выполнения в текущем году мероприятий, предусмотренных коллективным договором (соглашением по охране труда между работодателем и представительным органом работников) и (или) перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанного по результатам проведения специальной оценки условий труда.
3. Копия (выписка из) коллективного договора (соглашения по охране труда между работодателем и представительным органом работников) и (или) копия перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Обращаем внимание, что СКЛ работников предпенсионного возраста должно быть предусмотрено к выполнению в текущем году коллективным договором, соглашением по охране труда между работодателем и представительным органом работников или перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, копия которого прилагается к комплекту документов.

4. Копии договоров с организацией, непосредственно осуществляющей санаторно-курортное лечение работников, и (или) счетов на приобретение путевок с обязательным указанием количества приобретаемых путевок, категорий путевок, дат заезда, цены и стоимости.

Необходимо обратить внимание при заключении договора с санаторием (напрямую, без посредников) на продолжительность лечения, она должна быть не менее 14 дней и не более 21 дня (согласно приказу Минздрава России от 05.05.2016 № 279н «Об утверждении порядка организации санаторно-курортного лечения»). Можно выбрать любой санаторий РФ, имеющий лицензию по профилю лечения, который рекомендован конкретному работнику.

5. Копия лицензии организации, осуществляющей санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации (с приложением протокола).

6. Калькуляции стоимости путевок.

7. Копию справки для получения путевки на санаторно-курортное лечение (форма № 070/у) (далее – справка по форме № 070у), при отсутствии заключительного акта врачебной комиссии по итогам проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников ;

8. Списки работников, направляемых на санаторно-курортное лечение, с указанием рекомендаций, содержащихся в справке по форме № 070у, при отсутствии заключительного акта по результатам периодического медицинского осмотра работников.

9. Письменное согласие работника, направляемого на санаторно-курортное лечение, на обработку его персональных данных.

В соответствии с п. 10 Правил региональное отделение Фонда принимает решение об отказе в финансовом обеспечении предупредительных мер в следующих случаях:

а) если на день подачи заявления у страхователя имеются непогашенные недоимка, задолженность по пеням и штрафам, образовавшиеся по итогам отчетного периода в текущем финансовом году, недоимка, выявленная в ходе камеральной или выездной проверки, и (или) начисленные пени и штрафы по итогам камеральной или выездной проверки;

б) представленные документы содержат недостоверную информацию;

в) если предусмотренные бюджетом Фонда средства на финансовое обеспечение предупредительных мер на текущий год полностью распределены;

г) при предоставлении страхователем неполного комплекта документов.

На сайте Кировского регионального отделения [r43.fss.ru](http://r43.fss.ru) в разделе «Информация для страхователей», вкладка «Предупредительные меры» размещена информация о финансовом обеспечении предупредительных мер; бланки заявления, плана финансового обеспечения, отчета об использовании сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний на финансовое обеспечение предупредительных мер, заявления о возмещении расходов на оплату предупредительных мер.

### **Формы социального партнерства как правовые механизмы совершенствования правового регулирования социального обеспечения лиц предпенсионного возраста**

*Редикultzева Елена Николаевна, заведующий кафедрой трудового и социального права Юридического института ВятГУ, кандидат юридических наук, доцент;*

*Благодир Алла Леонтьевна, профессор кафедры трудового и социального права ВятГУ, доктор юридических наук, доцент;*

*Зимина Мария Васильевна, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ;*

*Джабуа Руслан Мамукаевич, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ;*

*Новоселов Алексей Николаевич, магистрант 2 курса Юридического института ВятГУ*

Основной задачей последних изменений пенсионного законодательства, начиная с 2017 года, можно считать формирование правовой основы для реализации и защиты прав предпенсионеров. Принятые нормативные правовые акты на федеральном и региональном уровнях определяют перспективные задачи по формированию льготного статуса лиц предпенсионного возраста.

Законодателем принят достаточно определенный порядок сохранения разработанных мер социальной поддержки для лиц предпенсионного возраста.

Согласно статье 72 Конституции РФ в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находятся вопросы социальной защиты, включая социального обеспечения.

Данное положение позволило самостоятельно определить субъектам Российской Федерации те меры социальной поддержки, которые необходимы для сохранения интересов лиц предпенсионного возраста с учетом специфики региона и его функциональных возможностей.

Законом Кировской области от 27.09.2018 № 178-ЗО «О внесении изменений в отдельные законы Кировской области» были распространены меры социальной поддержки на граждан, достигших возраста женщинами – 55 лет, мужчинами – 60 лет в отдельные законы Кировской области.

В Законе Кировской области от 7 декабря 2004 года № 280-ЗО «О мерах социальной поддержки ветеранов труда, тружеников тыла и жертв политических репрессий» ветеранам труда после установления (назначения) им пенсии в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» или достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин), независимо от прекращения ими трудовой деятельности, предоставляются в соответствии со ст. 3 следующие меры социальной поддержки:

1) сохранение права на получение медицинской помощи в медицинских организациях, к которым указанные лица были прикреплены в период работы, а также внеочередное оказание медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Кировской области в медицинских организациях в порядке, установленном действующим законодательством;

2) использование отпуска в удобное для них время;

3) компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг в размере 50 процентов платы: за наем и (или) платы за содержание жилого помещения; взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме; платы за холодную воду, горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при содержании общего имущества в многоквартирном доме, а также за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме; платы за коммунальные услуги (холодную воду, горячую воду, отведение сточных вод, электрическую энергию, газ, бытовой газ в баллонах);

4) ежемесячная денежная выплата в размере 1556 рублей;

5) ежегодная денежная выплата на приобретение и доставку твердого топлива при наличии печного отопления в размере 975 рублей. В Законе Кировской области от 3 ноября 2004 года № 267-ЗО «О мере социальной поддержки отдельных категорий специалистов, работающих, вышедших на пенсию и проживающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Кировской области» предусмотрена частичная компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты и определены в ст. 2 категории специалистов (кроме совместителей), проживающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа области, которым указанная выплата предоставляется:

1) педагогические работники организаций культуры, социального обслуживания населения, медицинских организаций;

2) фармацевтические и медицинские работникам медицинских организаций, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, организаций социального обслуживания населения;

3) социальные работники организаций социального обслуживания населения, медицинских организаций;

4) специалисты организаций культуры;

5) специалистам государственной ветеринарной службы.

Частичная компенсация расходов в соответствии с указанным Законом выплачивается специалистам, прекратившим трудовую деятельность, осуществлявшим не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей системы здравоохранения, социального обслуживания, лечебную и иную деятельность по охране здоровья граждан в медицинских организациях в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельских населенных пунктах, поселках городского типа на должностях специалистов, которым выплачивается частичная компенсация, или получающим страховую пенсию, или достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин), которые непосредственно до наступления любого из вышеуказанных обстоятельств проработали не менее 10 лет в государственных и (или) муниципальных учреждениях (филиалах, отделениях, структурных подразделениях) (за исключением федеральных), расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, из них не менее 5 лет в учреждениях (филиалах, отделениях, структурных подразделениях).

Законом Кировской области от 28 декабря 2016 года №42-ЗО «О ежемесячной социальной выплате лицам, замещавшим должности руководителей сельскохозяйственных товаропроизводителей Кировской области» установлена и выплачивается после прекращения трудовой деятельности социальная выплата при стаже работы в должности руководителя сельскохозяйственного товаропроизводителя:

1) от 10 лет для женщин (12 лет 6 месяцев – для мужчин) до 15 лет для женщин (18 лет – для мужчин) – 5000 рублей;

2) от 16 лет для женщин (19 лет – для мужчин) до 20 лет для женщин (24 года – для мужчин) – 7000 рублей;

3) от 21 года для женщин (25 лет – для мужчин) до 25 лет для женщин (30 лет – для мужчин) – 10000 рублей;

4) более 25 лет для женщин (30 лет – для мужчин) – 15000 рублей.

Право на социальную выплату имеют лица, которые на дату назначения страховой пенсии по инвалидности или на дату достижения возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин) замещали на постоянной основе должности руководителей сельскохозяйственных товаропроизводителей Кировской области, награжденные государственными наградами СССР, РСФСР, Российской Федерации, наградами Кировской области и (или) удостоенные почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации за заслуги в области сельского хозяйства, проживающие по месту жительства на территории Кировской области.

Вышеуказанные меры социальной поддержки лиц предпенсионного возраста преимущественно требуют финансовой поддержки.

Однако стоит обратить внимание на меры организационного характера, которые могут сформировать наиболее комфортные условия труда, обеспечивающие интересы сторон трудовых отношений. К таким мерам можно отнести:

использование отпуска в удобное для них время;

предоставление преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста;

предоставление предпенсионерам ежегодных отпусков без сохранения заработной платы;

предоставление права на неполный рабочий день по заявлению работника.



Предоставление мер «нематериального характера» возможно реализовать в актах социального партнерства, вырабатываемых в результате работы в различных формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 Трудового кодекса РФ:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией.

Объективная возможность использования отпуска в удобное время предпенсионерами не должна быть ограничена локальными актами работодателя, устанавливающими разделение отпуска и предоставление его в определенное время года. Кроме того, необходим элемент полной реализации волеизъявления лица предпенсионного возраста на предмет осуществления права на отдых. Данные положения представляется возможным закрепить в коллективном договоре организации.

Такая мера как предоставление преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста видится наиболее необходимой, потому что больше всего трудностей у лиц предпенсионного возраста возникало с увольнениями в связи с сокращением штата работников.

Статья 179 Трудового кодекса РФ определяет круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Согласно ч. 1 данной статьи при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В ч. 2 этой же статьи указано, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Важно, что на сегодняшний день каких-либо отдельных гарантий для лиц предпенсионного возраста ст. 179 Трудового кодекса РФ не предусматривает. Поэтому следует обратить внимание на ч. 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ, в которой указано, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Поэтому в коллективный договор необходимо включить такой пункт:

Также весомой гарантией является предоставление предпенсионерам ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы. При реализации данного положения целесообразно применить аналогию закона. Так, статья 128 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим

пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году. Перечень, указанный в статье 128 Трудового кодекса РФ, не является исчерпывающим, значит иные лица могут рассчитывать на отпуск без сохранения заработной платы, если данная гарантия будет внесена в коллективный договор. Следовательно, предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам предпенсионного возраста возможно в рамках коллективно-договорных соглашений.

В отношении лиц предпенсионного возраста установление неполного рабочего дня по заявлению работника может быть вызвано объективными и субъективными факторами.

Спрос на рабочую силу, занятую неполный день, вызван рядом объективных факторов: автоматизация производства, т.е. создание автоматизированных фабрик, ферм в сельском хозяйстве с незначительным числом работников; появление новых технологий, не требующих постоянного присутствия работника на рабочем месте; автоматизация сферы услуг, символом которой служит автоматизированный «офис», где бумажная работа заменена электронными средствами передачи и хранения информации. Создание рабочих мест на условиях неполного рабочего времени обусловлено структурными сдвигами в экономике, вызвавшими существенное расширение сферы услуг и отраслей инфраструктуры, а также стратегиями приспособления предпринимателей к усложнившемуся механизму воспроизводственного цикла и его колебаниям. Все это делает экономически более выгодным использование труда на условиях неполного рабочего времени.

Возрастает роль субъективных факторов. Работодатели заинтересованы в использовании неполного рабочего времени, поскольку это дает возможность решения организационных или технологических вопросов, минимизацию потери прибыли, обеспечивает высокую маневренность рабочей силы при изменении объема работ, облегчает работодателю привлечение дополнительной рабочей силы, необходимой в наиболее напряженные часы рабочего дня. Следует заметить, что выработка у работников, занятых на условиях неполного рабочего времени значительно выше, чем у работников, занятых на условиях полного рабочего времени, что также способствует использованию работодателями неполного рабочего времени. Работникам работа на условиях неполного рабочего времени позволяет сочетать трудовую деятельность с другими видами занятий.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность уменьшения нормы продолжительности рабочего времени (полной или сокращенной), то есть установление неполного рабочего времени по соглашению сторон трудового договора. Если же об уменьшении нормы продолжительности рабочего времени просит беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, то работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по их просьбе. Неполное рабочее время на срок до шести месяцев может устанавливаться и по инициативе работодателя в целях сохранения рабочих мест с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения

в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением трудовой функции работника, и могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ч. 5 ст.74 ТК РФ).

Возможность установления неполной нормы продолжительности рабочего времени позволяет обеспечить социальные интересы работников в определенных ситуациях, реализацию защитной функции трудового права. Однако защитная функция нормирования труда, как составляющая защитной функции трудового права, не реализуется пока в полном объеме.

Российский законодатель игнорирует мировой опыт в сфере защиты лиц пожилого возраста.

В России в целом сложилось мнение, что люди пенсионного возраста менее трудоспособны и являются нежелательными работниками. В зарубежных странах наоборот. «Кадровая политика администрации предприятий в развитых странах не строится на вытеснении из производства лиц предпенсионного возраста. Стало выгоднее вкладывать средства в сохранение работоспособности носителей высокой квалификации, проявляющих, как правило, большое усердие в труде»<sup>1</sup>. Действительно, опыт показывает, что рабочие старших возрастов меньше отвлекаются на посторонние действия и разговоры, отличаются более высокой трудовой дисциплиной<sup>2</sup>.

Таким образом, работники пенсионного возраста выглядят привлекательнее, чем молодые работники для работодателей, стремящихся иметь самых квалифицированных работников и получать высокую производительность. Разница лишь в том, что, с точки зрения физиологии пожилым работникам сложнее работать на производстве, где требуется быстрая и точная реакции. Также, например, при работе на конвейере пожилым людям трудно выдержать общий темп, который по силам молодым работникам. Пожилые работники хорошо выполняют привычную для них работу, но быстро устают, если перед ними ставятся новые задачи. Учитывая такие особенности пожилых работников можно установить для них оптимальные условия труда, позволяющие им высокоэффективно выполнять свою трудовую функцию.

Разработкой вопроса использования труда на режимах неполного рабочего времени ученые занимаются уже давно. По исследованиям отмечено, что применение труда пенсионеров на условиях неполного рабочего времени выгодно для общества как с социальной точки зрения (способствование долголетию и поддержание жизненного тонуса работников старших возрастных групп), так и с экономической (отпадает необходимость рекомендуемого физиологами снижения норм выработки, поскольку уменьшение трудовой нагрузки будет достигаться сокращением количества рабочих часов). Причем применительно к физиологии пожилых людей в большинстве случаев следует говорить даже не вообще о неполном рабочем времени, а именно о неполном рабочем дне.

---

1. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2006. С. 399.

2. См.: Кулешова Л. М. Использование труда на режимах неполного рабочего времени. М., 1987. С. 29.

Рекомендация МОТ № 162 о пожилых трудящихся (1980 г.)<sup>3</sup> содержит широкий набор норм, имеющих целью облегчить положение пожилых работников на производстве, в том числе разрешение определять по своему усмотрению режим рабочего времени, в частности неполное рабочее время, по скользящему графику и так далее.

Социологические исследования, нормы международного и зарубежный опыт позволяют сформулировать предложение ввести в трудовое законодательство соответствующие положения, например, включить в статью 93 ТК РФ правило о том, что по заявлению работников пенсионного возраста, а также лиц, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, предоставляется неполный рабочий день.

Если же мы говорим о коллективно-договорном регулировании, то данное предложение можно прописать в социально-партнерском соглашении либо в коллективном договоре конкретной организации.

Опыт зарубежных стран в решения вопросов занятости лиц пенсионного возраста на условиях неполного рабочего времени, возможно, следует использовать и в России для снижения уровня безработицы, ротации рабочих мест. Кроме того, «применение неполного рабочего дня предполагает относительную стабильность трудовой функции работников, высокий уровень нормирования труда, четкую организацию работы»<sup>4</sup>.

Подводя итог, можно сделать вывод, что не всегда необходимо в требовательном порядке привлекать материальные ресурсы для решения вопросов повышения уровня социального обеспечения лиц предпенсионного возраста. Действующее законодательство предусматривает возможности решения данных вопросов на уровне региона и на уровне непосредственного работодателя при условии соблюдения принципов трудового законодательства. Однако, предложенные решения можно распространить только на условия труда предпенсионеров путем заключения коллективных договоров, социально-партнерских соглашений с соответствующим содержанием либо внесением изменением в указанные акты социального партнерства безотносительно формирования материального содержания их прожиточного минимума.

### **Основные моменты, которые необходимо учесть при оформлении пенсии**

*Макарова Елена Владимировна, исполнительный директор –  
руководитель аппарата Кировского регионального  
отделения Ассоциации юристов России*

Для оформления страховой пенсии по старости не ранее чем за месяц до достижения пенсионного возраста необходимо представить в ПФР заявление о назначении пенсии и документы, удостоверяющие личность и подтверждающие возраст, гражданство, место жительства и страховой стаж.

По общему правилу страховая пенсия по старости назначается, если соблюдены приведенные ниже условия ее назначения.

---

3. Рекомендация МОТ № 162 от 1980 г. «О пожилых трудящихся». Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1927 – 1934.

4 См.: Молодцов М. В., Сойфер В. Г. Стабильность трудовых отношений. М., 1976. С. 69.

1. Наличие страхового стажа соответствующей продолжительности: не менее 11 лет в 2020 г. (ч. 2 ст. 8, ч. 2 ст. 35 Закона от 28.12.2013 №400-ФЗ; Приложение 3 к Закону №400-ФЗ).

2. Наличие определенной величины индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК, так называемые пенсионные баллы): в 2020 г. – не ниже 18,6 (ч. 3 ст. 8, ч. 3 ст. 35 Закона № 400-ФЗ).

3. Достижение установленного пенсионного возраста.

По общему правилу в 2020 г. выйти на пенсию могут следующие граждане (ч. 1, 1.1 ст. 8 Закона №400-ФЗ; Приложения 5, 6 к Закону №400-ФЗ; ч. 3 ст. 10 Закона от 03.10.2018 №350-ФЗ):

- мужчины и женщины, которым во II полугодии 2019 г. исполнилось соответственно 60 и 55 лет;
- госслужащие: мужчины и женщины, которым в I полугодии 2019 г. исполнилось соответственно 60 и 55 лет.

Пенсия указанным категориям лиц может быть назначена: первым – не ранее I полугодия 2020 г. по достижении возраста 60,5 и 55,5 лет соответственно; вторым – не ранее II полугодия 2020 г. по достижении возраста 61,5 и 56,5 лет соответственно.

Также лицам, в том числе госслужащим, достигшим возраста 60 или 55 лет (для мужчин и женщин соответственно) и имеющим страховой стаж соответственно не менее 42 или 37 лет, пенсия может назначаться на 24 месяца раньше достижения установленного пенсионного возраста (ч. 1.2 ст. 8 Закона №400-ФЗ).

Кроме того, за гражданами, достигшими пенсионного возраста до 01.01.2019, но не имевшими права на пенсию в связи с несоблюдением двух других условий, сохраняется право на ее назначение без учета повышения пенсионного возраста. В таком случае продолжительность страхового стажа и величина ИПК определяются на день достижения установленного до 01.01.2019 пенсионного возраста (ст. 8, ч. 2, 3 ст. 35 Закона №400-ФЗ; Приложения 3, 5 к Закону №400-ФЗ; ч. 2 ст. 10 Закона №350-ФЗ).

В сегодняшней статье мне бы хотелось поговорить о типичных ошибках, которые допускаются при оформлении пенсии по старости. Как ранее отмечалось, основным законом, регулирующим назначение пенсии, на сегодняшний день, является Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 №400-ФЗ. Он регулирует порядок выхода на пенсию, размеры фиксированных выплат и их повышение, сроки выплаты пенсии, основания для отказа в назначении пенсии.

Данным законом установлено 2 варианта расчета пенсии:

– пункт 3 статьи 30 ФЗ № 173-ФЗ, при котором учитываются все периоды трудовой деятельности и иной полезной деятельности (кроме учебы) до 01.01.2002 г. При данном исчислении стаж учитывается календарно и перерасчету с повышенном размере не подлежит. Так же при данном расчете, размере пенсии не ограничивается размером средней заработной платы по стране.

– пункт 4 статьи 30 ФЗ № 173-ФЗ, при котором учитываются вообще все периоды трудовой деятельности и иной полезной деятельности, с учетом возможности расчета стажа, в повышенном варианте (пример: работа в районах Крайнего Севера и местностях приравненных к ним – в полуторном размере; периодов службы в армии – в двойном размере). При этом расчетный размер пенсии не может превышать сумму, равную 555 рублей 96 копеек (для обычных условий труда), и 648 рублей 62 копеек

(для тяжелых, вредных условий труда). Соответственно максимальный размер исчисленной пенсии ограничивается.

Два данных порядка расчета взаимоисключающие, иными словами, нельзя применять первый вариант, но исчислять стаж по второму варианту.

У большинства граждан пенсия исчисляется по 1 варианту (п.3. ст. 30), но встречаются люди, у которых пенсия исчислена по 2 варианту (п.4. ст. 30). Чаще всего так бывает у тех, у кого не хватает трудового стажа, чтобы дотянуть до 25 лет (0,55 стажевого коэффициента).

В обоих порядках расчета, действуют одни и те же показатели, имеющие прямое значение на размер исчисленной пенсии:

СК – стажевый коэффициент. Для мужчин, имеющих общий трудовой стаж не менее 25 лет, и для женщин, имеющих общий трудовой стаж не менее 20 лет, он составляет 0,55 и повышается на 0,01 за каждый полный год общего трудового стажа сверх указанной продолжительности, но не более чем на 0,20.

Иными словами, чем больше вы отработали до 01.01.2002 г., тем больше будет стажевый коэффициент и как следствие размер пенсии.

ЗР – среднемесячный заработок застрахованного лица за 2000–2001 годы по сведениям индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования либо за любые 60 месяцев работы подряд на основании документов, выдаваемых в установленном порядке соответствующими работодателями либо государственными (муниципальными) органами.

Необходимо отметить, что, свидетельскими показаниями среднемесячный заработок не подтверждается, только документами (справки 2 НДФЛ, расчетные листы, платежные ведомости). Иными словами, чем больше был средний заработок в период с 01.01.2000 по 31.12.2001 г., или за 60 календарных месяцев подряд до 01.01.2002 г. тем больше будет размер исчисленной пенсии.

Сейчас хочу остановиться на основных моментах, связанных с порядком оформления пенсии по старости.

### **Порядок оформления пенсии**

Чтобы оформить в общем порядке страховую пенсию по старости, рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

#### **Шаг 1. Подготовьте необходимые документы**

Не ранее чем за месяц до достижения пенсионного возраста представьте в территориальный орган ПФР (ТО ПФР) заявление; документы, удостоверяющие вашу личность и подтверждающие ваши возраст, место жительства (место пребывания, место фактического проживания), гражданство (как правило, это паспорт); страховой стаж (в том числе трудовая книжка).

К заявлению, поданному от имени гражданина его законным представителем, дополнительно представляются документы, удостоверяющие его личность и полномочия представителя (п. 11 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015; п. 19 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 17.11.2014 № 884н; п. п. 2 – 4, 6, 53 Перечня, утв. Приказом Минтруда России от 28.11.2014 № 958н; п. 19 Административного регламента, утв. Постановлением Правления ПФР от 23.01.2019 № 16п).

#### **Шаг 2. Подайте заявление о назначении пенсии и соответствующие документы**

Заявление можно представить в ТО ПФР непосредственно (лично, в том числе при выездном приеме, или через представителя), по почте, через МФЦ (при наличии соответствующего соглашения между ТО ПФР и МФЦ) или в электронной форме,

в том числе через Единый портал госуслуг или личный кабинет на сайте ПФР (п. п. 3, 82, 84, 90, 134 Административного регламента; п. 4 Правил № 884н).

По общему правилу заявление и документы для оформления пенсии подаются в любой ТО ПФР (п. 91 Административного регламента).

При обращении за страховой пенсией по старости, а также для подтверждения дополнительных обстоятельств, связанных с ее назначением, к заявлению потребуются приложить необходимые документы, например подтверждающие наличие иждивенцев. Факт и дата приема заявления ТО ПФР подтверждаются уведомлением о приеме и регистрации заявления, которое выдается заявителю (при личном обращении) либо направляется ему по почте либо по электронной почте (п. п. 22, 23, 72 Административного регламента).

Если к заявлению о назначении пенсии вы приложили не все необходимые документы, вы вправе представить их в течение трех месяцев со дня получения соответствующего разъяснения ТО ПФР. При этом днем обращения за пенсией будет считаться день приема заявления и документов ТО ПФР. При их направлении по почте или представлении в форме электронного документа – дата, указанная на почтовом штампе организации федеральной почтовой связи по месту отправления или дата подачи заявления в форме электронного документа. При подаче документов через МФЦ днем обращения за пенсией будет дата приема заявления МФЦ (ч. 2 ст. 22 Закона № 400-ФЗ; п. 73, абз. 4, 5 п. 90, абз. 9 п. 113, абз. 3 п. 134 Административного регламента).

### **Шаг 3. Дождитесь решения ТО ПФР о назначении страховой пенсии по старости**

ТО ПФР рассматривает заявление о назначении страховой пенсии в течение 10 рабочих дней со дня приема заявления. Срок рассмотрения заявления может быть приостановлен до завершения проверки, представления дополнительно запрошенных документов, но не более чем на три месяца (ч. 7, 8 ст. 22 Закона № 400-ФЗ; п. 38 Правил N 884н; п. 13 Административного регламента).

Если ТО ПФР отказал в удовлетворении заявления о назначении страховой пенсии, он обязан известить об этом заявителя в течение пяти рабочих дней после дня вынесения решения. При этом ТО ПФР должен указать причины отказа и порядок его обжалования, а также вернуть все представленные заявителем документы (ч. 9 ст. 22 Закона № 400-ФЗ).

По общему правилу пенсия назначается со дня обращения за ней, но не ранее чем со дня возникновения права на указанную пенсию. Дата назначения пенсии считается датой выхода на пенсию (п. 1 ст. 22 Закона № 400-ФЗ).

В настоящее время выдача пенсионных удостоверений прекращена, что не отменяет уже действующие, имеющиеся на руках у пенсионеров удостоверения.

Для подтверждения факта назначения и размера пенсии по желанию (т. е. необязательно) можно получить соответствующую справку при обращении к специалисту клиентской службы территориального управления ПФР, а также в МФЦ. Кроме того, справку можно заказать на сайте ПФР в «Личном кабинете застрахованного лица» либо в разделе «Электронные сервисы / Предварительный заказ документов/справок ПФР».

### **Общие документы**

По общему правилу для назначения пенсии по старости потребуются (п. п. 2 – 4, 53 Перечня; п. 19 Административного регламента):

- заявление о назначении пенсии;

- документы, удостоверяющие личность гражданина, а также подтверждающие его возраст, место жительства (место пребывания, место фактического проживания) и гражданство, в том числе паспорт гражданина РФ;
- документы, подтверждающие личность и полномочия представителя (при обращении в ПФР через представителя).

По своему усмотрению вы можете также представить документ, подтверждающий регистрацию в системе обязательного пенсионного страхования. В частности, он может понадобиться при заполнении заявления о назначении пенсии (п. п. 2, 50 Перечня; п. 49 Административного регламента).

**Обратите внимание!** С 01.04.2019 страховое свидетельство не выдается. Взамен введен документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета и содержащий сведения о страховом номере индивидуального лицевого счета. Страховые свидетельства, выданные до 01.04.2019, сохраняют свое действие и обмену не подлежат (ч. 2 ст. 16 Закона от 01.04.1996 №27-ФЗ; п. 6 ст. 1, ст. ст. 7, 9 Закона от 01.04.2019 №48-ФЗ).

Необходимо представить подлинники документов, выданных компетентными органами или должностными лицами, или их копии, удостоверенные в установленном порядке. Также документы, необходимые для установления пенсии, можно представить в форме электронного документа (п. п. 51, 52 Перечня).

В зависимости от вида пенсии помимо указанных выше вам понадобятся другие документы.

#### **Документы для назначения страховой пенсии по старости**

Для назначения страховой пенсии по старости понадобятся, в частности, следующие документы (п. 1 ч. 1 ст. 32 Закона №400-ФЗ; п. 11 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 №1015; п. 6, пп. «в», «ж» – «л», «н» п. 7, п. п. 12, 72, 78, 82 – 85, 126 Перечня; п. п. 22, 23, 59 Административного регламента):

- 1) документы, подтверждающие периоды работы и иной деятельности, а также другие периоды, включаемые в страховой стаж (в том числе трудовая книжка);
- 2) документы, подтверждающие, что вы не являетесь получателем иной пенсии, за исключением накопительной пенсии, либо ежемесячного пожизненного содержания;
- 3) документы о нетрудоспособных членах семьи, в том числе находящихся на иждивении, в частности документы о доходах всех членов семьи;
- 4) документы о периодах работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе паспорт гражданина РФ с отметкой о регистрации по месту жительства в указанных районах;
- 5) документы о периодах работы в сельском хозяйстве и проживании в сельской местности;
- 6) документы о периодах прохождения военной службы, а также об увольнении со службы начиная с 01.01.2002 и неприобретении права на пенсию за выслугу лет, пенсию по инвалидности или на ежемесячное пожизненное содержание за счет средств федерального бюджета;
- 7) документы, подтверждающие право на получение досрочной пенсии по старости, в том числе женщинами, родившими пять и более детей и воспитавшими их до восьмилетнего возраста.

Выписку из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом I группы, выданную федеральным учреждением МСЭ, представлять необязательно (п. 74 Перечня).



В случае вашего согласия на назначение страховой пенсии на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета, имеющихся в распоряжении территориального органа ПФР, дополнительные документы о стаже и заработке не требуются (п. 43 Административного регламента).

### **ИПК, необходимый для назначения пенсии**

По общему правилу в 2020 г. для назначения страховой пенсии по старости по достижении установленного пенсионного возраста необходимо иметь 11 лет страхового стажа и величину ИПК не ниже 18,6 балла, но нужно учитывать, что оба показателя ежегодно увеличиваются (ч. 2, 3 ст. 8, ч. 2, 3 ст. 35 Закона №400-ФЗ; Приложение 3 к Закону №400-ФЗ).

Величина ИПК напрямую зависит от суммы уплаченных страховых взносов в ПФР на страховую пенсию по старости. Сумма взносов, в свою очередь, зависит от размера заработка. При этом максимальное количество баллов, которые можно заработать в течение календарного года, ограничено, а максимальное значение ИПК за каждый календарный год различно для тех, кто выбрал формирование накопительной пенсии, и тех, кто отказался от нее. Данное значение поэтапно увеличивается до 2021 г. включительно.

Вместе с тем до 2023 г. формирование накопительной пенсии за счет страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (далее – ОПС) приостановлено, взносы полностью направляются на финансирование страховой пенсии. В связи с этим максимальное значение ИПК в 2020 г. составляет 9,57 (п. 4 ст. 33.3 Закона от 15.12.2001 №167-ФЗ; ч. 9, 11, 19 ст. 15, ч. 4 ст. 35 Закона №400-ФЗ; Приложение 4 к Закону №400-ФЗ; ст. 6.1 Закона от 04.12.2013 №351-ФЗ).

### **Приобретение недостающих пенсионных баллов**

Пенсионное страхование в РФ носит обязательный характер и распространяется на всех работающих граждан, за которых работодатели уплачивают страховые взносы в ПФР. При этом для приобретения недостающих пенсионных баллов можно добровольно вступить в правоотношения по ОПС и уплачивать взносы в счет будущей пенсии. Такая возможность предоставлена следующим категориям граждан (пп. 2 п. 1 ст. 6, п. 1 ст. 28, пп. 1, 3, 5, 6 п. 1, п. п. 2, 5 ст. 29 Закона №167-ФЗ; п. 2 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 31.05.2017 №462н; Информация ПФР «Как делать добровольные взносы на пенсию»):

1. граждане РФ, работающие за пределами территории РФ;
2. застрахованные лица, осуществляющие в качестве страхователей уплату страховых взносов в фиксированном размере, в части, его превышающей, но в общей сложности не более установленного размера. К таким лицам относятся индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой, арбитражные управляющие и иные лица, занимающиеся частной практикой;
3. физические лица, постоянно или временно проживающие на территории РФ, на которых не распространяется ОПС, за исключением плательщиков НПД;
4. физические лица, применяющие специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», постоянно или временно проживающие на территории РФ.

Также уплачивать добровольные страховые взносы на ОПС можно и за другое физическое лицо, за которое страховые взносы не уплачиваются страхователем (пп. 2 п. 1 ст. 29 Закона №167-ФЗ).

Для вступления в добровольные правоотношения по ОПС необходимо подать соответствующее заявление в территориальный орган ПФР. Уплатить страховые взносы

нужно не позднее 31 декабря текущего календарного года (п. п. 3, 5 ст. 29 Закона № 167-ФЗ; п. 3 Правил).

**Обратите внимание!** В 2020 г. предоставление услуг в органах ПФР может осуществляться в особом порядке, в частности личный прием граждан возможен по предварительной записи. Порядок работы ПФР рекомендуем предварительно уточнить (п. п. 1, 2, 6 Постановления Правительства РФ от 11.06.2020 № 848; Информация ПФР).

Платежи перечисляются через банк по реквизитам, сформированным с помощью электронного сервиса ПФР. Он доступен в открытой части сайта ПФР и не требует входа в личный кабинет застрахованного лица. Квитанция с необходимыми реквизитами также предоставляется в клиентских службах ПФР (Информация ПФР «Как делать добровольные взносы на пенсию»).

Вы вправе самостоятельно определить размер добровольных страховых взносов для уплаты в соответствующем году, но в пределах установленных минимального и максимального размеров, которые, в свою очередь, зависят в том числе от того, сколько времени в течение года вы были плательщиком взносов. Чем дольше этот период, тем больше пенсионных прав он позволяет сформировать (п. 5 ст. 29 Закона N 167-ФЗ).

**Справка. Минимальный и максимальный размеры страховых взносов**

Минимальный размер страховых взносов определяется так: МРОТ на начало года, за который уплачиваются взносы (с 01.01.2020 – 12 130 руб.) x Тариф страховых взносов в ПФР (22%) x 12 месяцев.

Максимальный размер страховых взносов определяется так: 8 x МРОТ на начало года, за который уплачиваются взносы x Тариф страховых взносов в ПФР (22%) x 12 месяцев.

Таким образом, минимальная сумма страховых взносов для уплаты за период с 01.01.2020 по 31.12.2020 составляет 32 023,20 руб. (12 130 руб. x 22% x 12 месяцев), а максимальная – 256 185,60 руб. (8 x 12 130 руб. x 22% x 12 месяцев) (п. 5 ст. 29 Закона № 167-ФЗ; ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ; абз. 2, 4 Информации ПФР «Уплата страховых взносов для лиц, добровольно вступивших в систему ОПС»).

**Порядок обжалования решения ПФР о назначении пенсии (об отказе в назначении пенсии)**

Если вы не согласны с решением ПФР о назначении пенсии или об отказе в ее назначении, вы можете его обжаловать (ч. 4 ст. 1 КАС РФ; п. 1 ч. 1 ст. 22, ст. 24 ГПК РФ; ч. 20 ст. 21 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ; п. 46 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 17.11.2014 № 884н; п. 128 Административного регламента, утв. Постановлением Правления ПФР от 23.01.2019 № 16п; п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 N 36; Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2018 по делу № 33а-2627/2018):

1. в досудебном порядке, подав жалобу вышестоящему должностному лицу или в вышестоящий орган ПФР (далее также – административную жалобу);
2. в районный суд, подав исковое заявление.

**Срок обжалования решения ПФР о назначении пенсии (об отказе в назначении пенсии)**

Срок подачи административной жалобы законодательством не установлен. Целесообразно подать ее как можно быстрее, так как до разрешения ситуации пенсию вам будут выплачивать согласно принятому решению или не будут начислять вовсе.

Также в законодательстве отсутствует специальный срок оспаривания решений ПФР о назначении пенсии или об отказе в ее назначении. Общий срок обращения в суд с исковым заявлением составляет три года. Как правило, он исчисляется со дня, когда вы узнали или должны были узнать о содержании решения ПФР (п. 1 ст. 196, п. 1 ст. 200 ГК РФ; п. п. 41, 42, 45 Правил N 884н; п. 109 Административного регламента).

### **Составление и подача административной жалобы на решение ПФР о назначении пенсии (об отказе в назначении пенсии)**

Жалоба на решение о назначении пенсии (об отказе в ее назначении) адресуется (п. 129 Административного регламента):

3. в ПФР – на решение руководителя территориального органа ПФР (далее – ТО ПФР);

4. в вышестоящий ТО ПФР – на решение руководителя или должностного лица нижестоящего ТО ПФР;

5. руководителю ТО ПФР – на решение должностного лица ТО ПФР.

Жалоба на решение ПФР должна содержать следующие сведения (п. 3 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.08.2012 № 840; п. 131 Административного регламента):

1) наименование ТО ПФР и должностного лица, решения которых обжалуются;

2) ваши Ф.И.О. (отчество – при наличии), адрес места жительства, а также контактный телефон, адрес электронной почты (при наличии) и почтовый адрес, по которым должен быть направлен ответ (за исключением подачи жалобы с использованием сети Интернет);

3) сведения об обжалуемом решении ТО ПФР, должностных лиц при назначении пенсии;

4) доводы, на основании которых вы не согласны с обжалуемым решением.

К жалобе целесообразно приложить документы (при наличии), подтверждающие ваши доводы, либо их копии.

Жалобу в письменной форме вы можете подать непосредственно в ПФР или через МФЦ либо направить ее по почте. Также жалобу можно подать в электронном виде через Единый портал госуслуг (п. п. 2, 5, 6 Правил № 840).

В случае подачи жалобы при личном приеме необходимо представить документ, удостоверяющий вашу личность (как правило, паспорт). При подаче жалобы через представителя потребуются также документ, подтверждающий его полномочия (п.п. 4, 5 Правил N 840; п. 1 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 № 828).

**Обратите внимание!** В 2020 г. порядок работы органов ПФР и МФЦ может быть изменен с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки на соответствующей территории. В частности, в МФЦ возможны ограничение личного приема граждан и продление срока предоставления госуслуг. Порядок работы рекомендуем предварительно уточнить (п. п. 1, 2, 4, 6 Постановления Правительства РФ от 11.06.2020 № 848; п. 3 Постановления Губернатора МО от 18.09.2020 № 414-ПГ).

В общем случае жалоба рассматривается в течение 15 рабочих дней со дня ее регистрации в уполномоченном на рассмотрение жалобы органе (п. 15 Правил № 840).

По результатам рассмотрения жалобы будет принято решение об удовлетворении жалобы либо об отказе в ее удовлетворении. Письменный ответ по результатам рассмотрения жалобы будет вам направлен не позднее дня, следующего за днем принятия решения (п. п. 16, 17 Правил № 840).

### **Как составить исковое заявление о включении периода работы в стаж для назначения страховой пенсии?**

Исковое заявление о включении в страховой стаж периода работы, не учтенного ПФР в целях назначения страховой пенсии, подается в суд общей юрисдикции. При этом досудебное обжалование решений территориального органа ПФР по данному вопросу в вышестоящем органе ПФР необязательно (п. 1 ч. 1, ч. 3 ст. 22 ГПК РФ; ч. 20 ст. 21 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ; ст. ст. 3, 18 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ; п. 46 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 17.11.2014 № 884н; п. 128 Административного регламента, утв. Постановлением Правления ПФР от 23.01.2019 № 16п; п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30).

#### **Справка. Страховой стаж**

Страховой стаж – учитываемая при определении права на страховую пенсию и ее размера суммарная продолжительность периодов работы и иной деятельности, за которые начислялись и уплачивались страховые взносы в ПФР, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж (п. 2 ст. 3 Закона N 400-ФЗ).

При обращении в суд с таким иском рекомендуем придерживаться следующего алгоритма.

**Обратите внимание!** В связи с коронавирусной инфекцией работа судов осуществляется с учетом санитарно-эпидемиологической ситуации. Порядок работы рекомендуем предварительно уточнить (п. 1 Указа Президента РФ от 11.05.2020 № 316).

#### **Шаг 1. Составьте исковое заявление**

В исковом заявлении необходимо указать (ст. 24, ч. 2 ст. 131 ГПК РФ):

4. Наименование суда, в который подается заявление. Дела по таким требованиям рассматриваются районными судами.

5. Сведения об истце: ваши фамилию, имя, отчество (последнее – при наличии), место жительства, а также по желанию – контактный телефон и адрес электронной почты. Если иск подается представителем, указываются также аналогичные сведения о нем.

6. Сведения об ответчике: наименование и адрес территориального органа ПФР.

7. Информацию о том, в чем заключается нарушение ваших прав, обстоятельства, на которых вы основываете свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства. То есть в иске вам необходимо указать, например, конкретный спорный период работы, который не был включен в страховой стаж, обоснование, почему этот период должен быть добавлен к страховому стажу, сослаться на конкретные документы, свидетелей, которые могут подтвердить ваши доводы.

8. Ваше требование о включении конкретного периода работы в страховой стаж для назначения страховой пенсии. Данное требование может быть заявлено, в частности, дополнительно к основному – о назначении страховой пенсии по старости, в том числе досрочно.

9. Сведения о предпринятых стороной (сторонами) действиях, направленных на примирение, если такие действия предпринимались.

10. Перечень прилагаемых к заявлению документов.

При подаче искового заявления на бумажном носителе его необходимо распечатать и подписать. Вместо вас поставить подпись может ваш представитель, если полномочия на подписание заявления и подачу его в суд указаны в доверенности (ч. 4 ст. 131 ГПК РФ).

При наличии технической возможности в суде исковое заявление можно подать в электронном виде на официальном сайте суда (ч. 1.1 ст. 3, ч. 1.1 ст. 35 ГПК РФ).

## **Шаг 2. Подготовьте необходимые документы**

К исковому заявлению необходимо приложить следующие документы (ст. 132 ГПК РФ):

- уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление другим лицам, участвующим в деле, копий искового заявления и приложенных к нему документов, которые у данных лиц отсутствуют;

- доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя (если иск подается представителем);

- копии документов, подтверждающих обстоятельства, на которых вы основываете свое требование (трудовой книжки, трудового договора, гражданско-правового договора и др.);

- документы, подтверждающие совершение стороной (сторонами) действий, направленных на примирение, если такие действия предпринимались и соответствующие документы имеются;

- документ, подтверждающий уплату госпошлины или право на получение льготы по ее уплате, либо ходатайство о предоставлении отсрочки, рассрочки, об уменьшении размера госпошлины или об освобождении от ее уплаты.

### **Справка. Размер госпошлины**

Размер госпошлины составляет 300 руб. От уплаты госпошлины освобождаются пенсионеры и инвалиды I и II группы (пп. 1 п. 1 ст. 333.18, пп. 3 п. 1 ст. 333.19, пп. 2, 5 п. 2 ст. 333.36 НК РФ).

## **Шаг 3. Подайте исковое заявление в суд**

Исковое заявление о включении периода работы в стаж для назначения страховой пенсии необходимо подать в районный суд по адресу территориального органа ПФР, отказавшего вам во включении конкретного периода работы в страховой стаж (ст. ст. 24, 28 ГПК РФ; пп. «б» п. 2, п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 30).

## **Шаг 4. Дождитесь решения суда**

По общему правилу суд рассматривает и разрешает дело до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В зависимости от сложности дела срок его рассмотрения может быть продлен не более чем на месяц. Решение суда вступает в законную силу по истечении месяца со дня его изготовления в окончательной форме, если оно не было обжаловано (ч. 1, 6 ст. 154, ч. 1 ст. 209, ч. 2 ст. 321 ГПК РФ).

В случае подачи апелляционной жалобы решение вступает в законную силу после рассмотрения судом такой жалобы, если обжалуемое решение не было отменено. Если решение суда первой инстанции было отменено или изменено и принято новое решение, оно вступает в законную силу немедленно (абз. 2 ч. 1 ст. 209 ГПК РФ).

## **Опыт Федерации профсоюзных организаций Кировской области по реализации проектов «За права предпенсионеров» и «Правовая защита предпенсионеров». Модель межведомственного сотрудничества в рамках реализации проектов по защите прав предпенсионеров**

*Черанёв Руслан Сергеевич, заведующий отделом защиты прав трудящихся Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

Правовой институт предпенсионеров возник в нашей стране относительно недавно, после проведения пенсионной реформы, связанной с увеличением пенсионного возраста. До начала 2019 года вопрос о предпенсионном возрасте россиян не вызывал интереса ни в обществе, ни у работодателей. С 1 января 2019 года в законодательство были внесены изменения по увеличению пенсионного возраста мужчин и женщин до 65 и 60 лет соответственно (Федеральный закон от 03 октября 2018 № 350-ФЗ). Для его постепенного повышения устанавливается переходный период с 2019 по 2028 годы. По данным Росстата, в Кировской области доля лиц старшего трудоспособного возраста в 2019 году составила 29,8% (каждый третий житель области), в дальнейшем ожидается рост показателя, а следовательно, и числа предпенсионеров. По данным Отделения ПФР по Кировской области, в настоящее время в регионе насчитывается 37065 работающих предпенсионеров.

Государством предусмотрен ряд мер по защите предпенсионеров: налоговые льготы, защита от необоснованного увольнения, повышенный размер пособия по безработице, бесплатное переобучение, компенсация за санаторно-курортное лечение.

Однако эти меры недостаточно эффективны, поскольку:

- модель правового просвещения данной категории граждан, в т.ч. информирования их о правах и льготах не отработана;
- каналы получения обратной связи и сигналов о нарушении прав не налажены;
- механизмы оказания доступной качественной юридической помощи отсутствуют (а услуги юридических фирм предпенсионерам не доступны из-за высокой стоимости);
- действия государственных структур, ответственных за защиту интересов и прав предпенсионеров, не согласованы и не имеют механизма «единого окна».

В результате низкая информированность предпенсионеров о правах и льготах, их низкая правовая грамотность, в т.ч. в области трудового права создают ситуацию незащищенности данных граждан.

У Федерации профсоюзных организаций Кировской области имеются для этого необходимые кадровые, организационные ресурсы и опыт правозащитной деятельности.

В ходе проекта были реализованы:

- организация системы правового просвещения предпенсионеров по вопросам законодательства, льгот и мер господдержки;
- создание эффективной системы оказания бесплатной квалифицированной консультационной и юридической помощи по защите трудовых прав предпенсионеров;
- обобщение накопленного в проекте опыта применения системы правовой защиты и просвещения предпенсионеров.

Межведомственное взаимодействие и сотрудничество в рамках реализации грантов встает на первый план. Непосредственными партнерами наших проектов выступили: Управление государственной службы занятости населения Кировской области, Кировское региональное отделение Фонда социального страхования, Государственная инспекция труда в Кировской области, Кировское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России», Пенсионный фонд Российской Федерации по Кировской области.

К примеру, 24 сентября в рамках межведомственного сотрудничества реализации проектов по защите прав предпенсионеров на площадке администрации г. Котельнича состоялась встреча с населением района. Во встрече принимали участие специалисты Управления государственной службы занятости населения Кировской области, Кировского регионального отделения Фонда социального страхования, Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Котельничу. В рамках встречи обсудили актуальные вопросы: подтверждения статуса предпенсионера, особенности предоставления социальных, налоговых и трудовых льгот данной категории работников, возможность повышения квалификации или переобучения через службу занятости населения, а также санаторно-курортное оздоровление через Фонд социального страхования. Результатом встречи стала информированность широких масс населения города Котельнича по вопросу особенностей прав предпенсионеров.

Немаловажным фактором явилось то, что в случае сохранения неблагоприятной эпидемиологической ситуации и запрета массовых мероприятий, все запланированные мероприятия возможно провести в онлайн режиме. Например, 9 октября в ВятГУ состоялся онлайн-семинар «Защита прав предпенсионеров», в котором приняли участие 25 человек.

На базе учебного центра Федерации профсоюзных организаций Кировской области была создана многоуровневая обучающая правопросветительская технология «Правовая школа предпенсионеров». Целью данной технологии явилось повышение правовой грамотности и правовой защищённости предпенсионеров, в том числе в области трудового законодательства. Учебным планом было предусмотрено четыре больших блока, а именно:

- основы трудового законодательства для предпенсионеров (понятие статуса предпенсионера, основные права и обязанности предпенсионеров, гарантии при увольнении, порядок выхода на диспансеризацию);
- социальные гарантии лиц предпенсионного возраста;
- право на санаторно-курортное лечение;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц предпенсионного возраста.

В ходе исполнения грантов выполнена следующая работа.

В рамках работы горячей линии обратились более 100 предпенсионеров с различными вопросами. Самыми популярными стали вопросы, касающиеся льгот (налоговых и социальных), времени выхода на пенсию и рассмотрение возможности выйти на пенсию досрочно, а также санаторно-курортное лечение.

Стоит подчеркнуть, что по санаторно-курортному лечению на практике возникает много вопросов как у работников, так и у работодателей. Так, например, в организации с численностью не более 50 человек в среднем за 2 года путёвку за счёт средств ФСС может получить только один человек. Таким образом, работодатель отказывается заниматься сбором необходимых документов, а затем сдачей отчетности из-за 1 работника.

Были проведены информационные семинары для работающих предпенсионеров в организациях и предприятиях г. Кирова и восьми МО Кировской области (Кирово-Чепецкий, Советский, Котельничский, Пижанский, Яранский, Юрьянский, Нагорский и Лузский районы) по разъяснению их прав в области трудового законодательства, льгот и мер социальной поддержки. Всего в семинарах и консультациях приняло участие 430 человек. Организована индивидуальная бесплатная юридическая помощь практикующих юристов предпенсионерам в разрешении спорных вопросов и реализации их прав в области трудовых отношений. В итоге создана общественная юридическая приемная на базе Федерации профсоюзных организаций Кировской области.

Специалистами Федерации профсоюзных организаций Кировской области подготовлено 10 исковых заявлений. В дальнейшем осуществлялось представительство в судах.

1. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии по старости и назначении пенсии. Не включены в специальный стаж периоды работы Командира отделения пожарной части (предпенсионер, член профсоюза госучреждений и общественного обслуживания).

2. Исковое заявление к УПФР в городе Кирове Кировской области с требованием о назначении досрочной пенсии по старости. В связи с тем, что подтверждающие документы из Управления Пенсионного фонда Украины в г. Лисичанске Луганской области не поступили даже по запросу суда, исковые требования были уточнены. А именно был уточнен период, который истец просил включить в стаж для назначения пенсии, на основании приказа о специальной оценке рабочих мест и отнесении должностей горнорабочего очистного забоя к категории работ с тяжелыми условиями труда (предпенсионер, член профсоюза промышленности).

3. Исковое заявление о признании гражданина утратившим право пользования жилым помещением и его выселении (предпенсионер, член Электропрофсоюза).

4. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии по старости и назначении пенсии. Не включены в специальный стаж периоды работы старшей медицинской сестры детского сада (член профсоюза здравоохранения).

5. Исковое заявление о перерасчете пенсии в связи с отказом по включению периодов работы по патенту и в качестве индивидуального предпринимателя (обращение в рамках работы Горячей линии).

6. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии в связи с достижением 60 летнего возраста и страхового стажа 42 года согласно п. 1.2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» (выход на пенсию досрочно за 2 года до достижения предельного возраста).

7. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии в соответствии с пп. 19 п. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» и назначении пенсии лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста (член профсоюза госучреждений).

8. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии в соответствии с пп. 7 п. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях». Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости предоставляется мужчинам по достижении возраста 55 лет, если



они проработали не менее 12 лет 6 месяцев в качестве рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования, и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 лет (обращение в рамках работы Горячей линии).

9. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии в соответствии с пп. 6 п. 1 ст. 32 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (обращение в рамках работы Горячей линии).

10. Исковое заявление о признании незаконным отказа в назначении досрочной страховой пенсии в соответствии с пп. 1 п. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях». Право на досрочную страховую пенсию по старости предоставляется мужчинам в возрасте 50 лет, если они проработали не менее 10 лет на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж не менее 20 лет (обращение в рамках работы Горячей линии).

Таким образом, основными проблемными вопросами стали льготная пенсия медицинским работникам, работникам образования, а также тем, кто работал на вредном производстве по Спискам № 1 и № 2.

Основные проблемы из-за чего не включены те либо иные периоды: отсутствие специального кода льготы по работнику в пенсионном фонде, либо отсутствие страховых отчислений (имеет место недобросовестность работодателя), а также несоответствие либо названия должности, либо наименования учреждения заявленным Спискам.

Востребованность, необходимость и актуальность заявленных задач проектов по правовой защите прав предпенсионеров, повышения правовой грамотности была еще раз подтверждена практическими, конкретными результатами работы Федерации профсоюзных организаций Кировской области. В дальнейшем работа по данным направлениям будет продолжена.

## **Информационное обеспечение проектной деятельности ФПОКО по защите прав предпенсионеров**

*Косолапова Татьяна Ивановна, руководитель пресс-центра  
Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

Вопрос информационного обеспечения грантовых проектов обсуждается еще на уровне написания заявки проекта, является важнейшей составляющей его успешной реализации, а также играет свою роль на этапе принятия решения о включении проекта в список победителей грантов.

Перейдем к информационному пространству проекта, определим из чего складывается это информационное пространство и какие информационные ресурсы и коммуникации необходимы для его осуществления на примере реализации грантовых проектов Федерации профсоюзных организаций Кировской области: «За права предпенсионеров», победителя регионального конкурса по предоставлению грантов в форме субсидий из областного бюджета социально ориентированным некоммерческим организациям на реализацию социально значимых проектов (инициатив), и «Правовая защита предпенсионеров», победителя второго этапа конкурса Фонда президентских грантов по развитию гражданского общества в 2020 году.

Необходимо также ознакомиться с арсеналом информационных ресурсов Федерации профсоюзных организаций Кировской области. Рассмотреть внешние информационные ресурсы успешной реализации. Отметить роль команды, которая реализует информационную составляющую. Коротко остановиться на аспектах оформления результатов реализации как важной информационной составляющей для завершения работы и получения планируемой финансовой поддержки.

### **1. О роли информирования и использовании самых современных информационных технологий при реализации проекта.**

Роль информации в целом и роль информационной работы в грантовом проекте нет смысла разделять. Билл Гейтс, один из самых успешных бизнесменов в мире, говорит о роли информации следующее: «Я твердо верю в одну простую вещь: самый надежный способ выделить свою компанию среди конкурентов, оторваться от толпы преследователей – это хорошо организовать работу с информацией. Именно то, как вы собираете, организуете и используете информацию, определяет, победите вы или проиграете!».

Так и в проектировании. Важно, чтобы при написании проекта информационная составляющая была четко и содержательно прописана. При этом обозначено использование современных информационных технологий с массовым охватом целевой аудитории проекта. При принятии ключевых контрольных точек реализации проекта, календарного плана мероприятий на каждом этапе, планировании качественных и количественных результатов должна закладываться мощная информационная составляющая.

В наших проектах на этапе заявки ставилась задача создания продуктов для эффективного информирования предпенсионеров, их родственников, коллег, профсоюзных лидеров и, в то же время, получения от них обратной связи. Причем, важной составляющей планирования должна стать задача продолжения информационной работы с предпенсионерами после завершения реализации проекта.

Кроме того, чтобы проект получил финансовую поддержку, желательно было предусмотреть использования самых современных информационных технологий. Если есть необходимость в техническом оснащении, то необходимо закладывать в финансовую составляющую средства на приобретение техники в разумных пределах с обоснованием этой цели.

### **2. Информационное пространство грантового проекта.**

Какие информационные технологии используют в проектной деятельности? Выполнение проекта связано с необходимостью работать с информацией различного вида: это может быть тестовая информация, таблицы, требуется подготовка презентационных материалов и буклетов, графической, фото – и видеoinформации и использование различных телекоммуникационных систем для организации обмена информацией и удаленного взаимодействия. Для этих целей используется прикладное программное обеспечение, прежде всего текстовый редактор, графические и видео редакторы, телекоммуникационные системы (электронная почта, облачные сервисы, программное обеспечение, обеспечивающее текстовую, голосовую и видеосвязь через Интернет, социальные сети, сайты и т.д.).

Применение этих технологий будет способствовать своевременной реализации проекта в рамках выделенного бюджета и с требуемым качеством. Само собой разумеется, что для применения информационных технологий, как правило, требуется компьютерная техника, проектор, фотоаппарат, видеокамера, хороший экран и другое оборудование.

### **3. Информационные ресурсы реализации проектов по защите прав предпенсионеров.**

Прежде всего, мы решили, что за 2 года работы нового сайта ФПОКО, он стал реально посещаемым и востребованным ресурсом профсоюзов. Поэтому было бы зря не использовать это аспекты. Мы создали страницу грантового проекта ФПГ на сайте ФПОКО и поставили узнаваемый баннер для захода на информресурс проекта всех интересантов по правам и льготам предпенсионеров. Постарались разделить всю информацию на блоки, любой зашедший сразу понимает, в каком блоке нужны ему документы, фотографии и тп.

В тоже время в рамках реализации областного грантового проекта у нас работает отдельный сайт за права предпенсионеров.

Несмотря на то, что на данных ресурсах стоит счетчик посещений, мы решили разместить блок опроса посетителей – граждан предпенсионного возраста, по которому мы отслеживаем количество заходов и обращений к материалам сайта.

А это один из количественных показателей итогов реализации грантов. И не только, при анализе анонимных ответов на вопросы можно анализировать ситуацию с нарушениями трудового законодательства. Также на сайте можно задать вопрос и получить ответ через личную электронную почту. Все очень просто.

Информация сайта и страницы сайта ФПОКО дублируется на страницах социальных сетей во ВКонтакте и Одноклассники. Но при этом в соцсетях публикуется и отдельные посты с интересными фактами и графическими и статистическими данными.

Было бы нелогично не использовать для информирования целевой аудитории проектов нашей газеты «Профсоюзная жизнь». Во многих первичных профсоюзных организациях есть стенды, на которых эта газета размещается. Буквально на этой неделе выйдет номер газеты с первыми итогами реализации грантовых проектов.

Листовки, буклеты, календари – неотъемлемая часть информирования на семинарах, встречах. Это арсенал, который сегодня помещен фактически на каждом стенде профсоюзной организации. Листовки и буклеты выпущены тысячными тиражами. Они выполнены в одном стиле и цветовой гамме.

В том же стиле были изготовлены баннеры, которые мы размещаем на встречах при выезде на семинары на предприятия и в муниципальные образования.

Различная рекламная продукция – блокноты, ручки, пакеты, футболки с логотипами проектов – все это изготовлено к таким мероприятиям как старт начала проектов и конференция «Социальное партнерство как ресурс развития региона», семинар по обучению волонтеров.

### **4. Внешние информационные ресурсы – как неотъемлемые участники реализации грантовых проектов.**

Прежде всего – это областные издания газеты «Кировская правда» и «Вятский край» – наши информационные партнеры проекта. При каждом выезде в муниципальные образования области мы стараемся наладить связь с редакциями районных газет, которые популярны у жителей села. Пример тому – издания «Богородская заря» и «Нагорская жизнь».

Телевидение – ГТРК «Вятка» и 43 регион – наши партнеры проекта.

При реализации проекта «Правовая защита предпенсионеров» на ГТРК «Вятка» были изготовлены 2 видеоролика. Один из них размещен на мониторах в автобусах общественного транспорта областного центра. Второй ролик (пятиминутный) транслируется по каналу Россия 1 при поддержке ГТРК «Вятка».

Автобус, на котором размещены баннеры по информации грантового проекта, движется по маршруту 54 в городе Кирове.

### **5. Роль участников проектной деятельности.**

ПРОЕКТ – это коллективное действие.

Говоря об информационной поддержке проекта, нельзя не сделать акцент на команде реализации, партнерах и волонтерах, молодежных объединениях профсоюзов. Здесь мы можем говорить о нашем профсоюзном активе, который вносит свою лепту в распространении информации и доведения ее до целевой аудитории своих коллег.

В районах области действует отраслевой профсоюзный актив, координационные советы.

Информационная составляющая – это и мероприятия проекта: от консультаций до семинаров, в том числе такие глобальные как Конференция – это тоже информационный ресурс, живое общение и механизм обратной связи.

### **6. Итоги.**

– Можно проделать существенную практическую часть мероприятий проекта, но без информации польза действий снижается наполовину.

– Проект – это творчество и деятельность команды. Один в поле не воин.

– Техническое и программное обеспечение – обязательный арсенал успешной реализации задач проекта.

– И главное, информационно необходимо действовать так, чтобы при завершении сроков задача защиты прав предпенсионеров оставалась в профсоюзах актуальной до тех пор, пока есть такая категория граждан 50+.

## **Правовые гарантии и льготы для лиц предпенсионного возраста**

*Зимина Мария Васильевна, магистрант 2 курса  
Юридического института ВятГУ;*

*Джабуа Руслан Мамукаевич, магистрант 2 курса  
Юридического института ВятГУ;*

*Новоселов Алексей Николаевич, магистрант  
2 курса Юридического института ВятГУ*

Понятие «граждане предпенсионного возраста» стало широко применяться с принятием закона о пенсионной реформе от 03.10.2018 № 350-ФЗ. В соответствии с федеральным законом № 350-ФЗ для сохранения и соблюдения прав граждан в законодательство Российской Федерации введено понятие предпенсионный возраст. В приложении к письму Минтруда РФ от 18.12.2018 № 21–2/10/П–9349 приведены годы выхода на пенсию и предпенсионного возраста с учётом переходного периода.

Для граждан предпенсионного возраста сохраняются льготы и меры социальной поддержки, ранее предоставляемые по достижении пенсионного возраста: бесплатные лекарства и льготный проезд на транспорте, скидка на оплату капремонта и других жилищно-коммунальных услуг, освобождение от имущественного и земельного налогов и прочие.

Право на большинство предпенсионных льгот возникает за 5 лет до нового пенсионного возраста с учетом переходного периода, то есть начиная с 51 года для женщин

и 56 лет для мужчин. С 2019 года и далее правом на льготы пользуются женщины 1968 года рождения и старше и мужчины 1963 года рождения и старше.

Предпенсионный возраст врачей, учителей и других работников, у которых право на пенсию возникает не с определенных лет, а при выработке специального стажа, наступает одновременно с его приобретением. Так, школьный учитель, который уже с марта 2019 года выработает необходимый педагогический стаж, начиная с того же момента будет считаться предпенсионером.

При определении статуса предпенсионера в подобных случаях учитываются два фактора. Во-первых, основание, дающее право на досрочное назначение пенсии – им может быть необходимое количество детей, инвалидность, стаж на вредном производстве и пр. А во-вторых, непосредственно возраст назначения пенсии, от которого отсчитывается пятилетний период предоставления льгот.

### **1. Налоговые льготы**

В настоящий момент граждане, вышедшие на пенсию, имеют право:

- на вычет по земельному налогу в размере кадастровой стоимости 600 кв. метров от общей площади принадлежащего им земельного участка (ст. 391 НК РФ);
- освобождение от уплаты налога на имущество физлиц в отношении одного объекта недвижимости каждого вида (жилого дома, квартиры, гаража и т.д.) (ст. 407 НК РФ).

С 2019 года эти льготы будут предоставляться не в связи с выходом на пенсию, а в связи с достижением возраста, считающегося пенсионным в соответствии с законодательством, действовавшим на 31.12.2018 (т.е. 55 лет – для женщин и 60 лет – для мужчин).

Таким образом, несмотря на то, что с 2019 года начнется поэтапное повышение пенсионного возраста, право на «пенсионные» льготы по имущественным налогам будет возникать у граждан в том же возрасте, что и сейчас.

### **2. Компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты в Кировской области (региональные льготы)**

В соответствии с Законом Кировской области от 03.11.2004 №267-ЗО частичная компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты (далее – частичная компенсация расходов) выплачивается следующим категориям специалистов:

- прекратившим трудовую деятельность и осуществлявшим не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей системы здравоохранения, социального обслуживания, лечебную и иную деятельность по охране здоровья граждан в медицинских организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, и не менее 30 лет в вышеуказанных учреждениях, расположенных в городах, сельских населенных пунктах, поселках городского типа, на должностях специалистов, которым (далее – неработающие специалисты),
- получающим страховую пенсию (далее – пенсионеры),
- достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин) (далее – лица предпенсионного возраста).

В соответствии с частью 2 статьи 3 Закона Кировской области от 03.11.2004 №267-ЗО данная выплата устанавливается специалистам,

- имеющим стаж не менее 10 лет в государственных и (или) муниципальных учреждениях (филиалах, отделениях, структурных подразделениях) (за исключением федеральных), расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского

типа, из них не менее 5 лет в учреждениях (филиалах, отделениях, структурных подразделениях) на территории Кировской области;

- проживающим в сельской местности на территории Кировской области;
- получающим пенсию (для лиц, не достигших возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин);
- достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин), не получающим пенсию.

Пенсионерам, неработающим специалистам и лицам предпенсионного возраста частичная компенсация расходов выплачивается УСЗН по месту их жительства.

Перечень документов, необходимых для обращения в МФЦ «Мои документы» для оформления выплаты частичной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ (сведения), подтверждающий(щие) факт установления (назначения) пенсии – для пенсионеров;
- копия трудовой книжки и иные документы, подтверждающие соответствие стажа и места работы установленным условиям;
- справка о прекращении выплаты частичной компенсации расходов по месту работы в государственных или муниципальных организациях.

Компенсация расходов на оплату капитального ремонта предоставляется, если граждане:

- одиноко проживающие неработающие собственники жилых помещений, достигшие возраста 70 лет.
- неработающие собственники жилых помещений, достигшие возраста 70 лет, проживающие в составе семьи, состоящей только из совместно проживающих неработающих граждан пенсионного возраста (мужчин старше 60 лет, женщин старше 55 лет).
- одиноко проживающие неработающие собственники жилых помещений, достигшие возраста 80 лет.
- неработающие собственники жилых помещений, достигшие возраста 80 лет, проживающие в составе семьи, состоящей только из совместно проживающих неработающих граждан пенсионного возраста (мужчин старше 60 лет, женщин старше 55 лет).

Результат предоставления услуги – решение о предоставлении компенсации расходов на оплату ЖКУ либо решение об отказе в предоставлении компенсации расходов на оплату ЖКУ.

Срок предоставления услуги – 10 рабочих дней, назначается с месяца обращения.

Установлен исчерпывающий перечень документов, необходимых для предоставления услуги.

На оплату ЖКХ необходимо:

- заявление;
- согласие на обработку персональных данных (для членов семьи (законных представителей), зарегистрированных по месту жительства в жилом помещении и указанных гражданином в заявлении о предоставлении компенсации расходов на оплату ЖКУ);
- свидетельство о рождении ребенка, либо документы (сведения), подтверждающие факт государственной регистрации рождения ребенка, либо паспорт (при наличии) (для детей-инвалидов, несовершеннолетних членов семей погибших (умерших)

инвалидов войны, участников Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий и лиц, приравненных к ним по мерам социальной поддержки);

- документы (сведения), подтверждающие право гражданина на меры социальной поддержки по оплате ЖКУ (удостоверение, справка, свидетельство) (предоставляется по желанию);

- документы (сведения) о назначении пенсии (в случае ее назначения) (для ветеранов труда, ветеранов военной службы, педагогов-пенсионеров) (предоставляется по желанию);

- трудовую книжку или иной документ, подтверждающий стаж педагогической деятельности и факт ее прекращения (для педагогов-пенсионеров) (предоставляется по желанию);

- справку образовательной организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, о размере выплаченной компенсации расходов на оплату ЖКУ (в том числе на приобретение твердого топлива) и дате, по которой произведена выплата (для педагогов-пенсионеров) (предоставляется по желанию);

- документы (сведения), подтверждающие регистрацию по месту жительства (месту пребывания) (для не достигших 14-летнего возраста детей-инвалидов, а также несовершеннолетних членов семей погибших (умерших) инвалидов войны, участников Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий);

- документы (сведения), подтверждающие размер общей площади жилого помещения;

- документы (сведения) о регистрации по месту пребывания гражданина (в случае предоставления компенсации расходов на оплату ЖКУ по месту пребывания) (предоставляется по желанию);

- документы (сведения), подтверждающие право владения, пользования жилым помещением государственного или муниципального жилищного фонда, либо документы (сведения) о приватизации жилого помещения (в случае его приватизации) (для граждан, подвергшихся радиационному воздействию) (предоставляется по желанию);

- документы (сведения), подтверждающие право владения, пользования жилым помещением государственного или муниципального жилищного фонда (для инвалидов, семей, имеющих детей-инвалидов, проживающих в жилых помещениях государственного или муниципального жилищного фонда) (предоставляется по желанию);

- справку об обучении ребенка (детей), достигшего(их) возраста 18 лет, в общеобразовательной организации или образовательной организации по очной форме обучения (для членов семей погибших (умерших) инвалидов войны, участников Великой Отечественной войны и ветеранов боевых действий).

На капремонт необходимо предоставить:

- заявление;

- согласие на обработку персональных данных (для членов семьи (законных представителей), зарегистрированных по месту жительства в жилом помещении и указанных гражданином в заявлении о предоставлении компенсации расходов на оплату взноса на капитальный ремонт);

- паспорт или иной документ, подтверждающий возраст гражданина (для членов семьи собственника жилого помещения);

- документы (сведения), подтверждающие регистрацию гражданина по месту жительства (месту пребывания);

– документы (сведения) о прекращении трудовой деятельности гражданина и членов его семьи (при их наличии) (копия трудовой книжки, сведения, полученные органом социальной защиты населения в рамках межведомственного взаимодействия от Государственного учреждения – Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Кировской области);

– документы (сведения), подтверждающие право собственности на жилое помещение;

– документы (сведения), подтверждающие размер общей площади жилого помещения.

Предусмотрен исчерпывающий перечень оснований для отказа в предоставлении услуги:

– отсутствие у заявителя места жительства (пребывания) на территории Кировской области;

– представление документов не в полном объеме;

– предоставление компенсации расходов на оплату ЖКУ по иному основанию в соответствии с действующим законодательством.

Размер платы, взимаемой с заявителя при предоставлении услуги и способы ее взимания не установлен, услуга предоставляется бесплатно.

### **3. Трудовые гарантии**

В связи с опасностью необоснованных отказов в трудоустройстве, незаконных увольнений и заключением с лицами предпенсионного возраста срочных трудовых договоров необходимо предусмотреть дополнительные гарантии, которые смогут защитить интересы таких граждан.

Особых правил и гарантий трудовое законодательство не предусматривает для работников предпенсионного возраста ни при трудоустройстве, ни прекращении трудовых отношений, ни при реализации права на отдых. Единственной правовой мерой поддержки в рамках трудового законодательства является возможность прохождения ежегодной диспансеризации по правилам статьи 185.1 Трудового кодекса РФ.

Соответственно, целесообразно дополнительные гарантии по соглашению сторон включить в трудовой или коллективный договор в виде раздела «Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста».

В данный раздел можно включить:

1) преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);

2) предоставление предпенсионерам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы (ст.ст.116, 128 ТК РФ);

3) мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров;

4) назначение досрочной пенсии предпенсионерам за счет средств работодателя;

5) запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность);

6) оказание материальной помощи работникам предпенсионерам и др.

В Конституции Российской Федерации закреплён принцип свободы труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. И, в соответствии с трудовым российским законодательством, существует ряд норм, запрещающих дискриминацию при приеме на работу,



в том числе работников предпенсионного и пенсионного возраста. Но изменения в пенсионном законодательстве предусматривают достаточно длительный переходный период, поэтому важно не допустить дискриминацию возрастных сотрудников.

Новая категория работников – лица предпенсионного возраста, как правило, чаще всех на данный момент подвергается дискриминации со стороны работодателя. Ведь работодатели считают, что данная категория лиц обеспечена льготами со стороны государства, которых достаточно, чтобы не работать, именно поэтому они отказывают в приеме такой категории граждан на работу. А самой важной причиной является то, что, по мнению работодателей, лица предпенсионного возраста не обладают высокой производительностью труда, которая недостойна финансовых вложений для обеспечения им особых условий труда на рабочем месте.

Но, как правило, большинство лиц старших возрастных групп надолго сохраняют профессиональную трудоспособность и высокие навыки в труде. Поэтому обеспечение достойных особых условий труда для данной категории лиц необходимо в первую очередь для самого работодателя, ведь это будет способствовать производительности труда его предприятия.

Обеспечение условий труда на сегодняшний день является большой проблемой, как для работников, так и для работодателей. Независимо от категории работников существуют некоторые нерешенные проблемы по соблюдению условий труда на рабочем месте. Поэтому сейчас именно государство старается урегулировать данные проблемы, стимулируя работодателей на создание безопасных условий труда по средством не только льгот, но и санкций.

Таким образом, что касается категории работников старшей возрастной группы, для такой категории работников условия труда являются самым важным элементом осуществления трудовой функции. Ведь именно условия труда влияют на возможность полноценно и качественно выполнять свои трудовые обязанности.

Чтобы помочь работодателям избежать риска проведения внеплановых проверок инспекции труда и судебных разбирательств в отношении условий труда старшей возрастной группы лиц, Государственная Инспекция Труда Российской Федерации разрабатывает рекомендации по соблюдению специальных требований для обеспечения условий труда для данной категории работников. Несмотря на то, что действующим российским трудовым законодательством не установлены специальные требования к условиям труда предпенсионеров, работодателям необходимо соблюдать рекомендации для своих возрастных работников, независимо от того, пенсионеры они или только находятся в пятилетнем предпенсионном ожидании. Наиболее важным стандартом, на который ссылается Государственная Инспекция Труда это Рекомендация № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденная Международной организацией труда 23 июня 1980 года.

В соответствии с рекомендацией Государственной Инспекции Труда работодатели должны обеспечить особые условия труда для пенсионеров и лиц предпенсионного возраста. В частности, работодатель должен:

1. Продумать оптимальную форму организации труда, чтобы ограничить у пожилых работников сверхурочную деятельность и всё, что ведет к излишней напряженности их трудовых процессов.

2. Приспособить рабочие места пред – и пенсионеров эргономически и технически, а задачи, поставленные перед этой категорией работников, должны быть выполнимы без ущерба для их здоровья.

3. Вести регулярный контроль за состоянием здоровья своих пожилых работников.

4. Позаботиться о безопасности и гигиене труда пенсионеров и предпенсионеров.

5. Сократить стандартную продолжительность рабочего времени в течение дня или рабочей недели, если пожилые трудящиеся заняты на опасных, вредных, тяжелых работах.

6. Сократить продолжительность рабочего времени по просьбе самих пожилых работников, это касается всех возрастных работников.

Для соблюдения данных требований специалисты ГИТ также советуют работодателям прописать повышенные гарантии работникам старших возрастных групп в коллективных договорах, локальных нормативных актах и не забыть внести подобные записи в трудовые договоры работников, относящихся к категории предпенсионеров (пенсионеров).

В заключении хотелось бы отметить, что следует принимать особые меры, чтобы содействовать поступлению на работу или возобновлению трудовой деятельности ищущих работу лиц старших возрастных групп, в том числе, и предпенсионного возраста, их труд так же должен быть востребован обществом.

Так же хотелось бы отметить, что в России есть, как минимум, две объективные причины, по которым труд лиц старших возрастных групп, в том числе, и предпенсионного возраста, должен быть востребован обществом.

Первая связана со «старением» населения России, с неблагоприятной демографической ситуацией, требующей максимального использования накопленного человеческого потенциала и, соответственно, продолжения трудовой деятельности опытных квалифицированных кадров.

Вторая причина обусловлена экономической незащищенностью пожилых граждан, связанной в том числе с низким уровнем государственного пенсионного обеспечения.

Немаловажным является и то обстоятельство, что продолжение работы позволяет увеличивать размер получаемой пенсионерами трудовой пенсии – которая подлежит ежегодному перерасчету с учетом уплаченных работодателем за этот период страховых взносов, поскольку все работающие по трудовому договору граждане, включая работников предпенсионного возраста подлежат обязательному пенсионному страхованию.

Поэтому необходимо соблюдать особые условия труда для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а также разрабатывать больше рекомендаций для улучшения условий труда для такой категории работников.

Ведь стимулирование занятости граждан предпенсионного возраста является одним из важных направлений государственной политики России и имеет большое значение как с позиции обеспечения доходом пожилых людей, их социализации, так и для использования, имеющегося у них образовательного и трудового потенциала в интересах экономики.

## КРУГЛЫЙ СТОЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ И ПРОГРАММ»

### Модераторы:

*Лалетина Ольга Николаевна, заведующий отделом профсоюзной работы Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

*Ситникова Оксана Сергеевна, начальник отдела государственной молодежной политики министерства спорта и молодежной политики Кировской области*

### **Миссия Совета молодёжи в судьбе молодого специалиста и рабочего ПАО «Кировский завод «Маяк»**

*Марьянская Ирина Ильдусовна, пресс-секретарь, председатель Совета молодёжи ПАО «Кировский завод «Маяк»*

ПАО «Кировский завод «Маяк» во флагамах молодёжного движения уже более 20 лет. С каждым годом количество заинтересованной в своей социальной реализации молодых работников растёт. Если 6 лет назад молодые ребята помимо работы были заинтересованы в основном в мероприятиях развлекательной тематики. На сегодняшний день я с удовольствием наблюдаю активизацию молодёжной инициативы во всех сферах заводской жизни. На нашем предприятии желающих участвовать в конкурсе профессионального мастерства так много, что предварительно мы проводим внутренний конкурс и с победителями выходим на областной этап. Мы проводим заводской конкурс мисс Маяк, чтобы победительницы представили наше предприятие на конкурсе «Мисс промышленных предприятий» и так далее. Активность молодёжи растёт – они с удовольствием не только участвуют в мероприятиях, они их организуют, не боятся проявить инициативу, собираться в группы по интересам. Переоценить важность этих процессов невозможно – совместные внерабочие занятия объединяют и сплачивают коллектив, налаживают эмоциональные связи, улучшают микроклимат и удовлетворённость каждого работника своим местом работы. . .

С 2013 года 14 маяковцев удостоились президентской стипендии за особые заслуги в разработке В и ВТ!

С самого момента основания Совета молодёжи производственный сектор является основным направлением нашей деятельности. Именно его активисты вплотную занимаются вопросами рационализаторства и инноватики, регулярно презентуя свои разработки на таких мероприятиях как «Инженеры будущего», «Областной конкурс инжиниринга», международная выставка «Армия» и т.д. Движение растёт и ширится и на сегодняшний день целый отдел занимается инновационной работой. В него входят в том числе и члены совета молодёжи – активисты производственного сектора.

Огромная роль в работе с молодёжью на Маяке отведена системе шефства над учебными заведениями. Эту работу системно и планомерно ведут отдел кадров и администрация подразделений. В основе стоит профориентация учащихся и студентов

подшефных учебных заведений – школ № 28 и 37, КАТ, ВЭМТ, ВГУ, а также ведение совместных проектов с ВГСХА.

Следующий этап – работа по наставничеству. Совет молодёжи – немалое подспорье в этом направлении. К каждому вновь принятому молодому работнику прикрепляется опытный наставник, который составляет индивидуальный план профессионального развития для своего подопечного, и ведет стажёра до полной адаптации. Отличие нашей работы по этому направлению в том, что молодёжь учит молодёжь – отработав на предприятии 5-10 лет, они имеют всё необходимое для наставничества – необходимый опыт в производственной и социальной жизни завода, а также находятся в одной возрастной категории, что упрощает нахождение общего языка. Это подтвердили результаты областного конкурса.

Конкурс наставников прошёл по трем номинациям: «Адаптация молодых специалистов», «Лучший наставник в молодежной политике» и «Лучший наставник на производстве». Защитили честь завода, достойно показав высокий уровень наставничества на «Маяке» – Екатерина Куклина, инженер-химик цеха 18, Анна Михалева, инженер отдела 114 и Артур Тюмин, начальник бюро механического производства.

А в конкурсе «Новаторство в промышленности Кировской области» в номинации «Лучший проект, направленный на диверсификацию и модернизацию производства» победу, одержала команда отдела главного конструктора в составе Андрея Думбравы, Николая Рудакова и Тимофея Коньшева со своей разработкой.

В связи с пандемией очные мероприятия отменились. Также как конкурс наставников, в режиме онлайн прошли митинги и социальные акции. Профсоюзная молодёжь «Маяка» очень активно включилась и в съёмках видеороликов, и в конкурсах, и в акциях. Мы читали речёвки, дарили подарки, задавали вопросы, всё на просторах интернета. Для нас это совершенно новый опыт, а самое главное нам было интересно это делать.

Подытожим. Как мы видим миссию Совета молодёжи? Вот в том, что человека не нужно мотивировать ни на работу, ни на общественную деятельность. Наша миссия вырастить в нём личный вечный двигатель, который мотивирует его без внешних воздействий. Вот он счастливый рабочий и специалист – он любит свою работу, он хочет этим заниматься, он знает, зачем вставать по утрам. Это личное счастье каждого, при том сделанное своими руками. Мы благодарим администрацию ПАО «Кировский завод «Маяк», профсоюзный комитет, всё старшее поколение предприятия за заботу и переданный опыт. Будем счастливы и здоровы, чего и вам желаем. Спасибо за внимание!

### **Реализация молодежных мероприятий и инициатив на АО «ЛЕПСЕ» при поддержке руководства и профсоюзной организации предприятия**

*Лебедев Илья Сергеевич, инженер-конструктор отдела главного конструктора, член Совета молодёжи АО «ЛЕПСЕ», председатель Молодежного совета Кировской территориальной общественной организации «Профавиа», член Молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

На АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» уважают и чтят сложившиеся традиции, среди которых и активная молодежная политика. На предприятии

с 1998 года действует Совет молодежи, работа которого официально закреплена в Положении, утвержденном приказом по заводу генерального директора. Основная цель Совета – это эффективная работа с молодежью, направленная на создание благоприятных условий для производственной и общественной деятельности, а также развитие профессиональных и творческих способностей сотрудников. Реализация таких важных поставленных целей невозможна без поддержки руководства. Именно поэтому Совет молодежи работает в тесном содружестве с администрацией предприятия и первичной профсоюзной организацией. Все мероприятия Совета молодежи реализуются в соответствии с утвержденными планом и сметой, закрепленными разделом коллективного договора «О молодежной политике» и «Положением о Совете молодежи».

Среди задач, которые лежат в основе деятельности Совета молодежи, можно выделить такие, как:

- адаптация и закрепление молодых специалистов, формирование кадрового резерва предприятия;
- эффективное взаимодействие со всеми заводскими структурами для решения производственных и социальных задач;
- создание различных площадок для самореализации и всестороннего развития молодежи;
- укрепление корпоративной культуры;
- пропаганда здорового образа жизни.

Более эффективному достижению всех поставленных целей способствует продуманная структура Совета молодежи. Так Совет молодежи осуществляет свою деятельность под непосредственным руководством директора по управлению персоналом и безопасности, совместно с отделом управления персоналом, председателем первичной профсоюзной организации предприятия. Во главе Совета молодежи стоит председатель и его заместитель, а также 12 членов Совета, ответственных за работу своих секторов. Совет ведет работу по шести направлениям, соответствующим названиям секторов:

- научно-технический,
- производственный,
- информационный,
- культурно-досуговый,
- спортивно-туристический,
- социально-правовой.

Кроме того в каждом структурном подразделении предприятия распоряжением по цеху или отделу создаются свои комиссии по работе с молодежью, курируемые начальником подразделения или его заместителем. Данные комиссии вносят свои предложения по совершенствованию работы с молодежью на предприятии, направляя их председателю Совета. На обсуждение выносятся вопросы как производственного, так и социально-бытового характера.

Одной из важнейших задач производственного и научно-технического секторов является адаптация и закрепление на АО «ЛЕПСЕ» вновь прибывшей молодежи. Для этого секторами в рамках первого года работы молодых специалистов реализован ряд мероприятий, представляющий собой цельный инструмент по знакомству с предприятием и вовлечением в рабочий процесс. Это и недельное обучение на «Курсах молодого специалиста», и традиционная встреча с первым заместителем генерального директора – техническим директором, и проект «Выход в цеха», где Совет сам

приходит к молодым ребятам на рабочие места и знакомит их с основами молодежной политики на заводе, и вечер посвящения в молодые специалисты с вручением удостоверения о присвоении соответствующего статуса. А в завершении этого цикла мероприятий проводится ежегодная научно-практическая конференция, на которой прошедшие год назад выпускники ВУЗов и ССУЗов защищают проекты по своей работе. По итогам такой конференции специалисты получают значительные разовые выплаты, которые официально закреплены в положении и периодически индексируются. Кроме этого производственный и научно-технический сектора всесторонне курируют участие специалистов в конкурсах профессионального мастерства, рационализаторов, новаторов, изобретателей, наставников как заводского, так и регионального уровней. Направляются делегации на профессиональные всероссийские форумы: «Инженеры будущего», «Технодоктрина», «Будущее машиностроения России» и другие. Силами секторов поддерживается участие в различных профориентационных мероприятиях («Неделя без турникета», «Карьера», «Найти идею»), инициируются и организуются выезды на другие промышленные предприятия для обмена опытом («Уралхим», «Казанский вертолетный завод», «Красный якорь» и др.). Члены Совета успешно выполняют роль экскурсоводов на родном предприятии для потенциальных работников (учащихся подшефных школ, студентов высших и средних учебных заведений).

Информационный сектор отвечает за своевременное донесение полной и достоверной информации до молодежи завода о предстоящих и проведенных мероприятиях, а также о деятельности, планах и возможностях молодежной организации АО «ЛЕПСЕ». В своей работе сектор руководствуется инструментами интернет-ресурсов, корпоративной газеты, внутреннего портала, информационных стендов, радио и телевизионных экранов. Члены сектора участвуют в организации и проведении Слета молодежи в санатории «Митино», во время которого молодые работники получают возможность открытого диалога с руководством предприятия. Ежегодно в данном Слете принимают участие более 100 молодых специалистов, обсуждая и решая актуальные для себя и предприятия вопросы.

Широкий спектр мероприятий заводского, городского и областного уровня охватывает деятельность культурно-досугового сектора. В компетенцию сектора входит организация, наполнение и проведение как новых мероприятий, которыми Совет ежегодно пополняет свой план и, несмотря на их новизу, успешно реализует, так и традиционных, уже полюбившихся всеми заводчанами (фестиваль заводской самостоятельности, интеллектуальная игра «КВИЗ», выездные семинары и командообразование, поздравление детей заводчан с Новым годом, акция «Тайный Санта» и другие). Помимо этого сектор организует участие заводской молодежи во всех значимых массовых мероприятиях, организуемых городом и регионом (промышленная лига КВН, «Мисс промышленных предприятий», конкурсы и форумы ФПОКО и АРМ).

Исходя из своего определения, спортивно-туристический сектор Совета способствует активному участию молодежи в массовых мероприятиях спортивного направления как на АО «ЛЕПСЕ» (это ежегодная заводская спартакиада по 11 видам спорта, массовое катание на коньках, отдельные соревнования по армрестлингу, бёрпи, планке, иницированные и воплощенные силами Совета молодежи), так и за его пределами (туристические слеты, городские, региональные и всероссийские спартакиады, легкоатлетические эстафеты, дни здоровья, турниры по волейболу и футболу). Важное место в работе сектора, вызывая особую гордость, занимает патриотический лыжный десант «Красная гвоздика», силами которого вот уже на протяжении 44 лет даются концерты в селах, деревнях

Кировской области и возлагаются венки к Мемориалам в память о земляках, погибших в годы Великой Отечественной войны, а также в войнах и терактах XX столетия.

Работа социально-правового сектора пролегает в рамках тесного взаимодействия с общественными организациями города и области. В его ведении находятся все благотворительные акции, проходящие на АО «ЛЕПСЕ» в поддержку людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, больных детей, бездомных животных и т.д. Активисты сектора ежегодно привлекают заводчан к сбору макулатуры и батареек, участвуют в экологических и патриотических акциях, митингах и шествиях, в возложении цветов в памятные исторические даты. Важным в наше время направлением является волонтерская деятельность, которая осуществляется за счет совместных акций с Советом ветеранов АО «ЛЕПСЕ».

«Преуспевающая молодежь – процветающее предприятие» – это не просто девиз Совета молодежи, это руководство к действию. Благодаря активной работе Совета молодежи при поддержке руководства за последние несколько лет на предприятии учреждены новые звания «Лучший молодой конструктор», «Лучший молодой технолог», «Лучший молодой рабочий», «Лучший рационализатор» и «Лучший изобретатель», проведены конкурсы профмастерства по совершенно новым специальностям. Эти инициативы способствуют тому, что ежегодная экономия от рационализаторских проектов, предложенных молодыми работниками, исчисляется миллионами рублей.

Резюмируя вышесказанное, можно с уверенностью сказать, что опыт работы с молодежью на АО «ЛЕПСЕ» при непосредственной поддержке руководства и профсоюзной организации для многих предприятий региона и страны является примером.

## **Раскрытие потенциала молодого рабочего в условиях производства**

*Синельников Далер Александрович, монтажник сантехсистем и оборудования, руководитель спортивного сектора Совета молодежи ПАО «Кировский завод «Маяк», член Молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кировской области, член Молодёжного парламента при Законодательном Собрании Кировской области*

Я пришёл на завод в 2013 году после окончания Вятско-Полянского техникума. Приехал в Киров поступать в институт и подработать немного. Вятский Государственный Университет я закончил в 2017 году, и восьмой год я на «Маяке».

Как и все вновь принятые, я был прикреплен к наставнику, у меня их было даже 2, по практике и по теории. Благодаря им я быстро адаптировался в профессиональной сфере. И практически одновременно я вступил в ряды Совета молодежи. На молодёжные мероприятия сначала я ходил как участник, а со временем втянулся и стала соорганизатором, а затем и организатором, и идейным вдохновителем спортивных мероприятий. Таким образом заняв место руководителя спортивного сектора Совета молодежи ПАО «Кировский завод «Маяк».

По своему опыту могу сказать, когда кто-то из рабочей молодежи в производствах говорит, что нигде не участвует из-за нехватки времени, я уверен, что они не до конца честны и с нами, и с собой. Времени достаточно, было бы желание. С общественной работой ситуация такая же, как с работой в спортзале над своим телом. Ты с каждым разом можешь и хочешь взять всё большую ответственность и нагрузку.

На сегодняшний день я помимо основной работы и членства в заводском Совете молодёжи, член Молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Киров-

ской области, член Молодежного парламента при Законодательном Собрании Кировской области. При моём непосредственном участии рабочая молодёжь очень активно принимает участие в профсоюзных мероприятиях. Сейчас очень активно ведутся мероприятия в режиме онлайн, молодёжи «Маяка» принимает в них непосредственной участие.

Вообще могу сказать, что решающую роль в адаптации молодежи на предприятии, хоть рабочих, хоть специалистов, основную роль играют не внешние факторы и способы мотивации, а личная заинтересованность. Если нет интереса к общественной деятельности, то бесполезно мотивировать. Потому что как только прекратится мотивационная деятельность, закончится и их заинтересованность. Я как наставник молодёжи считаю, что силы нужно направить на людей, самостоятельно заинтересованных в профессиональном росте, адаптации в социальной сфере предприятия.

### **Проектный подход в организации работы с молодежью**

*Столбова Виктория Юрьевна, руководитель  
регионального проектного офиса по поддержке  
молодежных инициатив Кировской области*

Указом Президента России от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определено внедрение проектных методов работы на всех уровнях управления. Ежегодно развивается система грантовых конкурсов на федеральном и региональном уровнях, открытость участия в них, обучение специалистов.

Кировская область ежегодно привлекает на свои проекты более 70 000 000 рублей.

В России сформированы возможности участия в грантовых конкурсах как физическим лицам (от 8 лет («Добровольцы России»)), так и юридическим лицам – некоммерческие организации. Суммы грантов различны – от 100 000 рублей на реализацию проекта, до долгосрочной поддержки (до 3х лет).

Проект (от лат. «projectus») буквально переводится как «брошенный вперед». Таким образом, сразу становится понятным, что проектная деятельность характеризует-ся возможностью двигаться вперед, заглядывать в будущее.

Участие в проектной деятельности – это:

- способ решения наиболее актуальных для конкретного муниципального образования вопросов, развитие приоритетных направлений;
- развитие Soft Skills;
- механизм укрепления экономики;
- достижения главной цели – повышения качества жизни людей.

При министерстве спорта и спорта и молодежной политики Кировской области в 2020 году создан Проектный офис по поддержке молодежных инициатив, целью которого является повышение доли успешных проектов от молодежи Кировской области.

В своей работе мы руководствуемся следующим определением:

«Проект – это успешная модель социального партнерства (бизнеса, власти, СМИ и общества) для решения социально-значимой проблемы, повышения качества жизни».

И рекомендуем сделать первые 5 шагов к своему развитию и победе в грантовом конкурсе.

**ПЕРВЫЙ ШАГ «Быть в АИС «Молодежь России»**



Автоматизированная информационная система «Молодежь России» представляет собой единую платформу для регистрации на региональные, окружные и федеральные мероприятия и форумы, способствующую вовлечению молодежи в реализацию государственной молодежной политики. АИС «Молодежь России» – это система учета молодежной активности по всей стране, в том числе это единая платформа для регистрации проектов на грантовые конкурсы Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь). Регистрация в данной системе станет для вас помощником в личном развитии и выборе для себя лучших возможностей участия в молодежных событиях.

#### ВТОРОЙ ШАГ «Принимать участие в событиях»

Одним из самых успешных и ярких событий сама молодежь отмечает участие в Форумной кампании. В 2020 году в рамках Форумной кампании состоялось 28 форумов, которые объединили различные молодежные сообщества. Принять участие в форуме может каждый желающий молодой человек на конкурсной основе. Это отличный шанс проявить себя, показать свои таланты и достижения, завести полезные знакомства и вдохновиться на создание новых проектов.

Каждый год форумная кампания собирает десятки тысяч молодых, творческих и амбициозных людей со всей России. На каждом из форумов есть образовательный блок на различные тематики – это может быть предпринимательство, творчество, волонтерство, спорт, патриотизм и многие другие темы, которые являются актуальными и интересными для молодежи.

А так же, в рамках форумной кампании есть возможность поучаствовать во Всероссийском грантовом конкурсе, где можно получить не только финансовую поддержку для реализации своих идей, но и рекомендации федеральных экспертов Росмолодежи на территории форумов. Участники грантового конкурса представляют экспертному жюри свои проекты, написанные заранее или во время форума. В случае победы проекта участники могут получить грант (финансовую поддержку) на реализацию своей идеи.

Участники из Кировской области ежегодно успешно представляют свои проекты на форумах и получают грантовую поддержку своих проектов.

Желаем каждому из вас выбрать событие себе по душе!

#### ТРЕТИЙ ШАГ «Прокачать Soft Skills»

Чтобы успешно подготовить свой проект к конкурсу, мы рекомендуем пройти курс обучения, выбрав для себя подходящий по времени и формату. Сейчас обучение абсолютно доступно, и вы можете выбрать для себя курс по своему уровню знаний:

– Онлайн-университет социальных наук ДОБРО.УНИВЕРСИТЕТ – это возможность выбора онлайн-курса для тех, кто желает узнать о волонтерстве и выбрать сферу, в которой ждут его помощи, для тех, кто привлекает или планирует привлекать волонтеров для помощи своей организации, для тех, кто уже имеет успешный проект и ищет возможности для его развития. По итогу обучения вы получите комплекс знаний и сертификат об обучении.

– Мастерская управления «СЕНЕЖ» – это образовательный центр для будущих управленцев, на базе которого проводятся обучающие программы и мероприятия для действующих управленцев и перспективной молодежи: лидеров общественных организаций, социальных активистов, волонтеров, молодых профессионалов (юристов, экономистов, журналистов, социологов, преподавателей, ученых и других категорий). Сенеж – это интеграционная площадка для построения социальных лифтов и развития профессиональных компетенций.

– Leader-ID – информационная система поддержки лидеров, система разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития (платформа института развития лидеров Агентства стратегических инициатив).

На данных ресурсах раскрываются основные понятия проектно-программной деятельности и общие правила составления грантовых заявок на конкурсы, основываясь на обобщенном опыте работы с участниками конкурсов Фонда президентских грантов и грантовых конкурсов Федерального агентства по делам молодежи.

#### ЧЕТВЕРТЫЙ ШАГ «Выиграть грант»

У вас есть идея, как сделать окружающий вас мир лучше? Тогда вам точно стоит писать грант!

Если вам от 18 до 30 лет – рекомендуем обратить внимание на Всероссийский грантовый конкурс Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) для физических лиц.

Основными направлениями конкурса: добровольчество, инициативы творческой молодежи, молодежные медиа, патриотическое воспитание, профилактика негативных проявлений, развитие социальных лифтов, спорт/ЗОЖ/туризм, студенческие инициативы, укрепление семейных ценностей.

Размер гранта для физических лиц – до 1 500 000 рублей.

Подробнее на сайте [mygosmol.ru](http://mygosmol.ru)

Если вы являетесь активистом или руководителем некоммерческой организации рекомендуем конкурсы Фонда Президентских грантов на развитие гражданского общества. Ежегодно Фонд объявляет не менее двух конкурсов по 13 номинациям, где некоммерческие неправительственные организации имеют возможность претендовать на поддержку в виде гранта.

Подробнее на сайте [президентскиегранты.рф](http://президентскиегранты.рф)

Кроме данных возможностей в течение года проходят более 50 различных конкурсов по более узким направлениям или категориям участников. Чтобы всегда быть в курсе событий – наш следующий шаг.

#### ПЯТЫЙ ШАГ «Быть в теме»

В современном мире, где от скорости и качества получения информации часто зависит успех, мы рекомендуем всегда изучать самые достоверные информационные ресурсы для молодежи по развитию проектного мышления:

– [vk.com/molpol43](https://vk.com/molpol43) официальная группа молодежной политики Кировской области

– [vk.com/rosmolodez](https://vk.com/rosmolodez) официальная группа Федерального агентства по делам молодежи Росмолодежь

– [vk.com/vsekonkursyru](https://vk.com/vsekonkursyru) Информация о бесплатных конкурсах, грантах, стипендиях и вакансиях

– [@grantRosmolodez](https://t.me/grantRosmolodez) (telegram-канал «Все о грантах Росмолодежи»)

– [@cptgrantov](https://vk.com/cptgrantov) Капитан Грантов – гранты, социальные проекты (группа ВК и telegram-канал)

– [@VseOGRbot](https://t.me/VseOGRbot) чат-бот в telegram, где вы можете написать/задать вопрос о грантах Росмолодежи

Также дополнительные каналы для обучения:

– [обучение.президентскиегранты.рф](http://обучение.президентскиегранты.рф) сайт образовательных курсов и методических рекомендаций для участия в конкурсах Фонда президентских грантов

- vk.com/senezh\_rsv Мастерская управления «Сенеж»
- edu.dobro.ru онлайн университет социальных наук Добро.Университет
- vk.com/academyskru Академия наставников Сколково (полезные образовательные курсы для педагогов)

– leader-id.ru образовательный портал Агентства стратегических инициатив для системы социальных лифтов, которая помогает лидерам, командам и сообществам подниматься на новый уровень в карьере.

Вы всегда можете обратиться в наш Проектный офис при министерстве спорта и молодежной политики Кировской области. Мы организуем консультации, работу экспертов и программы по обучению молодежи Кировской области с целью более глубокого понимания сути, логики и структуры проектного подхода, правил и процедур конкурсных отборов. В своих методических материалах мы стараемся описывать все сложные аспекты максимально простым языком, выстроив содержание на основе реальных вопросов, которые задавали нам участники наших обучающих программ.

Направляйте свои вопросы, записывайтесь на консультации, обучайтесь вместе с нами: [projectoffice43@gmail.com](mailto:projectoffice43@gmail.com)

Желаем всем креативных идей и успешных проектов! Включайтесь, пробуйте и побеждайте!

## Стратегический резерв профсоюзов

*Удовенко Елена Петровна, медицинская сестра консультативного приема КОГКБУЗ «Центр травматологии, ортопедии и нейрохирургии», заместитель председателя Молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кировской области*

Основой доклада стала система работы Федерации Независимых Профсоюзов России (далее – ФНПР) по проведению Всероссийского профсоюзного молодежного форума «Стратегический резерв».

Молодые специалисты, вовлеченные в профсоюзную работу, всегда представляли кадровый резерв профсоюзных органов, начиная с первичных профсоюзных организаций. Поэтому, в профсоюзной деятельности работа с молодежью имеет стратегическое значение.

ФНПР уделяет данному направлению особое внимание, поэтому при проведении форумов первоочередной задачей ставят подбор, систематическое обучение и повышение квалификации перспективных профсоюзных работников для кадровой политики Профсоюза. И даже название форума отражает постановку данной задачи: Стратегический резерв.

Форум состоит из трех этапов (региональный, окружной и федеральный).

Условия участия это:

- членство в профсоюзе;
- возраст до 35 лет включительно на момент регистрации;
- активное участие в текущей деятельности профсоюза на любом уровне организационной структуры.

Регистрация на участие в форуме проводится на сайте Молодежного Совета ФНПР. Участники после регистрации обязательно проходят тест на знание основ профсоюзного движения. Для участия в окружном этапе необходимо пройти тестирование

на сайте с результатом не менее 50% правильных ответов, для федерального этапа – с результатом не менее 70%.

Теперь немного подробнее про этапы форума:

Первый этап – региональный. В текущем году пройдет 11-й молодежный межотраслевой форум профсоюзных организаций Кировской области. Посвящён форум созданию мотивации участников к активной профсоюзной деятельности, погружению в историю профсоюзного движения, развитию лидерских навыков, эффективного управления личными ресурсами.

Второй этап – окружной, проводится ежегодно в одном из 14 регионов ПФО. На этот этап по итогам первого приглашаются представлять свой регион выбранные по результатам первого этапа, а так же отличившиеся по проделанной за год профсоюзной работе участники, зарегистрированные и прошедшие тестирование на сайте Молодежного Совета ФНПР.

Посвящен окружной этап форума проработке теоретической базы деятельности профсоюзных активистов: информационной работы в коллективах и сети Интернет, эффективных коммуникаций, акций солидарности и коллективных действий, а также развитию навыков выстраивания социальных связей.

Третий этап – федеральный. Он посвящён уже развитию навыков работы с большим массивом информации, увеличению личной эффективности, формированию единых ориентиров в деятельности молодых профсоюзных лидеров. Здесь уже главной задачей является Построение единой системы работы молодежных советов членских организаций ФНПР.

В сентябре наша делегация от Кировской области участвовала в окружном этапе форума «Стратегический резерв 2020» в городе Казани. Мы очень признательны организаторам за радушную встречу и представленное там информационное поле. Новые разделы и темы, современные «подкованные» спикеры, плотная программа – это все, я считаю, в достаточной мере нашло отклик у разносторонней молодежи всех 14 регионов нашего Федерального округа. Мы многое почерпнули для себя из представленной там программы, и, конечно же, впоследствии, планируем реализовать идеи совместных разработанных там проектов в нашем регионе.

Хочется отметить лично от себя, как от участника уже трех окружных этапов на протяжении последних лет, что такие форумы – это еще одна грань культурного сотрудничества молодежи, это наш совместный вклад в защиту и поддержку деятельности профсоюзов России.

Так же, слова благодарности хочется выразить Правительству Кировской области, так как в текущем году в рамках поддержки социального проекта, его частью стало и участие делегации нашей области в окружном этапе Всероссийского профсоюзного молодежного форума «Стратегический резерв». Мы получили финансовую поддержку на организацию поездки, это позволило представить Кировскую область на форуме более ярко, благодаря дополнительному оснащению и атрибутике.

Проведение форумов такого масштаба для российской молодежи всегда оправдывает поставленные цели и задачи, а, главное, дает РЕЗУЛЬТАТЫ слаженного труда молодых профсоюзных активистов со всех уголков нашей страны, которые, по сути, и являются локомотивом развития молодёжной структуры профсоюзов.

**РЕКОМЕНДАЦИИ КРУГЛОГО СТОЛА  
«ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ»  
III МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО  
КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ РЕГИОНА»**

1. Участники круглого стола «Правовая защита предпенсионеров» рассмотрели актуальные вопросы в области защиты трудовых и социальных прав лиц предпенсионного возраста и сформулировали приоритетные направления развития.

По итогам заседания «круглого стола», учитывая информацию, обозначенную в докладах и презентациях, были предложены направления совместной деятельности, обобщен накопленный в проекте опыт применения системы правовой защиты и информирования предпенсионеров об их правах в области трудового законодательства, обозначены следующие решения и пути взаимодействия:

1.1. Предоставление мер «нематериального характера» возможно реализовать в актах социального партнерства, вырабатываемых в результате работы в различных формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 Трудового кодекса РФ:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией.

1.2. Использование отпуска в удобное время предпенсионерами не должна быть ограничена локальными актами работодателя, устанавливающими разделение отпуска и предоставление его в определенное время года.

1.3. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста должно включаться в коллективный договор (ст. 179 ТК РФ).

1.4. Предоставление предпенсионерам ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы. Статьей 128 Трудового кодекса РФ установлено, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году. Перечень, указанный в статье 128 Трудового кодекса РФ, не является исчерпывающим. Предпенсионеры могут рассчитывать на отпуск без сохранения заработной платы, если данная гарантия будет внесена в коллективный договор.

1.5. Работодателям необходимо рассматривать возможность установления неполного рабочего дня по заявлению работающего предпенсионера.

1.6. В соответствии с Рекомендацией № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда 23 июня 1980 года работодателям совместно с профсоюзными организациями стоит продумать следующие положения (закрепить в коллективных договорах):

– оптимальную форму организации труда, чтобы ограничить у пожилых работников сверхурочную деятельность и всё, что ведет к излишней напряженности их трудовых процессов;

– приспособить рабочие места предпенсионеров эргономически и технически, а задачи, поставленные перед этой категорией работников, должны быть выполнены без ущерба для их здоровья;

– вести регулярный контроль за состоянием здоровья своих пожилых работников; заботиться о безопасности и гигиене труда предпенсионеров;

– сократить стандартную продолжительность рабочего времени в течение дня или рабочей недели, если пожилые трудящиеся заняты на опасных, вредных, тяжелых работах; сократить продолжительность рабочего времени по просьбе самих пожилых работников.

1.7. Опубликовать и распространить на региональном уровне в организациях методические рекомендации, сформированные по итогам работы «круглого стола», с целью определения и развития единого курса взаимодействия работодателей, профсоюзных организаций Кировской области по вопросам правовой защиты предпенсионеров.

Заседание «круглого стола» единогласно было принято состоявшимся. Методы и формы взаимодействия с работодателями решено опубликовать в сборнике III межрегиональной конференции «Социальное партнёрство как ресурс развития региона».

## ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Координационным советом профсоюзных организаций города (р-на) \_\_\_\_\_ территориальным объединением работодателей города (р-на) \_\_\_\_\_ и Администрацией города (р-на) на \_\_\_\_\_ годы

Координационный совет профсоюзных организаций города (р-на) \_\_\_\_\_ (далее – **Профсоюзы**), территориальное объединение работодателей (далее – **Работодатели**) и **Администрация** города (р-на) \_\_\_\_\_ в соответствии с Конституцией Российской Федерации, руководствуясь нормами действующего законодательства Российской Федерации и Кировской области, заключили настоящее Соглашение на \_\_\_\_\_ годы.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в муниципальном образовании «Город (р-н)» и служит основой для стабилизации и развития экономики, обеспечения социальной защиты и повышения качества уровня жизни населения города (р-на) \_\_\_\_\_.

Данное Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в городе (р-не) \_\_\_\_\_, и служит основой для планирования и осуществления деятельности территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также комиссий по подготовке и заключению коллективных договоров предприятий и организаций, отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Стороны данного Соглашения признают сохранение в предстоящий период в качестве главной цели социально-экономической политики в городе (р-не) \_\_\_\_\_:

– создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

– повышение реальных доходов населения в соответствии с ростом эффективности производства;

– обеспечение всеобщей доступности и качества базовых социальных услуг;

– обеспечение трудовых прав работников и предотвращение трудовых конфликтов.

Обязательства и гарантии настоящего Соглашения не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Для достижения намеченных целей Стороны договорились о нижеследующем:

### **I. В области экономической политики**

#### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

1.1.1. Реализуют социально-ориентированную экономическую политику, направленную на повышение уровня жизни населения и развитие рынка труда и экономики города (р-на) \_\_\_\_\_.

1.1.2. Проводят ежегодно совместное совещание по итогам выполнения в отчетном году Стратегии социально-экономического развития муниципального образования «Город(р-н)», Плана мероприятий по реализации Стратегии и основных направлений совместной работы.

1.1.3. Содействуют повышению престижа рабочих профессий, пропаганде трудовых достижений и распространению передового опыта на предприятиях города (р-на) \_\_\_\_\_ (через нормативные документы, средства массовой информации, социальные гарантии).

1.1.4. Рассматривают ход реализации муниципальных программ в социальной сфере, в том числе целевое использование средств, выделяемых из вышестоящих бюджетов.

1.1.5. Проводят совместные публичные слушания обсуждения проекта бюджета города (р-на) \_\_\_\_\_ на очередной финансовый год.

1.1.6. Проводят в пределах представленных полномочий и в соответствии с законодательством согласованную политику по вопросам формирования тарифов в сфере транспортного обслуживания, жилищно-коммунального обслуживания, отдельных видов энергоносителей и услуг по их передаче.

1.1.7. Осуществляют совместные мероприятия по контролю за соблюдением законодательства в области социально-трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реструктуризации.

### **Администрация:**

1.2.1. Разрабатывает, утверждает и обеспечивает выполнение Стратегии социально-экономического развития муниципального образования «Город (р-он)», Плана мероприятий по реализации Стратегии, прогнозов социально-экономического развития муниципального образования «Город (р-он)».

1.2.2. Обеспечивает разработку и реализацию муниципальных программ, а также реализацию государственных республиканских и федеральных программ на территории города (р-на).

1.2.3. Поощряет организации, проявляющие инвестиционную деятельность, проводит постоянный мониторинг предприятий, занимающихся инновационной деятельностью, и оказывает им поддержку. Осуществляет меры по созданию благоприятных условий деятельности предприятий и привлечения внутренних и внешних инвестиций.

1.2.4. Содействует развитию предпринимательства. Проводит анализ принятых мер по развитию малого и среднего предпринимательства в целях получения рекомендаций и предложений по совершенствованию мер поддержки предпринимательской деятельности на ближайшую и долгосрочную перспективу.

1.2.5. Информировывает территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений об изменении цен и тарифов на продукцию и услуги естественных монополий, предельных индексов максимально возможного изменения тарифов для организаций коммунального комплекса.

1.2.6. Предусматривает средства на оказание муниципальных услуг в социально-культурной сфере, обеспечивающие гарантированный уровень образования, социального и культурного обслуживания в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Город (р-н)» на очередной финансовый год и на плановый период.



1.2.7. Проводит мониторинг социально-экономической ситуации хозяйствующих субъектов.

1.2.8. Содействует продвижению товаров местных товаропроизводителей на внутренний рынок города (р-на) \_\_\_\_\_, Кировской области и за ее пределы.

1.2.9. Обеспечивает повышение качества и доступности предоставляемых организациям и гражданам муниципальных услуг, упрощение процедуры и сокращение сроков их оказания, снижение административных барьеров, связанных с предоставлением муниципальных услуг, а также внедрение единых стандартов обслуживания граждан в пределах средств, предусмотренных бюджетом города (р-на) на очередной финансовый год и на плановый период.

1.2.10. Создает благоприятные условия развития потребительского рынка.

1.2.11. Оказывает поддержку граждан и их объединений, участвующих в охране общественного порядка. Создает условия для деятельности народных дружин.

### **Работодатели:**

1.3.1. Организуют на предприятиях и организациях выполнение муниципальных социальных программ, Стратегии социально-экономического развития муниципального образования «Город(р-н)», Плана мероприятий по реализации стратегии, ежегодных планов.

1.3.2. Проводят на предприятиях и организациях политику, направленную на безубыточность производства.

1.3.3. Разрабатывают и реализуют программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности, проводят мероприятия по обеспечению энергоресурсосбережения, по увеличению объемов производства конкурентоспособной продукции.

1.3.4. Разрабатывают и реализуют производственные программы в сфере теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения.

1.3.5. Отдают предпочтение продукции местных товаропроизводителей в вопросах закупки товаров, выполнения работ или оказания услуг для производства и собственных нужд в целях расширения внутренней муниципальной и республиканской кооперации.

1.3.6. Разрабатывают мероприятия, направленные на развитие производства, обновление основных производственных фондов, увеличение эффективности производства, совершенствование системы оплаты труда, охраны труда, развитие персонала.

1.3.7. Организуют конкурсы профессионального мастерства среди работников организации.

### **Профсоюзы:**

1.4.1. Способствуют стабильной и эффективной работе организаций: соблюдению трудовой и технологической дисциплины, повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективные договоры, соглашения, конкурсы, общественные смотры.

1.4.2. Участвуют в работе комиссий при рассмотрении вопросов приватизации, банкротства, ликвидации неплатежеспособных организаций или применения реорганизационных процедур в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4.3. Участвуют в разработке мероприятий по решению социально-экономических вопросов в организациях.

1.4.4. Оказывают бесплатную консультационную помощь членам профсоюзов по вопросам трудового законодательства, представляют их интересы при разрешении трудовых споров, в том числе в судах.

Проводят работу в трудовых коллективах по развитию творческой инициативы, других форм участия работников в жизни предприятий и организаций.

1.4.5. Способствуют участию работников в управлении организацией в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4.6. Осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

1.4.7. Принимают участие в организации конкурсов профессионального мастерства среди работников организации.

1.4.8. Ведут мониторинг социально – экономической ситуации в организациях, при необходимости вносят предложения по социальной поддержке работников

## **II. В области оплаты труда, доходов и уровня жизни населения**

### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

2.1.1. Стороны договорились, что минимальная месячная заработная плата работника, работающего на территории города(р-на) \_\_\_\_\_ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует настоящее Соглашение, должна быть не ниже величины, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Кировской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.1.2. Ведут оценку результатов мониторинга достижения значений целевых показателей заработной платы, установленных в региональных планах мероприятий («дорожных картах») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения.

2.1.3. Принимают меры по увеличению размера средней заработной платы города (р-на).

2.1.4. Проводят совместную работу по недопущению выплаты неофициальной заработной платы. Проводят ежегодный анализ ситуации с рассмотрением на заседании территориальной трехсторонней комиссии.

2.1.5. Создают условия для прохождения практики студентов ВУЗов, и учащихся средних специальных образовательных учреждений (ССОУ) на предприятиях Кировской области.

2.1.6. Создают условия для стажировки преподавателей ВУЗов и ССОУ на предприятиях Кировской области.

### **Администрация:**

2.2.1. Принимает нормативные правовые акты по системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город(р-н)» с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения

территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2.2. Обеспечивает размер минимальной заработной платы, своевременную выплату заработной платы работникам организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования «Город(р-н)».

2.2.3. Осуществляет контроль за реализацией мероприятий по повышению эффективности использования бюджетных средств и увеличению поступлений налоговых и неналоговых доходов в бюджет города (р-на).

2.2.4. Информировывает население о размере прожиточного минимума основных социально-демографических групп населения в Кировской области, с опубликованием на официальном сайте муниципального образования «Город(р-н)».

2.2.5. Осуществляет мониторинг социально-трудовой сферы и кадрового потенциала организаций города(р-на) \_\_\_\_\_, в том числе по начисленной заработной плате в бюджетных и внебюджетных отраслях экономики.

2.2.6. Участвует в проведении мероприятий по предотвращению банкротства муниципальных предприятий города(р-на) \_\_\_\_\_.

2.2.7. Предоставляет ежемесячно в Координационный совет профсоюзных организаций города(р-на) \_\_\_\_\_ данные о количестве работников в отраслях и на предприятиях, получающих заработную плату ниже величины минимальной заработной платы в Кировской области.

2.2.8. Организует работу по вопросам снижения неформальной занятости, соблюдения трудовых прав и легализации доходов участников рынка труда города (р-на)

\_\_\_\_\_  
2.2.9. Заслушивает руководителей организаций города (р-на) \_\_\_\_\_ о причинах несвоевременной выплаты заработной платы.

2.2.10. Организует формирование и ведение реестра граждан с доходами ниже прожиточного минимума.

2.2.11. Создает благоприятные условия осуществления деятельности самозанятых граждан, поддерживает фермеров и развивает сельскую кооперацию, содействует росту правовой, цифровой и финансовой грамотности населения.

### **Работодатели:**

2.3.1. Устанавливают уровень заработной платы работников с учетом общероссийских, отраслевых, областных соглашений.

2.3.2. Обеспечивают в соответствии с законодательством и коллективными договорами соблюдение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, а также пособий по обязательному социальному страхованию, а в случае образования задолженности по выплате заработной платы составляют совместно с профсоюзными органами предприятий графики по ее погашению.

2.3.3. Утверждают, с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, формы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), порядок и размеры доплат и надбавок компенсирующего и мотивирующего характера, в том числе за тяжелые и вредные условия труда и вносят их в коллективные договоры.

2.3.4. Соблюдают условия коллективных договоров при реорганизации муниципальных унитарных предприятий, действующих до реорганизации.

### **Профсоюзы, Работодатели совместно:**

2.4.1. Принимают меры по доведению размера месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (минимального должностного оклада), занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной подготовки, знаний, умений и профессиональных навыков и опыта работы, в соответствии с отраслевыми соглашениями, но не ниже минимального размера оплаты труда.

### **Администрация, Работодатели совместно:**

2.5.1. Производят индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и другими нормативными правовыми актами.

### **Администрация, профсоюзы совместно:**

2.6.1. Поддерживают достигнутый уровень заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года.

### **Профсоюзы:**

2.7.1. Осуществляют общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации.

2.7.2. Контролируют своевременность выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также пособий по обязательному социальному страхованию. В случае образования задолженности по указанным выплатам принимают меры для ее устранения. Совместно с работодателями разрабатывают графики погашения задолженности.

2.7.3. Взаимодействуют с работодателями по вопросам предоставления льгот и гарантий бывшим работникам организаций.

2.7.4. Информируют работодателей, Администрацию города(р-на) \_\_\_\_\_ о назревающих коллективных трудовых спорах, принимают участие в их разрешении.

2.7.5. Участвуют в работе межведомственной комиссии по вопросам соблюдения трудовых прав и легализации доходов участников рынка труда в городе(р-не) \_\_\_\_\_.

2.7.6. Организуют обсуждение проектов нормативных правовых актов по социально-экономическим вопросам и осуществляют контроль за реализацией принятых нормативных правовых актов.

## **III. Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы**

### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

3.1.1. Проводят анализ причин неуплаты или несвоевременной уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, проводят работу по ликвидации возникшей задолженности по обязательным платежам.

3.1.2. Содействуют укреплению семьи, возрождению и сохранению духовно-нравственных традиций семейных отношений, семейного воспитания.

3.1.3. Создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного периода, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда города(р-на) \_\_\_\_\_.

3.1.4. Создают условия для профессиональной адаптации инвалидов и реализации программ приспособления инфраструктуры города(р-на)\_\_\_\_\_ для их беспрепятственного доступа.

3.1.5. Обеспечивают проведение диспансеризации студентов, обучающихся по очной форме обучения в государственных образовательных учреждениях, расположенных на территории города(р-на)\_\_\_\_\_.

### **Администрация:**

3.2.1. Осуществляет в городе (р-не) переданные государственные полномочия в отношении поддержки семьи, материнства и детства, социального обслуживания населения.

3.2.2. Оказывает содействие в обеспечении полноты перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.2.3. Реализует меры социальной поддержки отдельным категориям граждан в соответствии с действующим законодательством.

3.2.4. Осуществляет координацию деятельности сторон по обеспечению санаторно-курортного лечения и оздоровления работников, отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи. Обеспечивает ежегодное финансирование мероприятий по организации отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Город (р-н)» на очередной финансовый год.

3.2.5. Информировует членов территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений о строительстве и вводе в эксплуатацию объектов социальной сферы.

### **Работодатели:**

3.3.1. Уплачивают своевременно и в полном объеме страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, в Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования.

3.3.2. Предоставляют своевременно и в полном объеме в Пенсионный фонд Российской Федерации сведения о страховых взносах и трудовом стаже застрахованных лиц в соответствии с действующим законодательством.

3.3.3. Обеспечивают создание комиссии или избрание уполномоченного по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

3.3.4. Обеспечивают при ликвидации организации сдачу в архивные учреждения документов постоянного срока хранения по личному составу, в том числе подтверждающих факт льготной работы, и заработной платы работников.

3.3.5. Создают условия для обеспечения сохранности документов постоянного срока хранения по личному составу, в том числе подтверждающих факт льготной ра-

боты, размер заработной платы работников и своевременно принимают меры по их упорядочению.

3.3.6. Предусматривают в коллективных договорах (соглашениях) выделение средств на социально-культурные мероприятия, гарантии работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления детей, отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

3.3.7. Обеспечивают своевременную выплату пособий по обязательному социальному страхованию, целевое расходование средств социального страхования.

### **Работодатели, Профсоюзы совместно:**

3.4.1. Организуют проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников организации и членов их семей.

3.4.2. Предусматривают предоставление в коллективных договорах льгот и гарантий бывшим работникам организаций.

### **Профсоюзы:**

3.5.1. Организуют совместно с работодателями проведение оздоровительных мероприятий среди работников организации и членов их семей.

3.5.2. Осуществляют общественный контроль за реализацией прав работников на доступность и качество медицинских услуг.

3.5.3. Осуществляют постоянный контроль и информирование работников о соблюдении сроков перечисления работодателем страховых взносов и представления им отчетности в государственные внебюджетные фонды.

3.5.4. Осуществляют общественный контроль за сдачей в архивные учреждения документов постоянного срока хранения о личном составе, в том числе подтверждающих факт льготной работы, и заработной платы работников при ликвидации и (или) реорганизации предприятия.

3.5.5. Оказывают содействие органам местного самоуправления в обеспечении соблюдения работодателями пенсионного законодательства и прав застрахованных лиц.

## **IV. В области развития рынка труда и содействия занятости населения**

### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

4.1.1 Принимают меры по обеспечению занятости населения и снижению уровня безработицы.

4.1.2. Выработывают меры, предусматривающие защиту прав работающих пенсионеров и работников предпенсионного возраста.

### **Администрация:**

4.2.1. Разрабатывает и реализует основные направления деятельности по содействию занятости населения в городе(р-не) \_\_\_\_\_.

4.2.2. Предусматривает квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов.

4.2.3. Проводит мероприятия по профессиональной ориентации среди учащихся и выпускников школ, учреждений начального и среднего профессионального образования.

4.2.4. Информировывает работодателей и население через средства массовой информации о положении на рынке труда и перспективах его развития.

4.2.5. Содействует формированию заказа по подготовке кадров специалистов с высшим и средним образованием для бюджетной сферы и производственного комплекса города (р-на)\_\_\_.

4.2.6. Разрабатывает комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства.

4.2.7. Информировывает работодателей и население через средства массовой информации о положении на рынке труда.

### **Работодатели:**

4.3.1. Принимают меры по наиболее полному использованию производственных мощностей, созданию дополнительных и сохранению имеющихся рабочих мест с возможностью трудоустройства на них инвалидов с учетом медицинских заключений, женщин, имеющих малолетних детей, принимают меры по предотвращению массового высвобождения работников.

4.3.2. Предоставляют возможность трудоустройства на вновь вводимые рабочие места ранее высвобожденным работникам при наличии соответствующих условий и соответствия их квалификации и деловых качеств, предъявляемым требованиям к профессии/должности.

4.3.3. Организуют по мере необходимости профессиональное обучение и повышение квалификации персонала на производстве, содействуют работникам, желающим повысить квалификацию за счет средств предприятия, получить другую профессию, специальность, востребованную на предприятии.

4.3.4. Осуществляют прогнозные расчеты потребности в работниках на перспективу.

4.3.5. Отдают приоритет местным трудовым ресурсам при рассмотрении вопросов целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы.

4.3.6. Содействуют трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах. Предусматривают меры социальной поддержки молодым специалистам, направляемым на работу в сельскую местность.

4.3.7. Выполняют установленную законодательством квоту по приему на работу инвалидов, резервируют рабочие места для социально незащищенных категорий граждан.

4.3.8. Взаимодействуют с учреждениями профессионального образования в вопросах размещения заявок на подготовку и обязательное трудоустройство квалифицированных рабочих кадров и кадров высшей квалификации, а также по вопросам организации прохождения производственной практики студентов и стажировки преподавателей.

4.3.9. Принимают участие в реализации городской (р-ой) программы содействия занятости населения совместно с государственным казенным учреждением «Центр занятости населения» города(р-на) \_\_\_\_\_.

4.3.10. Стимулирует развитие предпринимательской инициативы безработных граждан.

4.3.11. Производят увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **Работодатели и профсоюзы:**

4.4.1. Предпринимают согласованные меры в случае массового увольнения работников, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

4.4.2. Предусматривают льготы и компенсации работникам, увольняемым при сокращении численности или штата работников, при разработке коллективных договоров.

### **Профсоюзы:**

4.5.1. Участвуют в выработке дополнительных мер по защите трудящихся при массовых высвобождениях работников, способствуют сохранению существующих и созданию новых рабочих мест.

4.5.2. Информировывают членов профсоюза о состоянии рынка труда, об изменениях в законодательстве о занятости.

4.5.3. Организуют обучение профсоюзного актива основам законодательства о занятости.

4.5.4. Предоставляют консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов по содействию занятости населения и социальной поддержке при угрозе безработицы.

4.5.5. Совместно с работодателями вносят предложения в органы местного самоуправления о проведении взаимных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников.

4.5.6. Содействуют профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста.

## **V. В области охраны труда, промышленной и экологической безопасности**

### **Администрация:**

5.1.1. Обеспечивает реализацию на территории города(р-на) \_\_\_\_\_ государственной политики в области охраны труда .

5.1.2. Обеспечивает в муниципальных организациях создание и функционирование служб по охране труда.

5.1.3. Организует проведение на территории города(р-на) в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знания ими требований охраны труда.

5.1.4. Организует проведение специальной оценки условий труда и проведение подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.5. Развивает систему мониторинга состояния условий и охраны труда.



5.1.6. Планирует ежегодное выделение средств муниципальным учреждениям города(р-на) \_\_\_\_\_ на финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда.

5.1.7. Оказывает содействие предприятиям и организациям в решении вопросов, связанных с соблюдением требований законодательства в области охраны труда и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5.1.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

### **Работодатели:**

5.2.1. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов.

5.2.2. Организуют проведение специальной оценки условий труда, с включением в состав комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

5.2.3. Создают в организации службу охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.4. Создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, а также режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.5. Обеспечивают работающих за счет средств предприятий сертифицированными средствами индивидуальной, коллективной защиты, по установленным нормам и создают и обеспечивают функционирование санитарно – бытовых помещений в соответствии с установленными нормами.

5.2.6. Организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.7. Разрабатывают и обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством.

5.2.8. Предоставляют в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г.

№421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5.2.9. Информировать своевременно работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.10. Организуют расследование и учет в установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.11. Обеспечивают разработку и утверждение с учетом мнения выборного органа работников инструкций по охране труда для работников.

5.2.12. Обеспечивают работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и создают комитеты (комиссии) по охране труда.

5.2.13. Осуществляют проведение превентивных мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.2.14. Обеспечивают соблюдение требований санитарного законодательства и экологической безопасности выполняемых работ при проектировании, строительстве и эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов и применении в производстве сырья и материалов, оказывающих вредное воздействие на среду обитания и здоровье человека.

5.2.15. Финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.2.16. Обеспечивают включение в коллективные договоры обязательств по проведению профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

### **Профсоюзы:**

5.3.1. Осуществляют контроль над выполнением работодателями обязательств в соответствующих разделах коллективных договоров и соглашений по условиям и охране труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Осуществляют общественный контроль над использованием страхователем средств на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.3.2. Добиваются включения в отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры мероприятий направленных на улучшение условий труда, профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

5.3.3. Принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств работодателей по охране труда в коллективных договорах и соглашениях, а также в связи с изменениями условий труда.

5.3.4. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

5.3.5. Осуществляют общественный контроль за правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, выполнением работниками инструкций по охране труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.3.6. Оказывают содействие работодателю в проведении специальной оценки условий труда и входят в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

5.3.7. Организуют проведение выборов в первичных профсоюзных организациях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организуют обучение и их деятельность.

5.3.8. Содействуют включению в коллективные договоры мероприятий по проведению профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

## **VI. В области взаимодействия сторон по жилищной политике.**

### **Администрация:**

6.1.1. Оказывает содействие в предоставлении льготных жилищных займов молодым семьям.

6.1.2. Разрабатывает и реализует мероприятия, обеспечивающие устойчивое, надежное и эффективное функционирование объектов жилищно-коммунального хозяйства города(р-на).

6.1.3. Рассматривает возможность реализации мер социальной поддержки работников бюджетной сферы, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

### **Профсоюзы, Работодатели совместно:**

6.2.1. Осуществляют меры по улучшению жилищных условий работников (в том числе молодежи) в соответствии с положениями коллективных договоров, соглашений.

## **VII. Физическая культура, спорт и туризм**

### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

7.1.1. Реализуют систему мер государственной политики в сфере физической культуры, спорта и туризма, направленную на доступность к занятиям физической культурой всех категорий населения.

7.1.2. Оказывают содействие в создании и развитии физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту жительства и работы.

7.1.3. Реализуют мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

### **Администрация:**

7.2.1. Осуществляет координацию работ в области физического воспитания, развития физической культуры и спорта, обеспечения физической подготовки и физической реабилитации, укрепления здоровья населения и формирования здорового образа жизни, организации досуга детей, подростков и молодежи.

7.2.2. Содействует развитию физической культуры и спорта среди инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и других групп населения, нуждающихся в повышенной социальной защите.

7.2.3. Участвует в организации и проведении муниципальных и региональных официальных физкультурных и спортивных мероприятиях.

7.2.4. Создает условия и обеспечивает подготовку спортивного резерва, в том числе выделяет средства на финансирование детско-юношеских спортивных школ в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Город (р-он)» на очередной финансовый год и на плановый период.

7.2.5. Создает условия для массовых занятий физкультурой детей дошкольного и школьного возраста, студентов.

### **Работодатели, Профсоюзы совместно:**

7.3.1. Включают в соглашения, коллективные договоры проведение спортивно-массовых, туристических, реабилитационных и других мероприятий для работников и членов их семей.

7.3.2. Предоставляют работникам и членам их семей возможность использовать спортивные объекты, оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом.

7.3.3. Ведут в трудовых коллективах пропаганду здорового образа жизни.

## **VIII. Работа с молодежью**

### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

8.1.1. Разрабатывают и реализуют систему мер государственной молодежной политики, направленных на развитие и поддержку молодых граждан.

8.1.2. Организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди трудящейся молодежи.

### **Администрация:**

8.2.1. Обеспечивает выполнение мероприятий в сфере молодежной политики в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Город(р-н)» на очередной финансовый год и на плановый период.

8.2.2. Обеспечивает реализацию прав и гарантий молодежи в сфере труда и занятости. Организует профориентационную работу с молодежью. Содействует организации работы по переподготовке, повышению квалификации работающей молодежи.

8.2.3. Создает условия, направленные на физическое и духовное развитие детей и молодежи, формирование здорового образа жизни и охрану здоровья детей и молодежи. Проводит работу по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами.

8.2.4. Обеспечивает поддержку молодых семей, молодых специалистов при приобретении и строительстве жилья.

8.2.5. Принимает участие в создании временных (сезонных) рабочих мест для студенческой и учащейся молодежи.

8.2.6. Создает условия для поддержки талантливой и одаренной молодежи, молодых семей. Создает условия для патриотического воспитания молодежи. Доводит до сведения предприятий условия указанной государственной поддержки.

8.2.7. Обеспечивает ежегодное финансирование проведения культурных и спортивных мероприятий для детей, подростков и молодежи в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Город(р-н)» на очередной финансовый год и на плановый период.

### **Работодатели:**

8.3.1. Принимают участие в муниципальных и государственных программах по реализации государственной молодежной политики.

8.3.2. Заключают договоры о сотрудничестве с учреждениями среднего специального и высшего профессионального образования с целью подготовки и переподготовки молодых работников, проведения производственной практики.

8.3.3. Проводят профориентационную работу с молодежью.

8.3.4. Принимают меры при наличии соответствующих условий по выделению дополнительных рабочих мест для несовершеннолетних граждан в каникулярное время, оплачивая их труд в соответствии с проделанной работой, соблюдая все требования Трудового кодекса Российской Федерации, техники безопасности и охраны труда.

8.3.5. Создают условия для физического и духовного развития молодежи, охраны здоровья молодежи. Содействуют органам местного самоуправления в работе по профилактике злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами.

8.3.6. Создают условия для занятия молодежи научной, исследовательской, инновационной деятельностью.

8.3.7. Разрабатывают и включают в коллективный договор меры поддержки молодых работников.

8.3.8. Способствуют созданию молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

8.3.9. Развивают системы адаптации молодых специалистов, институт наставничества.

### **Профсоюзы:**

8.4.1. Включают в состав профсоюзного органа представителей молодежи.

8.4.2. Добиваются включения в коллективный договор раздела «Работа с молодежью», предусматривающего меры поддержки молодых работников.

8.4.3. Принимают участие в разработке, принятии и реализации в организациях программ по работе с молодежью. Содействуют эффективному использованию выделенных на реализацию программ средств.

8.4.4. Организуют обучение руководителей молодежных профсоюзных органов, оказывают им методическую помощь.

8.4.5. Оказывают помощь в организации массовых, культурных, спортивных и иных мероприятий, досуга и отдыха работающей молодежи.

8.4.6. Предлагают предусматривать, при заключении коллективных договоров, ежегодное выделение работодателями средств на реализацию программ по работе с молодежью в организациях. Содействуют эффективному использованию выделенных средств.

8.4.7. Создают условия для поддержки талантливой и одаренной молодежи, молодых семей, содействуют международному молодежному сотрудничеству, содействуют патриотическому воспитанию молодежи.

8.4.8. Создают совместно с работодателями молодежные комиссии, советы по работе с молодежью с целью активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации.

#### **Профсоюзы, Работодатели совместно:**

8.5.1. Создают молодежные организации (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления) в целях активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации.

8.5.2. Предусматривают в коллективных договорах меры поддержки молодых работников.

### **IX. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения**

#### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

9.1.1. Проводят предварительное обсуждение в территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений проектов нормативных правовых актов по социально – трудовым вопросам.

9.1.2. Проводят трехсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, а также предварительное обсуждение проектов муниципальных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, муниципальных программ в сфере труда, занятости населения, социального обеспечения.

9.1.3. Содействуют работе по расширению и совершенствованию практики заключения и реализации соглашений в отраслях, коллективных договоров в организациях независимо от форм собственности и их уведомительной регистрации.

9.1.4. Проводят в соответствии с действующим законодательством согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих объединений работодателей и работников в организациях всех форм собственности, осуществляющих свою деятельность на территории города(р-на).

9.1.5. Предоставляют друг другу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.6. Организуют и проводят конкурс «Лучший коллективный договор муниципального образования».

9.1.7. Осуществляют обучение руководителей и работников муниципальных организаций по вопросам социального партнерства, трудового законодательства.

9.1.8. Проводят в соответствии с Федеральным законом «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих объединений работодателей и профсоюзных организаций всех форм собственности, осуществляющих свою деятельность на территории города(р-на).

9.1.9. Анализируют процент охвата коллективной работой работников города (р-на) в бюджетной и внебюджетной сфере.

9.1.10. Анализируют состояние и развитие социального партнерства в сфере труда, проводят совещания, семинары, конференции, заседания «круглых столов» и другие мероприятия в целях совершенствования механизма трехстороннего сотрудничества.

9.1.11. Ежегодно организуют и проводят Праздник Весны и Труда 1 мая.

9.1.12. Проводят заседание территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд».

### **Администрация:**

9.2.1. Привлекает руководителей городских(р-х) организаций профсоюзов для участия в работе проводимых совещаний по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

9.2.2. Привлекает объединения работодателей, общественные объединения предпринимателей к разработке проектов муниципальных нормативных актов, затрагивающих интересы предпринимателей.

9.2.3. Информировывает территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений о содержании бюджета муниципального образования «Город(р-н)» на очередной финансовый год и на плановый период.

9.2.4. Оказывает содействие деятельности профсоюзных организаций, созданию и восстановлению первичных профсоюзных организаций, созданию надлежащих условий для деятельности территориальных профсоюзных объединений – координационных советов профсоюзных организаций города (р-на).

9.2.5. Учитывает наличие профсоюзных организаций и коллективных договоров при оказании содействия предприятиям и организациям в решении социально-экономических проблем.

9.2.6. Предоставляет безвозмездно Координационному совету профсоюзных организаций города (р-на), райкомам профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документов.

9.2.7. Оказывает содействие деятельности профсоюзных организаций, созданию и восстановлению первичных профсоюзных организаций.

### **Работодатели:**

9.3.1. Обеспечивают основные формы участия работников в управлении организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями коллективного договора.

9.3.2. Обеспечивают в коллективных договорах защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами в соответствии с действующим законодательством.

9.3.3. Создают в каждой организации комиссии по трудовым спорам.

9.3.4. Включают представителей профсоюзного комитета в состав комиссии по реорганизации или ликвидации организации.

9.3.5. Предусматривают в коллективных договорах условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3.6. Предоставляют членам выборных профсоюзных органов время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.3.7. Соблюдают условия коллективных договоров при реорганизации муниципальных унитарных предприятий, действующих до приватизации. Содействуют образованию профсоюзных организаций на этих предприятиях.

### **Профсоюзы:**

9.4.1. Проводят работу при поддержке работодателей и Администрации города (р-на) по созданию профсоюзных органов в организациях, независимо от их форм собственности, в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых вопросов.

9.4.2. Участвуют в осуществлении контроля за соблюдением коллективных договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4.3. Продолжают работу по восстановлению и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза.

9.4.4. Обеспечивают информирование членов профсоюзов по вопросам социального партнерства через средства массовой информации и на профсоюзных сайтах.

9.4.5. Проводят ежегодно конкурс «Лучший коллективный договор».

9.4.6. Организуют обучение профсоюзного актива по вопросам социального партнерства и трудового законодательства.

## **X. Механизм реализации Соглашения**

### **Профсоюзы, Работодатели, Администрация совместно:**

10.1.1. Стороны соблюдают и реализуют договоренности, достигнутые настоящим Соглашением.

10.1.2. Осуществляют свою деятельность в соответствии с Законом Кировской области от 06.11.2003 № 202-ЗО «О социальном партнерстве в Кировской области».

10.1.3. Каждая из Сторон Соглашения в согласованные сроки представляет в территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений утвержденный перечень должностных лиц, ответственных за выполнение практических мероприятий по реализации своих обязательств по настоящему Соглашению.

10.1.4. Осуществляют подготовку информации о ходе выполнения настоящего Соглашения по итогам года. Проводят анализ индикаторов уровня жизни согласно приложению № 1 к настоящему Соглашению.

10.1.5. Вносят изменения и дополнения в настоящее Соглашение по взаимному согласию Сторон и оформляют решением территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.1.6. Работодатели, не участвующие в разработке и принятии настоящего Соглашения и не имеющие своих представителей в территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, вправе присоединиться к настоящему Соглашению в течение всего срока его действия.

10.1.7. Ответственность Сторон за нарушение и невыполнение настоящего Соглашения устанавливается в соответствии с действующим законодательством.



10.1.8. Стороны настоящего Соглашения принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.9. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Соглашения, профсоюзы воздерживаются от организации забастовок при условии выполнения настоящего Соглашения.

Возникающие конфликты и разногласия рассматриваются в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации об индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

10.1.10. Размещают текст настоящего Соглашения на официальном сайте муниципального образования «Город(р-н)».

### **Администрация:**

10.2.1. В целях освещения деятельности территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и реализации настоящего Соглашения:

– в месячный срок после подписания настоящего Соглашения публикует официальную информацию о подписании настоящего Соглашения в газете «\_\_\_\_\_» с предложением к работодателям, не участвовавшим в заключении настоящего Соглашения, присоединиться к нему и размещает полный текст Соглашения на официальном сайте муниципального образования «Город (р-н)».

– обеспечивает регулярную публикацию на официальном сайте материалов, отражающих ход выполнения настоящего Соглашения, а также развитие социального партнерства в городе(р-не).

– обеспечивает выделение эфирного времени на местных каналах телевидения и радио о деятельности Сторон социального партнерства, развитии промышленности города(р-на), показателей экономики, ходе реализации муниципальных программ в социальной сфере.

### **Заключительное положение**

Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзной стороны Кировским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области».

Внесение изменений и дополнений в текст настоящего Соглашения производится по взаимному соглашению Сторон. Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном Положением о территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений города (р-на), Регламентом работы территориальной трехсторонней комиссии и оформляются приложением в 4-х экземплярах к Соглашению.

Настоящее Соглашение заключено на \_\_\_\_\_ годы, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового территориального трехстороннего Соглашения.

Соглашение оформляется и подписывается в 4-х экземплярах, которые предоставляются каждой Стороне и Кировскому областному союзу организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области».

Настоящее Соглашение заключено на заседании территориальной трехсторонней комиссии города(р-на) по регулированию социально-трудовых отношений.

Город(р-н) \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

Координатор Координационного совета  
профсоюзных организаций города(р-на) \_\_\_\_\_

Координатор территориальных объединений  
работодателей города(р-на) \_\_\_\_\_

Координатор стороны, представляющей  
Администрацию в территориальной трехсторонней  
комиссии города(р-на) \_\_\_\_\_

## Индикаторы уровня жизни в муниципальном образовании

№ п/п	Показатели (индикаторы)	Ед-цы изм-ия	В том числе по годам		
			20__	20__	20__
1	2	3	4	5	6
1	Индекс производства к предыдущему году	%			
2	Индекс потребительских цен на товары и услуги (декабрь к декабрю предыдущего года)	%			
3	Среднедушевые денежные доходы (в месяц)	руб.			
4	Реальные располагаемые денежные доходы населения к предыдущему году	%			
5	Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности)	руб.			
6	Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения в месяц	руб.			
7	Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах в общей численности населения	%			
8	Соотношение среднедушевых денежных доходов и прожиточного минимума	%			
9	Размер минимальной заработной платы	руб.			

№ п/п	Показатели (индикаторы)	Ед-цы изм-ия	В том числе по годам		
			20__	20__	20__
1	2	3	4	5	6
10	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в целом по экономике	руб.			
11	Реальная среднемесячная начисленная заработная плата одного работника к предыдущему году	%			
12	Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников к прожиточному минимуму трудоспособного населения	%			
13	Просроченная задолженность по заработной плате	тыс. руб.			
14	Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет	чел.			
15	Численность официально зарегистрированных безработных на конец года	чел.			
16	Уровень зарегистрированной безработицы к рабочей силе, на конец периода	%			