

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

ПРОТОКОЛ
заседания трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

21 марта 2019 г.

№ 1

г. Хабаровск

Председательствующий Аверин И.В.
Присутствовали 45 чел. (список прилагается)

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об итогах реализации мероприятий Регионального плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы, утвержденных распоряжением Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2013 г. № 290-рп.

Докладчик: Мартыненко Н.С.

2. Об обеспечении ежегодной индексации заработной платы работников в разрезе отраслей в соответствии с коллективными договорами в рамках Соглашения между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2017 – 2019 годы по итогам 2018 года.

Докладчик: Кононенко Г.А.

3. О необходимости расширения перечня должностей работников с полной материальной ответственностью и внесения изменений в действующее законодательство.

Докладчик: Суворова Е.В.

4. Разное (анонс Недели охраны труда в Хабаровском крае)

Докладчик: Мартыненко Н.С.

1. СЛУШАЛИ:

Региональный план поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы (далее – Региональный план) разработан в рамках исполнения на территории края Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы (согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) и утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 30.04.2013 № 290-рп.

Региональный план предусматривал комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на введение показателей оценки эффективности работы учреждений и работников, обеспечение соответствия оплаты труда качеству оказания государственных (муниципальных) услуг. По итогам реализации Регионального плана, в целом, поставленные задачи Правительством края выполнены.

Реализация Регионального плана проводилась поэтапно:

на I этапе (2012 – 2013 гг.) сформирована нормативная правовая база, включая введение механизмов оценки эффективности труда работников, введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;

на II этапе (2014 – 2015 гг.) разработаны показатели оценки эффективности деятельности работников учреждений, обеспечена увязка оплаты труда с качеством предоставляемых услуг;

на III этапе (2016 – 2018 гг.) завершены работы по заключению "эффективного контракта", выполнены целевые показатели соотношений заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации.

В отраслях социальной сферы реализация мероприятий проводилась в соответствии с региональными отраслевыми "дорожными картами", стандартами и нормативами предоставления социальных услуг, отражающими современные требования к их качеству и результативности.

В крае в полном объеме реализуется Федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера":

- соблюдается соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8;

- трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются согласно типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329, и предусматривают увязку стимулирующих выплат с достигнутыми показателями и эффективностью работы руководителей и учреждений;

- обеспечена публичность информации о доходах и имуществе руководителей учреждений (лиц, поступающих на должности руководителей).

В крае принято 44 правовых акта, регулирующих порядок представления руководителями соответствующих учреждений и гражданами, поступающими на эти должности, сведений о доходах и имуществе, а также о порядке проверки достоверности и полноты представленных сведений.

На начало 2019 г. в крае действовало 102 правовых акта, утверждающих показатели эффективности деятельности государственных и муниципальных учреждений и их руководителей. Проводилась работа по разработке и актуализации положений по оплате труда работников государственных учреждений края

по видам экономической деятельности, а также по исключению неэффективных выплат стимулирующего характера.

В крае обеспечивается заключение эффективных контрактов с работниками учреждений края. Трудовые договоры предусматривают показатели и критерии оценки эффективности деятельности в зависимости от результатов труда и качества оказания услуг для установления выплат стимулирующего характера.

В целях обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям в учреждениях края проводился анализ потребности в квалифицированных специалистах, реализовывались мероприятия по развитию кадрового потенциала, переобучению и повышению квалификации работников учреждений. Всего за 2013 – 2018 годы повышение квалификации и переподготовку прошли 73 115 работников государственных и муниципальных учреждений края.

В соответствии с распоряжением Правительства Хабаровского края от 26.05.2017 № 339-рп в государственных и муниципальных учреждениях края с учетом мнения представительных органов работников разработаны и утверждены планы мероприятий по поэтапному внедрению профессиональных стандартов до 01.01.2020.

Отраслевыми министерствами социальной сферы края совместно с министерством финансов, министерством экономического развития края и комитетом по труду и занятости населения Правительства края принимались необходимые управленческие решения по достижению целевых показателей, установленных отраслевыми региональными планами мероприятий ("дорожными картами"). Целевые показатели повышения средней заработной платы выполнены. Обеспечено соотношение средней заработной платы педагогических работников, работников учреждений культуры, среднего и младшего медицинского персонала до 100 %, а по медицинским работникам, имеющим высшее медицинское образование – до 200 % от средней заработной платы работающих в экономике края.

В настоящее время, с учетом изменений федерального законодательства и поставленных задач по повышению реальных доходов населения, работа по совершенствованию системы оплаты труда продолжается. Распоряжением Правительства края от 25.09.2018 № 634-рп утверждены Концепция и Основные мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы.

Основные задачи Концепции:

- установление в структуре заработной платы гарантированной части (оклада) без учета районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в особых климатических условиях в размере не ниже 50 – 55 % заработной платы;

- соблюдение предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений;

- стимулирование работников к повышению результатов труда при установлении взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг;

- сохранение действующего порядка выполнения показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы (100 и 200 % к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по краю).

РЕШИЛИ:

1.1. Органам исполнительной власти края обеспечить реализацию мер по формированию оптимальной структуры заработной платы работников подведомственных учреждений с установлением гарантированной части (оклад, ставка заработной платы) на уровне не ниже 50 – 55 % заработной платы.

Срок: в течение 2019 г.

1.2. Органам исполнительной власти социальной сферы края совместно с министерством финансов края обеспечить сохранение достигнутого соотношения уровня оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности в крае.

Срок: в течение 2019 г.

1.3. Стороне профсоюзов:

1.3.1. Обеспечить профсоюзный контроль за сохранением достигнутого соотношения уровня оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности в крае.

1.3.2. Проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросу повышения оплаты труда отдельных категорий работников, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации.

Срок: в течение 2019 г.

1.4. Стороне работодателей учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2. СЛУШАЛИ:

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. При этом, в бюджетной сфере (государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения) индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Порядок проведения индексации работодателями внебюджетного сектора устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Реализуя план мероприятий по выполнению Соглашения между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2017 – 2019 годы (далее - Соглашение), сторона профсоюзов осуществляла контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства по вопросам оплаты труда и ее индексации, установ-

лением ставок и должностных окладов, соотношением их размеров между категориями работников.

В связи с реализацией Указов Президента Российской Федерации отмечается рост среднемесячной заработной платы в бюджетной сфере края. Также, по данным Хабаровскстата, увеличилась среднемесячная заработная плата работников финансовой и страховой деятельности, в строительстве, других внебюджетных сферах.

Вместе с тем, дифференциация зарплаты работников различных видов экономической деятельности остаётся значительной. Так, среднемесячная заработная плата в финансовом секторе, производстве электрической энергии, газа, добыче полезных ископаемых, производстве нефтепродуктов, деятельности железнодорожного транспорта превышает общекраевой уровень среднемесячной заработной платы в 2,3 – 3,77 раз. В то же время в таких отраслях, как сельское хозяйство, обрабатывающее производство, строительство, уровень среднемесячной заработной платы не достиг реальной средней величины зарплаты по видам экономической деятельности.

В организациях края существуют различные подходы к проведению индексации заработной платы:

1) в одинаковом размере для всех работников (например, в соответствии с федеральным отраслевым соглашением, либо на уровне индекса потребительских цен);

2) дифференцированный подход (процент индексации заработной платы низкооплачиваемым категориям работников выше, чем высокооплачиваемым работникам).

Вместе с тем, в вопросе индексации заработной платы имеется ряд проблем:

- коллективно-договорное регулирование вопросов индексации заработной платы развито слабо, в коллективных договорах не указывается порядок, размер и сроки ее проведения;

- не все локальные нормы по индексации реализуются, поскольку оговорка "при наличии финансовой возможности" позволяет работодателям не проводить индексацию в течение ряда лет.

РЕШИЛИ:

2.1. Стороне работодателей совместно со стороной профсоюзов предусматривать в коллективных договорах и локальных нормативных актах порядок индексации заработной платы работников организаций внебюджетного сектора экономики.

2.2. Стороне профсоюзов:

2.2.1. Проводить с первичными профсоюзными организациями и работодателями работу по достижению 100-процентного охвата организаций коллективно-договорным регулированием.

2.2.2. Добиваться через заключение коллективных договоров повышения оплаты труда, в том числе путем проведения индексации с учётом роста потребительских цен, а также установления в структуре заработной платы гарантированной её части в размере не ниже 50 – 55 %.

2.3. Комитету по труду и занятости населения Правительства края разработать макет коллективного договора в целях оказания методической помощи организациям края и разместить его на интерактивном портале www.sz27.ru.

Срок – II квартал 2019 г.

2.4. Сторонам социального партнерства освещать в печатных и электронных средствах массовой информации вопросы коллективно-договорного регулирования в целях распространения положительного опыта, лучших практик социального партнерства на локальном уровне.

Срок – в течение 2019 г.

3. СЛУШАЛИ:

Вопросы материальной ответственности работника регулируются главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть первая статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (далее – Перечень), установлен Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

По мнению стороны работодателей действующий на сегодняшний день Перечень:

- сужает круг лиц, с которыми могут быть заключены договоры о полной материальной ответственности, сферой деятельности;

- не содержит ряд наименований работ и должностей, при замещении которых работники фактически обслуживают материальные ценности, а также наименование работ и должностей, связанных с использованием материальных ценностей, которое предусмотрено как основание заключения договора о полной материальной ответственности статьей 244 Трудового кодекса РФ.

Сторона работодателей предлагает внести изменения в действующие правовые акты в части расширения возможности работодателей по привлечению работников к полной материальной ответственности путем:

- расширения Перечня и включения в него дополнительных работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности (предложение ООО Управляющая компания "РФП Групп");

- либо внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и исключения из абзаца второго статьи 244 положений о том, что Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (предложение АО "Газпром газораспределение Дальний Восток").

РЕШИЛИ:

3.1. Принять информацию к сведению.

3.2. Отметить особое мнение стороны работодателей о необходимости внесения изменений в действующие правовые акты в части расширения возможности работодателей по привлечению работников к полной материальной ответственности.

3.3. Комитету по труду и занятости населения Правительства края направить выписку из протокола в секретариат Российской трёхсторонней комиссии с предложением рассмотреть данный вопрос на очередном заседании.

О результате рассмотрения обращения проинформировать стороны.

Срок – до 10 апреля 2019 г.

4. СЛУШАЛИ:

Ежегодно по решению Международной организации труда 28 апреля отмечается Всемирный день охраны труда.

Инициатива Международной организации труда продиктована стремлением привлечь внимание мировой общественности к масштабам проблемы несоблюдения норм охраны труда и к тому, как формирование культуры охраны труда может способствовать улучшению условий труда работников, сокращению числа несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

В целях обмена передовым опытом и выработки совместно с экспертным сообществом действенных мер по сохранению жизни и здоровья жителей края в процессе трудовой деятельности, с 15 по 20 апреля 2019 г. в Хабаровском крае будет проводиться Неделя охраны труда.

Организаторами и участниками мероприятий являются комитет по труду и занятости населения Правительства края, объединения работодателей, профсоюзов, органы исполнительной власти края, руководители ведущих учебных заведений Хабаровского края и крупных организаций, производители средств индивидуальной защиты, представители общественных объединений и организаций, молодёжных движений.

Программа мероприятий размещена на интерактивном портале комитета по труду и занятости населения Правительства края www.sz27.ru.

РЕШИЛИ:

4.1. Принять за основу Программу проведения Недели охраны труда в Хабаровском крае.

4.2. Объединениям работодателей, профсоюзов, Государственной инспекции труда в Хабаровском крае, органам исполнительной власти края, органам местного самоуправления:

4.2.1. Принять активное участие в организации и проведении мероприятий Недели охраны труда в Хабаровском крае.

4.2.2. Распространить среди работодателей, в трудовых коллективах, в учебных заведениях информацию по вопросам охраны труда с целью увеличения количества участников.

Срок – апрель 2019 г.

4.3. Комитету по информационной политике и массовым коммуникациям Правительства края организовать освещение мероприятий Недели охраны труда в электронных и печатных средствах массовой информации (на телевидении, радио, в газетах, в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет).

Срок – апрель 2019 г.

Первый заместитель Председателя
Правительства края, координатор
комиссии



И.В. Аверин

Заместитель председателя комитета
по труду и занятости населения
Правительства края, ответственный
секретарь комиссии



Н.С. Мартыненко

