

**ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**ПРОТОКОЛ
заседания трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений**

07 ноября 2019 г.

№ 4

г. Хабаровск

Председательствующий: Кононенко Г.А.

Присутствовали: 43 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О мерах, направленных на выявление потребности работодателей края в квалифицированных специалистах, и возможностях Портала "Работа в России".

Докладчик: Малинина И.В.

2. О предложениях по вопросу введения четырехдневной рабочей недели.

Докладчики: Кононенко Г.А., Распутина М.Ю.

3. О проблемах реализации части 3 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации (в части сохранения по решению органа службы занятости населения в исключительных случаях среднего месячного заработка за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации).

Докладчик: Замрий М.М.

4. О посредниках при урегулировании коллективных трудовых споров в крае.

Докладчик: Мартыненко Н.С.

5. Об итогах краевого этапа всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности" в 2019 году.

Докладчик: Мартыненко Н.С.

1. СЛУШАЛИ:

Текущая потребность работодателей края в трудовых ресурсах составляет 14,8 тыс. человек (численность безработных – 6,0 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы – 0,83 %). На одного безработного в среднем по краю приходится 2 вакансии. Высокая потребность в квалифицированных кадрах заявляется работодателями (инвесторами) в ключевых отраслях экономики края: строительстве, машиностроении, металлургии и металлообработке, транспорте, в сфере обслуживания и здравоохранении.

Для реализации крупных инвестиционных проектов на территории Хабаровского края в рамках региональных составляющих национальных проектов до 2024 года заявлена перспективная потребность в трудовых ресурсах порядка 20,0 тыс. чел.

В условиях низкого уровня безработицы и демографических вызовов нарастающая потребность работодателей (инвесторов) в квалифицированных работниках не может быть удовлетворена за счет трудовых ресурсов края. В настоящее время порядка 70 % вакансий работодателей (инвесторов) не могут быть заполнены из-за отсутствия кадров из числа безработных и ищущих работу по требуемым профессиям (специальностям).

Для решения проблем краевых инвесторов по обеспечению трудовыми ресурсами внедряется региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста в Хабаровском крае на 2019 – 2020 гг. Комитетом по труду и занятости населения Правительства края совместно с центрами занятости населения районов и предприятиями (инвесторами) разрабатываются дорожные карты по обеспечению работодателей (инвесторов) квалифицированными трудовыми ресурсами на период 2019-2021 гг., которые включают мероприятия по:

- оценке потребности работодателей (инвесторов) в квалифицированных кадрах, включая прогнозную оценку;
- оценке кадрового потенциала края (муниципальных образований) и определению источников его формирования;
- подбору квалифицированных работников из числа трудовых ресурсов края, других субъектов РФ и зарубежья (в том числе в рамках краевой программы "Повышение мобильности трудовых ресурсов", утвержденной постановлением Правительства края от 14 июля 2015 г. № 191-пр, программы Хабаровского края "Оказание содействия добровольному переселению в Хабаровский край соотечественников, проживающих за рубежом", утвержденной постановлением Правительства Хабаровского края от 25.10.2013 № 355-пр).

По состоянию на 01.10.2019:

- в программе трудовой мобильности приняли участие 10 работодателей, которые привлекли 192 работника (53,3 % к плану);
- общая численность прибывших в край соотечественников составила 1 704 человека (122,2 % к плану), из них 868 – участники программы, 836 – члены их семей, трудоустроено 1 073 человека.

Для организации системной работы по обеспечению экономики и социальной сферы трудовыми ресурсами, в том числе и в связи с естественным выбытием кадров, ежегодно формируется прогноз потребности в кадрах на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы (постановление Правительства Хабаровского края от 07 июля 2014 г. № 215-пр "Об утверждении Порядка разработки прогноза потребности экономики Хабаровского края в профессиональных кадрах и Правил разработки прогноза баланса трудовых ресурсов по Хабаровскому краю").

Министерством образования и науки края при подготовке контрольных цифр приема в организации среднего профессионального образования учитывается информация о прогнозируемой кадровой потребности региона.

Подготовка кадров в крае осуществляется и через службы занятости населения края (адресная подготовка и переподготовка кадров, в том числе под потребности инвестиционных проектов края). По состоянию на 01.10.2019 завершили профессиональное обучение по направлению службы занятости населения края 560 безработных граждан и пенсионеров.

В целях оказания содействия работодателям в поиске работников, а работникам – в поиске работы создан Портал "Работа в России" (адрес в интернете: <http://www.trudvsem.ru>), который является федеральной государственной информа-

ционной системой Федеральной службы по труду и занятости и обеспечивает доступ к Общероссийской базе вакансий во всех регионах страны.

Портал "Работа в России", являясь государственной информационной системой, предоставляет все свои сервисы как работодателю, так и соискателю бесплатно и является единственным в России ресурсом для поиска работы и подбора персонала с государственной поддержкой.

РЕШИЛИ:

1.1. Отраслевым органам исполнительной власти края:

1.1.1. Организовать сопровождение предприятий и организаций, включаемых в список работодателей, по которым ежегодно проводится опрос (от формирования списков предприятий-участников опроса до оказания методической помощи при заполнении форм в автоматизированной экспертно-аналитической системе для проведения опроса) в целях обеспечения разработки комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края максимально точного прогноза потребности работодателей (инвесторов) Хабаровского края в профессиональных кадрах.

Срок: до 15 апреля 2020 г.

1.1.2. Разместить на официальных сайтах ссылку на информационно-аналитическую систему "Общероссийская база вакансий "Работа в России" <https://trudvsem.ru/> (далее – Портал) с использованием официального логотипа Портала в целях расширения возможностей привлечения квалифицированных кадров на предприятия и организации курируемых отраслей.

Срок: до 02 декабря 2019 г.

1.2. Стороне работодателей и профсоюзов довести информацию (прилагается) до сведения работодателей и работников.

Срок: до 02 декабря 2019 г.

1.3. Комитету по труду и занятости населения Правительства края (Виноградов К.И.):

1.3.1. Направить на рассмотрение в РОР "Союз работодателей Хабаровского края" и Союз "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов" проект постановления Правительства Хабаровского края "Об утверждении Порядка разработки прогноза потребности экономики Хабаровского края в профессиональных кадрах".

Срок: до 11 ноября 2019 г.

1.3.2. Продолжить работу по популяризации возможностей Портала "Работа в России" в целях обеспечения краткосрочной потребности работодателей края в квалифицированных специалистах.

Срок: постоянно.

1.3.3. В целях расширения сетевых коммуникаций на рынке труда направить членам трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений приглашения для вступления в специально созданную комитетом интернет-площадку "Одно окно" в социальной сети "Facebook".

Срок: до 30 декабря 2019 г.

1.4. РОР "Союз работодателей Хабаровского края" и Союзу "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов" направить в адрес комитета по труду и занятости населения Правительства края предложения и замечания (или информацию об их отсутствии) по проекту постановления Правительства Хабаровско-

го края "Об утверждении Порядка разработки прогноза потребности экономики Хабаровского края в профессиональных кадрах".

Срок: до 14 ноября 2019 г.

2. СЛУШАЛИ:

В настоящее время статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статьей 102 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

В целях изучения мнения работников и работодателей по вопросу возможного введения четырехдневной рабочей недели сторонами социального партнерства с 9 по 15 октября 2019 г. было проведено анонимное анкетирование.

За указанный период поступили анкеты от 41 организации различной организационно-правовой формы и формы собственности и 184 работников.

Результаты анкетирования:

Вопрос	Ответы работодателей		Ответы работников	
	Кол-во	%	Кол-во	%
1. Как Вы оцениваете возможный переход на четырехдневную рабочую неделю:				
1.1. В целом, положительно	4	10	17	9
1.2. В целом, отрицательно	35	85	161	90
1.3. Затрудняюсь ответить	2	5	2	1
2. Какой вариант, на Ваш взгляд, предпочтительнее:				
2.1. Оставить 5 дневную рабочую неделю, но сократить продолжительность рабочего времени до 35-36 часов (например, пять дней по 7 часов или в пятницу до обеда);	7	18	94	51
2.2. Ввести 4 дневную рабочую неделю, сохранив 40 часов рабочего времени (четыре дня по 10 часов)	1	2	8	4
2.3. Ввести 4 дневную рабочую неделю, уменьшив количество часов рабочего времени до 32 (четыре дня по 8 часов)	1	2	2	1
2.4. Ничего не менять	32	78	78	42
2.5. Затрудняюсь ответить	-	-	2	1

3. Согласны ли Вы, как работодатель, в случае уменьшения количества рабочих часов сохранить заработную плату работников на прежнем уровне				
3.1. Да	4	10		
3.2. Нет	33	80		
3.3. Затрудняюсь ответить	4	10		
4. Согласны ли Вы, как работник, на уменьшение количества рабочих часов и уменьшение заработной платы				
3.1. Да			2	1
3.2. Нет			180	98
5. Какие положительные и отрицательные последствия Вы можете назвать в случае перехода на четырехдневную рабочую неделю:				
<i>Положительные</i>		<i>Отрицательные</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - больше свободного времени будет оставаться на семью, личные дела, хобби; - если будет возможность больше отдыхать, то повысится работоспособность, позитивный настрой на работу 		<ul style="list-style-type: none"> - при уменьшении количества рабочих часов снизится заработная плата, уровень жизни, возникнет необходимость поиска дополнительного заработка; - при увеличении продолжительности рабочего дня повысится интенсивность труда, увеличится усталость, нагрузка на организм, стресс; - для обеспечения бесперебойной работы предприятия возникнет необходимость поиска дополнительных сотрудников, увеличится себестоимость продукции; - не во всех населенных пунктах достаточно досуговых, спортивных учреждений, где можно провести дополнительный выходной день, и не во всех семьях есть финансовая возможность пользоваться услугами таких организаций; - много свободного времени может привести к деградации отдельных граждан (при отсутствии семейных обязанностей, хобби и т.п.). 		

Сторона профсоюзов считает, что введение четырехдневной рабочей недели может привести к снижению реальной заработной платы, поскольку отсутствуют четкие критерии сохранения существующего уровня заработной платы, функционального объема труда, а также продолжительности рабочего дня. Наиболее приемлемым мог бы стать вариант постепенного сокращения продолжительности рабочего времени (например, в пятницу) с условием сохранения существующего уровня заработной платы (как фиксированной ее части, так и переменной – премии, доплаты).

РЕШИЛИ:

2.1. Отметить, что стороны социального партнерства с учетом результатов анкетирования считают реализацию инициативы по введению четырехдневной рабочей недели преждевременной.

2.2. Направить выписку из протокола с результатами анкетирования в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для учета мнения при рассмотрении вопроса о возможном введении четырехдневной рабочей недели.

Срок: до 01 декабря 2019 г.

3. СЛУШАЛИ:

В соответствии со статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Перечень исключительных случаев в правовых актах не указан, в связи с чем имеется неопределенность и субъективность в применении указанной нормы.

Неурегулированность данного вопроса затрагивает интересы как работников, так и работодателей. С одной стороны, необоснованность сохранения заработка ведет к увеличению затрат работодателей. С другой стороны, отказ в сохранении заработка ведет к снижению уровня социальной защищенности граждан, обострению напряженности. Разрешение спорных ситуаций возможно только в судебном порядке, в связи с чем решения службы занятости о сохранении среднего заработка за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения обжалуются как стороной работников, так и работодателями. Решения судебных органов по данному вопросу не имеют единообразного подхода.

РЕШИЛИ:

3.1. Обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с предложением разработать проект нормативного правового акта, определяющего перечень исключительных случаев, и документов, необходимых для их подтверждения.

4. СЛУШАЛИ:

В соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации одной из примирительных процедур является рассмотрение коллективных трудовых споров с участием посредника. Основная задача посредников – оказание содействия в урегулировании коллективного трудового спора с использованием всех предусмотренных законодательством возможностей для разрешения возникших разногласий.

При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в комитет по труду и занятости населения Правительства края.

РЕШИЛИ:

4.1. Утвердить список посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров в Хабаровском крае:

- | | | | |
|----|---------------------------------|---|--|
| 1. | Алехина
Ита Васильевна | - | начальник отдела управления персоналом ФГУП "Главное военно-строительное управление № 6"; |
| 2. | Барбалюк
Наталья Петровна | - | заведующая отделом правовой и социальной защиты аппарата Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов"; |
| 3. | Виноградов
Андрей Леонидович | - | консультант отдела развития социального партнерства комитета по труду и занятости населения Правительства края; |

- | | | | |
|----|-----------------------------------|---|--|
| 4. | Вороная
Татьяна Герtruдовна | - | заместитель генерального директора по управлению персоналом, правовым и корпоративным вопросам АО "Дальневосточная генерирующая компания"; |
| 5. | Ивакаева
Наталья Валерьевна | - | начальник отдела развития социального партнерства комитета по труду и занятости населения Правительства края; |
| 6. | Карловская
Евгения Анатольевна | - | первый проректор ФГБОУ ВО "Тихоокеанский государственный университет"; |
| 7. | Мартыненко
Наталья Сергеевна | - | заместитель председателя комитета по труду и занятости населения Правительства края; |
| 8. | Степанова
Валентина Сергеевна | - | главный специалист отдела правовой и социальной защиты аппарата Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов". |

5. СЛУШАЛИ:

Краевой этап всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности" (далее – всероссийский конкурс) проводится на территории края ежегодно, начиная с 2010 года, в два этапа: на краевом и федеральном уровне, в соответствии с постановлением Правительства Хабаровского края от 23 июля 2010 г. № 188 "О проведении краевого этапа всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности".

Всего в 2019 году от 21 участника конкурса поступила 41 заявка по 12 номинациям из 15, утвержденных решением Организационного комитета по проведению всероссийского конкурса. По номинациям "За создание и развитие рабочих мест в организациях непромышленной сферы", "Малая организация высокой социальной эффективности", "За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непромышленной сферы" заявок не поступило.

Рассмотрев материалы, представленные участниками краевого этапа всероссийского конкурса, руководствуясь методическими материалами, утвержденными протоколом заседания Организационного комитета от 19 марта 2019 г. № 1, на основании предложений экспертной рабочей группы

РЕШИЛИ:

5.1. Признать победителем краевого этапа всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности" в 2019 году и наградить высшей наградой конкурса "Гран-при" и памятным подарком ООО "РН-Комсомольский нефтеперерабатывающий завод" (в номинациях "За создание и развитие рабочих мест в организациях промышленной сферы", "За формирование здорового образа жизни в организациях промышленной сферы", "За развитие социального партнерства в организациях промышленной сферы", "За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях промышленной сферы").

5.2. Признать победителями и призерами краевого этапа всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности" в 2019 году и наградить дипломами и памятными подарками:

5.2.1. В номинации "За создание и развитие рабочих мест в организациях промышленной сферы":

1 место – АО "ННК-Хабаровский нефтеперерабатывающий завод".

5.2.2. В номинации "За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях промышленной сферы":

1 место – Хабаровское линейное производственное управление магистральных газопроводов – филиал ООО "Газпром трансгаз Томск";

2 место – АО "ННК-Хабаровский нефтеперерабатывающий завод";
 3 место – Филиал АО "Дальневосточная распределительная сетевая компания" "Хабаровские электрические сети".

5.2.3. В номинации "За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непромышленной сферы":

1 место – КГБУ "Ванинский комплексный центр социального обслуживания населения";

2 место – КГБУЗ "Территориальный консультативно-диагностический центр" министерства здравоохранения Хабаровского края;

3 место – МКУ "Управление материально-технического обеспечения административных зданий администрации города".

5.2.4. В номинации "За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы":

1 место – ООО "РН-Комсомольский нефтеперерабатывающий завод";

2 место – АО "ННК-Хабаровский нефтеперерабатывающий завод".

5.2.5. В номинации "За развитие кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы":

1 место – КГБУЗ "Краевая станция переливания крови" министерства здравоохранения Хабаровского края;

2 место – АНО "Центр дополнительного профессионального образования и сертификации по Дальневосточному Федеральному округу";

3 место – ООО "ПИК".

5.2.6. В номинации "За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы":

1 место – Филиал АО "Дальневосточная распределительная сетевая компания" "Хабаровские электрические сети";

2 место – Хабаровское линейное производственное управление магистральных газопроводов – филиал ООО "Газпром трансгаз Томск";

3 место – Хабаровский региональный центр связи ОАО "РЖД".

5.2.7. В номинации "За формирование здорового образа жизни в организациях непромышленной сферы":

1 место – КГОУ СПО "Хабаровский педагогический колледж";

2 место – Дальневосточный филиал ПАО "Сбербанк России";

3 место – КГБУЗ "Краевая станция переливания крови" министерства здравоохранения Хабаровского края.

5.2.8. В номинации "За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы":

1 место – Хабаровское линейное производственное управление магистральных газопроводов – филиал ООО "Газпром трансгаз Томск";

2 место – АО "ННК-Хабаровский нефтеперерабатывающий завод";

3 место – Ванинский филиал ФГУП "Росморпорт".

5.2.9. В номинации "За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы":

1 место – Амурское линейное производственное управление магистральных газопроводов ООО "Газпром трансгаз Томск";

2 место – Ванинский филиал ФГУП "Росморпорт".

5.3. Наградить дипломами и памятными подарками:

ООО "РН-Комсомольский нефтеперерабатывающий завод" за большой вклад в решение социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности;

Филиал АО "Дальневосточная распределительная сетевая компания" "Хабаровские электрические сети" за большой вклад в решение социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности;

КГБУ "Ванинский комплексный центр социального обслуживания населения" за большой вклад в трудоустройство инвалидов в организации;

КГБУЗ "Краевая станция переливания крови" министерства здравоохранения края за большой вклад в развитие социального партнерства в организации.

5.4. Номинировать для участия в конкурсе на федеральном уровне победителей краевого этапа конкурса, занявших первое место в номинации и имеющих наиболее высокие показатели:

Хабаровское линейное производственное управление магистральных газопроводов – филиал ООО "Газпром трансгаз Томск" в номинации "За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы";

ООО "РН-Комсомольский нефтеперерабатывающий завод" в номинации "За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы";

КГБУЗ "Краевая станция переливания крови" министерства здравоохранения Хабаровского края в номинации "За развитие кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы";

КГОУ СПО "Хабаровский педагогический колледж" в номинации "За формирование здорового образа жизни в организациях непромышленной сферы".

5.5. Поощрить благодарственными письмами и памятными подарками за активное участие в краевом этапе конкурса:

Магистральные электрические сети Востока – филиал ПАО "ФСК ЕЭС";

АО "Газпром газораспределение Дальний Восток";

МАУ "Центр работы с населением "Исток";

Отделенческая больница на станции Комсомольск ОАО "РЖД";

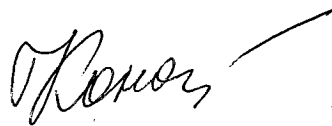
МКУК "Межпоселенческий культурно-досуговый и методический центр Хабаровского муниципального района Хабаровского края";

ЧУЗ "Клиническая больница "РЖД-медицина" г. Хабаровск".

5.6. Комитету по труду и занятости населения Правительства края подготовить торжественное награждение победителей, призеров и участников краевого этапа конкурса с вручением дипломов и благодарственных писем в декабре 2019 г.

5.7. Комитету по информационной политике и массовым коммуникациям Правительства края разместить материалы об итогах краевого этапа конкурса в средствах массовой информации.

Координатор стороны профсоюзов,
председатель Союза "Хабаровское
краевое объединение организаций
профсоюзов"



Г.А. Кононенко

Ответственный секретарь комиссии,
заместитель председателя комитета
по труду и занятости населения
Правительства края



Н.С. Мартыненко