Информационно-аналитические материалы
о развитии социального партнерства в Забайкальском крае
по итогам 2014 года

В Забайкальском крае сложилась система социального партнерства, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей, выработки новых форм взаимодействия по развитию конструктивного социального диалога. Сформирована необходимая нормативная правовая база.

Постоянно действующим органом социального партнерства в крае остается Забайкальская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, основными целями которой в соответствии с Законом Забайкальского края от 29 декабря 2008 года № 112-ЗЗК «О Забайкальской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», являются:

1) регулирование социально-трудовых отношений;

2) согласование социально-экономических интересов сторон социального партнерства.

Результатом многолетней деятельности Комиссии является определенный опыт выработки критериев социальной справедливости и установления гарантированных мер защиты эффективного труда, совместного рассмотрения и согласования социально-трудовой политики, подготовки соглашений и коллективных договоров, разрешения возникающих разногласий.

В 2014 году проведено 5 заседаний комиссии, на которых рассмотрены следующие вопросы:

– Об итогах реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в первом полугодии 2014 года;

– О реализации Государственной программы Забайкальского края по оказанию содействия добровольному переселению в Забайкальский край соотечественников, проживающих за рубежом на 2013-2020 годы;

– О проекте Трехстороннего соглашения между Правительством Забайкальского края, Забайкальским краевым объединением организаций профсоюзов и Объединением работодателей Забайкальского края на 2015-2017 годы;

– О проведении регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии»;

– О состоянии условий и охраны труда в организациях Забайкальского края;

– О развитии пенсионной системы Российской Федерации;

– О соответствии выпускников организаций профессионального образования требованиям работодателей Забайкальского края и принимаемых мерах по сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг;

– и другие.

В соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации) обеспечивается направление проектов законов, нормативных правовых актов и иных актов в сфере труда, а также документов и материалов, необходимых для обсуждения, на рассмотрение в Забайкальскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Для оперативного рассмотрения данных документов при Забайкальской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создана соответствующая рабочая группа. В течение 2014 года проведено 9 заседаний рабочей группы, на которых рассмотрены: 15 проектов нормативных правовых актов, в том числе два проекта закона Забайкальского, 12 проектов постановлений Правительства Забайкальского края, один проект распоряжения Правительства Забайкальского края.

В прошедшем 2014 году Министерством труда и социальной защиты Забайкальского края обобщена информация о действующих территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Забайкальском крае, образованных в соответствии с Законом Забайкальского края» от 17 февраля 2009 года № 128–ЗЗК «О территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Забайкальском крае».

По данным мониторинга территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений созданы в 24 муниципальных районах и городских округах. Однако, работа некоторых комиссий как постоянно действующего органа должным образом не организована.

Не сформированы территориальные трехсторонние комиссии в таких муниципальных образованиях, как: Акшинский район, Александрово-Заводский район, Газимуро-Заводский район, Карымский район, Ононский район, Тунгиро-Олекминский район, Тунгокоченский район, Агинский район, Дульдургинский район, городской округ «Поселок Агинское», городской округ «Город Чита».

Важным шагом к развитию социально-трудовой сферы и укреплению социального партнерства является заключение и реализация Трехстороннего соглашения между Правительством Забайкальского края, Забайкальским краевым объединением организаций профсоюзов и Объединением работодателей Забайкальского края. В 2014 году прекратило свое действие Трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края,

Федерацией профсоюзов Забайкалья и Объединением работодателей Забайкальского края, заключенное на 2011–2013 годы и пролонгированное на 2014 год. Большинство принятых обязательств социальными партнёрами выполнено.

Естественным продолжением стала разработка и подписание Трехстороннего соглашения между Правительством Забайкальского края, Объединением профсоюзов и Объединением работодателей на 2015-2017 годы.

Дополнительным соглашением от 11 марта 2014 года № 20-Д/СГ-2 к Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Забайкальском крае от 17 октября 2012 года был повышен размер минимальной заработной платы с 01 апреля 2014 года:

для работников организаций, финансируемых из бюджета Забайкальского края, местных бюджетов Забайкальского края и фонда обязательного медицинского страхования – до 6044 руб.;

для работников организаций, финансируемых из бюджета Забайкальского края, местных бюджетов Забайкальского края и фонда обязательного медицинского страхования, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: в Каларском районе – до 9066 руб.; в Тунгиро-Олёкминском и Тунгокоченском районах – до 7857 руб.;

для работников организаций внебюджетного сектора экономики (кроме организаций сельского хозяйства) – до 8059 руб.;

для работников организаций внебюджетного сектора экономики (кроме организаций сельского хозяйства), работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: в Каларском районе – до 10429 руб., в Тунгиро-Олёкминском и Тунгокоченском районах – до 9480 руб.

для работников организаций сельского хозяйства размер минимальной заработной платы с 01 января 2014 года установлен в размере 5554 руб.

В соответствии с трудовым законодательством проводились консультации с участием представителей работодателей, отказавшихся присоединиться к дополнительному соглашению о минимальной заработной плате, представителей профсоюзных организаций, объединяющих работников данных работодателей, представителей сторон Забайкальской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отказались присоединиться к Региональному соглашению 4 организации, в том числе КГУП «Автомобильные дороги Забайкалья».

В 2014 году продолжилось формирование нормативной правовой базы в сфере социального партнерства. Разработаны и утверждены приказами Министерства труда и социальной защиты Забайкальского края административные регламенты:

– от 06 февраля 2014 года № 165 - Административный регламент предоставления государственной услуги «Проведение уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений»;

– от 12 марта 2014 года № 258 - Административный регламент предоставления государственной услуги «Проведение уведомительной регистрации коллективных трудовых споров»;

– от 12 марта 2014 года № 259 - Административный регламент исполнения государственной функции «Осуществление контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений».

В помощь социальным партнерам разработаны и утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Забайкальского края от 01 октября 2014 года № 1149 «Методические рекомендации по порядку и условиям заключения коллективного договора, соглашения в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей». Данные документы размещены на сайте Министерства.

Уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений, которая является обязательной процедурой, проводится в соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Проведение уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений», согласно которому в предоставлении государственной услуги участвуют органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Забайкальского края и территориальные органы Министерства, при которых созданы рабочие группы по выявлению условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников.

Информация о выявленных ухудшающих условиях сообщается представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также направляется в Государственную инспекцию труда в Забайкальском крае.

Министерством труда и социальной защиты Забайкальского края проведен мониторинг заключенных коллективных договоров и соглашений в муниципальных образованиях Забайкальского края.

По данным мониторинга на территории Забайкальского края действует 36 соглашений, в том числе 1 – краевое трёхстороннее соглашение, 12 – территориальных соглашений, 10 – отраслевых на региональном уровне, 13 – отраслевых на территориальном уровне. Наибольшее количество соглашений на территориальном уровне социального партнерства заключено в сферах «образование» и «культура».

Важнейшим показателем развития социального партнерства является количество и качество заключенных коллективных договоров. По состоянию на 31 декабря 2014 года на территории Забайкальского края действовало и прошло уведомительную регистрацию 1 712 коллективных договоров.

Охват работников коллективными договорами в среднем по краю составил 71,7 % - это свыше 182,3 тыс. работников, занятых на крупных и средних предприятиях края (в 2013 году охват работников коллективными договорами составил 71,5 %).

Наибольший процент охват коллективными договорами зафиксирован в муниципальных районах: «Чернышевский район» (99 %), «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» (86 %), «Могочинский район» (68%), Наименьший охват наблюдался в муниципальных образованиях: «Каларский район» (11 %), «Дульдургинский район» (12 %), «Забайкальский район» (14 %).

Хотя в последнее время процесс заключения коллективных договоров индивидуальными предпринимателями, организациями частной формы собственности несколько активизировался, но, как и прежде, максимальное количество коллективных договоров заключается в учреждениях, относящихся к государственной и муниципальной формам собственности. Это происходит в силу крайне низкого уровня правовых знаний и культуры в сфере партнерских отношений, как у работников, так и у работодателей. Работодатели нередко не видят необходимости регулировать взаимоотношения с работниками путем взаимного сотрудничества, и заключения коллективных договоров на уровне предприятий.

Анализ действующих в организациях коллективных договоров в 2014 году показывает, что положения коллективных договоров позволили повысить уровень социально-трудовых гарантий по сравнению с действующим трудовым законодательством, улучшить условия охраны труда, повысить размер оплаты труда работающим, обеспечить предоставление дополнительных гарантий и компенсаций. предоставить более расширенный список социальных гарантий для работников с семейными обязанностями, в том числе для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

Гарантии и компенсации представляют собой выплаты в денежной форме, носящие как единовременный, так и постоянный характер: это обеспечение бытовых нужд, выплата материальной помощи в случае высвобождения работников, единовременных пособий при уходе на пенсию, предоставление дополнительных отпусков, оплата дорогостоящих медицинских услуг и т.д.

Больше внимания в коллективных договорах стало уделяться новым подходам к определению мер по обеспечению занятости работников, организации работы между профсоюзом и работодателем. Предусматривается возможность поиска новой работы в рабочее время с сохранением заработной платы, организация обучения персонала новым профессиям, как меры социальной защиты работников при сокращении численности штата в организации.

В целях обеспечения исполнения полномочий по осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений в 2014 году на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Забайкальского края от 31 января 2014 года № 124 проведены документарные проверки по выполнению коллективных договоров в 10 организациях:

– ОАО «Аэропорт Чита»;

– ГУК «Забайкальский краевой краеведческий музей им. А.К.Кузнецова»;

– МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением эколого – оздоровительного направления воспитанников № 96»;

– Соглашение МЧС России по Забайкальскому краю и краевой и Организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

– ОАО «Водоканал – Чита»;

– ГАУК «Ансамбль песни и пляски «Забайкальские казаки»;

– Соглашение между Управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Забайкальскому краю и Забайкальской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ;

– ГОУ СПО «Забайкальский горный колледж имени М.И.Агошкова;

– ГУЗ «Краевая больница восстановительного лечения 4»;

– ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника № 2».

По результатам контроля за выполнением коллективного договора, соглашения подготовлены соответствующие справки, которые направлены в адрес организаций на имя работодателя (его представителя) и представителя работников, подписавших коллективный договор, соглашение.

На Министерство возложены полномочия по проведению уведомительной регистрации коллективных трудовых споров. В 2014 году был зарегистрирован коллективный трудовой спор между представителями коллектива профсоюза и представителями работодателя КГУ «Читинская база авиационной охраны лесов». Проведена работа по созданию временного трудового арбитража с участием Министерства труда и социальной защиты Забайкальского края для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Временным трудовым арбитражем рассмотрены пункты протокола разногласий к коллективному договору, по каждому пункту принято решение.

Данный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений является важнейшей мерой обеспечения договоренности сторон, достигнутой в процессе ведения переговоров об их заключении. По результатам контроля организациям выданы рекомендации.

В целом проводимая работа по развитию системы социального партнерства дает положительные результаты. Однако, действующая система социального партнерства не всегда достигает тех целей, которые ставит перед ней законодательство, а именно - обеспечение оптимального согласования интересов работников, работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Это обусловлено следующими причинами, сдерживающими развитие социального партнерства:

1. недостаточная активность представительных органов работников и работодателей, обладающих необходимыми полномочиями для заключения отраслевых и территориальных соглашений; отсутствие объединений работодателей в некоторых муниципальных образованиях, что не дает возможности сформировать легитимную сторону их представителей в территориальных соглашениях.

2. формальное отношение и недостаточная степень организованности отдельных работодателей к заключаемым в организациях коллективным договорам, к формированию системы регулирования оплаты труда.

3. отсутствие в некоторых коллективных договорах, либо недостаточность дополнительных социальных гарантий и льгот для работников организаций.

4. неразвитость договорных форм регулирования трудовых отношений и связанных с ними иных отношений на частных предприятиях.

5. отсутствие первичных профсоюзных организаций, которым должна принадлежать ведущая роль в диалоге с работодателем по достижению оптимального согласования интересов, на большинстве средних и малых предприятий негосударственного сектора экономики.

6. на низком уровне осуществляется контроль за выполнением соглашений и коллективных договоров сторонами, их заключившими.

Основными задачами развития социального партнерства на территории Забайкальского края остается:

– создание во всех муниципальных образованиях территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

– повышение содержательной направленности коллективных договоров и соглашений, расширение сферы их действия. В ходе взаимодействия субъектов социального партнерства ожидаются наполнение соглашений более конкретным содержанием, установление определенной «планки» взаимоотношений в социально-трудовой сфере;

– реализация краевого Трехстороннего соглашения на 2015-2017 годы;

– совершенствование досудебных институтов и механизмов защиты трудовых прав работников.

Приложение

Таблица 1

Сведения о количестве соглашений в субъекте Российской Федерации, заключенных на всех уровнях социального партнерства по состоянию на 31 декабря 2014 года						
Субъект Федерации	Всего соглашений	Виды соглашения				
		Региональное (срок действия)	Отраслевые, в т.ч. заключенные на:		Территориальные	Иные
			региональном уровне	территориальном уровне		
		количество соглашений				
1	2	3	4	5	6	7
Забайкальский край	36	1 (срок действия 2011-2013 годы, пролонгация на 2014 год)	10	13	12	-

Таблица 2

Сведения о количестве коллективных договоров в субъекте Российской Федерации, действующих в организациях по состоянию на 31 декабря 2014 года									
Количество организаций		Общая численность работников на отчетную дату (человек)	Численность работников, охваченных коллективным и договорами (человек)	Охват коллективным и договорами в % к общей численности работников в субъекте Российской Федерации	Количество коллективных договоров				
					Заключено договоров		В % к общему числу организаций	Прошедших уведомительную регистрацию	В % к общему числу заключенных договоров
Всего (единиц)	в том числе субъекты малого предпринимательства				Всего (единиц)	в т.ч. в субъектах малого предпринимательства			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42 242	25 729	254 233	182 285	71,7	1 712	112	10,4	1 712	100