

**Чикирева Ирина Павловна**

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета

**Chikireva Irina Pavlovna**

Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines Tyumen State University,  
e-mail: i.p.chikireva@utmn.ru

УДК 349.2

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И СОЦИАЛЬНАЯ СОЛИДАРНОСТЬ,  
КАК ФОРМЫ ВЗАИМНОГО ДОВЕРИЯ  
ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА**

**SOCIAL PARTNERSHIP AND SOCIAL SOLIDARITY AS FORMS OF  
MUTUAL TRUST BETWEEN THE STATE AND SOCIETY**

**Аннотация.** В статье анализируются условия отраслевых соглашений и коллективных договоров по повышению уровня социальных гарантий работников. Объединение усилий государства, работодателей и работников могут способствовать преодолению последствий пандемии covid-19.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения, дополнительные льготы и гарантии для работников.

**Abstract.** The article analyzes the conditions of industry agreements and collective agreements to increase the level of social guarantees of employees. Combining the efforts of the state, employers and employees can contribute to overcoming the consequences of the covid-19 pandemic.

**Keywords:** social partnership, collective agreements, additional benefits and guarantees for employees.

Дополнение Конституции Российской Федерации статьей 75.1, согласно которой, гарантируются защита уважение человека труда и достоинства граждан, социальное партнерство, политическая, экономическая и социальная солидарность [1], приобретает особое значение и придает

социальному партнерству новую положительную динамику [2], что отражается на взаимном доверии государства и общества.

Коллективные переговоры между представителями работников и работодателей, как форма социального партнерства, позволяют включить в отраслевые соглашения и коллективные договоры условия по повышению уровня социальных гарантий работников в сфере занятости, материальной поддержки, индексации заработной платы, дополнительных отпусков.

Например, в отраслевом соглашении по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы рекомендуется предусматривать в коллективных договорах поддержку работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста) и молодым специалистам, получившим высшее или среднее профессиональное образование и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, предоставляя им преимущественное право оставления на работе при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.

Значимым является и обязательство по недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного возраста назначения пенсии.

В условиях совершенствования образовательных стандартов рекомендация заслуживает внимания рекомендация включать в локальные нормативные акты об оплате труда стимулирующие выплаты для педагогических работников, подготовивших учебные комплексы по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов в размере не менее 20 процентов к должностным окладам.

В целях создания условий для научно-исследовательской деятельности, предусмотрено право необязательного присутствия в образовательных

организациях высшего образования педагогических работников в свободные от проведения занятий по расписанию дни, и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности непосредственно в организации.

Соглашением установлено, что при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в образовательных организациях высшего образования, эти условия не могут повышать квалификационные требования и расширять должностные обязанности работника, а само применение показателей и критериев эффективности не может быть основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения, а также уменьшения срока трудового договора [3].

Согласно Коллективному договору ООО «ЗапСибНефтехим» на 2021-2022 гг. работникам предоставляется один раз в год по заявлению дополнительные оплачиваемые дни отдыха: 1 рабочий день - работникам (одиноким), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей ; на 1 сентября одному из родителей, имеющему ребенка, обучающегося в 1-4 классе; в связи с собственной свадьбой – 3 календарных дня, которые могут быть единовременно использованы в течение месяца после наступления указанного события; 3 календарных дня - в связи с рождением ребенка, которые могут быть единовременно использованы в течение месяца после наступления указанного события; в случае смерти близких родственников (супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, сестёр, родителей одного из супругов, бабушки, дедушки). Эти дни могут быть единовременно использованы в течение месяца после наступления указанного события.

Доплата за работу в ночное время (за период с 22 до 6 часов) устанавливается в размере не ниже 40 % в соответствии локальными нормативными актами Общества.

Материальная помощь оказывать работникам в связи с собственной свадьбой – 15 000 рублей, при рождении первого и последующего ребенка

(усыновлении, удочерении ребенка в возрасте до 3-х лет) – 15 000 рублей; в случае смерти близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, родных братьев, сестер, бабушки, дедушки, родителя одного из супругов) – 15 000 рублей.

Работникам, имеющим детей-инвалидов на каждого ребёнка-инвалида, а также женщинам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, начиная с 1,5 лет, на каждого ребёнка в возрасте до 3-х лет предоставляется материальная помощь один раз в год в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе деятельности Общества.

Работнику, который увольняется в связи с уходом на пенсию в течение года после достижения возраста выхода на пенсию, а также в связи с досрочным выходом на пенсию по основаниям, предусмотренным пенсионным законодательством, выплачивается компенсационная выплата с учетом имеющегося непрерывного стажа работы в размере от трех до четырех средних месячных заработков [4].

В Коллективном договоре ОАО "Российские железные дороги", принятом на 2020 - 2022 годы, отмечается, что индексировать заработную плату работодатель обязуется не реже двух раз в год в соответствии с прогнозируемым Министерством экономического развития Российской Федерации ростом потребительских цен на товары и услуги.

Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет, предоставляется право бесплатного проезда на железнодорожном транспорте общего пользования до места лечения и обратно. А при проведении отпуска за пределами Российской Федерации работнику и находящимся на его иждивении детям в возрасте до 18 лет предоставляется компенсация расходов по проезду воздушным транспортом, размер не может составлять более 10 000 рублей каждому по маршруту туда - обратно

Неработающие пенсионеры и находящиеся на их иждивении дети в возрасте до 18 лет имеют право бесплатного проезда по личным надобностям

в купейном вагоне поездов дальнего в направлении туда и обратно с правом двух остановок в пути следования.

При рождении ребенка, а также при усыновлении ребенка (в любом возрасте) работнику (одному из родителей) на каждого ребенка предоставляется материальная помощь 5 450 рублей [5].

Международная организация труда обращает внимание на то, что социальная солидарность через коллективные договоры может и должна быть инструментом противодействия последствиям заболеваний covid-19. В июле 2021 года Роспотребнадзором и Минтрудом РФ были подготовлены рекомендации, в соответствии с которыми после вакцинации от коронавируса работодатели могут предоставить работникам выходные дни. По поручению Президента РФ Правительство РФ совместно с региональными властями и представителями сторон социального партнерства должны принять и реализовать указанные рекомендации. Это предложение единогласно поддержала Российская трехсторонняя комиссия. Работодателям рекомендовано предусмотреть в локальных нормативных актах или коллективных договорах предоставление двух оплачиваемых выходных дней работникам, проходящим вакцинацию против covid-19[6]. Актуальным является так же достижение договоренности о предоставлении дополнительной материальной помощи для работников, переболевших ковид, на всех уровнях социального партнерства.

Коллективные усилия и солидарность государства, организаций работодателей и работников могут способствовать преодолению последствиям пандемии covid-19.

#### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)

