Решение

Московской трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений от 25 февраля 2016 года

О заключении коллективных договоров и отраслевых соглашений в городе Москве и порядке их регистрации

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве», Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (далее — Московское трехстороннее соглашение) и иными нормативными актами в Москве разрабатываются и заключаются коллективные договоры и соглашения.

В 2015 году было заключено 878 коллективных договоров, в 839 были внесены изменения и дополнения к действующим коллективным договорам. Из них: в организациях образования - 30%, общественного обслуживания - 23,1%, здравоохранения - 11,2%, жилищно-коммунального хозяйства - 7,5 %; промышленности - 4,9 %, строительных организациях - 4,7 %; науки - 4,2 %, транспорта и связи - 4,1 %, культуры и искусства - 3,2 %, торговли и общественного питания - 2,6 %; прочих организациях - 4,5 %. Все они прошли уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы.

С целью оказания практического и методического содействия заключению отраслевых соглашений и коллективных договоров сторонами социального партнерства проводятся обучающие семинары и тематические мероприятия по ведению коллективных переговоров, разработке проектов и заключению коллективных договоров и соглашений, развитию социального партнерства в различных отраслях экономики города Москвы. Только в течение 2013-2015 годов в них приняло участие более 74 тыс. человек.

Сторонами социального партнерства осуществляется правовая экспертиза проектов коллективных договоров и соглашений, оказываются консультации по содержанию и процедуре их заключения и реализации.

Анализ коллективных договоров и соглашений показывает, что текст многих документов содержит нормы, улучшающие условия труда работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства. Однако, в ряде коллективных договоров содержатся ссылки на законы и иные нормативные правовые акты, утратившие силу, и не учитываются изменения, вносимые в трудовое законодательство.

Сохраняется тенденция снижения числа действующих и зарегистрированных коллективных договоров и соглашений. В период с 2010-2015 гг. число действующих отраслевых городских соглашений сократилось с 10 до 6. Так в городе Москве не заключены отраслевые соглашения в сфере жилищно-коммунального хозяйства, промышленности.

В связи с этим сторонам социального партнерства города необходимо разработать и реализовать ряд мероприятий, направленных на развитие системы социального партнерства всех уровней.

Московская трехсторонняя комиссия решила:

- 1. Сторонам социального партнерства:
- 1.1. Рекомендовать заключать коллективные договоры и отраслевые соглашения во всех сферах экономической деятельности города Москвы.
- 1.2. Одобрить рекомендации Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее МТК) для включения в коллективные договоры и соглашения отдельных пунктов (приложение).
- 1.3. Разработать до 01 мая 2016 года регламент работы и типовое положение об отраслевых комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений и рассмотреть на очередном заседании МТК.
- 1.4. Рекомендовать отраслевым органам исполнительной власти города Москвы, соответствующим отраслевым профсоюзным объединениям города Москвы и соответствующим отраслевым объединениям работодателей, не имеющим отраслевые соглашения, провести переговоры и заключить отраслевые соглашения в 2016 году.
- 1.5. Рекомендовать отраслевым комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений разработать рекомендации об источниках финансирования и порядке осуществления мер социальной поддержки работников в организациях бюджетной сферы.
 - 2. Рекомендовать Правительству Москвы:
- 2.1. Создать в **2016 году** электронный реестр действующих коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию.
- 2.2. Внести с 1 июля 2016 года изменение в Порядок уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве, утвержденный решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 17 ноября 2015 года, дополнив раздел «Необходимые документы» пунктом 4 следующего содержания:
- «4. Копии документов, указанных в пунктах 1-3 настоящего Раздела, на электронном носителе».
- 2.3. Информировать социальных партнеров об организациях города Москвы, в коллективных договорах которых были выявлены нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уведомительной регистрации.

- 3. Рекомендовать **Московской Федерации профсоюзов и Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей** (работодателей):
- 3.1. Обеспечить направление на уведомительную регистрацию действующих и вновь заключаемых коллективных договоров и соглашений, заключаемых в рамках социального партнерства всех уровней в установленные сроки.
- 3.2. Своевременно вносить изменения и дополнения в действующие коллективные договоры и отраслевые соглашения в соответствии с вступившими в силу нормативными правовыми актами.
- 4. Рекомендовать отраслевым комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений активизировать свою работу и направить до 01 мая 2016 года в Секретариат МТК информацию о работе комиссий в 2015 году и планах работы на 2016 год.
- 5. Рекомендовать Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) провести опрос руководителей организаций города Москвы с целью максимального учета их мнения при подготовке предложений по стимулированию участия работодателей в переговорах по заключению коллективных договоров и отраслевых соглашений.
- 6. Рекомендовать **Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей)** ускорить работу по формированию отраслевых объединений работодателей по видам экономической деятельности.



Председатель Московской Федерации профсоюзов



Председатель
Московской
Конфедерации
промышленников
и предпринимателей
(работодателей)



Приложение к решению Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 февраля 2016 года

Московская трехсторонняя комиссия по регулированию социальнотрудовых отношений рекомендует включать в коллективные договоры и Соглашения следующие пункты:

- 1. Определять порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Устанавливать в организации минимальный размер заработной платы не ниже среднегодовой величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
- 2. Определять размер и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, согласно установленному перечню работ, профессий и должностей.
- 3. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Представлять профсоюзам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.
- 4. Осуществлять контроль за реализацией целевых показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников в организациях бюджетной сферы (в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики»).
- 5. Обеспечить установление фиксированной части заработка (тарифной ставки, базового оклада) работника на уровне не ниже 2/3 от общего его размера.
- 6. В целях закрепления рабочих кадров на производстве направить усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.
 - 7. Предоставлять за счет средств организации:
- возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи;
- профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.
- 8. В случае реорганизации организации не допускать высвобождение работников, имеющих трех и более детей, работников, имеющих ребенка-инвалида, работников, являющихся родителями-одиночками.
- 9. Проводить мероприятия по переподготовке высвобождаемых работников за счет средств организаций конкурентоспособным на рынке труда профессиям.
- 10. Предусмотреть обязательства, направленные на конкретную поддержку работающих инвалидов, а также работников, имеющих в составе семей лиц с ограничениями жизнедеятельности.

- 11. При заключении договоров об организации учебной и производственной практики с образовательными организациями профессионального образования предусматривать оплату труда обучающихся, студентов в период практики в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
- 12. Согласовывать с первичными профсоюзными организациями вопрос привлечения иностранных работников в организацию.
- 13. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе отдается: женщинам в возрасте 52-54 года, мужчинам -57-59 лет.
- 14. Предусматривать проведение конкурсов профессионального мастерства.
- 15. Предусмотреть выделение финансовых средств (из прибыли санаторно-курортного оздоровления организации) на оплату лечения и работников и членов их семей, проведение диспансеризаций профилактики и выявления заболеваний (в том числе профессиональных) на ранних стадиях, на оказание материальной поддержки работникам, имеющим детей (при рождении ребенка, приобретении санаторно-курортных путевок «Мать и дитя», на оплату лечения детей, выплату пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте от 1,5 лет до 3 лет и иные меры по поддержке работников).
- 16. Предусмотреть отчисление средств на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.
- 17. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4-х месяцев из-за отсутствия соответствующей работы у работодателя производить оплату в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением.
- 18. Создавать условия для обеспечения жилыми помещениями работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, за счет средств работодателя, в том числе с возможным долевым участием работников.
- 19. Рекомендовать устанавливать за счет собственных средств дополнительные меры социальной поддержки при выходе на пенсию работникам, имеющим трудовые заслуги и длительный стаж работы в организации. Предоставлять вышедшим на пенсию работникам возможности пользоваться социальными услугами и социальными объектами организации.
- 20. Предусматривать в коллективных договорах создание комиссий по пенсионному и социальному страхованию в организациях.
- 21. Предусмотреть мероприятия по аккумулированию финансовых средств на содержание объектов социальной сферы, не допускать их нецелевого использования.
- 22. Предусмотреть на период нахождения работника в отпуске по беременности, родам и уходу за ребенком выплату работодателем добровольных

страховых взносов в накопительную часть пенсии в рамках добровольного пенсионного страхования.

- 23. Возмещать (или частично возмещать) работнику оплату за содержание детей в дошкольных учреждениях.
- 24. Организовывать культурно-массовые корпоративные мероприятия семейной направленности.
- 25. Организовывать спортивные праздники и соревнования в массовых видах спорта с участием семей работников.
- 26. Предусмотреть за счет средств работодателя, дополнительные льготы и гарантии уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов, в том числе не менее 4-х часов в неделю для осуществления общественного контроля с сохранением места работы (должности), среднего заработка, и ежегодного дополнительного оплаченного отпуска на срок не менее 3-х календарных дней.
- 27. Осуществлять дополнительное добровольное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работающих во вредных и (или) опасных условиях труда или подверженных повышенному риску возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.
- 28. Создавать молодежные советы в организации, содействовать их работе с оказанием организационной и финансовой поддержки.
- 29. Проводить мероприятия по социальной поддержке молодых специалистов.
- 30. Предусматривать меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускникам образовательных организаций начального профессионального и среднего профессионального образования при поступлении их на работу в организацию.
- 31. Предусмотреть включение положений о передаче коллективного трудового спора в случае его возникновения на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнении его решений.
- 32. Предоставлять право председателю первичной профсоюзной организации или его заместителю, принимать участие в оперативных совещаниях и заседаниях правления организации с правом совещательного голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором.
- 33. Предусмотреть дополнительные гарантии работникам, избранным в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя.
- 34. Предусмотреть процедуру согласования с вышестоящим выборным профсоюзным органом расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, избранным в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденного от основной работы.