

ПРОТОКОЛ №1
заседания Постоянной комиссии Генерального Совета Федерации
Независимых Профсоюзов России по защите экономических прав
трудящихся

29 октября 2019 г.

г. Москва

Председатель: Кузьмина Н.Н. – заместитель Председателя ФНПР.

Члены Комиссии: Басков М.Г., Гыбин И.В., Коршунов А.В., Косаковская Е.И., Мазур А.К., Мельгунов А.Н., Озова Н.А., Пилипенко В.И., Проняев Е.Л., Пшеничникова А.Ю., Скворцов В.Н., Соколов О.В., Хусаинов М.Г., Чечина Т.И., Чирков Я.А., Шерстобит С.В.

Ответственный секретарь Комиссии: Бакулина С.Н. – эксперт Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР.

Приглашённые: Абуков Г.Р. – председатель Профсоюза адвокатов России, Абуков З.Г. – юрист правового отдела аппарата Профсоюза адвокатов России, Балалаев И.В. – специалист Департамента регулирования социально-трудовых отношений Аппарата Общественной организации «Всероссийский электропрофсоюз», Меркулов Н.Г. – председатель Федерации профсоюзов Орловской области, Пьяных Е.А. – консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР, Шадричев А.В. – председатель Федерации организаций профсоюзов Костромской области.

Повестка заседания

1. О предложениях по избранию заместителя председателя и назначению ответственного секретаря Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся

Сообщение Кузьминой Нины Николаевны – заместителя Председателя ФНПР.

2. О проекте постановления Генерального Совета ФНПР «О Программе нормотворческой деятельности ФНПР»

Сообщение Кузьминой Нины Николаевны – заместителя Председателя ФНПР.

3. О проекте постановления Генерального Совета ФНПР «О задачах профсоюзов России по выполнению решений X съезда ФНПР»

Сообщение Соколова Олега Владимировича – Секретаря ФНПР – руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР.

4. О проекте плана работы Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся на 2020-2024 годы

Сообщение Кузьминой Нины Николаевны – заместителя Председателя ФНПР.

Принятые решения**1. О предложениях по избранию заместителя председателя и назначению ответственного секретаря Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся**

(Кузьмина Н.Н.)

1.1. Принять к сведению сообщение заместителя Председателя ФНПР Н.Н. Кузьминой о предложениях по избранию заместителя председателя и назначению ответственного секретаря Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся.

1.2. Назначить заместителем председателя Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся председателя Союза «Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области» Чиркова Я.А.

1.3 Назначить ответственным секретарем Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся эксперта Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР Бакулину С.Н.

2. О проекте постановления Генерального Совета ФНПР «О Программе нормотворческой деятельности ФНПР»

(Кузьмина Н.Н., Балалаев И.В., Косаковская Е.И., Хусаинов М.Г., Проняев Е.Л., Соколов О.В., Скворцов В.Н.)

2.1. Принять к сведению сообщение заместителя Председателя ФНПР Н.Н. Кузьминой о проекте постановления Генерального Совета ФНПР «О Программе нормотворческой деятельности ФНПР».

2.2. Принять за основу проект постановления Генерального Совета ФНПР «О Программе нормотворческой деятельности ФНПР».

2.3 Членам Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся направить замечания и предложения к проекту постановления Генерального Совета ФНПР «О Программе нормотворческой деятельности ФНПР» в редакционную комиссию Генерального совета ФНПР *(замечания и предложения прилагаются)*.

3. О проекте постановления Генерального Совета ФНПР «О задачах профсоюзов России по выполнению решений X съезда ФНПР»

(Соколов О.В., Кузьмина Н.Н., Хусаинов М.Г., Чечина Т.И.)

3.1. Принять к сведению сообщение секретаря ФНПР – руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР О.В.Соколова о проекте постановления Генерального Совета ФНПР «О задачах профсоюзов России по выполнению решений X съезда ФНПР».

3.2. Принять за основу проект постановления Генерального Совета ФНПР «О задачах профсоюзов России по выполнению решений X съезда ФНПР».

3.3 Членам Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся направить, при наличии, замечания и предложения к проекту постановления Генерального Совета ФНПР «О задачах профсоюзов России по выполнению решений X съезда ФНПР» в редакционную комиссию Генерального совета ФНПР.

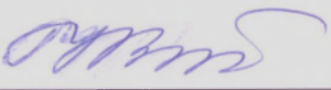
4. О проекте плана работы Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся на 2020-2024 годы

*(Кузьмина Н.Н., Косаковская Е.И., Басков М.Г., Гыбин И.В., Проняев Е.Л.,
Озова Н.А., Соколов О.В.)*

4.1. Принять к сведению сообщение заместителя Председателя ФНПР Н.Н. Кузьминой о проекте плана работы Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся на 2020-2024 годы.

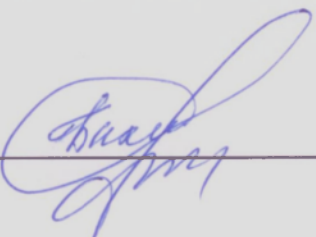
4.2. Утвердить план работы Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по защите экономических прав трудящихся на 2020-2024 годы.

Председатель Комиссии



Кузьмина Н.Н.

Ответственный секретарь Комиссии



Бакулина С.Н.



Проект
Вносится Исполкомом ФНПР

Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Москва

№ _____

О Программе нормотворческой
деятельности ФНПР

Главная функция профессиональных союзов - представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов. Реализация данной функции должна быть сопряжена с участием профсоюзных организаций в формировании повестки нормотворческой работы уполномоченных государственных органов, а также собственной нормотворческой работы на всех уровнях социального партнерства.

Необходимость правовых перемен диктуется временем, выявленными противоречиями правоприменительной практики, а также проявлениями недобросовестности со стороны социальных «партнеров».

Конституционный Суд РФ неоднократно указывал на то, что формирование правового статуса лица, работающего по трудовому договору, основывается на признании того, что труд такого лица организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении¹.

Тем не менее при декларации намерения проводить в стране политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости, ответственности и социального партнерства², делается всё, чтобы сместить баланс интересов в сторону «самой слабой» стороны трудовых правоотношений – работодателей.

¹ Постановления КС РФ от 15.03.2005 г. № 3-П, от 25.05.2010 г. № 11-П и от 19.12.2018 г. № 45-П ;

² Преамбула Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020

² Преамбула Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы.

В основных направлениях деятельности Правительства РФ до 2024 года³ закреплены: ориентация контрольно-надзорной деятельности на снижение издержек подконтрольных субъектов, а также связанное с этим комплексное обновление обязательных требований.

В качестве «подарка для самого слабого» были провозглашены:

1) запуск «регуляторной гильотины»: упразднение с 1 февраля 2020 года подзаконных правовых актов СССР и РСФСР, среди которых значительное количество актов, содержащих нормативные предписания, не имеющие аналога в современном российском законодательстве и непосредственно определяющие объем трудовых и социальных прав граждан;

2) существенное реформирование федеральной инспекции труда:

- сокращение численности государственных инспекторов труда (в 2 раза к концу 2025 года)⁴;

- планомерный отказ от проведения проверочных мероприятий и переориентация работы инспекции на «профилактические» мероприятия, направленные на снижение риска причинения вреда работодателям: самообследование, профилактическое сопровождение, стимулирование добросовестности.⁵

Ослабление государственной защиты трудовых прав приведет к необеспечению трудящихся безопасными условиями труда, а также справедливой оплатой труда. Планомерная государственная политика по сокращению функций и численности федеральной инспекции труда обуславливает необходимость укрепления статуса профсоюзных правовых и технических инспекций труда. В этой связи назрела необходимость законодательного закрепления полномочий правовых и технических инспекторов труда профсоюзов составлять протоколы об административных правонарушениях и выдавать обязательные для исполнения предписания.

Необходимо добиваться снятия неоправданных законодательных ограничений на реализацию профсоюзными организациями права на забастовку. Право на забастовку, как способ разрешения коллективных трудовых споров, предусмотрено Конституцией РФ и естественным образом вытекает из предусмотренного Конвенцией МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права на организацию» (1948 года) права на организацию. Установленные законом условия, выполнение которых необходимо для проведения законной забастовки, должны быть разумными и не должны содержать значительных ограничений возможности профсоюзных

³ Утверждены Правительством РФ 29.09.2018;

⁴ Проект «Совершенствование функции государственного надзора в Федеральной службе по труду и занятости в рамках реализации приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности» (На конец 2018 года фактическая численность инспекторского состава в Российской Федерации составила 1835 человек. Данная численность включает в себя как инспекторов по охране труда, так и правовых инспекторов, соответственно каждая категория государственных инспекторов труда еще меньше);

⁵ Подготовленный Минтрудом России Проект структур нормативного правового регулирования по всем видам государственного контроля (надзора), предусмотренным для Роструда перечнем видов федерального государственного контроля (надзора) в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2019 года №ДМ-П36-5631.

организаций осуществлять те или иные действия. В частности, требует совершенствования и приведения в соответствие с правовой позицией Конституционного Суда РФ⁶ положение статьи 413 Трудового кодекса РФ.

Согласно части 1 статьи 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в случаях нарушения трудового законодательства профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, разрешающие трудовые споры. Правоприменительная практика исходит из того, что при реализации данного права посредством обращения в суд необходима конкретизация (персонификация) лиц, в защиту которых обращается профсоюзная организация. Это приводит к тому, что профсоюзы в случаях, когда предпринимают попытки защитить права работников от неправомерных действий работодателя (при отсутствии конкретных заявлений с их стороны или указания фамилий тех, чьи права нарушены), не могут выполнить свою главную функцию по защите социально-трудовых прав.

Неправомерное поведение работодателя (представителя работодателя), совершенное в отношении одного работника, может стать началом практики неправомерного поведения по отношению к другим работникам. Возможность профсоюзной организации обжаловать подобное поведение, не привлекая внимание к личности пострадавшего (исключить раскрытие данных о членстве работника в профсоюзе, обеспечив реализацию пункта 5 статьи 86 Трудового кодекса РФ) должна быть недвусмысленно определена в законе.

В этой связи первостепенно наделение профсоюзов и объединений профсоюзов процессуальным правом по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться в суды с заявлениями в защиту их прав и интересов, в том числе об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части.

История учит тому, что слишком резко отбрасывать прежнее правовое регулирование без серьезных на то причин нельзя. Игнорирование принципов построения и функционирования правовой системы, внутрисистемных связей и зависимостей приводит к внутренне противоречивому и структурно неупорядоченному законодательству. Пренебрежительное отношение к правовым нормам, сопряженное с неумелыми действиями правоприменителей, рождает не мало проблем.

Так внесение изменений в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ на практике сломало практическое назначение минимального размера оплаты труда (МРОТ) и спровоцировало полную свободу усмотрения работодателей в решении вопроса о принципах построения справедливой системы оплаты труда. Из «минимума» МРОТ превратился в разрешенный «максимум». Без угрозы быть привлеченными к ответственности за нарушение трудового законодательства многие

⁶ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 17 мая 1995 г. № 5-П

работодатели стали включать в сумму, не превышающую МРОТ, компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Была сломана система контроля и санкций, обеспечивающая выплату минимального месячного вознаграждения за труд не ниже величины МРОТ, правоприменительная практика пошла по другому руслу.

Здесь необходимо отметить, что этой проблеме были посвящены заседания Исполкома ФНПР от 28.07.2010 № 4-3 «О ходе проведения профсоюзной кампании «МРОТ – по закону!» и от 21.02.2018 № 1-5 «О реализации Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П по делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С.Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».

При обсуждении и заключении соглашений на региональном, а также на отраслевом уровнях социального партнерства необходимо учитывать, прежде всего, позицию Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П, которая выражена, в частности, следующим образом:

во-первых, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника;

во-вторых, статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих соглашение о минимальной заработной плате, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат (т.е. стимулирующего и компенсационного характера), в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок;

в-третьих, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

Одиннадцатого апреля 2019 года Конституционным Судом Российской Федерации было вынесено также архиважное Постановление № 17-П, в котором:

во-первых, подтверждены ранее сформированные правовые позиции относительно сущности МРОТ и РМЗП;

во-вторых, впервые отмечается, что вознаграждение за труд является тарифной частью состава заработной платы в виде тарифной ставки, оклада, в том числе должностного;

в-третьих, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы, т.е. её тарифной части) работника, не превышающей МРОТ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В Определении Конституционного Суда РФ от 12.04.2019 № 869-О было уточнено, что системы оплаты труда разрабатываются на основе требований трудового законодательства, при этом работодатель должен гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом закрепленных в законодательстве критериев и вводить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, учитывать, что выплаты компенсационного характера призваны компенсировать влияние на работника неблагоприятных производственных факторов и, соответственно, оплата труда, осуществляемого в таких условиях, должна быть повышенной по сравнению с оплатой такого же труда, осуществляемого в нормальных условиях, а стимулирующие выплаты должны выполнять функцию побуждения работника к высокопроизводительному труду, повышению эффективности трудовой деятельности.

Самое большое сопротивление в решении вопроса всеобщего охвата трудящихся конституционной гарантией по обеспечению МРОТ идет от представителей государственной власти. Нам говорят, что рынок сам определяет цену труда, что работодателей нельзя ограничивать в праве самостоятельного определения размеров оплаты труда, что недопустимо вмешательство государства в данные процессы, что иное будет означать возврат к советской системе планирования заработной платы, которая представляется оппонентам большим злом. В чем же конкретно заключается современная политика российского государства в области заработной платы и есть ли она?

Одной лишь свободой частной инициативы нельзя сделать экономику эффективной, необходим и строгий правовой порядок, единые, стабильные и неукоснительно соблюдаемые всеми правила экономической деятельности. Задача государства - установить эти правила и обеспечить их выполнение.

В ходе работы над ведущим докладом МОТ «Заработная плата в мире» (Global Wage Report 2018/19) эксперты установили, что современный рост заработной платы не находится в прямой зависимости от производительности труда. При восстановлении темпов роста ВВП низкие темпы роста зарплат названы «загадкой». В качестве «отгадок» с большой долей вероятности эксперты определили в том числе: снижение переговорной позиции трудящихся и неопределенность экономических перспектив, которая мешает работодателям повысить заработную плату.

Согласно Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации обязательства и усилия государств-членов МОТ в контексте ускоряющихся темпов перемен должны быть направлены в

частности на разработку политики в сфере оплаты труда для получения всеми справедливой доли плодов прогресса, а также получения прожиточного минимума всеми работающими и нуждающимся в такой защите (подпункт «ii» пункта «А» 1-го раздела). Эксперты МОТ сходятся во мнении, что в условиях растущего неравенства всё более очевидны доказательства того, что минимальные зарплаты могут быть полезным инструментом для обеспечения социальной справедливости и «выравнивания» сферы оплаты труда.

Регулирующая роль МРОТ в сфере оплаты труда состоит в установлении в системах оплаты труда размера тарифной ставки (оклада) первого разряда, выше которого должен оплачиваться уже труд квалифицированных категорий работников. Ту же роль и сущностное значение имеет и размер минимальной заработной платы (РМЗП), устанавливаемый в региональных соглашениях о минимальной заработной плате в субъектах Российской Федерации.

Совершенно очевидно, что общая государственная конституционная гарантия о праве каждого на вознаграждение за труд в размере не ниже МРОТ должна в полной мере распространяться и на работников бюджетной сферы. Вместо этого наблюдается отсутствие использования величины МРОТ в качестве стартовой позиции в тарифных системах бюджетных организаций, а также отсутствие должной дифференциации в уровнях оплаты труда работников разного уровня подготовки и квалификации, осуществляющих свою деятельность в разных условиях сложности, вредности, опасности и иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Установление в разных субъектах Российской Федерации разных размеров тарифных ставок (окладов) для работников бюджетной сферы одной профессиональной категории, выполняющих одинаковую трудовую функцию, не соответствует международному правовому принципу равного вознаграждения за труд равной ценности без какого бы то ни было различия и не способствует решению важнейшей государственной задачи - формированию единого правового пространства на территории Российской Федерации.

Обращаясь к федеральному законодателю с просьбой усовершенствовать законодательство в сфере оплаты труда, необходимо также обратиться к себе самим с вопросом, что сделано в плане совершенствования содержания региональных и отраслевых соглашений?

Заклячая Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Псковской области от 29 декабря 2017 г. № МВ-258, Стороны Соглашения договорились о том, что минимальная заработная плата в Псковской области устанавливается равной МРОТ и является суммой выплат работнику, включающую тарифную ставку, оклад (должностной оклад), а также надбавки, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), произведенные в текущем месяце.

Заклячая Региональное соглашение между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 26 октября 2017 г. № 146-ДП, Стороны договорились установить на территории Ульяновской области минимальную заработную плату с 1 января 2018 года для работников основных производств внебюджетного сектора экономики в размере 12 000 рублей в месяц, а для работников организаций, учреждённых Ульяновской областью или муниципальными образованиями Ульяновской области, а также для работников малого и среднего предпринимательства в – равную величине МРОТ. Также было установлено, что минимальной месячной заработной платой является сумма выплат работнику организации, включающую тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведенные в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

Важнейшим направлением профсоюзного контроля является соблюдение условий труда и создание безопасных условий труда. Основные усилия должны быть направлены на профилактику и предупреждение травматизма и заболеваемости. С этой целью необходимо осваивать научные методы выявления опасных и вредных условий труда, оценки производственных рисков и заблаговременно принимать соответствующие меры по их снижению или устранению, в том числе внедрять современные средства коллективной и индивидуальной защиты работников. Очень важно создать хорошую правовую базу и обеспечить полный охват рабочих мест специальной оценкой условий труда. Охрана труда - это не только задача государства, но и общества в целом. Только совместными и согласованными действиями законодательной и исполнительной власти всех уровней, учёных и общественности можно добиться коренного улучшения условий труда.

Для ФНПР и ее членских организаций актуальным является вопрос о реформировании системы обязательного социального страхования. В частности, ФНПР считает необходимым воссоздать в Российской Федерации внебюджетный фонд занятости населения. В государстве должно осуществляться страхование на случай безработицы. Величина страховых взносов в указанный фонд должна устанавливаться отдельно от действующих тарифов страховых взносов в Фонд социального страхования, Федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также Пенсионный фонд России. Размер страхового пособия по безработице должен возмещать не менее 50% утраченного заработка, но не выше предельно установленной заработной платы для начисления страховых взносов и не ниже величины МРОТ. Для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, впервые вышедших на рынок труда, длительно не работающих, предлагается сохранить выплату пособия по безработице из средств федерального бюджета, установив её в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего

субъекта Российской Федерации. Также предлагается внести изменения в законодательство Российской Федерации в части установления порядка индексации размера пособия по безработице по аналогии с установленным порядком индексации размеров иных социальных пособий.

Насущной потребностью является кодификация принятых нормативных правовых актов об обязательном государственном пенсионном страховании и пенсионном обеспечении. Необходимо восстановить индексацию пенсий работающим пенсионерам, сохранить институт досрочных пенсий и ранее установленные пенсионные льготы.

ФНПР обращает внимание всех органов государственной власти на необходимость принятия нормативных правовых актов, расширяющих и защищающих права и свободы человека и гражданина, не допускающих их отмены или умаления. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина в сфере труда является обязанностью правового социального государства, политика которого должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Принимая во внимание изложенное, Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Утвердить Программу нормотворческой деятельности ФНПР (приложение).
2. Председателю ФНПР обратиться к депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации – членам межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» с предложением выступить с законодательной инициативой по реализации отдельных положений Программы нормотворческой деятельности ФНПР.
3. Членским организациям ФНПР осуществлять работу по качественному совершенствованию содержания соглашений, заключаемых на всех уровнях социального партнерства, а также вносить предложения по актуализации Программы нормотворческой деятельности ФНПР.
4. Правовому департаменту Аппарата ФНПР, Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР, Департаменту социального развития Аппарата ФНПР, Технической инспекции труда ФНПР обеспечить методическое сопровождение реализации Программы нормотворческой деятельности ФНПР.
5. Академии труда и социальных отношений, Санкт-Петербургскому Гуманитарному университету профсоюзов осуществлять научное сопровождение реализации Программы нормотворческой деятельности ФНПР.

В.И. Дорос

В.И. Дорос

В.И. Дорос

**Программа
нормотворческой деятельности ФНПР**

1. Реализация конституционной гарантии свободы деятельности профсоюзов:

- установление приоритетного права профсоюзов на ведение коллективных переговоров с работодателем независимо от количества членов профсоюза в организации;
- распространение действия коллективных договоров на работников, которые уполномочили на определенных условиях соответствующих представителей на коллективных переговорах разработать и заключать коллективный договор от их имени, а также на работников, присоединившихся к договору после его заключения;
- совершенствование установленной процедуры объявления и проведения забастовок;
- наделение профсоюзов и объединений профсоюзов процессуальным правом по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться в суды с заявлениями в защиту их прав и интересов, в том числе об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части.

2. Реализации основных государственных гарантий по оплате труда:

2.1. Нормативное правовое закрепление:

- минимального размера месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленной федеральным законом величины минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ);
- минимального размера месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует региональное соглашение о минимальной заработной плате или на которого указанное соглашение распространено, не ниже размера минимальной заработной платы (далее – РМЗП) в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности);
- размера базового оклада, базовой ставки заработной платы по профессиям, должностям работников, отнесенным к профессионально квалификационной группе первого уровня, не ниже МРОТ;
- равного соотношения величины МРОТ с величиной минимального потребительского бюджета, обеспечивающего простое воспроизводство рабочей силы;
- единого порядка расчета размеров повышающих тарифных коэффициентов к минимальным базовым окладам и ставкам заработной платы по соответствующим

профессиональным квалификационным группам на основе дифференциации типовых должностей;

- обязательности учета Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- максимально определенного понятия индексации, применяемой в целях повышения уровня реального содержания заработной платы;

- обязанности работодателей регулярно производить опережающую индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- основных принципов индексации, связанных с ее периодичностью и критериями (основаниями исчисления).

2.2. Проведение работы по признанию недействующими:

- положений региональных соглашений о включении в величину РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат;

- положений отраслевых соглашений, предусматривающих определение минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) как вида вознаграждения за труд в системах оплаты труда ниже МРОТ.

2,3

3. Обеспечение системной организации нормирования труда:

- разработка на федеральном уровне типовых норм труда (межотраслевых, отраслевых, профессиональных) для однородных работ;

3

4. Обеспечение безопасности труда работников и сохранения их здоровья:

- разработка «Руководства по оценке профессионального риска для здоровья работников. Принципы, методы и критерии»;

- разработка методики оценки риска профессионального стресса и мер по его профилактике;

- разработка методики углублённой психологической экспертизы по определению безопасного поведения работников травмоопасных профессий и правовых основ её применения;

- разработка методики для оценки риска травмирования работников;

- актуализация Р2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»;

- внесение изменений в методику проведения специальной оценки условий труда;

- унификация существующих процедур оценки условий труда на рабочих местах и гармонизации санитарно-гигиенических требований в области условий труда;

- совершенствование трудового законодательства в отношении учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве в том числе;

- разработка формы экстренного извещения о внезапной смерти на рабочем месте и инструкции по её заполнению;
- совершенствование методов выявления и отчётности о профессиональных заболеваниях и заболеваниях, связанных с работой и возникающих рисках;
- создание эффективных законодательных и экономических механизмов заинтересованности работодателя в обеспечении объективного учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- формирование предложений для внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ в части возложения обязанностей на работодателей по созданию пунктов здравоохранения и организации на их базе профилактики профессиональных заболеваний;
- актуализация и гармонизация действующего перечня профессиональных заболеваний с перечнем профессиональных заболеваний Международной организации труда;
- разработка медицинских регламентов, методологий и критериев для допусков работников на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, раннего выявления групп риска и медицинского профессионального отбора для различных профессий;
- подготовка предложения в концепцию профессиональных рисков для формирования института досрочных пенсий.
- ужесточение административной ответственности за сокрытие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве.

5. Совершенствование защиты трудовых прав и законных интересов трудящихся:

- обеспечение неукоснительной реализации Конвенции № 81 МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле»
- наделение правовых и технических инспекторов труда профсоюзов правом составления протоколов об административных правонарушениях и выдачи обязательного для исполнения предписания о нарушении трудового законодательства для последующего их представления в суд.

6. Развитие системы обязательного социального страхования:

- ратификация IV раздела Конвенции МОТ № 102, введение в Российской Федерации страхования от безработицы, воссоздание внебюджетного фонда занятости;
- определение размер страхового пособия по безработице не ниже 50% размера утраченного заработка и не ниже МРОТ;
- установление объективных параметров социальных пособий, пенсий и их размеров;
- кодификация принятых нормативных правовых актов об обязательном государственном пенсионном страховании и пенсионном обеспечении;
- определение порядка и условий государственного обязательного пенсионного страхования льготных категорий работающих, включая жителей районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

- ратификация конвенции МОТ № 102 <название> в полном объеме

- реформирование обязательного пенсионного страхования на основе формирования трёхуровневой пенсионной системы и создание подсистемы обязательного государственного пенсионного страхования для финансово-неустойчивых организаций и самозанятых;

- исключение накопительной составляющей из системы обязательного государственного пенсионного страхования и формирование индивидуального пенсионного капитала только на добровольной основе и личного заявления работающего;

- установление полной индексации пенсий для всех пенсионеров (работающих и неработающих);

- совершенствование системы социального страхования и введение ее управления на трехсторонней основе.

6. Прочее:

← внесение изменений в статью 855 части второй Гражданского кодекса Российской Федерации в части изменения очередности списания денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору;

← усиление реабилитационной направленности применения процедур банкротства для развития экономики;

← создание резервного фонда для выплаты заработной платы работникам, попавшим под увольнение в случае банкротства предприятия;

← введение прогрессивного налогообложения на доходы высокооплачиваемых категорий граждан и введение налога на роскошь;

← установление контролируемых низких цен и тарифов на продукцию и услуги естественных и инфраструктурных монополий с целью роста конкурентоспособности производственных отраслей экономики;

← установления низких процентных ставок по долгосрочным кредитам для отечественных производителей;

- регулирование цен на социально значимые товары и услуги;

- разумного ограничения на ввоз импортных товаров, которые можно произвести внутри страны

- ограничение повышения тарифов на жилищно-коммунальные услуги с учетом роста заработных плат.

С о с е р ш

[Signature]

со. [Signature]

Предложения в Программу прикомандированной
деятельности ФНПР:

1) Дополнить Программу новым разделом «Совершенствование защиты трудовых прав трудящихся».
В данный раздел перенести пункты 2, 4-10 из раздела 7 «Прочие».

2) Пункт 1 из раздела 7 «Прочие» перенести в раздел 2 подраздела 2.1.

3) Пункт 3 из раздела 7 «Прочие» перенести в раздел 6 «Развитие системы обязательного социального страхования».

4) Раздел 7 «Прочие» — упразднить.

5) Дополнить раздел 6 «Развитие системы обязательного социального страхования» пунктами:

«— ратификация конвенции МОТ № 173 в нашей стране

6) Включить в раздел 5 «Совершенствование защиты трудовых прав и законных интересов трудящихся» пункт следующего содержания:

«Подготовка предложений по распространению социального партнерства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посреднических структур платформ самозанятых трудящихся микробов и групп неформального сектора трудящихся».

7) Сменить пункт из раздела 3 подпунктом 2.3 раздела 2:

«2.3 разработка на федеральном уровне типовых норм труда (интересов, отраслевых профессиональных) для неформальных работ».

8) Раздел 3 «Обеспечение системы организации нормирования труда» — упразднить.

9) Изменить нумерацию.

10) Подраздел 2.2. раздела 2 изложить в следующей редакции:

«Провести работу:
— по установлению в региональных соглашениях о минимальной заработной плате ФМЗП без учета региональных и стимулирующих выплат;
— по установлению минимального размера тарифной ставки, оплаты (денежной оплаты) как вида вознаграждения за труд в системах оплаты труда не менее МРОТ в отраслевых соглашениях».

1 2.2