

# СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

## Стандарты достойной заработной платы

Достойная заработная плата — заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье

1. Минимальный размер оплаты труда на уровне восстановительного потребительского бюджета.

### **Механизмы:**

Ратификация конвенции Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 год).

Принятие федерального закона о восстановительной потребительской корзине трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Принятие федерального закона о минимальном (восстановительном) потребительском бюджете в Российской Федерации.

Установление минимального размера оплаты труда на уровне не ниже минимального (восстановительного) потребительского бюджета.

Определение порядка и сроков поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины минимального потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

### **Индикаторы:**

Доля работников, получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации.

Доля работников, получающих заработную плату ниже величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в Российской Федерации.

Соотношение минимального размера оплаты труда и средней начисленной заработной платы.

Соотношение минимального размера оплаты труда и медианной начисленной заработной платы.

2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

### **Механизмы:**

Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимальной тарифной ставки (минимального оклада, базового

оклада, базового должностного оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**Индикатор:**

Количество коллективных договоров, соглашений, в которых минимальная тарифная ставка (минимальный оклад) установлена на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**3. Минимальный размер оплаты труда — минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.**

**Механизмы:**

Законодательное определение минимального размера оплаты труда как вознаграждения за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

**Индикатор:**

Количество коллективных договоров, соглашений, в которых минимальная тарифная ставка (минимальный оклад) установлена на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.**

**Механизм:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда: «Тарифные ставки, оклады (должностные оклады), базовые оклады (базовые должностные оклады) и иные виды основной заработной платы, используемые в организациях при формировании систем оплаты труда, определяются в соответствии с квалификационными требованиями к работнику, исполняющему конкретную трудовую функцию в рамках принятого по занимаемой им должности профессионального стандарта».

**Индикаторы:**

Количество коллективных договоров и отраслевых (межотраслевых) соглашений, в которых установлены размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доля в заработной плате.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которых доля гарантированной части в оплате труда составляет 70 и более процентов.

**5. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации.**

### **Механизмы:**

Принятие постановления Правительства Российской Федерации об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам.

Установление в Российской Федерации прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях отраслевых систем квалификаций с обязательной дифференциацией каждого квалификационного уровня по размеру заработной платы.

### **Индикаторы:**

Количество соглашений, в которых установлены отраслевые системы квалификаций.

Коэффициент фондов — соотношения средней заработной платы 10 процентов самых низкооплачиваемых и 10 процентов самых высокооплачиваемых работников.

**Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.**

### **Механизмы:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о порядке и сроках индексации заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений.

### **Индикаторы:**

Повышение среднемесячной реальной заработной платы.

Повышение реальной заработной платы по каждой децильной группе.

**Государственное содействие системной организации нормирования труда.**

### **Механизмы:**

Принятие нормативного правового акта Российской Федерации о финансовом обеспечении и мерах государственного содействия системной организации нормирования труда во исполнение ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разработка и принятие Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормативно-правовой базы по установлению типовых (отраслевых, межотраслевых, профессиональных) норм труда во исполнение ст. 161 Трудового кодекса Российской Федерации.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об установлении систем нормирования труда.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения, замены и пересмотра норм труда на предприятии (в учреждении, организации) по согласованию с представительным органом работников.

**Индикаторы:**

Количество коллективных договоров и соглашений, включающих положения по установлению систем нормирования труда.

Соотношение количества выявленных и устраненных случаев нарушений Трудового кодекса Российской Федерации в части установления и пересмотра норм труда без согласования с представительным органом работников.

## СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Достойная занятость - максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

1. Достойное рабочее место — рабочее место, оснащенное современным оборудованием и технологиями, отвечающее безопасным условиям труда, обеспечивающее стабильную занятость и достойную заработную плату работнику в соответствии с уровнем его квалификации.

**Механизм:**

Законодательное определение рабочего места.

**Индикаторы:**

Динамика создания и модернизация рабочих мест с высокой добавленной стоимостью по видам экономической деятельности.

### 2. Полная занятость населения.

(Наличие рабочих мест в достаточном количестве для желающего трудиться трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие образованию, опыту работы ).

**Механизмы:**

Разработка нормативно-правового обеспечения выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в части создания и модернизации 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест.

Реализация государственной программы по содействию занятости населения, целями которой должны быть создание высокопроизводительных рабочих мест и модернизация неэффективных.

**Индикаторы:**

Уровень общей безработицы.

Уровень регистрируемой безработицы.

Длительность поиска работы.

### **3. Стабильная занятость населения**

(Стабильная занятость - это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения; занятость, обеспечивающая работнику достаточный доход, исключающий необходимость искать дополнительный заработок.)

#### **Механизмы:**

Законодательное усиление защиты работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путём необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заёмного труда».

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части исключения выполнения работы членами семьи надомника без возникновения трудовых отношений между такими исполнителями работы и работодателем.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения безопасных условий труда за счет средств работодателя, з. также обязанности включения в трудовой договор места и даты получения заработной платы работником при выполнении работы на дому или дистанционно.

#### **Индикаторы:**

Количество лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Количество трудовых договоров, оформленных по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда.

Количество незаконных увольнений по инициативе работодателя.

Соотношение количества выявленных и устраненных нарушений законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

### **4. Востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда**

#### **Механизмы:**

Внесение изменений в Методику разработки баланса трудовых ресурсов с целью более детализированного учета потребности развития

отраслей и регионов в трудовых ресурсах в зависимости от инвестиций, технического перевооружения и диверсификации экономики.

Разработка нормативной правовой базы, обеспечивающей эффективное взаимодействие системы образования, служб занятости и работодателей.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части финансирования мероприятий по активной политике занятости за счет средств федерального бюджета, в том числе по опережающему переобучению работников, планируемых к высвобождению.

#### **Индикаторы:**

Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственные учреждения службы занятости населения.

Уровень общей безработицы.

Уровень зарегистрированной безработицы (по уровням образования и профессиям).

Потенциал безработицы и общий объем недоиспользования труда.

#### **4.1 Востребованность молодежи на рынке труда**

##### **Механизмы:**

Нормативно-правовое обеспечение финансирования за счет средств федерального бюджета разработки и реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: профориентация, стажировка обучающихся и выпускников, открытие курсов по обучению молодежи ведению предпринимательской деятельности.

Нормативно-правовое обеспечение соответствия количества обучающихся в учреждениях всех видов профессионального образования за счет средств бюджетов всех уровней прогнозируемому количеству вакансий по профессионально-квалификационным группам.

##### **Индикатор:**

Уровень безработицы среди молодежи.

#### **4.2 Оптимизация привлечения иностранной рабочей силы**

##### **Механизмы:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений об условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Введение главы в Трудовой кодекс Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части разрешения использовать иностранную рабочую силу только работодателям, присоединившимся к отраслевым, межотраслевым (региональным, территориальным) соглашениям.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части передачи полномочий по регулированию трудовой деятельности иностранных работников одному федеральному органу исполнительной власти.

##### **Индикатор:**

Численность трудовых мигрантов, имеющих разрешение на работу, в том числе из стран СНГ.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которых определены условия по привлечению и использованию труда иностранных работников.

### **5. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника**

##### **Механизмы:**

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации по стимулированию частно-государственного финансирования учебных заведений профессионального образования.

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части финансирования учреждений начального и среднего профессионального образования за счет средств федерального бюджета.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения обязательств работодателя по обеспечению профессионального развития работника за счет средств работодателя.

Внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации в части предоставления преференций работодателям, осуществляющим за свой счет профессиональное обучение работников.

**Индикаторы:**

Количество выпускников учебных заведений профессионального образования.

Количество работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателей.

Количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены обязательства работодателя по обеспечению профессионального обучения работника.

**6. Достойный уровень жизни безработных граждан**

**Механизмы:**

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации в части установления двух видов пособия по безработице: социального базового пособия по безработице, выплачиваемого из средств федерального бюджета, и страхового пособия по безработице, выплачиваемого из средств социального страхования от безработицы.

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации в части установления размера социального базового пособия по безработице на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации, механизмов и сроков его индексации.

Внесение изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части обеспечения безработных граждан социальным базовым пособием по безработице независимо от наличия трудового и страхового стажа гражданина.

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации в части установления обязательного страхования от безработицы в размере одного процента за счет страховых взносов работодателя.

Внесение изменений в нормативную правовую базу Российской Федерации в части возмещения утраты заработка работнику за счет страховых взносов работодателя при наличии у гражданина оплачиваемой работы

(страхового стажа) в течение 2-х лет, предшествующего наступлению безработицы.

**Индикаторы:**

Количество безработных граждан, получающих социальное базовое пособие в размере прожиточного минимума трудоспособного населения.

Количество безработных граждан, получающих страховое пособие по безработице.

Соотношение среднего размера пособия по безработице со средней начисленной заработной платой.

## **СТАНДАРТЫ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

Эффективное социальное партнерство - система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласованной позиции всех сторон социального партнерства.

**Механизмы:**

Установление в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях положения о внесении проектов законодательных актов в сфере труда органами государственной власти в Государственную Думу Российской Федерации, органы законодательной власти субъектов Российской Федерации только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

Установление в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях положения о принятии проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

**Индикаторы:**

Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренных всеми сторонами на соответствующем уровне социального партнерства.

Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, принятых органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.



## **2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) проблем в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.**

### **Механизмы:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры и соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

### **Индикаторы:**

Количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соотношение количества выявленных и устраненных нарушений работодателями коллективных договоров и соглашений.

Количество коллективных трудовых споров.

## **3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.**

### **Механизмы:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности создания постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности ежегодного предоставления отчетности о ходе выполнения положений коллективного договора, соглашения сторонами социального партнёрства всех уровней в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности выдачи государственным инспектором труда в месячный срок работодателю предписания об устранении нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### **Индикаторы:**

Соотношение количества выявленных и устраненных нарушений работодателями коллективных договоров и соглашений.

Количество коллективных трудовых споров.

#### **4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.**

##### **Механизмы:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

##### **Индикаторы:**

Численность работников, охваченных коллективными договорами, соглашениями.

#### **5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.**

##### **Механизмы:**

Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций.

##### **Индикаторы:**

Количество инициированных коллективных трудовых споров.

Количество коллективных трудовых споров, прошедших в форме забастовки.

Количество коллективных трудовых споров, прошедших в формах, не предусмотренных законодательством.

Число организаций, на которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки.

Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках.

Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах в формах, не предусмотренных законодательством.

Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

#### **6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.**

##### **Механизмы:**

Внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части уточнения видов и обеспечения участия представителей работников в управлении организацией, в том числе в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательного согласования с представительным органом работников принятия

локальных нормативных актов, решений по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Индикаторы:**

Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления).

## **СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ**

Социальное страхование — высокоэффективный механизм социальной защиты работающих и регулирования качества жизни.

### **1. Достойный размер трудовой пенсии и социальных пособий**

**Механизмы:**

1.1 Система страхования социальных рисков, основанная на самофинансировании и отвечающая следующим принципам:

1) Принцип эквивалентности обязательств страхователя и страховщика; (пенсионная выплата пропорциональна уплаченным страховым взносам);

2) Принцип солидарности участников страхования; (перераспределение накопленных обязательств между застрахованными лицами, для которых реализовался страховой риск и для которых этот риск не реализовался);

3) Принцип солидарности поколений; (работающее поколение содержит нетрудоспособных, т.е. страховые платежи направляются на текущие выплаты пенсий);

4) Принцип равенства прав и обязанностей застрахованных; (равенство величины страхового тарифа для всех застрахованных и равенство условий назначения пенсии (страховой стаж и возраст).

1.2 Принятие Федерального закона «О ратификации Конвенции МОТ № 131 «Установление минимальной заработной платы» и принятие Федерального закона «О ратификации Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения».

1.3 Принятие Федерального закона «О ратификации Европейского социального кодекса (в редакции 1964 года).

1.4 Внесение поправок в пенсионное законодательство РФ для учета при назначении пенсии (наличия в семье пенсионера, иждивенцев).

1.5 Приведение минимального размера пенсии по возрасту к уровню, превышающему минимальный размер оплаты труда и установление коэффициента замещения средней пенсией среднего заработка на уровне сорока процентов при стаже в 30 лет.

**Индикатор:**

Минимальный размер пенсии не ниже прожиточного минимума пенсионера.

Минимальная зарплата должна позволять работнику самостоятельно сформировать себе минимальную пенсию. Коэффициент замещения пенсией утраченного трудового дохода по стране, региону, району, городу в текущем году и в сравнении с прошлыми периодами при выполнении установленных законом условий страхования (страховой стаж, достижение пенсионного возраста и др.).

## **2. Защита здоровья наёмных работников, трудящихся в особых условиях.**

### **2.1 Механизмы:**

Развитие обязательной профессиональной системы для работников, имеющих право на досрочный (ранее общеустановленного возраста) выход на трудовую пенсию.

#### **Индикаторы:**

Численность застрахованных лиц с неблагоприятными условиями труда, за которых работодатели уплачивают дополнительные страховые взносы в профессиональную пенсионную систему.

### **2.2 Механизмы:**

Включение в систему обязательного социального страхования лекарственного обеспечения амбулаторных больных и Программу государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

#### **Индикаторы:**

Охват застрахованных лекарственным страхованием и средний размер страховых льгот при приобретении лекарств и медицинского оборудования застрахованными.

### **2.3 Механизмы:**

Профилактика основных причин смертности и инвалидности трудоспособного населения России.

**Индикатор:** Количество впервые выявленных заболеваний в ходе всеобщих диспансеризаций работников и динамика смертности по основным группам заболеваний по годам.

### **2.4 Механизмы:**

Внесение изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в части восстановления страхового периода в 1 год при расчете величины возмещаемого среднего заработка.

Освобождение пособий по временной нетрудоспособности от обложения подоходным налогом.

#### **Индикаторы:**

Размер пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством с учетом величины выплачиваемых пособий к размерам актуального заработка работника (коэффициент замещения по данным текущего года) до взимания НДФЛ.

### **2.5 Механизмы:**

Восстановление системы профилактики заболеваемости за счет средств социального страхования.

#### **Индикатор:**

Количество дней, пропущенных по болезни, в расчете на одного работника.

### **2.6 Механизмы:**

Восстановление системы общественного питания на производствах по доступным ценам, введение дотаций для работника за счет работодателя и отнесение затрат работодателя по общественному питанию на себестоимость продукции, как затраты на рабочую силу.

#### **Индикатор:**

Удельный вес затрат на питание в заработной плате работника. Доля работников, имеющих доступ к сети профилактического (специального) общественного питания в рабочее время.