

ПРОТОКОЛ
заседания Забайкальской краевой трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений

г. Чита, ул. Ленина, 90

29 марта 2022 года № 1

Присутствовали:

прим - 14 - 22
от 06.04.2022г.

Щеглова
Инна Сергеевна – заместитель председателя Правительства
Забайкальского края, координатор;

Писаренко
Дмитрий
Станиславович – начальник отдела социального партнерства и
регулирующего оплаты труда Министерства труда и
социальной защиты населения Забайкальского края,
секретарь Комиссии.

Представители от Правительства Забайкальского края:

Казаченко
Евгений Олегович министр труда и социальной защиты населения
Забайкальского края, координатор стороны
Правительства Забайкальского края;

Абузарова
Татьяна Николаевна начальник отдела организационной, кадровой и
юридической работы Министерства физической
культуры и спорта Забайкальского края;

Базаров
Сергей Баирович заместитель министра здравоохранения
Забайкальского края по оказанию первичной медико-
санитарной помощи;

Дзасохов
Константин
Валерьевич заместитель министра природных ресурсов
Забайкальского края;

Кривошеков
Сергей
Александрович исполняющий обязанности министра строительства,
дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского
края;

Кузнецова
Марина Валерьевна заместитель министра сельского хозяйства
Забайкальского края;

Лиценберг
Наталия Юрьевна заместитель министра культуры Забайкальского
края;

Лхасаранов Бато
Цырендоржиевич заместитель министра образования и науки
Забайкальского края;

Максютина Марина Васильевна	заместитель министра жилищно-коммунального хозяйства, энергетики, цифровизации и связи Забайкальского края;
Морозова Елена Александровна	руководитель Региональной службы по тарифам и ценообразованию Забайкальского края;
Семенов Дмитрий Анатольевич	первый заместитель министра финансов Забайкальского края.

Представители от профсоюзов:

Кодочигова Ольга Алексеевна	заместитель председателя Забайкальской краевой территориальной организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;
Леонтьева Марина Леонидовна	председатель Забайкальской краевой общественной организации общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения
Мельников Сергей Владимирович	заместитель председателя - главный правовой инспектор труда Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья»;
Прохорова Зоя Васильевна	председатель Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья»;
Пушкарёва Елена Алексеевна	председатель территориальной организации профсоюза гражданского персонала вооруженных сил России Забайкальского края;
Романова Татьяна Викторовна	Заведующий отделом социально-трудовых отношений и социального партнёрства Федерации профсоюзов Забайкалья;
Трубицына Екатерина Николаевна	заместитель председателя Забайкальской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;
Худякова Галина Степановна	председатель Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры Российской Федерации;
Шестакова Елена Викторовна	председатель Забайкальской краевой организации профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

Представители от работодателей:

Иванов Александр Владимирович	директор ООО «Новый бухгалтер»;
Маресева Татьяна Ивановна	президент ассоциации автотранспортных предприятий «Читаавтотранс»;
Собанчеев Владимир Евгеньевич	заместитель главного врача ГУЗ «Краевая клиническая больница»;
Степанов Николай Петрович	заместитель директора Забайкальского института предпринимательства - филиала автономной некоммерческой организации высшего образования Сибирского УПК;
Фадеев Павел Александрович	Главный врач ГБУЗ «Забайкальский краевой клинический фтизиопульмонологический центр»;
Шадрин Евгений Георгиевич	исполнительный директор Союза работодателей Забайкальского края;

Приглашенные:

Батомункуева Соелма Бороевна	правовой инспектор Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья»;
Додонова Дарья Сергеевна	специалист по связям с общественностью Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края;
Кукушкин Григорий Петрович	юрист Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья»;
Лазебных Наталья Юрьевна	ведущий специалист отдела социального партнерства и регулирования оплаты труда Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края;
Пясецкая Олеся Викторовна	главный бухгалтер АНО ЛОД «Энергетик»;
Скажеева Елена Михайловна	пресс-секретарь, главный редактор газеты Федерации профсоюзов Забайкалья;
Сомов Василий Сергеевич	директор ДОЦ «Чайка»;
Степанов Антон Владимирович	начальник отдела государственной экспертизы условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края;

Ульданова Динара заместитель руководителя Управления
Сафиулловна Роспотребнадзора по Забайкальскому краю;

Шолохова Ольга заместитель начальника отдела социального
Николаевна партнерства и регулирования оплаты труда
Министерства труда и социальной защиты населения
Забайкальского края.

1. О мерах, принимаемых в Забайкальском крае, по обеспечению дифференциации заработной платы работникам бюджетной сферы

(Казаченко Е.О., Семенов Д.А., Прохорова З.В., Шестакова Е.В.,
Худякова Г.С., Щеглова И.С., Иванов А.В., Шадрин Е.Г.)

Заслушав и обсудив информацию министра труда и социальной защиты населения Забайкальского края Казаченко Е.О., первого заместителя министра финансов Забайкальского края Семенова Д.А., председателя Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» Прохоровой З.В., председателя Забайкальской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Шестаковой Е.В., председателя Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры Российской Федерации Худяковой Г.С., Комиссия отмечает следующее.

Основной проблемой повышения заработной платы работников бюджетной сферы и установления дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы является отсутствие бюджетных средств.

Общая потребность дополнительных средств с учетом обеспечения дифференциации составила 9,2 млрд. руб., из них:

- дополнительная потребность на повышение оплаты труда «указных категорий» работников до значения целевого показателя в размере 41 647 рублей составила 2,7 млрд. руб.

- на повышение оплаты труда работников, не входящих в «указные» категории – 6,5 млрд. руб., в том числе получающих заработную плату на уровне МРОТ – 4,2 млрд. руб., выше МРОТ – 2,3 млрд. руб.

В 2021 году осуществлялась работа Правительством Забайкальского края, Министерством финансов Забайкальского края, исполнительными органами государственной власти края по вопросам о выделении бюджету Забайкальского края дотации на поддержку мер по обеспечению сбалансированности из федерального бюджета. В рамках данной работы были направлены соответствующие обращения в адрес Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Голиковой Т.А., в Минтруд России, неоднократно в Минфин России. Также направлено обращение за подписью и.о. председателя Правительства края в адрес

прокурора Забайкальского края с просьбой оказать содействие в выделении средств на повышение заработной платы «указным» и «неуказным» категориям работников до уровня, обеспечивающего необходимую дифференциацию в зависимости от квалификации.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2021 года № 3489-р бюджету Забайкальского края выделена дотация на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджета на финансовое обеспечение мероприятий по оплате труда работников бюджетной сферы в 2021 году в сумме 565,4 млн. руб., что обеспечило достижение целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы исходя из среднемесячного дохода от трудовой деятельности в размере 35 832 рублей.

Вопрос дифференциации в оплате труда, с учетом ежегодного роста МРОТ, не может быть в полной мере решен повышением (индексацией) базовых окладов без других изменений в действующей системе оплаты труда.

В 2021 году по запросу Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края исполнительными органами государственной власти края представлены предложения в целях установления дифференциации в оплате труда. Поступили предложения: увеличение доли оклада в структуре заработной платы до 70%; установление минимального должностного оклада в размере МРОТ; индексация окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих на уровень роста МРОТ; повышение уровня заработной платы до средней заработной платы по региону; изменение «шага» между квалификационными уровнями; Министерство образования Забайкальского края поддержало (при условии обеспеченности финансирования) схему окладов, разработанную Министерством просвещения Российской Федерации, при которой оклад педагогических работников рассчитывается в процентах от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в регионе (55-70% в зависимости от квалификационного уровня).

Таким образом, учитывая действующую структуру базовых окладов (постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней, наличие отраслевых особенностей установления доплат и надбавок, установить единый подход к установлению окладов и дифференциации по профессиональным квалификационным уровням практически невозможно.

Анализируя предложения возможно предположить, что выходом из сложившейся ситуации может стать вариант установления систем оплаты труда по отраслевому принципу.

Для определения подходов к решению вопроса дифференциации оплаты труда работников бюджетных учреждений необходимо проведение масштабного и комплексного анализа, в разрезе всех должностей профессиональных квалификационных групп и уровней, с учетом

установленных компенсационных и стимулирующих выплат в каждой сфере деятельности.

Учитывая, что число работников учреждений бюджетной сферы составляет порядка 113,0 тыс. человек, обработка ручным способом данного объема информации практически невозможна и не может гарантировать достоверность предоставленных для анализа данных.

В связи с этим, в рамках исполнения поручения первого заместителя председателя Правительства Забайкальского края Кефера А.И., в целях обеспечения единой политики регулирования оплаты труда на территории Забайкальского края, Министерством труда и социальной защиты населения Забайкальского края совместно с Министерством финансов Забайкальского края осуществляется поиск решений по автоматизированному сбору информации по заработной плате работников бюджетной сферы.

Проводится также совместная работа по включению сбора информации о заработной плате отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации в программном комплексе Свод-Смарт, который позволит провести анализ численности и заработной платы указных категорий работников, в том числе получающих заработную плату на уровне МРОТ. Предполагаемый срок сбора данной информации планируется осуществить одновременно с опубликованием официальной статистической отчетности за 2021 год. По результатам будут рассмотрены возможности дальнейшего проведения анализа данных по заработной плате через систему Свод-Смарт.

С учетом сказанного, учитывая что внесение изменений в систему оплаты труда в целях установления дифференциации заработной платы требует комплексного и всестороннего рассмотрения, предлагается рассмотреть вопрос об образовании рабочей группы по определению подходов по установлению дифференциации заработной платы работников бюджетных учреждений.

Комиссия отмечает также информацию стороны профсоюзов о необходимости выведения за минимальный размер оплаты труда вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, что наиболее актуально учреждений среднего профессионального образования (профессиональных образовательных организаций).

Комиссия отмечает предложения стороны профсоюзов об установлении порядка начисления педагогическим работникам образовательных организаций надбавок за наличие квалификационной категории и почетных званий с учетом фактической нагрузки.

На основании вышеизложенного,

Комиссия решила:

1. Принять к сведению информацию министра труда и социальной защиты населения Забайкальского края Казаченко Е.О., первого заместителя министра финансов Забайкальского края Семенова Д.А., председателя

Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» Прохоровой З.В., председателя Забайкальской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Шестаковой Е.В., председателя Забайкальской краевой организации профсоюза работников культуры Российской Федерации Худяковой Г.С.

2. Рекомендовать Правительству Забайкальского края:

2.1) образовать рабочую группу по определению подходов по установлению дифференциации заработной платы работников бюджетных учреждений, включив в ее состав представителей Министерства финансов Забайкальского края, исполнительных органов государственной власти Забайкальского края (всех сфер), представителей отраслевых профсоюзов Забайкальского края;

2.2) рассмотреть возможность:

а) ежегодного внесения изменений в постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», увеличивая размер должностного оклада с учетом инфляции и обеспечивая реальный рост заработной платы;

б) выведения за минимальный размер оплаты труда вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций;

в) установления порядка начисления педагогическим работникам образовательных организаций надбавок за наличие квалификационной категории и почетных званий с учетом фактической нагрузки.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления Забайкальского края в целях обеспечения единого подхода своевременно вносить изменения в нормативные правовые акты, устанавливающие размеры окладов, в соответствии с изменениями, вносимыми в постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382.

4. Рекомендовать исполнительным органам государственной власти Забайкальского края продолжить взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти по разработке системы оплаты труда в зависимости от квалификации работников.

2. О ходе подготовки к детской оздоровительной кампании 2022 года

(Лхасаранов Б.Ц., Ульданова Д.С., Прохорова З.В., Щеглова И.С.,
Маресева Т.И.)

Заслушав и обсудив информацию заместителя министра образования и науки Забайкальского края Лхасаранова Б.Ц., заместителя руководителя

Управления Роспотребнадзора по Забайкальскому краю Ульдановой Д.С., председателя Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» Прохоровой З.В., комиссия отмечает следующее.

Согласно информации Министерства образования и науки Забайкальского края в рамках подготовки детской оздоровительной кампании 2022 года проведена инвентаризация детских оздоровительных лагерей, зарегистрированных на территории Забайкальского края (действующих и не действующих), актуализирован реестр детских оздоровительных лагерей (всего 529 организаций). По данным балансодержателей организаций отдыха и оздоровления детей (далее также – ОООД) всех форм собственности к работе в летний период 2022 года запланировано:

48 загородных оздоровительных лагеря (в 2021 – 47, по решению собственников не планируется к работе в летний период: детские оздоровительные лагеря «Маяк», «Молоковка», принадлежащие Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края, планируется к открытию лагеря «Пограничник», «Доброград», «Аргунь»);

6 санаторно-оздоровительных учреждений (в 2021 году 6).

468 оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей (2021 – 468);

7 детских лагерей палаточного типа (в 2021 году в связи с санитарно-эпидемиологическими ограничениями не функционировали).

На базе поселковых домов культуры и библиотеках запланировано открытие оздоровительных площадок, в течение лета дети будут задействованы в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях, экологических акциях.

На отдых и оздоровление за пределы Забайкальского края планируется направить 140 детей на Черноморское побережье.

В течение 2022 года около 500 детей примут участие в профильных сменах МДЦ «Артек» и ВДЦ «Океан», «Орленок», «Смена».

На уровне 2020 года остались нормативы частичной оплаты стоимости путевки из краевого бюджета:

в загородные оздоровительные лагеря различной формы собственности - 572 рублей на одного ребенка в сутки (в том числе на питание 280 рублей в сутки);

в лагеря с дневным пребыванием детей - 149 рублей в сутки (в том числе на питание 129 рублей в сутки)

в детские туристические лагеря палаточного типа – 399 рублей на одного ребенка в сутки (в том числе на питание 280 рублей в сутки);

в организации санаторно-курортного типа – 830 рублей на одного ребенка в сутки (включая расходы на питание и организацию подвоза).

Доплата за фактическую стоимость путевки производится из иных источников (средства профсоюзов, средства предприятий, спонсорские средства, средства родителей).

Необходимо решение вопроса об увеличении норматива частичной оплаты стоимости путевки:

в загородные оздоровительные лагеря – до 645 руб. на одного ребенка в сутки;

в лагеря с дневным пребыванием детей – до 168 руб. на одного ребенка в сутки;

в детские туристические лагеря палаточного типа – до 450 руб. на одного ребенка в сутки;

в организации санаторно-курортного типа – до 1259 руб. на одного ребенка в сутки.

В период оздоровительной кампании 2022 года планируется увеличить охват организованными формами отдыха и оздоровления по сравнению с 2021 годом – около 54 тыс. детей (2021 – 43 700 детей), исходя из предусмотренных в бюджете Забайкальского края финансовых средств в размере 353,2 млн. руб. рублей, в том числе на отдых и оздоровление детей в трудной жизненной ситуации 50,6 млн. руб.

В апреле запланировано финансирование 21,372 млн. руб. (30% от общей потребности за период январь – май) для организации оздоровительной кампании в муниципальных районах края.

В целях обеспечения безопасного детского отдыха обеспечено межведомственное взаимодействие всех заинтересованных ведомств.

На 5 апреля 2022 года запланировано проведение семинара-совещания для специалистов органов местного самоуправления, курирующих вопросы организации, отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков, начальников загородных стационарных лагерей различных форм собственности на тему: «Организация детской оздоровительной кампании 2022 года».

До начала заездов будет проведена приемка лагерей балансодержателями.

В рамках работы межведомственной комиссии по организации отдыха, оздоровления, занятости детей и подростков запланировано заседание по вопросам подготовки оздоровительной кампании, качества предоставляемых услуг в соответствии с современными требованиями.

Для комплектования оздоровительных учреждений всех форм собственности на территории города Читы организованы шесть школ подготовки вожатых. В летний период студенческие педагогические отряды планируют трудоустройство в оздоровительных учреждениях Забайкальского края.

Система детского отдыха Забайкальского края готова к реализации Программы по стимулированию доступных внутренних туристических поездок в организации отдыха детей и их оздоровления в 2022 году. Старт программы запланирован на 31 марта 2022 года, по предварительным

данным 29 оздоровительных учреждений подключаются к программе через региональный агрегатор «Лаборатория каникул», 7 лагерей подключаются к программе самостоятельно, 11 лагерей (не продают путевки, соответственно к программе не подключаются).

Согласно информации Управления Роспотребнадзора по Забайкальскому краю в Управление и его территориальные отделы направлены уведомления о сроках открытия организаций отдыха и оздоровления детей в количестве 413 или 79,4% ОООД к работе.

По результатам проведенных проверок летних оздоровительных организаций в 2021 году было выдано 83 предписания об устранении выявленных нарушений) с количеством мероприятий 246 со сроками исполнения до 20.05.2022, которые находятся на контроле у Управления.

Санитарно-эпидемиологические заключения будут оформлены: в апреле (по результатам санитарно-эпидемиологической экспертизы и плановых проверок) – на 321 ОООД, в мае (по результатам плановых проверок) – на 207 ОООД, всего запланировано 838 плановых проверок в летний сезон 2022 года. Проверка предписания будет проводиться в рамках плановых проверок.

С целью недопущения распространения новой коронавирусной инфекции в каждой оздоровительной организации необходимо наличие разработанного комплекса мероприятий, обеспечивающих санитарно-эпидемиологическое благополучие в организациях отдыха детей в соответствии с требованиями СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", СП 3.1/2.4.3598-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" (далее - СП 3.1/2.4.3598-20).

В соответствии с изменениями, внесенными в СП 3.1/2.4.3598-20 в 2022 году по наполняемости (количеству) детей в отрядах не должна превышать пределы проектной вместимости организации отдыха детей и их оздоровления (100% наполняемость).

По-прежнему остаются ограничения по проведению массовых мероприятий в закрытых помещениях.

На основании вышеизложенного,

Комиссия решила:

1. Принять к сведению информацию заместителя министра образования и науки Забайкальского края Лхасаранова Б.Ц., заместителя руководителя Управления Роспотребнадзора по Забайкальскому краю Ульдановой Д.С., председателя Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» Прохоровой З.В.

2. Рекомендовать главам муниципальных районов, муниципальных и городских округов Забайкальского края:

2.1) принять меры, исключающие возможность открытия и функционирования учреждений отдыха детей и их оздоровления без санитарно-эпидемиологических заключений;

2.2) разработать комплекс мероприятий, обеспечивающих санитарно-эпидемиологическое благополучие в организациях отдыха детей в соответствии с требованиями СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", СП 3.1/2.4.3598-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)";

3. Рекомендовать балансодержателям, руководителям учреждений отдыха детей и их оздоровления:

3.1) принять меры по оформлению санитарно-эпидемиологических заключений на деятельность по организации отдыха и оздоровления детей;

3.2) принять перед открытием организаций отдыха и оздоровления детей оперативные меры, направленные на своевременную подготовку ОООД к летнему сезону в соответствии с установленными нормативными требованиями;

3.3) особое внимание уделить вопросам работы ОООД в условиях распространения COVID-19 в 2022 году, в том числе:

а) своевременному прохождению медицинских осмотров, гигиенического обучения всеми работниками ОООД, их обследования на COVID-19 в соответствии с нормативными требованиями;

б) определению схем организации медицинской помощи и маршрутизации больных в соответствии с нормативными требованиями;

в) наличию запаса средств индивидуальной защиты (маски, перчатки) для работников участвующих в приготовлении и раздаче пищи, обслуживающего персонала с использованием средств индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок или многоразовых масок со сменными фильтрами);

г) обеспечению оборудованием по обеззараживанию воздуха с целью дезинфекции воздушной среды помещений постоянного пребывания и проживания детей;

3.4) обеспечить бесперебойную работу систем водоснабжения, технологического оборудования пищеблоков, банно-прачечных комплексов;

3.5) обратить особое внимание на: комплектование пищеблоков необходимым оборудованием, в том числе: для обеззараживания воздуха в помещениях, задействованных в приготовлении холодных блюд, бактерицидного оборудования в соответствии с инструкцией по эксплуатации; квалифицированным персоналом; организационные меры, исключающие практику замены квалифицированных работников на

неквалифицированных; своевременное заключение договоров на поставку продуктов питания; организацию питания детей, обеспечение их безопасными пищевыми продуктами и выполнение установленных норм питания;

3.6) обеспечить прием на работу персонала, имеющего завершённый курс иммунизации от COVID-19 и наличие резервного персонала, готового приступить к работе в случае регистрации случаев новой коронавирусной инфекции у персонала.

4. Управлению Роспотребнадзора по Забайкальскому краю:

4.1) обеспечить межведомственное взаимодействие на всех этапах проведения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;

4.2) принять меры по своевременной выдаче санитарно-эпидемиологических заключений на деятельность по организации отдыха и оздоровления детей, на использование источников водоснабжения в питьевых, хозяйственно-бытовых и рекреационных целях в установленном порядке;

4.3) обеспечить контроль за деятельностью оздоровительных организаций в соответствии с законодательством.

5. Рекомендовать Правительству Забайкальского края:

5.1) рассмотреть возможность проведения бесплатного или льготного тестирования на COVID-19 для всех работников организаций, участвующих в летней оздоровительной кампании в 2022 году;

5.2) предусмотреть в бюджете Забайкальского края средства в виде субсидий организациям, участвующим в летней оздоровительной кампании, на проведение ремонта основных объектов, а также приобретение и установление спортивных площадок, тренажеров;

5.3) увеличить норматив размера компенсации из краевого бюджета стоимости одного дня пребывания ребенка в организациях отдыха и оздоровления детей различных типов.

3. О новых подходах в системе охраны труда

(Степанов А.В., Щеглова И.С.)

Заслушав и обсудив информацию начальника отдела государственной экспертизы условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края Степанова А.В., Комиссия отмечает следующее.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Принятие в июле 1999 году Федерального закона № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», выделило охрану труда в самостоятельное направление. В 2006 году важность вопросов охраны труда была подчеркнута их выведением в отдельный раздел Трудового кодекса Российской Федерации «Охрана труда».

В 2008 году начался переход от простого соблюдения государственных требований к современному управлению профессиональными рисками на рабочих местах.

В 2016 году было принято разработанное на основе лучших мировых практик Типовое положение системы управления профессиональными рисками. Также в 2016 году постановлением Правительства РФ (от 17.08.2016 N 806) внедрен риск-ориентированный подход к контролю и надзору в сфере охраны труда.

С 1 марта 2022 года подход к охране труда изменился концептуально – внесены изменения в X раздел Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ).

Цель изменений в разделе X Трудового кодекса (далее – Трудовой кодекс) – персонализация системы управления охраной труда с учетом проведенной оценки профессиональных рисков и специфики производственной деятельности.

То есть работодатель будет обязан учитывать те риски, которые возникают на конкретном рабочем месте и обеспечивать условия для охраны труда работника с учетом особенностей работы на конкретном рабочем месте.

Председатель Правительства Российской Федерации Мишустин М.В. в приветственном обращении к участникам Всероссийской недели охраны труда в 2021 году сказал, что «... работодатель будет обязан не просто отчитаться о выполнении предписанных процедур, а на практике изучить реальные риски, с которыми сталкивается сотрудник, и обеспечить защиту от них, предоставить все необходимые средства безопасности. Это и есть адресный подход в охране труда».

Таким образом, основной задачей изменений это переход к риск-ориентированному направлению в сфере охраны труда. Это направление подразумевает под собой максимально индивидуальный подход, максимальную персонализацию политики в области охраны труда.

В условиях трансформации управление охраной труда приняло определенную структуру взаимосвязанных процессов.

Всего выделено пять групп основных процессов по охране труда:

1. Базовые процессы СУОТ – спецоценка условий труда и оценка профрисков.

2. Процессы по допуску работника к самостоятельной работе – медосмотры и освидетельствования, обучение, а также выдача работникам СИЗ.

3. Процессы по обеспечению безопасной производственной среды – это обеспечение безопасности работников подрядных организаций, а также работников организации:

- при эксплуатации зданий и сооружений;
- эксплуатации оборудования;
- осуществлении технологических процессов;
- эксплуатации применяемых инструментов;
- применении сырья и материалов.

4. Сопутствующие процессы по охране труда:

- санитарно-бытовое обеспечение работников;
- выдача молока или других равноценных пищевых продуктов;
- лечебно-профилактическое питание;

обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

- социальное страхование работников;

взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля.

5. Процессы реагирования на ситуации – это реагирование на аварийные ситуации, несчастные случаи, а также на профессиональные заболевания.

Изменения в раздел X Трудового кодекса и в подзаконные акты к нему влекут за собой существенные изменения в системе управления охраной труда у каждого ИП или юридического лица. Законодатели ставят перед работодателями задачу максимально полно учитывать в положении о СУОТ и политике по охране труда индивидуальные особенности конкретных рабочих мест.

Среди основных изменений в трудовом законодательстве для работодателей можно назвать следующие:

1. Каждый работодатель должен обеспечивать безопасность труда работников, руководствуясь двумя принципами: предупреждение и профилактика опасностей; минимизация урона, угрожающего здоровью персонала (ст. 209.1 Трудового кодекса). Это значит, что, помимо профилактических мер, направленных на устранение вредных производственных факторов, следует разработать комплекс мер, направленных на локализацию и ликвидацию возможных последствий их воздействия.

Акцент теперь должен быть сделан на предупреждение опасностей на производстве и минимизацию повреждения здоровья работников, а не их предотвращение по факту.

2. Профилактика невозможна без выявления опасностей и оценки профрисков. В Трудовой кодекс внесли обязанность управлять профрисками: их разделили на риски получить травму и риски приобрести профзаболевание.

В новой редакции Трудового кодекса указано, что каждый работодатель обязан систематически выявлять опасности, оценивать и

управлять ими (ст. 218 Трудового кодекса). Также про необходимость создания системы управления охраны, которая направлена на минимизацию профессиональных рисков и управление ими прописано в пункте 5 примерного положения СУОТ.

Для выявления опасностей и оценки рисков Минтруд разработал рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей (приказ Минтруда от 31.01.2022 № 36) и рекомендации по выбору метода оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков (приказ Минтруда от 28.12.2021 № 926).

Работодатель обязан проводить оценку уровня профрисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов и вновь организованных рабочих мест (абз. 6 ч.3 ст. 214 Трудового кодекса, п. 25 примерного положения СУОТ).

3. В статье 214.1 Трудового кодекса установлен прямой запрет на работу в опасных условиях.

Если по результатам спецоценки работу сотрудников признают опасной (4-й класс), то работодателю необходимо приостановить ее выполнение. Возобновить работы можно только после получения результатов повторной спецоценки, которая подтвердит снижение уровня опасности.

Однако данный запрет не действует, например, в отношении работ по устранению последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждает Правительство РФ.

4. Принципиально меняется подход в предоставлении СИЗ.

Установлен новый порядок обеспечения работников СИЗ: вместо списочного подхода для работников вводится риск-ориентированный или превентивный подход, который заложен в основе единых норм по обеспечению спецодеждой, предполагает, что выдача СИЗ будет организована не в зависимости от профессии занятого на конкретном рабочем месте работника, а по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков. Это позволит увидеть реально существующие опасности на каждом рабочем месте и подобрать эффективные средства защиты.

При этом прежние отраслевые нормы какое-то время будут действовать параллельно с новыми, но только в рамках переходного периода – до 31 декабря 2024 года.

5. Работодателя обязали вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, которые привели к возникновению микротравм работников и других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя.

Микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, которые получили работники при исполнении трудовых обязанностей. При этом микротравмы не влекут за собой расстройство здоровья или временную нетрудоспособность работника.

Проводить расследование нужно будет, если пострадавший работник сообщит о микротравме руководителю или другому представителю работодателя.

Правила расследования микротравм указаны в статье 226 новой редакции Трудового кодекса.

6. Статьей 219 новой редакции Трудового кодекса предусмотрено пять видов обучения по охране труда:

- инструктаж по охране труда;
- стажировка на рабочем месте;
- обучение оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучение использованию (применению) СИЗ;
- обучение по охране труда у работодателя или в организациях, оказывающих услуги обучения по охране труда.

У работодателей появится новая обязанность – обучать сотрудников правилам применения СИЗ (ст. 214 Трудового кодекса). Обучение персонала правилам применения СИЗ – одна из пяти базовых процедур, включенных в курс обучения по охране труда согласно новой редакции Трудового кодекса. Не прошедшего обучение работника нельзя будет допускать к работе, а за отказ от применения обязательных СИЗ его можно будет отстранить от выполнения должностных обязанностей без сохранения зарплаты.

7. Работодатели смогут вести документооборот по охране труда в электронном виде. При проверке ГИТ придется предоставлять инспектору доступ к базам электронных документов по охране труда (ст. 214.2 Трудового кодекса). Поправки делают абсолютно законными видеонаблюдение, аудиоконтроль и другие виды дистанционного контроля за выполнением работ в целях производственной безопасности, а также последующее хранение полученных записей. Однако об установке на рабочих местах видеокамер, микрофонов и другого записывающего оборудования необходимо проинформировать сотрудников.

8. Один из ключевых и эффективных способов предотвращения последствий от правонарушений – внедрение системы внутреннего контроля или режима самоинспектирования.

Новая редакция ст. 22 Трудового кодекса предоставляет работодателю право «проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование)». Это новая форма самопроверки. Работодатель сможет самостоятельно оценить, насколько хорошо на предприятии соблюдаются нормы трудового законодательства, ориентируясь на утвержденные Рострудом чек-листы.

Таким образом, на законодательном уровне закреплены нормы по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и разработаны инструменты для их реализации.

На основании вышеизложенного,

Комиссия решила:

1. Принять к сведению информацию начальника отдела государственной экспертизы условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края Степанова А.В.

2. Рекомендовать работодателям, осуществляющим деятельность на территории Забайкальского края:

2.1) пересмотреть локальные нормативные акты работодателя с учетом изменений в законодательстве;

2.2) обеспечить создание и функционирование эффективной системы управления охраной труда.

3. Рекомендовать Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края и органам местного самоуправления Забайкальского края с участием отраслевых профсоюзов проводить с работодателями отраслевые семинары-совещания по созданию эффективной системы управления охраной труда.

4. О совместном проведении сторонами социального партнерства Праздника Весны и Труда в 2022 году

(Мельников С.В., Прохорова З.В., Щеглова И.С.)

Заслушав и обсудив информацию заместителя председателя Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» Мельникова С.В., Комиссия отмечает следующее.

Первого мая профсоюзами всего мира отмечается международный день солидарности трудящихся и проводятся коллективные действия.

В России 1 мая – установившаяся традиция профсоюзного движения, которая собирает в своих рядах миллионы работников с целью защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Приоритетными являются вопросы занятости населения, достойной оплаты труда, сохранения здоровья трудящихся. Экономическая ситуация усугубляется событиями, которые сейчас переживает наша страна. Основной вопрос сейчас о дальнейшей ситуации с экономикой и рынком труда России в 2022 году. В новых реалиях экономике России потребуются структурные изменения.

В Российской Федерации 1 мая является не только Днем профсоюзных действий, но и официальным государственным Праздником Весны и Труда. Для многих поколений остается символом весеннего обновления, единства, мирного созидательного труда.

На сегодняшний день перед Россией и Забайкальским краем стоит задача по организации роста и модернизации экономики с целью достижения достойного уровня материального состояния граждан, сокращения количества безработных, снижения уровня бедности, повышения качества

медицины и образования, решения социально значимых для Забайкальского края проектов. Направление общих усилий всех сторон социального партнерства, а также забайкальцев на решение данной задачи, позволит ускорить достижение поставленных целей.

В проекте Трехстороннего соглашения между Правительством, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей Забайкальского края на 2022-2024 годы сохраняется пункт 1.25, которым закреплено совместное проведение всеми тремя сторонами социального партнерства Праздника Весны и Труда.

Сторона профсоюзов обращается к сторонам социального партнерства принять самое активное участие в проведении коллективных мероприятий в рамках акции профсоюзов.

На основании вышеизложенного,

Комиссия решила:

1. Принять к сведению информацию заместителя председателя Забайкальского краевого союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» Мельникова С.В.

2. Рекомендовать Правительству Забайкальского края и Союзу работодателей Забайкальского края принять активное участие в организуемых Федерацией профсоюзов Забайкалья праздничной демонстрации и митинге в г. Чите в рамках первомайской акции профсоюзов.

3. Рекомендовать главам муниципальных образований Забайкальского края оказать содействие координационным советам организаций профсоюзов в муниципальных образованиях в проведении массовых публичных мероприятий в рамках первомайской акции профсоюзов.

5. О внесении изменений в состав рабочей группы Забайкальской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по рассмотрению проектов нормативных правовых актов и иных вопросов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений

(Прохорова З.В.)

Заслушав и обсудив информацию председателя Федерации профсоюзов Забайкалья Прохоровой З.В., Комиссия отмечает необходимость актуализации состава рабочей группы в соответствии с предложением стороны профсоюзов.

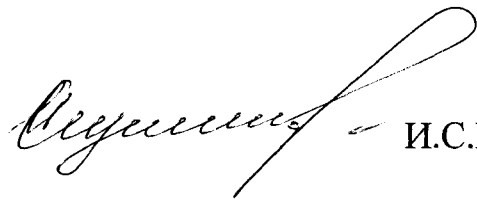
На основании вышеизложенного,

Комиссия решила:

1. Принять к сведению информацию председателя Федерации профсоюзов Забайкалья Прохоровой З.В.

2. Включить в состав рабочей группы Забайкальской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по рассмотрению проектов нормативных правовых актов и иных вопросов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений Шестакову Елену Викторовну – председателя Забайкальской краевой организации профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации, исключив из состава рабочей группы Поликарпову Нэллу Анатольевну – заместителя председателя Забайкальской краевой организации профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

Координатор Комиссии



И.С.Щеглова

Секретарь Комиссии



Д.С.Писаренко