**Методические рекомендации по разработке и контролю за реализацией территориального трёхстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений**

 **Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования Пермского края с учетом норм краевого соглашения и социально-экономических особенностей и возможностей муниципального образования.

 **Сторонами соглашения** выступают территориальные координационные Советы председателей профсоюзных организаций, территориальные или территориально-отраслевые объединения работодателей, администрация муниципального района.

 **Полномочия сторон** на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта территориального соглашения, его заключение и контроль за выполнением подтверждаются постановлением (решением) координационного Совета, руководящего органа объединения работодателей, администрации муниципального района.

**Порядок ведения переговоров.**

 Инициатором коллективных переговоров по заключению территориального соглашения вправе выступать любая из сторон.

 Для начала переговоров необходимо **одной из сторон направить** другим сторонам письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров. Предложение может быть составлено в произвольной форме, однако в нем целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, состав комиссии по ведению переговоров (со своей стороны) (см. Приложение №1)

Сторона, получившая письменное предложение о начале переговоров от другой стороны, **обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней.**

**Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры на основании главы 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» влечет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.**

 Для ведения переговоров и подготовки проекта соглашения создается комиссия (по регулированию социально-трудовых отношений) из равного количества представителей сторон (см. Приложение 2). *Обычно такая комиссия уже создана. Следует только уточнить ее состав, при необходимости провести ротацию членов комиссии.*

Порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяются комиссией и оформляются ее решением. На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

 В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

 Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по всем или отдельным вопросам, ими составляется **протокол разногласий**.

 При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение **трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров стороны **должны подписать соглашение** на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и разрешаться в соответствии с главой 61 Трудовым кодексом РФ.

 В соглашение включаются лишь те обязательства, по которым стороны пришли к согласию. **Наличие протокола разногласий не является причиной не заключения соглашения.**

**Содержание территориального соглашения.**

Содержание и структура соглашения, в соответствии со статьей 46 ТК РФ, определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

гарантии, компенсации и льготы работникам;

режимы труда и отдыха;

занятость, условия высвобождения работников;

подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;

условия и охрана труда;

развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

дополнительное пенсионное страхование;

другие вопросы, определенные сторонами.

 Координационный совет организаций профсоюзов в муниципальном образовании Пермского края должен организовать сбор предложений в проект соглашения от всех отраслевых профсоюзов территории и сформулировать общие предложения профсоюзной стороны.

 **Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф», региональным объединением работодателей Пермского края «Сотрудничество» и Правительством Пермского края на 2014-2016 годы является основой для заключения территориальных и других видов соглашений** (Общие положения, абзац 4). В связи с этим, считаем необходимым включение пунктов 1.23., 2.16. – 2.22., 3.32., 3.34., 4.16. – 4.23., 5.21.- 5.23., 5.26., 5.27., 5.30., 6.16., 6.20, 6.21. указанного Соглашения в территориальное трехстороннее соглашение в качестве минимальных гарантий.

**В разделе «Развитие экономики»:**

В обязательства работодателей внести пункт по привлечению в коллегиальные органы управления организациями всех форм собственности полномочных представителей профсоюзной организации или представителей работников организации.

В обязательства профсоюзов внести пункты по осуществлению контроля за соблюдением законодательных актов, обеспечивающих защиту интересов работников при приватизации, реструктуризации, перепрофилировании, ликвидации или банкротстве предприятий и проведению экспертизы проектов нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на соответствие их положений действующему законодательству и соглашениям.

**В разделе «Оплата труда»:**

В обязательства работодателей внести пункты:

* Обеспечивают выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не менее установленного **Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае.** (см. Приложение 3)
* Согласуют с профсоюзными организациями размеры тарифных ставок (окладов), формы оплаты труда, порядок и размеры доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера, в том числе компенсационные выплаты за тяжелые и вредные условия труда, интенсивность труда, иные формы материального поощрения, и вносят их в коллективный договор.
* Применяют для наименования профессий, тарификации работ и установления тарифных разрядов рабочих Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, для наименования должностей ИТР и служащих – квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым должностям служащих.
* Обеспечивают начисление и выплату районного коэффициента к месячному заработку (без учета вознаграждения за выслугу лет и персональных надбавок), начисление и уплату страховых платежей в фонды социального страхования, медицинского страхования, пенсионных взносов в Пенсионный фонд.
* Не допускают задержек выплаты заработной платы работникам организаций независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности, осуществляющих деятельность на территории Пермского края,
* Определяют денежную компенсацию работнику за задержку выплаты заработной платы из расчета не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей в это время, за каждый день задержки.
* Обеспечивают на основании письменного заявления работников ежемесячное безналичное удержание из заработной платы членских профсоюзных взносов и их перечисление на счета профсоюзов одновременно с выдачей банками средств на заработную плату.

**В разделе «Занятость и развитие рынка труда»:**

Включить обязательства Сторон по способствованию созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, выводу из отраслей экономики неквалифицированных рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, созданию экономических условий для развития предпринимательства и самозанятости населения, особенно жителей сельской местности.

Расширить обязательства Сторон пунктом о предотвращении негативных последствий реструктуризации отраслей экономики, системообразующих и градообразующих предприятий.

В обязательства работодателей внести определение критериев массового увольнения работников.

Критериями массового увольнения работников по инициативе работодателя являются согласно ст.82 ТК РФ, если иное не предусмотрено отраслевыми соглашениями или территориальными:

а) ликвидация предприятий любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в поселениях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек (Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99).

Способствуют трудоустройству высвобождаемых работников, организуют их опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование при сокращении численности (штата) или ликвидации предприятий, учреждений, организаций.

Предоставляют рабочие места, участвуют в финансировании организуемых органами краевой службы занятости населения мероприятий по оказанию государственных услуг по организации проведения оплачиваемых общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

В обязательства администрации внести:

Разработку и осуществление комплекса мер по снижению социальной напряженности, предоставлению дополнительных гарантий занятости, профессиональному обучению, дополнительному профессиональному образованию и социальной поддержке высвобождаемых работников в случае осложнения ситуации на рынке труда, связанного с угрозой массовых увольнений работников.

Участие в разработке программы содействия занятости отдельных категорий населения Пермского края, целевых программ содействия занятости населения депрессивных территорий, нуждающихся в краевой поддержке, в т.ч. моногородов и монопрофильных населенных пунктов с напряженной ситуацией на рынке труда.

В обязательства профсоюзов: предусмотреть участие в работе комиссий по содействию занятости населения при массовых высвобождениях или ликвидации предприятий, организаций, учреждений, а также других совещательных и координирующих комитетах и комиссиях, способствующих содействию занятости населения.

**В разделе «Охрана и условия труда, экологическая безопасность»:** Предусмотреть в местном бюджете расходы на охрану труда, производимые в соответствии с трудовым законодательством, а также на улучшение условий и охраны труда работников.

В обязательства работодателей внести:

* Обеспечивают уполномоченным лицам по охране труда профсоюзов необходимые условия для осуществления общественного контроля соблюдения в организации трудового законодательства и иных нормативных актов по охране труда, а также организацию и оплату их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы.
* Создают службы, вводят штатные должности специалистов по охране труда (в том числе в организациях бюджетной сферы), с численностью работающих более 50 человек.
* Заключают соглашения по охране труда в рамках коллективного договора с обязательным указанием объема финансирования, сроков выполнения мероприятий по охране труда.
* Проводят оценку рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации издают приказ о предоставлении компенсаций и дополнительных гарантий за работу во вредных и/или опасных условиях труда.
* Направляют работников на обучение охране труда. На время проведения обучения за работниками сохраняется средняя заработная плата.
* Обеспечивают выполнение рекомендаций заключительных актов по результатам профилактических медицинских осмотров. В случае необходимости дополнительного обследования по медицинскому заключению обеспечивают данное обследование в рабочее время и за счет средств работодателя с сохранением среднего заработка за время обследования.
* Создают на предприятиях с численностью работающих более 300 человек медицинские пункты.
* Обеспечивают в полном объеме, в том числе по результатам оценки рабочих мест по условиям труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой и специальной обувью работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях.

**В разделе «Социальная политика»:**

Стороны проводят мониторинг уровня жизни населения, рассматривают динамику показателей уровня жизни на заседаниях территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При формировании бюджета администрация предусматривает средства на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников муниципальных учреждений в соответствии с **Законом Пермского края «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».**

Администрация:

определяет приоритетные направления и участвует на принципах софинансирования в сохранении и развитии сети муниципальных загородных детских оздоровительных лагерей, центров, баз отдыха.

Работодатели и профсоюзы:

* Осуществляют контроль расходования средств государственных внебюджетных фондов (обязательного медицинского страхования, фонда социального страхования, пенсионного фонда) через своих представителей в исполнительных органах в соответствии с полномочиями, предоставленными действующим законодательством.
* Организуют культурно-массовые и спортивные мероприятия, изыскивая для этих целей необходимые средства не ниже, чем предусмотрено в федеральных отраслевых соглашениях.
* Предусматривают в коллективных договорах организаций в качестве дополнительного возмещения выплату сверх установленных законодательством сумм единовременного пособия при гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, в размере не менее годового заработка погибшего работника, исчисленного за последние 12 месяцев, в срок не более одного года со дня смерти работника. Иные формы и сроки выплаты возмещения определяют по соглашению между работодателем и семьей погибшего. Указанные выплаты не производятся, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Работодатели:

* Своевременно предоставляют в пенсионный фонд перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение, индивидуальные сведения о стаже и заработке для начисления на их основе пенсий.
* Создают условия для обеспечения горячим питанием ра-ботников организаций.

Обязательства профсоюзов дополнить пунктом: «Создают условия для оздоровления членов профсоюза по льготным путевкам в санаторно-курортные учреждения, учредителем которых является Пермский крайсовпроф».

**В разделе «Развитие социального партнерства»:**

Стороны способствуют: заключению территориальных и территориальных отраслевых соглашений в муниципальных образованиях Пермского края; созданию территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений во всех муниципальных; созданию территориальных объединений работодателей.

 В обязательства работодателей внести:

* Предоставляют по запросу представителей работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.
* Принимают локальные нормативные акты в сфере труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (независимо от численности членов профсоюза).
* Заключают коллективные договоры, согласуют локальные нормативные акты в сфере труда только с представителями работников, наделенными соответствующими полномочиями в порядке, установленном законодательством.

Рекомендуем также отразить в данном разделе пункты по:

- участию территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, бюджета (*в части расходов на оплату, охрану, улучшение условий труда и др. статей, интересующих профсоюзы*), других актов органов местного самоуправления в сфере труда. Решения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по проектам нормативных правовых актов органов местного самоуправления в сфере труда подлежат обязательному рассмотрению соответствующими правотворческими органами;

- информированию населения района, города о лучших работниках и социально-ответственных работодателях;

- организации работы по восстановлению и созданию новых первичных профсоюзных организаций, в том числе в малом предпринимательстве.

**В разделе «Заключительные положения»:**

**Рекомендуем установить срок действия соглашения и порядок осуществления контроля за его действием.** Кроме этого в соответствии со **статьей 20 Закона о социальном партнерстве в Пермском крае от 11 октября 2004 года N 1622-329 (ред. 06.02.2014г.) изложить порядок присоединения к территориальному Соглашению.** ( см. Приложение 4)

Заключение территориального соглашения и его изменение осуществляется сторонами до внесения проекта местного бюджета на соответствующий год в представительный орган местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки и заключения проекта соглашения определяются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Соглашение подписывается уполномоченными представителями сторон.

 Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением (ст. 49 ТК РФ).

**Контроль за выполнением** **территориального соглашения** осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами по труду муниципального образования.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В соглашении следует предусмотреть сроки отчета сторон о его выполнении. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит итоги выполнения соглашения и публикует их в средствах массовой информации.

Законодательством установлена ответственность сторон за нарушение или невыполнение соглашения (статья 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). В случае нарушения работодателем условий соглашения представители работников вправе направить работодателю представление об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в суд для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к разрешению коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.