



РЕКОМЕНДАЦИИ

Конференции «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения»

г. Москва

9 апреля 2019 года

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет социальное партнерство как систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Развитие социального партнерства – это один из путей совершенствования трудовых отношений.

В настоящее время в Российской Федерации создана многоуровневая и структурированная система социального партнерства, сформированы ее основные институты и приняты необходимые нормативные правовые акты, позволяющие вести квалифицированный диалог, направленный на достижение оптимального баланса интересов работников и работодателей.

Результатами договоренностей социальных партнеров являются соглашения и коллективные договоры, заключаемые на разных уровнях социального партнерства, начиная с Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на федеральном уровне, заканчивая коллективными договорами на локальном уровне социального партнерства.

В рамках социального партнерства на федеральном отраслевом уровне обязательства социальных партнеров отражаются в заключаемых отраслевых соглашениях. Основное внимание при заключении отраслевых соглашений уделяется вопросам роста реальной заработной платы, реализации мер, направленных на обеспечение занятости, улучшение условий и охраны труда, защиту трудовых прав и

экономических интересов работников, предоставление социальных гарантий и компенсаций, повышение квалификации работников. Данные вопросы находят свое отражение и в заключаемых отраслевых соглашениях по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса. С 1992 года было заключено 12 Отраслевых соглашений, включая действующее Отраслевое соглашение на 2017-2019 годы.

Вместе с тем система социального партнерства требует разработки и внедрения дополнительных механизмов и инструментов для ее эффективного функционирования.

Учитывая вышеизложенное, в целях достижения баланса интересов социальных партнеров в ходе коллективных переговоров при заключении отраслевых соглашений и коллективных договоров участники Конференции считают необходимым рекомендовать следующее.

В части совершенствования законодательства в области социального партнерства представляется целесообразным сторонам социального партнерства на всех уровнях направить усилия на:

а) повышение заинтересованности участия работодателей в системе социального партнерства в сфере труда, в том числе через налоговые и иные материальные преференции;

б) нормативное закрепление понятия «мотивированный отказ от присоединения к отраслевым соглашениям», одновременно определив его критерии;

в) поддержку социально ответственного бизнеса, участвующего и развивающего систему социального партнерства;

г) совершенствование процедуры распространения федеральных отраслевых соглашений на работодателей, в том числе определение механизма обязательности проведения консультаций с участием всех заинтересованных сторон в случае мотивированного отказа работодателей от присоединения к соглашениям;

д) предоставление сторонами коллективных переговоров имеющейся у них информации, необходимой для ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений;

е) подготовку предложений по формированию и ведению государственного реестра социально-ответственных организаций Российской Федерации;

ж) проведение консультаций о предоставлении работодателями публичной информации о ежегодном выполнении соглашений;

з) разработку реестра лучших практик реализации механизма социального партнерства;

и) совершенствование правового механизма определения (расчета) тарифов (цен) на продукцию и услуги, оказываемые естественными монополиями, в части обязательного учета положений отраслевых соглашений компетентными

государственными органами, к полномочиям которых отнесено формирование и утверждение таких тарифов (цен).

При заключении отраслевых соглашений сторонам социального партнерства особое внимание следует обращать на следующие положения:

в области оплаты труда

а) обеспечивать увязку уровня оплаты труда с уровнем подготовки и квалификации работников, качеством и результатами труда;

б) совершенствовать структуру оплаты труда и систему нормирования труда;

в) морально и материально поощрять инициативы работников, способствующие улучшению показателей производственной деятельности организаций;

г) совершенствовать системы стимулирования и мотивации труда, в том числе системы материального стимулирования работников, учитывающие отсутствие роста травматизма, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, нарушений производственной дисциплины, повышение производительности труда;

в сфере занятости и охраны труда

а) максимально исключить случаи массовых высвобождений работников, а в случае массовых увольнений определять критерии массового увольнения, содействовать занятости высвобождаемых работников;

б) обеспечивать рост профессионально-квалификационного уровня работников (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение вторым профессиям);

в) сохранять кадровый потенциал;

г) предусматривать меры по обеспечению содействия занятости лиц предпенсионного возраста;

д) создавать безопасные условия труда с разработкой в организациях программ по улучшению условий и охраны труда, повышению эффективности производственных процессов;

е) развивать в организациях систему мониторинга состояния условий и охраны труда;

ж) проводить оздоровительные мероприятия, направленные на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве, соблюдение требований охраны труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

в сфере предоставления дополнительных социальных гарантий и компенсаций:

а) возмещать в повышенном размере вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний;

б) предоставлять дополнительные единовременные выплаты работникам при уходе в отпуск, дополнительные оплачиваемые дни отдыха;

в) осуществлять поддержку детского оздоровительного отдыха;

- г) содействовать работникам в улучшении жилищных условий;
- д) предоставлять дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- е) предоставлять дополнительные социальные гарантии работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями;
- ж) содействовать занятости молодежи, создавать специальные системы поощрения молодых работников;
- з) предоставлять дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом.