

Информационно-аналитический материал об итогах коллективно-договорной кампании 2016 года в Республике Татарстан

Коллективно-договорная кампания Федерации профсоюзов Республики Татарстан (далее – Федерация профсоюзов) в 2016 году проходила в условиях непростой социально-экономической ситуации в Российской Федерации и Республике Татарстан. Федерация профсоюзов, профсоюзные организации в ходе коллективных переговоров формировали свою позицию в соответствии с задачами, определенными постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18.05.2016 № 4-5 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2015 года и задачах на предстоящий период».

В целом механизм конструктивного диалога с Правительством Республики Татарстан и работодателями позволил решить ряд вопросов в социально-трудовой сфере, в том числе увеличить социальную защищенность граждан через систему соглашений и коллективных договоров.

Ориентированная на решение важнейших социально-экономических задач и защиту социально-трудовых прав и интересов работников коллективно-договорная кампания в 2016 году проводилась в рамках реализации Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-

экономической политики и развитии социального партнерства на 2015-2016 годы (далее – Республиканское соглашение), Стратегии социально-экономического развития до 2030 годы, а также тех актуальных направлений, которые определены Федерацией Независимых Профсоюзов России (далее – ФНПР), трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективные договоры на предприятиях и в организациях республики заключались на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.04.2006 № 141 «О развитии социального партнерства в Республике Татарстан», Республиканского соглашения, отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях практической реализации принципов социального партнерства, стабилизации и развития промышленности, сельского хозяйства и предпринимательства, социальной и правовой защиты, повышения качества жизни граждан республики.

Система социального партнерства в Республике Татарстан по итогам 2016 года включала:

Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений

работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2015-2016 годы;

28 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

139 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

45 территориальных соглашений;

11 иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений);

4953 коллективных договора.

В ходе коллективных переговоров Федерация профсоюзов формировала и выдвигала требования, основанные на стратегических задачах, установленных в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» и стандартах достойного труда, формализованных решениями коллегиальных органов ФНПР 2012 года.

Деятельность членских организаций Федерации профсоюзов осуществлялась по основным направлениям, связанным с обеспечением трудовых прав и социальных гарантий трудящихся и членов их семей, безопасными условиями труда на производстве на основе диалога с социальными партнерами, укреплением и развитием профсоюзного движения.

В целях решения указанной задачи Федерацией профсоюзов, республиканскими отраслевыми профсоюзными органами систематически проводилась экспертиза проектов отраслевых,

территориальных и территориально-отраслевых соглашений и коллективных договоров на соответствие их законодательству и соглашениям, что позволило повысить качество колдоговорного регулирования, усилить контроль за выполнением принятых обязательств, своевременным внесением изменений и дополнений в соответствии с трудовым законодательством.

Региональный уровень договорного регулирования социально-трудовых отношений

В 2016 году в рамках реализации Республиканского соглашения профсоюзами принимались меры по повышению качества жизни населения республики.

Этому способствовал ряд принятых обязательств, начиная от доведения минимальной заработной платы до уровня минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи, по ведению эффективной тарифной политики, с установлением гарантированной части оплаты труда на уровне 50-70%, принятием мер по доведению тарифа 1-го разряда отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) до уровня величины прожиточного минимума в Республике Татарстан для трудоспособного населения (далее – ПМ для трудоспособного населения), по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, предотвращения «теневых» схем оплаты труда до опережающей индексации оплаты труда.

Средняя заработная плата, начисленная работникам предприятий и организаций, включая субъекты малого предпринимательства, в январе-декабре 2016 года составила 30409,8 руб. и возросла на 5,2% по сравнению с соответствующим периодом 2015 года (в 2015 г. – 29147,1 руб.). Татарстан по итогам 2016 года занимает 2 место по уровню оплаты труда в Приволжском федеральном округе (после Пермского края).

Денежные доходы на душу населения в январе-декабре 2016 года составили 32909,3 руб. в месяц и увеличились по сравнению с аналогичным периодом 2015 года на 2,3%.

При этом доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума на душу населения увеличилась по сравнению с 2015 годом (7,2%), которая по оценке Министерства экономики Республики Татарстан в 2016 году составила 7,6% от общей численности населения республики.

Учитывая высокую значимость заработной платы, как главной составляющей качества жизни и основы роста экономики республики, Федерация профсоюзов вышла с инициативой к Правительству Республики Татарстан о необходимости формирования в республике основных направлений политики в области оплаты труда - о разработке Концепции по совершенствованию системы заработной платы во внебюджетном секторе экономики Республики Татарстан. Предлагаемая Концепция призвана способствовать обеспечению единства и согласия в решении проблем в сфере оплаты труда на всех уровнях социального партнерства, а также неукоснительного

соблюдения трудовых прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

В целях увеличения минимальных гарантий в сфере оплаты труда, повышения социальной защищенности низкооплачиваемых категорий работников, роста оплаты труда в целом, 8 августа 2016 года сторонами социального партнерства подписано очередное Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан.

Таким образом, минимальная заработная плата в Республике Татарстан превысила минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством с 1 июля 2016 на уровне 7500 руб., на 10%.

Указанная величина минимальной заработной платы для работников организаций внебюджетного сектора экономики Республики Татарстан предложена Федерацией профсоюзов в качестве приближения ее размера к уровню ПМ для трудоспособного населения.

В Татарстане принимаются меры по повышению заработной платы работников бюджетной сферы. За период январь-декабрь 2016 года заработная плата в образовании повысилась на 3,6% и доведена до 23604,1 руб.; в сфере культуры и искусства рост составил 2,0%, заработная плата достигла 22027,1 руб.; в здравоохранении и предоставлении социальных услуг заработная плата возросла на 1,9% и составила 25351,8 руб., в том числе в области здравоохранения - 1,5% и составила 25882,9 руб.

В режиме трехстороннего сотрудничества реализуются меры по оплате труда работников бюджетной сферы согласно Указам Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной социальной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы Президента РФ 2012 года), а также индексации фонда оплаты труда работников бюджетной сферы, пособий и социальных выплат, предусмотренных законодательством, с учетом уровня фактической инфляции.

По итогам 2016 года обеспечено выполнение показателей, предусмотренных в «региональной дорожной карте» по всем категориям персонала в организациях социальной сферы и науки государственной и муниципальной форм собственности.

В отчетном периоде продолжена работа по обеспечению соблюдения трудовых прав работников в части своевременной и полной оплаты их труда. По состоянию на 01.01.2017 задолженность перед работниками организаций, в которых созданы первичные профсоюзные организации, отсутствует.

Работа с предприятиями-должниками ведется в рамках Республиканской межведомственной комиссии по вопросам повышения уровня жизни населения, труда, привлечения и использования иностранных работников в Республике Татарстан, Координационного совета по оплате труда, доходам и уровню жизни

населения при Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в тесном взаимодействии с территориальными комиссиями на местах, отраслевыми министерствами, контрольно-надзорными и налоговыми органами и работодателями республики.

В целях реализации активной политики занятости и повышения уровня конкурентоспособности трудовых ресурсов продолжена работа по снижению напряженности на рынке труда.

В течение 2016 года ситуация на рынке труда оставалась относительно стабильной, благодаря проведению эффективной государственной политики в области занятости населения. Реализация мероприятий Государственной программы Республики Татарстан «Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014-2020 годы» способствовала снижению уровня безработицы в республике. По состоянию на 31.12.2016 на учете в органах службы занятости Республики Татарстан в качестве безработных зарегистрированы 14581 человек или 0,71% от численности рабочей силы (на 01.01.2016 – 0,8%).

Ключевым направлением остаются вопросы, направленные на улучшение условий и охраны труда. Решение этих вопросов строится на принципах социального партнерства.

Федерация профсоюзов в рамках реализации Республиканского соглашения обеспечивает повышение эффективности осуществляемого контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Принимает меры по повышению эффективности деятельности технической инспекции труда Федерации профсоюзов (далее – техническая инспекция труда) и увеличению числа избранных

в организациях уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда.

На 31.12.2016 контроль по охране труда осуществляли 16 технических инспекторов труда, в том числе 3 инспектора в составе аппарата Федерации профсоюзов, 13 инспекторов в отраслевых республиканских профсоюзных органах.

В 2016 году техническими инспекторами труда проведено 1368 проверок организаций, устранено 92% нарушений трудовых прав работников.

В марте 2016 года на очередном заседании Президиума Федерации профсоюзов подведены итоги работы технической инспекции труда.

В течение отчетного периода в данном направлении проведены: КВН под девизом «Скажи: «Да!» охране труда!» (в рамках Международного дня охраны труда), круглый стол на тему: «Наша цель – работай без травм и аварий» с участием руководителей и специалистов Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, Государственной инспекции труда в Республике Татарстан, I Республиканский Форум Федерации профсоюзов под девизом: «Общественный контроль – гарант безопасности труда» и т.д.

Пропаганда вопросов охраны труда, консультационная и методико-разъяснительная работа также осуществлялась в рамках Дней Федерации на выездных заседаниях в Тетюшском, Алькеевском, Аксубаевском, Пестречинском, Менделеевском, Нижнекамском, Сармановском, Новошешминском, Лениногорском, Черемшанском,

Зеленодольском, Елабужском, Бугульминском, Дрожжановском муниципальных районах.

Во время выездов в муниципалитеты проводились встречи с трудовыми коллективами и профактивами МУП «Департамент продовольствия и социального питания г.Казани», АО «Радиоприбор», АО «Особая экономическая зона промышленно-производственного типа «Алабуга», ФКП «Точмаш», Исполнительного комитета г.Казани.

В республике продолжают социальные реформы. Их результативность зависит от решения поставленных Республиканским соглашением задач: от социальной защиты граждан в условиях реформирования жилищно-коммунальной сферы и ограничения роста тарифов естественных монополий до сохранения доступности образования, медицинской помощи и развития страховых принципов защиты в сферах пенсионного обеспечения, здравоохранения, охраны труда и т.д.

В связи с постоянным ростом цен и тарифов, его негативным влиянием на уровень жизни населения в Республиканском соглашении социальными партнерами приняты обязательства по принятию согласованных мер по ограничению опережающего роста тарифов на услуги жилищно-коммунального хозяйства в сравнении с уровнем инфляции.

В обязательствах Республиканского соглашения подтвержден приоритет загородных оздоровительных лагерей, круглогодичных санаторно-курортных оздоровительных лагерей, санаторно-курортного лечения и оздоровления больных детей, а также предусмотрены меры по увеличению объемов долечивания в санаторно-курортных условиях.

В 2016 году продолжено финансирование из бюджета Республики Татарстан санаторно-курортного лечения работников бюджетной сферы и пенсионеров, что является одним из показателей результативности работы профсоюзов в системе социального партнерства: выделено 120,8 млн. руб., что позволило в том числе оздоровить 5015 человек работников бюджетной сферы.

Реализован пилотный проект по обеспечению санаторно-курортным лечением работников государственных и муниципальных учреждений социальной защиты, социального обслуживания, занятости населения, по делам молодежи и спорту. В результате плановые показатели по данной категории работников перевыполнены на 2%.

Отдельным разделом Республиканского соглашения «Социальная и правовая защита молодежи, укрепление семьи, забота о материнстве и детстве» регулируются обязательства в области занятости, сохранения здоровья и создания условий для формирования здорового образа жизни, меры по стимулированию, финансовой поддержке молодёжи, женщин.

В Федерации профсоюзов разработана и реализуется целенаправленная кадровая политика, базирующаяся на качественном формировании и подготовке кадрового резерва, повышении профессионального уровня действующих профсоюзных кадров и актива.

За 2016 год прошли обучение в различном формате 102806 человек профсоюзного актива республики, из них: в организациях отраслей образования 52424 человека, здравоохранения - 4757 человек,

химических отраслей промышленности 5006 человек, энергетики – 3704 человека, ПАО «Татнефть» - 18676 человек.

Также в Учебно-исследовательском центре профсоюзов с учетом специфики и стажа профсоюзных работников обучено 94 группы с общим количеством слушателей 2444 человека, за счет Федерации профсоюзов – 417 человек (17 групп).

Для обеспечения оценки выполнения социальными партнерами своих обязательств и эффективности социального партнерства Республиканским соглашением предусмотрены Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения Республики Татарстан.

Анализ практики работы показал, что ключевые положения Республиканского соглашения и предусмотренные в нем индикаторы активно интегрируются в отраслевые, территориальные, территориально-отраслевые соглашения и коллективные договоры.

Итоги выполнения в 2015 году Основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения Республики Татарстан, установленных Республиканским соглашением, в 2016 году рассмотрены на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и ее рабочей группы.

В отчетном периоде проведены коллективные переговоры с социальными партнерами по заключению нового Республиканского соглашения на 2017-2018 годы, подписанного социальными партнерами 16.12.2016.

В ходе коллективных переговоров по заключению Республиканского соглашения на очередной период удалось сохранить обязательства сторон в полном объеме. Достигнуто принципиальное согласие социальных партнеров по основным направлениям социально-экономической политики в нашей республике, включены положения, предусмотренные в концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, одобренной Генеральным Советом ФНПР согласно постановлению от 02.03.2016 № 4-4 «О проекте концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на очередной период». Из 68 дополнений, внесенных профсоюзной стороной, – 66 (89%) приняты, часть из них (18 или 27%) – с уточнением формулировок.

С учетом реалий времени в Соглашении определены дополнительные обязательства, в том числе по установлению в организациях внебюджетного сектора экономики (за исключением государственных унитарных предприятий Республики Татарстан) предельного соотношения среднемесячной заработной платы 10% работников с наибольшей заработной платой и 10% работников с наименьшей заработной платой не более 10 раз.

Состояние пенсионного обеспечения граждан по-прежнему является одной из наиболее острых социальных проблем в обществе.

Правительством России приняты основные федеральные законы по реализации пенсионной реформы. В связи с этим одним из основных

направлений деятельности Федерации профсоюзов в 2016 году стала информационной составляющей. Ознакомление граждан с положениями пенсионной реформы обеспечивалось на всех уровнях социального партнерства.

Федерацией профсоюзов проведен постоянно действующий профсоюзный семинар с участием специалистов Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан по теме: «Актуальные вопросы реализации нового пенсионного законодательства в Республике Татарстан».

В ноябре 2016 года профсоюзы Татарстана выразили свое несогласие с новым Порядком индексации пенсии пенсионерам, прекратившим свою трудовую деятельность (начал действовать с мая 2016 года), и направили соответствующее обращение Председателю Правительства Российской Федерации Д.А.Медведеву.

В течение 2016 года Федерация профсоюзов обеспечивала защиту пенсионных прав граждан. Правовыми инспекторами профсоюзов составлено 454 исковых заявления в судебные органы. Благодаря их квалифицированной помощи, 95% граждан, из числа обратившихся, удалось добиться назначения досрочной пенсии, включить иные периоды в страховой стаж, установить заработную плату на основании профсоюзного билета и т.д.

В республике продолжена реализация дополнительного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы. На сегодняшний день выплаты получают более 16,6 тыс. человек.

В целях повышения социальной защищенности работников бюджетной сферы в 2016 году Федерация профсоюзов вышла с

предложением к Правительству Республики Татарстан о внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан» о продлении Программы негосударственного пенсионного обеспечения до 31 декабря 2017 года включительно. Предложение профсоюзов было поддержано.

В рамках Республиканского соглашения Федерация профсоюзов обеспечивала мониторинг по своевременному перечислению страховых взносов в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан на всех уровнях социального партнерства. Системно рассматривала на заседаниях коллегиальных органов ситуацию по задолженности, сложившуюся в отраслях и на конкретных предприятиях, вносила соответствующие предложения на совещаниях, проводимых Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан с руководителями Исполнительных комитетов муниципальных образований по вопросу: «О погашении задолженности по заработной плате в Республике Татарстан и проводимой работе по снижению неформальной занятости в муниципальных образованиях Республики Татарстан», на заседаниях Координационного совета по оплате труда, доходам и уровню жизни населения при Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Осуществлялась информационно-методическая работа путем разработки информационно-аналитических и методических материа-

лов, макетов коллективного договора и территориального соглашения, брошюр, буклетов, выступлений и интервью.

Проблемы законодательного и колдоговорного регулирования социально-трудовых отношений по всем направлениям деятельности Федерации профсоюзов отражены в выступлениях представителей профсоюзов в ходе проведения Дней Федерации, на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Совета Федерации профсоюзов, Государственного Совета Республики Татарстан, Генерального Совета ФНПР, заседаниях Совета муниципальных образований, на коллегиях министерств и ведомств республики и др.

Информация о договорном регулировании трудовых отношений публиковалась на страницах ведущих федеральных и республиканских средств массовой информации («Российская Газета», «Республика Татарстан», «Аргументы и факты» и др.), на сайте Федерации профсоюзов.

В истекшем году вышли интервью с Председателем Федерации профсоюзов Т.П.Водопьяновой: в «Российской газете» - «Социальное партнерство – баланс интересов соблюден», «Опыт социального партнерства», в «Аргументах и Фактах» - «25 лет диалога», «За права трудящихся».

Активно использовался потенциал профсоюзной газеты «Новое слово». В течение 2016 года газета «Новое слово» в каждом номере публиковала материалы по теме социального партнерства: заметки, репортажи с совместных трехсторонних мероприятий (как а республиканском, так и на отраслевых уровнях), интервью, аналитичес-

кие статьи, исторические очерки. Всего в отчетном периоде опубликовано 88 материалов по теме: «Социальное партнерство».

Отраслевой уровень

договорного регулирования социально-трудовых отношений

По состоянию на 31.12.2016 в Республике Татарстан действовало 28 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне (15 соглашений – во внебюджетном секторе экономики, 13 – в бюджетном секторе экономики) 17 республиканскими отраслевыми профсоюзными органами. В их числе - одно межотраслевое соглашение, распространяющее свое действие на работников оборонного комплекса и машиностроения Республики Татарстан (объединяющих работников предприятий авиационной, оборонной, радиоэлектронной промышленности и машиностроения).

В 2016 году заключено 10 отраслевых соглашений, из них:

- во внебюджетном секторе экономики в количестве 7 соглашений, устанавливающих общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отраслей агропромышленного комплекса, информатизации и связи, строительства и промышленности строительных материалов, энергетики;

- в бюджетном секторе экономики в количестве 3 соглашений, устанавливающих общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам государственных учреждений.

Республиканскими отраслевыми профсоюзными органами проводилась системная работа по реализации Республиканского и

отраслевых соглашений в целях обеспечения роста доходов населения, повышения конкурентоспособности предприятий и организаций, содействия занятости и социальной защищенности каждого работника, увеличения социальной направленности коллективных договоров, проведения экспертизы проектов коллективных договоров на предмет их соответствия действующему законодательству и Республиканскому соглашению.

Основные усилия социальных партнеров были направлены на увеличение минимальных гарантий в оплате труда.

Практически во всех отраслевых соглашениях внебюджетного сектора экономики, за исключением агропромышленного комплекса и лесного хозяйства, определен нормативный параметр – минимальный потребительский бюджет члена типовой семьи, как целевой ориентир роста минимальной заработной платы.

В некоторых соглашениях тарифная часть заработной платы определена выше надтарифной, например, в отраслях авиационной промышленности, строительства и промышленности строительных материалов, машиностроения, агропромышленного комплекса (70%), текстильной и легкой промышленности (65-70%), химических отраслей промышленности (65%).

В отраслевых соглашениях внебюджетного сектора экономики обозначен рост минимальной тарифной ставки до уровня ПМ для трудоспособного населения и выше. Это условие отражено в соглашениях отраслей автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, химических отраслей промышленности, строительства и промышленности строительных материалов (на уровне 1,2 ПМ).

С целью повышения уровня реального содержания заработной платы в отраслевых соглашениях, заключенных во внебюджетном секторе экономики, принята норма об индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В рамках реализации отраслевых соглашений в организациях, где созданы первичные профсоюзные организации, 455 коллективных договоров содержат обязательства об индексации заработной платы, что составляет 70,6% от общего количества коллективных договоров, заключенных в организациях внебюджетного сектора экономики.

В большинстве отраслевых соглашений предусмотрены обязательства, направленные на предупреждение чрезмерной дифференциации в оплате труда.

Так, в целях снижения дифференциации в соглашениях республиканских отраслевых профсоюзных органов химических отраслей промышленности, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства предлагается определять обоснованные соотношения в оплате труда основных профессионально-квалификационных групп работников (руководителей, специалистов, рабочих). Аналогичные обязательства приняты в этих отраслях и на уровне коллективных договоров.

Обязательства по соблюдению соотношения уровня оплаты труда 10% работников с наиболее высокой и 10% с наиболее низкой заработной платой не более чем 10:1 предусмотрено в соглашении агропромышленного комплекса, 6:1 – в межотраслевом соглашении оборонного комплекса и машиностроения, не превышать 4-5 раз – в

соглашении строительства и промышленности строительных материалов.

Норма о соотношении между минимальной и максимальной заработной платой в организациях лесного хозяйства, жилищно-коммунального хозяйства предусмотрена в отраслевых соглашениях соответственно не выше 8-15-кратного уровня. Кроме того, рекомендовано устанавливать руководителям организаций и предприятий следующие критерии оценки деятельности: выплата текущей заработной платы в сроки, установленные коллективным договором (соглашением), отсутствие задолженности по оплате труда работникам и наличие конкретного механизма ее погашения.

В соглашениях, действующих в отраслях текстильной и легкой промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, химических отраслях промышленности, определены обязательства работодателей об обеспечении погашения задолженности по заработной плате при наличии задолженности по заработной плате с выплатой компенсаций.

Важный вклад в развитие социального партнерства, как современного механизма регулирования социально-трудовых отношений на колдоговорном уровне, вносят республиканские отраслевые профсоюзные органы бюджетной сферы.

В 2016 году в Татарстане продолжена работа по повышению заработной платы работникам бюджетной сферы, в том числе согласно Указам Президента РФ 2012 года. Вопросы повышения заработной платы работников бюджетной сферы находятся в центре внимания профсоюзных организаций соответствующих отраслей.

С 01.07.2016 постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2016 № 438 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений и государственных организаций Республики Татарстан» установлена надбавка к окладам работников общеотраслевых профессий и должностей в размере 1280 руб. в месяц.

Защита трудовых прав работников бюджетной сферы обеспечивалась в рамках отраслевых соглашений, заключенных республиканскими отраслевыми профсоюзными органами с соответствующими министерствами и ведомствами республики.

В соглашениях определены основные принципы оплаты труда и занятости, сохранены тенденции соблюдения норм и гарантий, предусмотренных законодательством, федеральными отраслевыми и республиканским соглашениями.

В числе значимых обязательств, направленных на повышение заработной платы работников бюджетной сферы, необходимо отметить установление тарифа 1-го разряда на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

В результате совместных действий социальных партнеров в рамках коллективно-договорного и государственного регулирования социально-трудовых отношений достигнуты определенные результаты, в частности, по:

- оказанию государственной поддержки и социальной защите молодых специалистов. Так, педагогическим работникам выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 20% от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки;

сельским врачам, приехавшим по целевому направлению Министерства здравоохранения Республики Татарстан для работы в сельской местности, установлена ежемесячная надбавка около 1,8 тыс. руб., выплачиваемая в течение первых трех лет непрерывной работы, а также единовременная денежная выплата на хозяйственное обустройство в размере 21,5 тыс. руб.; молодым специалистам системы дополнительного образования детей установлена ежемесячная выплата в размере 20% от базового оклада НСОТ;

- выплате надбавки в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности;

- сохранению размера средней заработной платы, дополнительных отпусков и выплате за вредные условия труда (за специфику) персоналу, переводимому с должности младшего медицинского персонала на должность работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих (распоряжение Кабинета Министров Республики Татарстан от 04.07.2016 № 1339-р);

- реализации грантовой поддержки для молодых педагогов - «Наш новый учитель», «Старший учитель» с ежемесячной доплатой от 5 до 10 тыс. руб.;

- предоставлению льгот по результатам педагогической аттестации (5694 человека) и по оплате жилищно-коммунальных услуг (10237 сельским педагогическим работникам в размере более 52 млн. руб.);

- улучшению жилищных условий работников образования (732 чел., из них 520 - по программе социальной ипотеки) и выделению льготных ссуд 97 работникам в размере более 66 млн. руб.

Сторонами социального партнерства Республики Татарстан проводится системная работа, ориентированная на последовательное включение в коллективно-договорной процесс мероприятий, направленных на увеличение числа эффективных рабочих мест, развитие непрерывного профессионального обучения, внутрипроизводственного обучения кадров, повышение квалификации, активное опережающее и профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению: от обязательств, не требующих больших дополнительных финансовых ресурсов, к мерам с привлечением значительных средств с целью инвестирования в развитие персонала предприятий.

Раздел по обеспечению занятости и развитию кадрового потенциала включен во все действующие отраслевые соглашения.

В них приняты конкретные обязательства, с закреплением дополнительных условий и мероприятий, по развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, создания условий для привлечения на предприятия молодежи.

Так, в соглашениях, заключенных Татарстанской республиканской организацией Всероссийского Электропрофсоюза с ОАО «Сетевая компания», АО «Генерирующая компания», АО «Татэнергосбыт», в частности, предусмотрено:

- осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку, обучение вторым профессиям и повышение квалификации персонала в акционерных обществах в соответствии со Стандартом организации системы дополнительного профессионального образования;

- создавать условия для обучения каждого руководящего работника и специалиста в институтах повышения квалификации, в первую очередь, отраслевых, не реже одного раза в пять лет;

- осуществлять обучение персонала, включая обучение высвобождаемых работников, в учебных заведениях или на производстве;

- заключать договоры с образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования, договоры на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих с последующим трудоустройством (без выплаты стипендии и оплаты за обучение);

- по решению генерального директора организации в особых случаях (один из родителей имеет трудовое увечье, полученное в организации, либо погиб в результате несчастного случая на производстве, тяжелое материальное положение семьи и др.) организация может обеспечить получение первого высшего, среднего профессионального (технического) образования студенту, направленному на обучение организацией и др.

В рамках Отраслевого соглашения между Ассоциацией профсоюзов оборонного комплекса и машиностроения, Ассоциацией предприятий и предпринимателей, Министерством промышленности и торговли Республики Татарстан решаются вопросы дефицита высококвалифицированных рабочих и привлечения молодежи на предприятия.

Руководством предприятий совместно с профсоюзными организациями уделяется значительное внимание повышению

профессиональной квалификации работающих. На большинстве предприятий разработаны и действуют социальные планы и планы непрерывного развития персонала.

На крупных предприятиях созданы центры повышения квалификации, целенаправленно используются возможности колледжей, лицеев и техникумов (Казанский авиационно-технический колледж им.П.В.Дементьева, СПТУ НПО «Казанькомпрессормаш» и др.).

Республиканские отраслевые профсоюзные органы содействуют первичным профсоюзным организациям в вопросах включения в коллективные договоры обязательств и мероприятий, направленных на сохранение и создание новых эффективных рабочих мест, предоставление дополнительных (сверхустановленных законодательством) льгот и компенсаций высвобождаемым работникам, проведение конкурсов профессионального мастерства, опережающего переобучения работников в случае их высвобождения.

Например, в отраслевые тарифные соглашения автомобильного транспорта и дорожного хозяйства включены обязательства, предусматривающие в коллективных договорах следующие мероприятия:

- выплачивать работникам, переведенным на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, ежемесячную (в течение 6 месяцев) компенсацию сверх зарплаты в размере не менее тарифной ставки работника;

- производить компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпусках в связи с вынужденной временной приостановкой

производства, в течение 4-х календарных месяцев (подряд или в сумме) в размере не менее тарифной ставки работника;

- оказывать материальную помощь сверх размера государственного пособия работникам, высвобожденным из организаций и признанным безработными, с учетом наличия нетрудоспособных иждивенцев в семье и размера среднедушевого дохода.

В межотраслевом соглашении, действующем в оборонном комплексе и машиностроении Республики Татарстан, рекомендовано в коллективных договорах предусматривать:

- материальную помощь всем высвобождаемым работникам и, в первую очередь, работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

- компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством; работникам, проработавшим на предприятии 10 и более лет, выплату выходного пособия обеспечивать в повышенном размере;

- выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста.

В ряде отраслевых соглашений зафиксировано предоставление оплачиваемого времени для трудоустройства при реорганизации или ликвидации организаций работникам, подлежащим сокращению (соглашения отраслей информатизации и связи, химических отраслей промышленности, строительства и промышленности строительных материалов и др.). Обязательства о сохранении очереди на получение

жилья, возможности пользоваться услугами социальной сферы (лечебных, детских дошкольных учреждений) (за высвобожденными в связи с сокращением численности работниками) предусмотрены в соглашениях отраслей лесного хозяйства, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и др.

Для профсоюзов республики приоритетным направлением остается адресная, системная работа в сфере охраны труда: заключаются трехсторонние соглашения, разрабатываются отраслевые, территориальные программы, направленные на профилактику и снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

На отраслевом уровне разработаны и успешно реализуются программы улучшения условий и охраны труда. Вопросы охраны труда рассматривались на рабочих группах отраслевых министерств. В период 2016 года проведено 36 заседаний таких групп.

Практически все соглашения содержат норму об обязательном проведении на предприятиях и в организациях специальной оценки условий труда.

В республике на постоянной основе ведется мониторинг специальной оценки условий труда. По результатам 2016 года оценено 76% рабочих мест (прирост по сравнению с 2015 годом составил 10%).

В отраслевых соглашениях приняты обязательства по совершенствованию управления охраной труда на предприятиях, разработке и реализации соответствующих целевых программ как на отраслевом, так и на территориальных уровнях, снижению удельного

веса рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, сокращению тяжелого физического труда.

В 2016 году состоялось 30 заседаний Пленумов и Президиумов республиканских отраслевых профсоюзных органов по вопросам условий и охраны труда работников.

Анализ соглашений показывает, что на всех уровнях социального партнерства в той или иной мере отражена позиция профсоюзов республики по вопросам расширения социальных гарантий отдельным, наиболее уязвимым категориям работников и населению, нуждающимся в дополнительной защите.

В отраслевых соглашениях, с учетом норм Республиканского соглашения, приняты конкретные обязательства в отношении труда женщин и лиц, имеющих детей, с закреплением дополнительных условий и мероприятий. Решение вопросов материнства и детства, улучшение условий труда и охраны здоровья женщин, предоставление дополнительных гарантий выделены в соглашениях в специальные разделы.

Например, стороны Республиканского отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов договорились предоставлять социально-экономическую поддержку работницам при создании семьи, рождении ребенка (на условиях, принятых в коллективном договоре), а также предусмотреть обязательства работодателей в целях создания благоприятных условий труда работающих женщин:

- ежемесячно выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, дополнительное

социальное пособие в размере не менее одного минимального размера оплаты труда до достижения ребенком возраста полутора лет;

- предоставлять женщинам в течение года один дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

На условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором, работодателям организаций текстильной и лёгкой промышленности, строительства и промышленности строительных материалов также рекомендуется:

- предусматривать меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;

- предоставлять женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на подземных работах и работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

В Отраслевом соглашении на предприятиях и в организациях химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, химико-фармацевтической отраслям промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Республики Татарстан на 2014-2016 годы установлено, что на условиях, определенных коллективным договором, женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за

ребенком, предоставляется возможность пройти, при необходимости, обучение с целью повышения квалификации или переподготовки.

В числе дополнительных льгот, рекомендуемых для включения в коллективные договоры организаций лесного хозяйства и ряда других отраслей, работающим женщинам предусмотрена возможность проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время.

В блоке наиболее значимых обязательств отраслевых соглашений, связанных с данной тематикой, можно также отметить следующее:

- предоставление матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей, которые идут в 1-4 классы, полностью или частично оплачиваемого свободного дня в День знаний - 1 сентября (соглашения в отраслях агропромышленного комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, культуры, образования и науки др.);

- предоставление работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или одного свободного дня в месяц, оплачиваемого за счет средств предприятий и организаций;

- приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников и выделение их работникам с оплатой частичной стоимости и бесплатно семьям, имеющим трех и более детей, детей-инвалидов, неполных семей (соглашения в отраслях лесного хозяйства, агропромышленного комплекса, информатизации и связи);

- осуществление выплат ко Дню матери детям до 18 лет, оставшимся без матери (в случае, если отец работает на предприятии или умершая мать работала на предприятии), многодетным работникам,

одиноким отцам и одиноким матерям (соглашение в отрасли информатизации и связи);

- предоставление компенсации (полностью или частично) стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает величины ПМ для трудоспособного населения, на содержание детей-инвалидов, детей из многодетной семьи (соглашения в отраслях лесного, жилищно-коммунального хозяйства, соглашения по предприятиям автомобильного транспорта и дорожного хозяйства);

- обеспечение приоритетного финансирования профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (соглашения по предприятиям автомобильного транспорта и дорожного хозяйства).

В целях социальной защищенности женщин и лиц с семейными обязанностями, работающих в различных отраслях экономики республики, стороны соглашений договорились об обязательном внесении соответствующего раздела во вновь заключаемые коллективные договоры.

Территориальный уровень договорного регулирования социально-трудовых отношений

В отчетном периоде Федерация профсоюзов целенаправленно добивалась дальнейшего развития социального партнерства на

территориальном уровне. Практика показала, что сочетание на территориальном уровне отраслевого и территориального принципов коллективно-договорного регулирования трудовых отношений способно реально обеспечить решение социально значимых проблем.

По состоянию на 31.12.2016 действовали 45 территориальных и 139 территориально-отраслевых соглашений.

Федерация профсоюзов системно осуществляет экспертизу проектов территориальных соглашений на соответствие их законодательству и Республиканскому соглашению, способствует своевременной уведомительной регистрации, что повышает их правовую значимость, а с учетом проведенных экспертиз - и качество.

К настоящему времени в данном направлении Федерацией профсоюзов проведена значительная работа и получены определенные результаты, благодаря конструктивной позиции и постоянному взаимодействию с главами и руководителями Исполнительных комитетов муниципальных образований республики.

Ключевую роль в территориальных соглашениях играют обязательства по оплате труда. В территориальных соглашениях заложены положения, предусмотренные в Республиканском соглашении.

Принято обязательство по включению в соглашения конкретных мер и сроков доведения минимальной заработной платы до величины минимального потребительского бюджета (далее – МПБ) на члена типовой семьи на тех предприятиях, финансово-экономическое состояние которых не позволяет установить указанный уровень.

В результате совместных действий социальных партнеров в

рамках коллективно-договорного и государственного регулирования социально-трудовых отношений достигнуты определенные результаты по повышению качества жизни населения муниципальных образований республики.

В муниципальных образованиях Татарстана за последние пять лет наблюдается тенденция сокращения численности работников крупных и средних предприятий с заработной платой ниже МПБ на члена типовой семьи.

Например, в таких муниципальных районах как: в Сабинском – на 46,8%, Лениногорском – 42,8%, Бугульминском – 41,2%, Камско-Устьинском – 40,3%, Апастовском – 38,4% и т.д.

В отраслях бюджетной сферы соглашениями предусмотрена реализация мер по определению размера базового оклада (должностного оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законом, и соблюдению сроков его индексации.

В рамках реализации территориальных, территориально-отраслевых соглашений обеспечена поддержка работников бюджетных учреждений, предусмотрены дополнительные льготы за счет местных бюджетов и внебюджетных фондов.

В Лаишевском, Алексеевском, Арском, Бавлинском, Нурлатском, Алькеевском, Спасском, Чистопольском и других муниципальных районах, городах Казань, Набережные Челны используются различные виды поощрений педагогам, чьи воспитанники заняли призовые места в смотрах, конкурсах, соревнованиях.

В Буинском муниципальном районе педагогические работники,

достигшие пенсионного возраста, получают разовое материальное вознаграждение в сумме 3000 руб., в Алексеевском муниципальном районе, городах Альметьевск, Заинск – 1000 руб.

Осуществляются единовременные выплаты из местного бюджета молодым педагогам от 5 до 30 тыс. руб.

С учетом низкого уровня заработной платы работников сельского хозяйства, особенно молодежи, и в рамках трехсторонних договоренностей, реализуется комплекс мер по преодолению дефицита кадров.

В рамках Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Республики Татарстан на 2016-2018 годы реализуется комплекс мер по преодолению дефицита кадров в сельской местности. Это - целевые стипендии, единовременные денежные пособия, ежемесячные доплаты к основной заработной плате выпускникам учебных заведений, грантовая поддержка лучших специалистов отрасли.

Благодаря принятым мерам, только за последние 3 года 414 молодых специалистов получили ощутимую материальную поддержку, в качестве серьезной мотивации для работы на селе (в 2014 г. оказана поддержка на сумму 14,8 млн. руб., 2015 г. – 19,8 млн. руб., 2016 г. – 20,8 млн. руб.). За последние два года объемы финансирования позволили улучшить жилищные условия более 2124 семей.

Профсоюзы Татарстана активно участвуют в формировании и реализации политики эффективной занятости в муниципальных образованиях. Решение этой задачи непосредственно связано с разработкой и реализацией целевых территориальных программ по

содействию занятости населения, адаптированных к задачам социально-экономического развития муниципальных образований республики.

Принятые меры оказали позитивное влияние на ситуацию с безработицей, способствовали трудоустройству и социальной поддержке безработных граждан, повышению эффективности мероприятий по их профессиональному обучению и содействию самозанятости. Приоритетно поддержаны слабозащищенные категории населения, испытывающие трудности в поиске работы.

По состоянию на 01.01.2017 уровень зарегистрированной безработицы по республике варьируется от 0,18% в Лаишевском муниципальном районе до 1,33% в Сабинском муниципальном районе.

Защитные механизмы, направленные на снижение уровня безработицы и решения проблем занятости, широко представлены в территориальных соглашениях: от повышения квалификации и опережающего обучения работников новым профессиям до предоставления дополнительных льгот и компенсаций.

Предусматриваются меры по созданию и сохранению рабочих мест, организации общественных работ, подготовке и переподготовке персонала, рациональному использованию и перераспределению высвобождаемых работников с учетом их состава и квалификации.

Немаловажны положения об осуществлении мер по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда, снижению безработицы в молодежной среде путем оказания информационных услуг, профессионального обучения, квотирования рабочих мест, гарантированного первого рабочего места.

Предусматриваются меры по профессиональному росту работающих женщин, а также профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе связанные с рождением и уходом за ребенком.

В 2016 году Федерацией профсоюзов придавалось особое значение деятельности Координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях Республики Татарстан (далее – Координационные советы).

В этих целях Федерацией профсоюзов в каждом муниципальном районе (городском округе) республики проведена последовательная и предметная работа по вопросам обеспечения развития социального партнерства на территории муниципальных образований, подготовлен необходимый пакет документов, в том числе макеты территориального соглашения.

Для руководителей Координационных советов в 2016 году дважды организованы семинары по актуальным темам регулирования социально-трудовых отношений на территориальном уровне, на которых обсуждались вопросы участия Координационных советов в развитии социального партнерства на территориальном уровне, порядка заключения территориальных соглашений и внесения в них дополнений и изменений, организации коллективных акций, вовлечения работников в профсоюзы, организации обучения профсоюзного актива и совершенствования их деятельности на территории муниципальных образований, а также участия членов Координационных советов в формировании представительных органов муниципальных образований.

В целях обеспечения более эффективной работы Координационных советов председатели и члены Координационных советов входят в состав межведомственной комиссии по вопросам повышения уровня жизни населения, труда, привлечения и использования иностранных работников; Координационных советов по охране труда; Координационных комитетов содействия занятости; Комиссий - по вопросам поддержки и развития малого и среднего предпринимательства; по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности; по обеспечению прав граждан при предоставлении жилищно-коммунальных услуг; по вопросам пенсионного обеспечения, организации отдыха, оздоровления, занятости детей и молодежи и др.

Координационные советы представлены в Советах муниципальных образований (в Бавлинском, Азнакаевском, Сабинском, Зеленодольском муниципальных районах).

В Аксубаевском, Алькеевском, Апастовском, Арском, Лаишевском, Мензелинском, Нижнекамском, Нурлатском, Тетюшском, Тукаевском муниципальных районах республики представители Координационных советов представлены в Общественных советах соответствующих муниципальных районов.

Для повышения эффективности правовой защиты трудовых прав работников Федерацией профсоюзов на уровне Координационных советов организованы юридические консультации в шести муниципальных районах и городских округах республики (городской округ «г.Набережные Челны», Бугульминский, Елабужский, Зеленодольский, Нижнекамский, Сабинский муниципальные районы).

Координационные советы обеспечивают защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссиях по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров. Принимают участие в решении вопросов занятости работников, находящихся под риском увольнения, в том числе их профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

В числе наиболее значимых направлений в рамках социального партнерства является решение задач по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятиях и в организациях муниципальных образований республики.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работников в территориальных соглашениях предусмотрено:

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- организация медицинского осмотра в соответствии с поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам;
- создание служб охраны труда (или введение должности специалиста по охране труда);
- своевременная выдача работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда и

предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

В рамках реализации территориальных соглашений в 45 муниципальных образованиях приняты и реализуются территориальные программы улучшения условий и охраны труда.

Большинство председателей Координационных советов являются членами Координационных советов по охране труда при главах муниципальных образований, которые участвуют в разработке и принятии территориальных программ улучшения условий и охраны труда.

Проблемы развития социального партнерства, роль территориальных соглашений регулярно обсуждаются в рамках «круглых столов», систематически рассматриваются на заседаниях Президиумов Федерации профсоюзов. Только за последние 3 года изучены вопросы защиты социально-трудовых прав работников с анализом проблем и их решений в г.Казани, Лаишевском, Камско-Устьинском, Елабужском, Менделеевском, Арском муниципальных районах Республики Татарстан.

Вопросы состояния и перспективы дальнейшего развития социального партнерства на территориальном уровне рассмотрены на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором социальными партнерами приняты решения:

- о принятии мер сторонами социального партнерства по дальнейшему развитию социального партнерства на территориальном уровне;

- о необходимости содействия социальными партнерами созданию объединений в форме координационных советов работодателей на территориальном уровне социального партнерства в сфере труда, первичных профсоюзных организаций;

- о повышении качества и результативности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Профсоюзы уделяют особое внимание выполнению территориальных соглашений, достижению запланированного уровня жизни населения. От их эффективной реализации во многом зависит решение приоритетных задач социально-экономического развития каждого муниципального образования и республики в целом.

В 2016 году успешно реализованы Соглашения между Кабинетом Министров Республики Татарстан и муниципальными районами (городскими округами), предусматривающие индикаторы оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления.

По итогам прошлого года лидерами рейтинга социально-экономического развития муниципальных образований Республики Татарстан стали г.Казань, Альметьевский, Нижнекамский, Тукаевский, Верхнеуслонский муниципальные районы. Наибольшего изменения в рейтинге относительно января-декабря 2015 года достигли Муслимовский, Тетюшский муниципальные районы, что обусловлено улучшением ряда показателей - снижением уровня зарегистрированной

безработицы, увеличением темпов роста введения в эксплуатацию жилья и др.

Практика реализации территориальных соглашений свидетельствует о высокой значимости социального партнерства на территориальном уровне, а также о неиспользованных резервах в вопросах регулирования социально-трудовых отношений на трехсторонней основе.

Локальный уровень договорного регулирования социально-трудовых отношений

Особая роль в сохранении социального мира на предприятиях, соблюдении трудового законодательства, принятии мер по повышению уровня жизни в современных финансово-экономических условиях принадлежит коллективным договорам.

Профсоюзами ведется планомерная работа по обеспечению заключения коллективных договоров в организациях, в том числе и малого предпринимательства.

На предприятиях и в организациях республики заключены и реализуются 4953 коллективных договора (98,4% от общего числа коллективных договоров, подлежащих заключению на предприятиях и в организациях, где созданы первичные профсоюзные организации). В организациях малого предпринимательства заключено 202 коллективных договора (31,3% от общего количества заключенных коллективных договоров во внебюджетном секторе экономики).

Профсоюзными организациями в сферах образования, здравоохранения, в отрасли машиностроения, текстильной и легкой промышленности, радиоэлектронной, оборонной, химических отраслей промышленности, автомобильного и дорожного транспорта, лесного хозяйства, агропромышленного комплекса, потребительской кооперации, энергетики обеспечено 100% заключение коллективных договоров.

По состоянию на 31.12.2016 количество заключенных и действующих коллективных договоров в бюджетной сфере составило 4309, на предприятиях и в организациях внебюджетного сектора экономики - 644.

Федерация профсоюзов и республиканские отраслевые профсоюзные органы, Координационные советы и первичные профсоюзные организации регулярно осуществляют контроль за реализацией коллективных договоров, прежде всего, по заработной плате и ее своевременной выплате.

В рамках реализации обязательств соглашений и коллективных договоров профсоюзами регулярно проводится профсоюзный мониторинг в организациях внебюджетного сектора экономики.

По итогам 2016 года проанализировано 156 предприятий. По состоянию на декабрь 2016 года результаты профсоюзного мониторинга показали следующее:

рост минимальной заработной платы - на 111 предприятиях (72,1%): АО «Научно-производственное объединение «Государственный институт прикладной оптики» – в 1,9 раза (16,8 тыс. руб.); ОАО «Заинский сахар» - в 1,7 раза (15,7 тыс. руб.); РГУП БТИ – в 1,6 раза

(9,8 тыс. руб.); ОАО «ОФ «Спартак» - на 46,7% (13,2 тыс. руб.); ОАО «Азнакаевский завод Нефтемаш» – на 46,4% (11,0 тыс. руб.); МУП «Альметьевское троллейбусное управление» – на 42,7% (10,4 тыс. руб.) и др.;

размер МЗП выше величины МПБ – на 37 предприятиях (24%): ОАО «Зеленодольский молочноперерабатывающий комбинат» (21,6 тыс. руб.); ООО «Форд Соллерс Елабуга» (19,6 тыс. руб.); Альметьевский филиал по транспорту газа ОАО «СГ-Транс» (19,2 тыс. руб.); ОАО «Кукморский валяльно-войлочный комбинат» (18,2 тыс. руб.) и др.;

доля тарифа от 50 до 70% - на 52 предприятиях (34,7%): ФКП «Казанский государственный казенный пороховой завод» - 69,3%, ООО «Водоканал» (г. Лениногорск) и ООО «Коммуна» – 69%; ПАО «Татнефть», Филиал ОАО «Связьтранснефть» ВК ПТУС, МУП «Горсвет», ОАО «Камский трест инженерно-строительных изысканий», КАПО КОМПОЗИТ, ОАО «Зеленодольский машиностроительный завод», ООО «Буревестник», МУП «КПАТП-2» – 60%; Татэнергосбыт, ООО «Информационно-коммерческий центр», ООО «СМ-2», МУП «ПАД» – 50% и др.

доля тарифа 70% и более - на 62 предприятиях (41,3%): ОАО КПП «Авиамотор», ООО «КПК ПС», ГУП «Татинвестгражданпроект», ПАО «Альметьевское Управление монтажа и наладки» – 100%; ОАО ХК «Татнефтепродукт», АО «КНПО ВТИ», ООО им.Тимирязева, СХПК «Кама», СХПК «Кызыл юл», ООО «Билдинг», АО «Лениногорский ЖБИ» – 75%; МУП «Альметьевское троллейбусное управление», АО «ТатНИИнефтемаш», ОАО «Заинский сахар», ООО

«Агрофирма «Ак Барс-Пестрецы», ООО ПКФ «ЖСК», ООО «Елабуга УкупрПласт» – 70% и др.

В результате реализации обязательств в сфере оплаты труда на 126 предприятиях (80,8%) наблюдался рост среднемесячной заработной платы: ПК «Камский» – на 67%; ООО НПП «Завод стеклопластиковых труб» – 50,3%; АО «Научно-производственное объединение «Государственный институт прикладной оптики» – 37,8%; ОАО «Алексеевскдорстрой» – 34%; ОАО «ГипроВТИ» – 33%; ООО «Менделеевсказот» – 29,4% и др.

Особое внимание профсоюзы уделяют выполнению обязательств по обеспечению стабильной занятости.

В коллективных договорах предусмотрены мероприятия, направленные на увеличение числа эффективных рабочих мест, непрерывное обучение персонала, повышение квалификации, опережающее и профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению.

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или в учебных заведениях без отрыва от производства, создаются необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Например, в ПАО «Казаньоргсинтез» в 2016 году прошли различные виды обучения 4 733 работника, что составляет 53% от среднесписочной численности работников Общества (повышение квалификации ИТР – 1541 чел., освоение второй профессии – 198 чел., обучение по охране труда – 3198 чел.).

Внутрифирменное обучение прошли 2418 работников, из них 2379 рабочих и 39 руководителей и специалистов. 2315 работников

направлены с целью прохождения обучения в специализированные образовательные учреждения. Затраты на внутрифирменное обучение работников составили 1470,4 тыс. руб.

Ключевым направлением профсоюзных организаций остаются вопросы, направленные на улучшение условий и охраны труда.

Во всех коллективных договорах включен раздел по охране труда, в котором предусмотрены меры по снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию безопасных условий труда, среди них:

- проведение диспансеризации за счет средств работодателя;
- обеспечение путевками на санаторно-курортное лечение;
- проведение специальной оценки условий труда;
- разработка мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников и др.

Неотъемлемым приложением к коллективным договорам являются «Соглашения по охране труда», в соответствии с которыми реализуются мероприятия по профилактике производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и др.

В организациях с участием представителей профсоюзов разрабатываются инструкции по охране труда, оборудуются кабинеты, уголки, стенды по охране труда, ежегодно проводятся «Дни охраны труда».

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда как работодателями, так и работниками предприятий и организаций в организациях избраны уполномоченные (доверенные) лица, количество которых на 31.12.2016 составило 13986 человек.

В рамках системы контроля по охране труда в 2016 году силами уполномоченных (доверенных) лиц проведено 169 тысяч независимых проверок, выявлено около 60 тысяч нарушений требований охраны труда, 95% из которых устранено.

Большая роль в системе осуществляемого профсоюзами контроля за соблюдением требований охраны труда отводится комитетам (комиссиям) по охране труда, созданным на 92% предприятий и организаций республики, имеющим первичные профсоюзные организации. Члены комиссий участвуют в проведении проверок по обследованию технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям безопасности, санитарно-технических устройств и в разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.

Значительное внимание при проведении проверок уделяется защите интересов работников, в том числе созданию здоровых и безопасных условий труда, предоставлению гарантий и компенсаций за вредные условия труда. Профсоюзная работа в области охраны труда дает положительные результаты. Анализ данных по травматизму показывает, что по итогам последних трех лет (2014-2016 годы) на предприятиях и в организациях республики, где созданы профсоюзные организации, количество несчастных случаев со смертельным исходом уменьшилось более чем в 2 раза, на 40% снизилось количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями.

В рамках реализации коллективных договоров на предприятиях и в организациях организовано обучение и проверка знаний по охране труда руководителей, специалистов предприятий. В 2016 году прошли

обучение по охране труда 1758 руководителей и специалистов предприятий различных сфер экономики. На базе Учебно-исследовательского центра профсоюзов по специальной программе организовано обучение 557 человек уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Профсоюзы уделяют особое внимание вопросам создания необходимых условий для повышения роли молодых людей в производственной и общественной жизни, повышения материального уровня и социального статуса молодежи, рассматривая ее как важнейший резервный ресурс развития предприятий.

На ряде предприятий действуют долгосрочные договоры с профильными ВУЗами, колледжами и училищами по обучению кадров за счет средств предприятий. Например, в акционерных обществах «Казаньоргсинтез», «Татнефть», «Танеко», «Таттелеком» «Нижнекамскнефтехим», «Татнефтепродукт», «КАПО им.Горбунова», «ПО ЕлАЗ», ПО «Завод им.Серго», в организациях энергетики республики и др.

Вопросы повышения эффективности производства, удовлетворения потребности в высококвалифицированных кадрах и привлечения молодежи на предприятия успешно решаются в рамках коллективных договоров на предприятиях оборонного комплекса и машиностроения.

В коллективных договорах предусмотрены мероприятия, направленные на обеспечение гарантий и расширение прав работающей молодежи на обучение и стабильную занятость, повышение профессиональной квалификации кадров.

В этом плане, важен опыт работы по подготовке молодых специалистов в содружестве коллективов акционерных обществ: «Казанский вертолетный завод», «Казанькомпрессормаш», «ПО «Завод им.Серго», «Радиоприбор», НПЦ «Радиоэлектроника» и др. с учебными заведениями, такими как КГТУ им. Туполева и КГТУ (КХТИ), МВТУ им.Баумана, ВУЗами г.Санкт-Петербург.

В подавляющем большинстве коллективных договоров имеются разделы по дополнительным социально-экономическим гарантиям молодёжи, в том числе и молодым специалистам.

Например, предоставление льгот и гарантий работникам, совмещающих работу с обучением (ПАО «Нижекамскнефтехим», ПАО «Казаньоргсинтез», ООО НПП «Завод стеклопластиковых труд»); сокращенная рабочая неделя, с сохранением от 50 до 100% заработка за время освобождения от работы (ПАО «КВЗ»); при условии отличной и хорошей учебы учащимся ВУЗов, ССУЗов, направленным на обучение предприятием, выплачиваются ежемесячные доплаты к стипендии (АО «КМПО») и предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка на период подготовки и сдачи экзаменов (ПАО «КАПО») и др.

Повышение роли коллективных договоров и ответственности за их исполнение значительно расширили возможности решения через коллективно-договорный процесс вопросов гендерного характера.

Макет коллективного договора, подготовленный и ежегодно актуализируемый Федерацией профсоюзов, рекомендованный для использования в работе профсоюзными организациями предприятий и организаций республики, включает значительное количество

обязательств, связанных с гендерной проблематикой. Существенно адаптирован к современным условиям раздел макета «Регулирование труда женщин».

В коллективных договорах, прежде всего, обращается внимание на условия найма и увольнения женщин, в первую очередь, - матерей; режим рабочего времени; условия и охрану труда женщин; создание возможностей для обучения, повышения квалификации и реализации права на дополнительное образование. В отдельных разделах (например, «Права и льготы женщинам», «Особенности регулирования труда женщин», «Охрана материнства и детства» и др.) приняты обязательства по предоставлению дополнительных гарантий и льгот, обеспечению законодательно установленных норм в АО «ПО ЕлАЗ», ФКП «ГосНИИХП», ООО «Аракчинский гипс», ООО «Гидропромжилстрой», ОАО «Сантехприбор» и др.

Среди дополнительных социальных гарантий, направленных на улучшение материального положения работниц и лиц с семейными обязанностями, укрепление здоровья работающих, наиболее значимы на наш взгляд, следующие:

- выплата ежемесячного пособия женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет (акционерные общества «Татнефть», «Казэнерго», «Татхимфармпрепараты», «Казаньоргсинтез», «НПО «Радиоэлектроника», «Татэлектромонтаж», «ХК «Татнефтепродукт», ФКП «ГосНИИХП», организации энергетики и др.);

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам, работающим во вредных и тяжелых условиях

труда, снижение им норм выработки, перевод на новые рабочие места (акционерные общества: «ПО ЕлАЗ», «КамАЗ», «Электроприбор», «Промжелдортранс», «Завод ЖБК», «Казанские электрические сети», «Бугульминские электрические сети» и др.);

- предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, свободного времени, оплачиваемого полностью или частично за счет средств организации (предприятия «КамАЗ», «Татнефть», «Татметалл», «НЧ НП КБК», «Казэнерго», «Центромонтажавтоматика», «КЗССМ»; с оплатой в размере 100% в организациях нефтехимии - «Татхимфарм-препараты», «Нефтехимпроект», «ВНИИУС», «НИИнефтепромхим», ООО «Менделеевсказот» и др.);

- предоставление сокращенного рабочего времени женщинам, имеющим детей (акционерные общества - «Водоканал», «НПО «Радиоэлектроника», «Казанский хлебозавод № 3» и др.);

- предоставление молодым мамам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительных дней к отпуску: при наличии двух детей – 2 дня, трех и более детей - 3 дня (АО «Казанский хлебозавод №3);

- АО ПО «POZIS» обеспечивает все молодые семьи местами в детских дошкольных учреждениях. Родителям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей и одиноким матерям выплачивают компенсацию родительской платы за содержание детей в детские дошкольные учреждения: 80% на первого ребенка, 50% на второго, 30% на третьего.

Профсоюзными организациями организована работа по подготовке кадрового резерва, повышению профессионального уровня действующих профсоюзных кадров и актива.

Обучение проводится в Школах профсоюзного актива (далее – ШПА), созданных на базе первичных профсоюзных организаций. На 01.01.2017 в республике действовали 295 ШПА, в которых обучено 36208 человек.

Например, за прошедший год прошли обучение в 65 ШПА и 376 семинарах 13600 профактивистов и руководителей образовательных организаций. Лучшими «Школами профактива – 2016» стали ШПА территориальных профсоюзных организаций Лениногорского муниципального района и г.Набережные Челны. Их опыт работы обобщен и представлен на республиканский конкурс ШПА, организованный Федерацией профсоюзов, где они заняли I и II место.

В рамках колдоговорного регулирования последовательно поддерживается развитие негосударственного пенсионного обеспечения граждан. Количество его участников составило 101,7 тыс. человек. В республике 30,1 тыс. пенсионеров получают дополнительные пенсии, средний размер которых составляет 1059,6 руб.

Дополнительным стимулом для поступательного развития колдоговорного процесса являются многочисленные конкурсы, напрямую или косвенно пропагандирующие и влияющие на развитие социального партнерства в Республике Татарстан.

Наиболее социально значимые из них - Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности», Республиканский общественный конкурс «Руководитель года».

Профсоюзы Татарстана принимают активное участие в подготовке и проведении Всероссийского конкурса «Российская

организация высокой социальной эффективности» (далее – Конкурс), в том числе в работе по привлечению организаций к участию в Конкурсе, оказанию им методической помощи при формировании пакета необходимых документов.

Представители профсоюзов республики входят в состав специально созданной при Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан Экспертной рабочей группы, задачей которой является рассмотрение и оценка заявок участников Конкурса.

В соответствии с Протоколом заседания организационного комитета по проведению Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» от 09.12.2016 определены победители и призеры федерального этапа Конкурса в 2016 году, в числе которых и организации, где созданы первичные профсоюзные организации.

Среди них, ОАО «Генерирующая компания» (2 место) в номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»; ЗАО «Казанский Гипрониавиапром» (3 место) в номинации «За развитие социального партнерства в организациях непромышленной сферы».

В целях расширения сферы влияния социального партнерства уделялось особое внимание его информационной составляющей.

Профсоюзные органы обеспечивают информационное сопровождение вопросов социального партнерства как на официальных сайтах организаций, республиканских отраслевых профсоюзных органов, Федерации профсоюзов, так и путем издания

информационных бюллетеней, размещения материалов в газетах организаций, показ сюжетов на телевидении.

Например, на страницах заводской газеты ФКП «КГКПЗ» «Пороховик» регулярно размещается информация о проведённых заседаниях комиссии по социально-трудовым отношениям и выполнению коллективного договора.

В газетах акционерных обществ - «Нижекамскнефтехим» («Нефтехимик»), «Казаньоргсинтез («Синтез»), «Химический завод имени Л.Я.Карпова («Заводская трибуна») размещается информация о деятельности профсоюзных организаций в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

На телеканале ТНВ в рамках программы «Профсоюз – Союз сильных» вышли сюжеты о социальном партнерстве на таких предприятиях как: «Буинские электрические сети», Школа-интернат «Надежда», Алексеевская ЦРБ, «Альметьевские электрические сети», РТПЦ, театр кукол «Экият».

Итоги развития социального партнерства за минувший год показали, что вопросы регулирования социально-трудовых и тесно связанных с ними экономических отношений сохраняют свою остроту. Актуальными на сегодняшний день остаются проблемы повышения качества жизни и обеспечения безопасного труда, достижения эффективной занятости и достойной заработной платы, снижения социального неравенства и увеличения размеров пенсий, которые требуют дальнейшей защиты трудовых прав работников.

Практика договорных отношений показала, что в рамках трехстороннего сотрудничества многое достигнуто. В целом, можно

говорить о позитивном векторе движения, но остаются вопросы, требующие решения:

1. Более 266 тыс. работников крупных, средних и малых предприятий, по данным выборочного обследования в апреле 2016 года, имеют начисленную заработную плату ниже минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи (МПБ на члена типовой семьи по Республике Татарстан за I квартал 2016 года составил 13850 руб.).

2. Заработная плата работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства, текстильного и швейного производства крайне низка (соответственно 17,7 тыс. руб. и 16,9 тыс. руб.), что составляет лишь 58,2% и 55,6% к средней заработной плате по Республике Татарстан (за январь-декабрь 2016 г.).

3. В 40 (88,8%) муниципальных образованиях средняя заработная плата отстает от средней по республике, в том числе на 39,5% – в Камско-Устьинском, Дрожжановском, на 39% – Кайбицком, на 38,3% – Алькеевском и Мензелинском районах и др. (январь – декабрь 2016 г.).

4. Мониторинг реализации коллективных договоров в сфере оплаты труда на предприятиях внебюджетного сектора экономики, проведенный по 156 предприятиям, показал серьезные проблемы в колдоговорном регулировании:

- на 66,2% предприятий размер тарифа I разряда установлен на уровне менее величины ПМ трудоспособного населения;

- на 75,3% предприятий МЗП не достигла размера МПБ.

5. Лишь в 455 коллективных договорах (70,6% от общего количества коллективных договоров, заключенных в организациях

внебюджетного сектора экономики), предусмотрена индексация заработной платы.

6. Рост реальной заработной платы прекратился в ноябре 2014 года. За 2016 год реальная заработная плата сократилась по сравнению с 2015 годом на 0,3%.

7. Численность населения с доходами ниже прожиточного минимума на душу населения превышает 270 тыс. человек.

8. Сохраняется просроченная задолженность по оплате труда и на 01.01.2017 она составила 12,6 млн. руб.

9. Низок уровень пенсий, стипендий, социальных пособий.

10. Покупательная способность заработной платы в 2016 году снизилась до уровня 2011 года.

11. Наличие неформальной занятости и скрытой безработицы. Численность работающих на неформальном рынке труда республики составляет 359 тыс. человек (по данным Росстата за III кв. 2016 г.), численность работающих в режиме неполной занятости превышает 100 тыс. человек, из них 2933 человек – по инициативе работодателя;

12. Профессионально-квалификационное и территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы приводит к тому, что ряд предприятий и организаций республики продолжает испытывать дефицит рабочей силы, особенно в высококвалифицированных кадрах по отдельным профессиям и работниках неквалифицированного труда. Это предопределяет необходимость планирования мероприятий по реализации государственной политики в области регулирования рынка труда, включая мероприятия по повышению территориальной мобильности

трудовых ресурсов и привлечению иностранных работников. Как показывает практика, основными причинами низкой трудовой мобильности граждан являются:

- недостаточная информированность о возможностях трудоустройства и обустройства с членами семьи в других муниципальных образованиях Республики Татарстан и субъектах Российской Федерации;

- отсутствие необходимой инфраструктуры для приема специалистов (жилье, детские сады, медицинские учреждения);

- неразвитость механизмов организованного набора специалистов для работы при планировании и реализации крупных инвестиционных проектов.

13. Трудоустройство молодежи остается одной из острейших проблем. Доля молодежи в возрасте от 18 до 29 лет в составе безработных граждан на 01.01.2017 составила – 17,2% или 2514 человек от общего числа зарегистрированных в качестве безработных (14581 человек), при этом количество молодых людей, обратившихся в центры занятости населения в течение года, в семь раз больше. Из них трудоустраивается менее половины (49%).

14. Согласно данным Татарстанстата 50,8% работников трудятся во вредных условиях труда.

15. По оперативным данным Государственной инспекции труда в Республике Татарстан за 2016 год произошло 156 тяжелых случаев, 45 человек – погибли.

16. В 2016 году получили производственные травмы 156 человек, профессиональные заболевания - 174.

Низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда, нерешенные социальные вопросы ведут к неустойчивости рынка труда, сохраняют теневую занятость, создают нарастающий дефицит квалифицированных кадров, в том числе среди молодежи, снижают качество и конкурентоспособность рабочей силы.

В плане дальнейшего повышения результативности колдоговорного регулирования в Республике Татарстан Федерация профсоюзов считает приоритетной задачей на предстоящий период обеспечение поэтапного выполнения Программы ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» - документа, определяющего в современных условиях роль и задачи профсоюзов по продвижению принципов достойного труда и повышению качества жизни населения, а также:

- расширение сферы влияния социального партнерства в Республике Татарстан на основе развития профсоюзного движения;
- продолжение работы по ежегодному заключению Соглашения о минимальной заработной платы в Республике Татарстан, направленного на рост оплаты труда во всех секторах экономики, дальнейшее снижение уровня бедности и сокращение бюджетных расходов;
- заключение отраслевых, территориальных и территориально-отраслевых соглашений, соответственно, во всех отраслях, муниципальных районах и городских округах республики;
- заключение коллективных договоров в каждой профсоюзной организации;

- проведение отраслевыми республиканскими профсоюзными органами экспертизы проектов коллективных договоров на предмет соответствия их действующему законодательству, Республиканскому, отраслевым, территориальным и территориально-отраслевым соглашениям;

- актуализация переговорного процесса на основе социального аудита;

- содействие созданию объединений работодателей на отраслевом и территориальном уровнях.