Правительство Республики Башкортостан

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан

Башкирский союз промышленников и предпринимателей

ПРОГРАММА

РЕСПУБЛИКАНСКОГО СОЮЗА «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН», ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН, ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН»

НА ПЕРИОД ДО 2036 ГОДА

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ 4

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ 17

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ 18

4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 19

5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ 19

5.1. Содействие эффективной занятости населения 19

5.2. Повышение денежных доходов населения и заработной платы работников 21

5.3. Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда 22

5.4. Развитие социального партнерства 22

5.5. Корпоративная поддержка демографии 23

6. ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 24

ВВЕДЕНИЕ

Концепция Международной организации труда «Достойный труд» (далее – Концепция МОТ «Достойный труд») впервые была представлена на 87-й сессии Международной конференции труда в 1999 году. Согласно данной Концепции достойным называется труд в безопасных производственных и социально-трудовых условиях, приносящий работнику удовлетворение и дающий возможность в полной мере реализовать свои способности, навыки и мастерство. Это труд с достойной оплатой, в условиях свободной организации, при которой права трудящихся защищены, и они могут внести наибольший вклад в общее благополучие.

За относительно небольшой период времени Концепция достойного труда превратилась в стройную систему знаний и постепенно становится одним из главных направлений деятельности в сфере труда и социальной политики не только для Организации Объединенных Наций (ООН), но и для отдельных стран – не членов ООН.

Концепция МОТ «Достойный труд» признана и поддерживается руководством Российской Федерации, работодателями, научным сообществом и общественными организациями. В России программа достойного труда реализуется в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, рабочей программы Федерации независимых профсоюзов России. Федеральной службой государственной статистики (Росстатом) ведется мониторинг индикаторов достойного труда в целом по России и по методологии Международной организации труда (далее – по методологии МОТ).

Вместе с тем, несмотря на широкое общественное признание, существенная дифференциация регионов России по уровню социально-экономического развития, темпам модернизации, структуре экономики, гибкости рынков труда и другим факторам определяет целесообразность актуализации принятых региональных программ достойного труда.

Проведение социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей на основе устойчивого развития экономики, роста производительности труда, стабильной занятости, безопасности рабочих мест, расширение возможностей профессионального роста, является приоритетной целью Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на ближайшие годы.

В Республике Башкортостан с 2013 года действует Программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в

Республике Башкортостан» на период до 2036 года (далее – Программа), разработанная Центром изучения человеческого потенциала при государственном бюджетном научном учреждении Институт социально-политических и правовых исследований Академии наук Республики Башкортостан (ныне – Институт стратегических исследований Республики Башкортостан), Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан во исполнение решения Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) от 27 сентября 2011 года.

Начиная с 2014 года в республике разрабатываются ежегодные планы по реализации Программы, контролируется их выполнение в рамках РТК.

Фундаментальные изменения в сфере труда и занятости в последние десятилетия, а также пандемия COVID-19 потребовали инициацию масштабных экспертных обсуждений на всех уровнях (глобальном, национальном, региональном) для поиска новых механизмов обеспечения достойного труда. На глобальном уровне проведены диалоги столетия о будущем сферы труда, идентифицированы современные риски и вызовы, предложены идеи и направления работы по их преодолению. В соответствии с кардинальными изменениями социально-трудовой сферы и новыми вызовами актуализируются национальные программы реализации принципов достойного труда России и других государствах.

Разнообразие форм занятости, социально-трудовых отношений и экономической активности, увеличение доли работников, не охваченных социально-трудовыми стандартами и коллективными договорами, изменение представления о достойном труде в современных условиях, а также особенности развития республики требуют обновления основных положений Программы, принятой в 2013 году.

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ

За годы реализации программы в Башкортостане отмечены как положительные, так и противоречивые процессы, связанные как с глобальными и общими для страны тенденциями (старения населения, повышения гибкости рынка труда, изменения в структуре общественного производства и формах организации труда, пространственном и бюджетном распределении различных ресурсов – финансовых, организационных, трудовых и т.д.), так и региональными особенностями.

Положительные изменения отмечаются в почти двукратном сокращении уровня безработицы за 2020-2025 годы. Более чем в четыре раза за этот период

сократилась и численность безработных – с 111,7 до 30,0 тыс. человек. Снизилась численность не занятого в экономике трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Среднемесячная заработная плата работников организаций в республике устойчиво растет. За период с 2019 года по 2025 год номинальная начисленная среднемесячная заработная плата увеличилась в 2,0 раза с 36465 до 74398,3 рублей. Однако в реальном выражении, она выросла всего на 36,2%.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Республике Башкортостан отстает от общероссийского уровня почти на 27 % (по итогам 2025 года). Среди регионов Приволжского федерального округа по размеру среднемесячной заработной платы работников организаций республика занимает 7-е место после Республики Татарстан, Пермского края, Нижегородской области, Удмуртской Республики, Самарской и Оренбургской областей.

К положительным тенденциям в области оплаты труда необходимо отнести сокращение уровня дифференциации заработной платы.

По данным Росстата, дифференциация заработных плат работников организаций в республике сравнительно невысока.

Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой в 2025 году составила 8,1 раз (в 2015 году – 10,9 раз, в 2019 году – 8,7 раз). Вместе с тем, Республиканским соглашением на протяжении последних лет установлен коэффициент 6 раз. В целом по России этот коэффициент равен 12,7, среди регионов ПФО он выше в Республике Марий Эл (10,2), Республике Татарстан (9,9), Нижегородской (9,6), Ульяновской (9,1) и Самарской (8,6) областях.

В 2025 году доля работников, имевших заработную плату на уровне и ниже средней по региону составила 64,7% (2023 году – 65,1%, в 2021 году – 65,7%).

Медианное значение заработной платы в республике по состоянию на апрель 2025 года сложилось на уровне 61361 рубля. При этом, необходимо отметить, что среднемесячная заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в организациях бюджетной сферы (преподаватели вузов, врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее образование, научные сотрудники) в 2025 году превысила средний региональный уровень в 1,5-1,6 раза[1].

Численность занятых в экономике региона за этот период пережила три подъема (2020-2021 годы, 2021-2022 годы, 2022-2023 годы) и два снижения, в итоге сократившись до 1697,0 тыс. человек в 2025 году, что на 2% ниже уровня предыдущего.

---

[1] В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597

При сокращении доли лиц трудоспособного возраста[2], существенно увеличилась демографическая нагрузка на работающее население с 611 до 820 нетрудоспособных на 1000 трудоспособных.

Рост демографической нагрузки означает одновременно рост нагрузки на Социальный фонд России, медицинского страхования, расходов государства на социальные нужды и обязательства. С этой точки зрения становится экономически и социально оправданным адекватное повышение уровня заработных плат работающего населения.

В условиях демографического вызова особенно актуальной становится роль работодателей в поддержке работников с семейными обязанностями. В 2025 году Республиканской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений утверждены Рекомендации по разработке и внедрению корпоративного демографического стандарта для организаций (мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями) для организаций Башкортостана.

Корпоративный демографический стандарт представляет собой комплекс мер, направленных на создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение мотивации граждан к родительству и многодетности, сохранение и укрепление традиционных семейных ценностей. Положения стандарта рекомендуется предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах организаций. Внедрение стандарта в организациях республики будет способствовать улучшению демографической ситуации, повышению лояльности работников и снижению текучести кадров.

Доля лиц старше 50 лет сегодня составляет 25,5% занятого в экономике населения. В условиях ускоренной цифровизации (а также эпидемиологических угроз) эта группа работающих становится особенно уязвимой. Проблемы лиц предпенсионного и пенсионного возраста (возрастная дискриминация, необходимость переобучения и адаптации к новым технологическим условиям труда и жизни в условиях повышения пенсионного возраста) актуализируют идеи обеспечения достойного труда и социальной защищенности для них.

Республика Башкортостан является крупнейшим донором трудовых ресурсов для других регионов России после Московской и Ленинградской областей, межрегиональная миграция в которых больше является маятниковой в рамках столичных агломераций, чем вахтовой. Согласно результатам обследований рабочей силы, за 2019-2025 годы, Республика Башкортостан относится к числу регионов с наибольшими абсолютными размерами выезда граждан на работу в другие субъекты

---

[2] До 2018 года в Российской Федерации мужчины считались трудоспособными до 60 лет, женщины — до 55 лет. С 2019 года возраст выхода на пенсию постепенно увеличивается. С 2023 года мужчины работают до 65 лет, женщины – до 60 лет

Российской Федерации (I место – в ПФО, III место – в РФ), в среднем за 2025 год составила 161,9 тыс. человек (8,7% от общей численности занятого населения республики), за 2024 год – 159,7 тыс. человек (8,4%).

Министерством семьи и труда РБ, в целях снижения работы вахтовым методом за пределами Республики Башкортостан, реализуется проект «Башкирская вахта», который направлен на организацию работы по переориентации работающих вахтовым методом под востребованные вакансии на предприятия Республики Башкортостан с приоритетным правом трудоустройства в ОПК.

Проект охватывает три ключевых направления:

информирование о вакансиях в республике;

сотрудничество с местными администрациями для привлечения кадров на предприятия;

проведение индивидуальных консультаций с соискателями.

В 2026 году запущен новый формат проекта, ориентированный на мобильных граждан, готовых к переезду на постоянное место жительства вместе с семьями – «Семейная Башвахта».

Уровень безработицы отражает дефицит возможностей населения на рынке труда.

В 2020 году в Республике Башкортостан, как и в целом по Российской Федерации, в результате кризисных проявлений в экономике на фоне распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), наблюдалось ухудшение показателей рынка труда.

Согласно данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан 2020 год характеризовался высоким уровнем безработицы по методологии МОТ с показателем 5,9% (по Российской Федерации – 5,8%, по Приволжскому федеральному округу – 5,2%).

В результате активной политики государства на рынке труда и деятельности социальных партнеров масштабы общей безработицы стали сокращаться с 5,9% в 2020 году до 1,6% в 2025 году.

В течение 2020-2023 годов уровень безработицы превышал средние значения по Приволжскому Федеральному округу, при этом в 2021, 2022, 2023 годах в республике уровень безработицы был ниже среднероссийского показателя (4,3%, 3,4%, 2,3% против 4,8%, 3,9%, 3,2% соответственно).

Республика Башкортостан является одним из немногих российских регионов с относительно невысокими показателями безработицы среди молодежи. Динамика значений данного показателя за последние годы имела устойчивую тенденцию снижения. В частности, в 2020 году безработица среди молодежи составляла 8,7%, в 2023 году – 5,2%, в 2025 году – 3,3%.

Основными причинами безработицы среди молодежи являются: структурный дисбаланс на рынках труда и образования, непривлекательность доступных рабочих мест, отсутствие опыта работы по требуемым профессиям.

Перспективы низкооплачиваемой работы и тяжелых условий труда, низкого социального статуса являются основными причинами отказа молодежи от получения начального и среднего профессионального образования. Ситуация, при которой получившая вузовское образование и столкнувшаяся с отсутствием достойных рабочих мест молодежь ищет работу либо в крупных агломерационных и промышленных центрах, либо за их пределами, является общемировой.

Согласно данным муниципальной статистики и социологических опросов населения наиболее сложная ситуация в сфере занятости наблюдается в сельских районах республики. Особенно высок уровень безработицы в сельских территориях, отдаленных от городов и районных центров.

Для определения приоритетных направлений реализации программы содействия достойной занятости высокой информативностью обладают данные государственных служб занятости, которые несут в себе информацию о структуре и качестве безработных, о потребностях экономики в кадрах, эффективности их подготовки и переподготовки.

Согласно данным последних лет практически 70% заявок работодателей республики приходятся на рабочие профессии (2020 год – 66,6%, 2023 год – 69,1%, 2025 год – 71,5%).

При этом с 2021 года наблюдаются повышение доли безработных со средним и высшим профессиональным образованием. Из числа безработных, направленных центрами занятости на профессиональное обучение, более 40% прошли переподготовку (2021 год – 46,1%, 2022 год – 48,4%, 2023 год – 45,1%, 2024 год – 52,3%, 2025 год – 40,2%).

Структура безработных по уровню образования претерпела существенные изменения. Данные за 2021–2025 годы показывают последовательный рост доли безработных, имеющих высшее и среднее профессиональное образование.

В 2021 году среди 88 492 признанных безработных насчитывалось 17 131 человек с высшим образованием (19,35%) и 37 155 человек со средним профессиональным образованием (41,99%). Суммарно на эти две группы приходилось 61,35% всех безработных.

В 2022 году общее число безработных сократилось до 53 380 человек. При этом численность безработных с высшим образованием незначительно выросла – до 17 502 человек (32,79% от общего числа безработных), а со средним профессиональным – снизилась до 21 823 человек (40,88%). Совокупная доля обеих категорий составила 73,67%.

В 2023 году при дальнейшем сокращении общей численности безработных до 37 424 человек наблюдалось снижение и в обеих образовательных группах: до 12 580 человек с высшим образованием (33,61%) и до 15 280 человек со средним профессиональным (40,83%). Их суммарная доля достигла 74,44%.

В 2024 году среди 27 069 безработных насчитывалось 8 923 человека с высшим образованием (32,96%) и 11 838 человек со средним профессиональным (43,73%). Общая доля этих категорий составила 76,70%.

К 2025 году при общей численности безработных 25 072 человека показатели по группам составили: 8 921 человек с высшим образованием (35,58%) и 10 469 человек со средним профессиональным (41,76%). Их суммарная доля выросла до 77,34%.

За период с 2021 по 2025 год суммарная доля безработных с высшим и средним профессиональным образованием выросла с 61,35% до 77,34%. При этом общая численность безработных сократилась в 3,5 раза – с 88 492 до 25 072 человек. Такая динамика указывает на то, что сокращение безработицы происходило преимущественно за счёт лиц, не имевших профессионального образования, в то время как доля квалифицированных кадров среди официально признанных безработными устойчиво возрастала. Это свидетельствует о структурном дисбалансе между предлагаемыми вакансиями, около 70% которых приходятся на рабочие профессии, и квалификационным профилем зарегистрированных безработных.

Важным инструментом адаптации и закрепления молодых специалистов на рабочих местах выступает институт наставничества. В Башкортостане республиканская программа стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций реализуется с 2009. За этот период программу прошло около 17 тысяч молодых специалистов, при этом по итогам 2025 года 73% выпускников, прошедших стажировку, получили постоянные рабочие места в организациях республики.

В 2026 году финансирование программы составило 10,9 млн рублей, что позволило привлечь на стажировку более 130 выпускников вузов и ссузов.

Работодателям компенсируются затраты на заработную плату стажёра и наставника в минимальном размере оплаты труда с начислениями (40,6 тыс. рублей в месяц на одного стажёра, срок – до 6 месяцев). Тем не менее масштаб наставничества в организациях малого и среднего бизнеса остаётся недостаточным. Требует развития система материального и нематериального стимулирования наставников, а также закрепление положений о наставничестве в коллективных договорах и отраслевых соглашениях.

Удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже прожиточного минимума, среди трудоспособного населения снизился в пять раз (с 6,7% в апреле 2019 года до 1,3% в апреле 2025 года).

Необходимо подчеркнуть, что установленный федеральным законодательством минимальный размер оплаты труда не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, так как не учитывает полного набора товаров и услуг, необходимых для удовлетворения первоочередных материальных и духовных потребностей людей.

Все вышеотмеченное свидетельствует о наличии дисбаланса на рынке труда в территориальном и отраслевом разрезах.

Основной проблемой для занятых граждан на рынке труда Республики Башкортостан в настоящее время является низкая заработная плата.

Уровень оплаты труда для значительной части работающих не обеспечивает условий для воспроизводства рабочей силы. В 2025 году по сравнению с предыдущим годом среднемесячная заработная плата увеличилась на 10,1% и составила 74398,3 рублей или 73,1% от федерального уровня. Заработная плата в 2025 году относительно 2015 года выросла в 2,9 раза. Среднемесячная заработная плата одного работника за январь-май 2026 года достигла 77293,4 руб. и увеличилась на 9,0% по сравнению с аналогичным периодом 2025 года, что ниже российского значения на 4,3 процентных пункта (в РФ – 108123 руб. – на 13,3%).

Сохраняется отставание от среднереспубликанской заработной платы работников организаций бюджетного финансирования, при этом наблюдается увеличение разрыва. Среднемесячная заработная плата работников бюджетных учреждений в 2025 году составила 63481 рубль, или 85,3% от среднереспубликанской номинальной начисленной среднемесячной заработной платы одного работника, в 2021 году – 41234,4 рублей и 96,2% соответственно, в январе-марте 2026 года – 63185,2 рублей и 84,4%.

В соответствии с Республиканским соглашением ежегодно осуществляется индексация размеров тарифных ставок первого разряда (оклада) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности, исходя из роста индекса потребительских цен за предыдущий год.

Доля населения с денежными доходами ниже границы бедности (уровень бедности) в Республике Башкортостан снизилась на 0,6 проц. пункта: с 7,7% в 2024 году до 7,1% в 2025 году, что выше российского значения на 0,4 проц. пункта (в РФ в 2025 году – 6,7%).

Коэффициент, характеризующий степень социального расслоения и который определяется как соотношение между средними уровнями денежных доходов 10% населения с самыми высокими доходами и 10% населения с самыми низкими доходами, в 2015 году в Башкортостане составлял 15,3 раз, в 2019 году – 14,8 раз,

в 2025 году – 12,8 раз. В Российской Федерации эта разница составила, соответственно, – 15,5 раз в 2015 году, 15,6 раз в 2019 году, 16,0 раз в 2025 году.

В условиях дифференциации доходов и уровней заработной платы в Республике Башкортостан, как и в целом по Российской Федерации, наблюдается острая социальная проблема – проблема бедности населения.

Республика Башкортостан по уровню бедности среди субъектов РФ в 2025 году занимала 29 место, в ПФО – 4 место (после Республики Татарстан (3,3%), Нижегородской области (5,2%) и Удмуртской Республики (6,0%).

В целях снижения уровня бедности ниже 7 процентов к 2030 году и ниже 5 процентов к 2036 году, в том числе уровня бедности многодетных семей до 12 процентов к 2030 году и до 8 процентов к 2036 году в Республике Башкортостан реализуется Региональная программа снижения доли населения с доходами ниже границы бедности в Республике Башкортостан, утвержденная постановлением Правительства Республики Башкортостан от 16 октября 2020 года № 612.

Нарушением конституционного права является наличие фактов просроченной задолженности по заработной плате работникам.

По данным Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан на 1 января 2026 года, задолженность по заработной плате имеется перед 1 290 работниками 22 организаций республики и составляла 134,3 млн руб., в том числе:

59,9% приходится на организации-банкроты (80,5 млн руб.);

30,2% – на организации, где хозяйственная деятельность не осуществляется (40,5 млн руб.);

9,9% – на экономически активные организации (13,3 млн руб.).

По сравнению с 1 января 2025 года задолженность по заработной плате уменьшилась на 233,7 млн руб. (с 368 млн руб. до 134,3 млн руб.), численность работников, перед которыми имеется задолженность по заработной плате – на 1 785 чел. (с 3 075 до 1 290 чел.), количество организаций-должников – на 2 (с 24 до 22 организаций).

Работа по погашению задолженности по заработной плате проводится с участием федеральных правоохранительных и контрольно-надзорных органов. Информация о наличии задолженности направляется Главному федеральному инспектору по Республике Башкортостан, в прокуратуру Республики Башкортостан, в следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Республике Башкортостан.

В свою очередь федеральными правоохранительными, контрольно-надзорными органами и прокуратурой Республики Башкортостан проводится работа по оперативному выявлению задолженности по выплате заработной платы работникам организаций, находящихся на территории республики.

Для принятия своевременных мер по недопущению роста просроченной задолженности по заработной плате оперативная информация об организациях курируемого вида экономической деятельности ежемесячно направляется в отраслевые министерства и ведомства республики.

Также, работа по погашению просроченной задолженности по заработной плате осуществляется в рамках деятельности Республиканской межведомственной комиссии по противодействию формирования просроченной задолженности по заработной плате на территории Республики Башкортостан с участием представителей федеральных правоохранительных и контрольно-надзорных органов и прокуратуры Республики Башкортостан, а также комиссий (советов) при администрациях муниципальных образований Республики Башкортостан.

При этом в течение 5 лет удалось полностью и частично погасить задолженность по заработной плате 305 организаций в сумме 1748,3 млн руб. (с учетом включения и исключения предприятий-должников).

В результате работы комиссий всех уровней в 2025 году удалось полностью и частично погасить задолженность по заработной плате 5 600 работникам 36 организаций в сумме 324,2 млн руб. (с учетом включения и исключения предприятий-должников).

Правовые и организационные основы реализации на территории Республики Башкортостан государственной политики в области охраны труда закреплены в Положении, утвержденном постановлением Правительства Республики Башкортостан от 25 ноября 2022 года № 746.

Актуальные вопросы обеспечения безопасного труда и сохранения здоровья работающих рассматриваются на заседаниях Межведомственной комиссией по охране труда Республики Башкортостан. В наиболее травмоопасных отраслях экономики на базе республиканских органов исполнительной власти разработаны и реализуются планы мероприятий («дорожные карты») по снижению уровня производственного травматизма. В муниципальных районах и городских округах Республики Башкортостан действуют координационные советы и комиссии по охране труда, реализуются территориальные программы (планы мероприятий) по снижению уровня производственного травматизма. Проводимая в этом направлении работа позволила сократить уровень производственного травматизма за последние 10 лет в 1,5 раза.

Так, количество пострадавших при несчастных случаях на производстве с тяжелым и смертельным исходами в 2015 году составляло 205 человек, в 2025 году – 141 человек или 68,8% к 2015 году. В том числе, при несчастных случаях со смертельным исходом в 2015 году пострадали 57 человек, в 2025 году – 43 человека или 75,4% к 2015 году.

Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и опасными условиям труда, в 2025 году составил 33,2% от общей численности работников организаций всех видов экономической деятельности, охваченных статистическим наблюдением, в 2015 году – 30,8%. Это ниже, чем по Приволжскому федеральному округу (37,4%) и в целом по России (34,6%).

С учетом пятилетнего срока действия результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) по республике за период с 01.01.2021 по 01.01.2026 СОУТ проведена в 11072 организациях, оценены условия труда на 692,7 тыс. рабочих местах 868,7 тыс. работников, задекларировано 82,5 тыс. рабочих мест.

Из общего количества оцененных рабочих мест условия труда на 94,6 тыс. рабочих местах (13,6%) отнесены к вредным классам (подкласса) 3.1, 81,0 тыс. рабочих мест (11,7%) – 3.2, 11,6 тыс. рабочих мест (1,7%) – 3.3, 0,8 тыс. рабочих мест (0,11%) – 3.4, 1,0 тыс. рабочих мест (0,17%) отнесены к опасным условия труда (класс 4).

Среди основных задач специальной оценки условий труда - это повышение ее качества и результативности, а также активизация проведения этой работы индивидуальными предпринимателями, организациями малого и микро-бизнеса. Система социального партнерства действует в республике с 1993 года, когда в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета Республики Башкортостан от 2 сентября 1993 года № 6-2/404 создана Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). За эти годы сложился конструктивный диалог между органами исполнительной власти, профсоюзами и работодателями.

Выйти на более качественный уровень развития социального партнерства позволяет Указ Главы Республики Башкортостан от 20 октября 2021 года № УГ-605 «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда в Республике Башкортостан».

В соответствии с Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» сформирована многоуровневая система органов социального партнерства: осуществляется деятельность Республиканской трехсторонней комиссии, республиканских отраслевых, территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, сторонами которых являются объединения профсоюзов и работодателей соответствующих уровней.

Деятельность Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) осуществляется в соответствии с ежегодным планом, утверждаемым на ее заседаниях, где рассматриваются наиболее значимые проблемы в области труда и социальной защиты населения.

Проекты постановлений и распоряжений Правительства Республики Башкортостан в сфере труда направляются на рассмотрение РТК по регулированию социально-трудовых отношений.

Основным инструментом в регулировании социально-трудовых отношений на региональном уровне является Республиканское соглашение, заключаемое между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на трехлетний период.

Отраслевые соглашения заключены во всех важнейших отраслях и секторах экономики (архивы, образование; здравоохранение, культура; печать, телерадиовещание и средства массовых коммуникаций; энергетика, машиностроительная и оборонная; химическая, нефтехимическая и нефтеперерабатывающая промышленность; торговля и потребкооперация; дорожное хозяйство; сельское хозяйство; жилищно-коммунальное хозяйство, МВД, УФСИН, МЧС, социальная сфера) и направлены на усиление социальной защищенности работников конкретных отраслей.

Значительное внимание уделяется развитию социального партнерства на территориальном уровне, где действуют 63 территориальных трехсторонних соглашения. Во всех (63) муниципальных районах и городских округах республики сформированы территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – ТТК).

Результаты деятельности РТК и ТТК способствовали снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и на протяжении последних лет не проводились забастовки трудящихся.

Одним из важнейших направлений в работе комиссий является выполнение мероприятий, направленных на реализацию Республиканского соглашения, территориальных соглашений, отраслевых соглашений, коллективных договоров.

Представители Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан принимают участие в работе межведомственных комиссий при обсуждении проектов программ в социально-трудовой сфере, прогноза социально-экономического развития республики, бюджета Республики Башкортостан и т.д.

Проводятся зональные семинары, круглые столы с участием представителей органов надзора и контроля, государственной и муниципальной власти, профсоюзов, работодателей по всем вопросам деятельности в сфере социально-трудовых отношений. Наряду с этим по инициативе профсоюзов систематически проводятся семинары-совещания с руководителями, специалистами и профсоюзными работниками организаций всех форм собственности.

В рамках реализации Республиканского соглашения и с целью повышения

престижа рабочих профессий, пропаганды передового опыта участников, совершенствования профессиональных знаний и методов работы, повышения квалификации рабочих республики, привлечения интереса молодёжи к рабочим профессиям в республике ежегодно проводятся республиканские конкурсы: региональный этап Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»; региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии»; республиканский межотраслевой конкурс «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства»; республиканский конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам»; республиканский конкурс «Лучшая организация условий и охраны труда»; республиканский конкурс «Мастера Башкортостана»; республиканский конкурс «Лучший наставник».

Реализация обязательств, принятых сторонами коллективных договоров и соглашений, способствует не только повышению социальной защищенности работников самих предприятий, но и поддержке ветеранов, работающих женщин и молодежи, обеспечению условий для работы объектов социальной инфраструктуры.

По причине малочисленности, остается крайне низким охват коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений на предприятиях среднего и малого бизнеса.

Одним из препятствий в развитии эффективного социального диалога является пока несовершенство работы представителей работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне.

Не все работодатели готовы строить взаимоотношения на принципах социального партнерства, реально повлиять на их позицию может только системная и профессиональная работа по договорному регулированию трудовой сферы. Необходимо продолжить работу по совершенствованию коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в том числе системы представительных органов социального партнерства и процедур переговорного процесса.

В этих условиях особенно возрастает ценность человеческого капитала как одного из главных ресурсов экономического развития, а эффективность использования этого ресурса в значительной степени определяют отношения в сфере труда. Такая позиция полностью согласуется и с современными мировыми подходами, которые нашли отражение в Концепции МОТ «Достойный труд».

Крайне важно создание системы регулирования социально-трудовых отношений, нацеленной на обеспечение условий для высокопроизводительного труда и его достойной оплаты, и в комплексе охватывающей все основные сегменты социально-трудовой сферы (заработную плату, условия труда, занятость, социальное страхование, подготовку кадров и т.д.).

Современные тенденции требуют развития новых форм социального партнерства, направленного на объединение усилий государства, общества и бизнеса для обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

В этой связи все большую актуальность приобретает проблема повышения социальной ответственности бизнеса, которая подразумевает не только соблюдение работодателями требований трудового законодательства, уплату налогов, но также выполнение социальных обязательств перед работниками и обществом в целом. Способствуя повышению гарантий для работников, развитию социальной инфраструктуры, созданию здоровой и безопасной производственной среды, социально ответственное ведение бизнеса уменьшает риск возникновения конфликтов между работниками и работодателями и становится важным элементом системы регулирования социально-трудовых отношений.

Огромный потенциал развития, заложенный в партнерстве государства и бизнеса, пока используется ограниченно.

Нельзя не отметить, что существующая система регулирования социально-трудовых отношений недостаточно адаптирована к особенностям отдельных секторов экономики, обусловленным различием форм собственности, спецификой ведения хозяйственной деятельности. Как следствие – стремление части предпринимателей вывести свою деятельность за рамки правовых норм, в «теневую сферу». В результате осуществляются занятость без оформления трудовых отношений, нелегальное привлечение иностранной рабочей силы, выплата заработной платы «в конвертах». Это характерно, в первую очередь, для организаций малого бизнеса, индивидуальных предпринимателей, и одними только мерами усиления государственного контроля эти проблемы не решить. Необходимы более гибкие формы правового регулирования, основанные на экономической заинтересованности.

Нормативно-правовые основания реализации Программы

Реализации принципов и целей Программы достойного труда способствуют целый ряд программных документов различного уровня, среди них:

Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки "Корпоративный демографический стандарт". Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)»;

Закон Республики Башкортостан от 6 декабря 2005 № 252-з «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»;

Указ Главы Республики Башкортостан от 20 октября 2021 года № УГ-605 «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда в Республике Башкортостан»;

Республиканское соглашение между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан;

Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030, утвержденная постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20 декабря 2018 года № 624 с последующими изменениями;

Указ Президента Российской Федерации от 25 ноября 2025 года № 858 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2036 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

Указ Главы Республики Башкортостан от 11 марта 2019 года № УГ-68 «О создании инвестиционного совета Республики Башкортостан, инвестиционного комитета Республики Башкортостан» с последующими изменениями.

В целом настоящая Программа соответствует целям Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года, продолжает предшествующие и дополняет реализуемые в настоящее время национальные проекты и государственные программы, является инструментом сотрудничества и соблюдения баланса интересов социальных партнеров.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью настоящей Программы являются организация и координация совместной деятельности Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан по формированию условий для реализации принципов достойного труда в Республике Башкортостан.

Для достижения указанных целей необходимо решение следующих задач:

1. Обеспечить согласованные действия государства, бизнеса и профсоюзных организаций по созданию достойных и безопасных условий труда работников.

2. Обеспечить эффективное регулирование рынка труда, содействие занятости населения и стимулирование создания новых рабочих мест.

3. Обеспечить создание условий для непрерывного обновления знаний и компетенций, а также успешной адаптации работников к меняющимся условиям на рынке труда.

4. Повысить социально-трудовые возможности уязвимых групп населения на рынке труда.

5. Обеспечить справедливую и достойную оплату труда, позволяющую повышать качество жизни.

6. Обеспечить создание достойных условий труда, гарантирующих сохранение жизни и здоровья работников в производственной деятельности, в том числе сократить количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда.

7. Обеспечить соблюдение трудовых прав и гарантий работников.

8. Повысить социальную ответственность бизнеса и создать эффективную систему социального партнёрства в регулировании социально-трудовых отношений.

9. Повысить производительность труда в реальном секторе экономики.

10. Обеспечить устойчивый рост реальных доходов граждан и снижение уровня бедности.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ

В настоящей Программе социальные партнеры определили основные приоритеты сотрудничества, сформулировали стратегию развития социально-трудовых отношений в Республике Башкортостан.

Постоянно действующая трехсторонняя рабочая группа Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно осуществляет мониторинг выполнения настоящей Программы.

В целях улучшения информированности заинтересованных сторон, принятия согласованных решений в сфере социально-трудовых отношений, в том числе, в сфере охраны труда, изучения причин низкого уровня оплаты труда, принятия мер по обеспечению своевременной и полной выплаты заработной платы, контроля за выполнением мероприятий и показателей настоящей Программы рассматриваются ход и итоги ее реализации на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости, Координационного комитета по содействию занятости населения и кадровому обеспечению отраслей экономики Республики Башкортостан, Межведомственной комиссии по охране труда Республики Башкортостан.

Выполнение настоящей Программы подлежит обсуждению на регулярной основе сторонами Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Детальный и комплексный анализ состояния социально-трудовой сферы Республики Башкортостан позволяет выявить имеющиеся и формирующиеся в ней наиболее острые проблемы и негативные тенденции и на этой основе определить приоритетные направления решения проблем.

Приоритетными направлениями настоящей Программы являются:

- Содействие эффективной занятости населения;
- Повышение денежных доходов населения и заработной платы работников;
- Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда;
- Развитие социального партнерства.
- Корпоративная поддержка демографии.

5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ

5.1. Содействие эффективной занятости населения

5.1.1. Мониторинг и прогнозирование изменений в социально-трудовой сфере, в том числе спроса и предложения на региональном и национальном рынках труда:

- прогнозирование потребности в кадрах в профессионально-квалификационном и отраслевом разрезах;

- мониторинг количественных и качественных параметров трудового потенциала;

- мониторинг данных о высвобождении работников, применении режима неполной занятости на предприятиях в муниципальных районах и городских округах по видам экономической деятельности.

5.1.2. Создание условий для эффективной занятости населения:

- создание условий, способствующих повышению межтерриториальной и отраслевой мобильности трудовых ресурсов;

- проведение активной политики на рынке труда;

- развитие программ содействия занятости, повышения квалификации и профессиональной переподготовки уязвимых групп населения: молодежи, женщин

и лиц с семейными обязанностями, лиц предпенсионного возраста и пожилых, инвалидов, участников СВО и членов их семей;

- развитие системы многоступенчатой профориентации и маршрутизации молодежи;

- содействие занятости участников специальной военной операции, выпускников учреждений профессионального образования и инвалидов;

- содействие предпринимательской активности и самозанятости граждан;

- содействие трудоустройству граждан (в том числе безработных граждан, выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования) на более производительные сектора экономики.

5.1.3. Обеспечение взаимосвязи рынка труда и профессионального образования:

- создание условий для непрерывного обновления знаний и компетенций, успешной адаптации работников к меняющимся условиям на рынке труда (в том числе для уязвимых групп населения);

- внедрение инновационных образовательных технологий и усиление практикоориентированности по всем программам дополнительного профессионального образования;

- создание условий для конструктивного взаимодействия работодателей, образовательных организаций и других заинтересованных сторон с целью оптимизации образовательного процесса, учитывающего требования к профессиональным компетенциям, а также надпрофессиональным навыкам;

- целевое обучение как инструмент гарантированного трудоустройства молодежи на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

5.1.4. Развитие Национальной системы профессиональных квалификаций в Республике Башкортостан:

– обеспечение взаимосвязи рынка труда и профессионального образования;

– создание условий для повышения межтерриториальной и межотраслевой мобильности рабочей силы, оперативности переподготовки кадров;

– прогнозирование потребности экономики республики в профессионально-квалификационном и отраслевом разрезах;

– обеспечение прироста рабочих мест для высококвалифицированных работников;

– развитие у молодежи личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности;

– совершенствование представления о собственных интересах и возможностях, развитие профессиональной ориентации школьников;

– повышение престижа рабочих профессий и мотивации молодежи к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда;

– обеспечение занятости выпускников учреждений профессионального образования после окончания обучения.

5.1.5. Повышение эффективности и значимости служб занятости населения:

– обеспечение взаимодействия между участниками рынка труда (работодателями, центрами занятости населения и гражданами) с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» для предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения;

– совершенствование механизмов информирования граждан об услугах служб занятости населения, возможностях и вакансиях на рынке труда.

5.2. Повышение денежных доходов населения и заработной платы работников

Оплата труда является одним из основных источников доходов работающего населения, которая должна обеспечивать достойные уровень и качество жизни работника, и, что не менее важно, – возможность его профессионального развития и морального удовлетворения.

В этой связи необходимо проводить мероприятия по:

– установлению межотраслевых соотношений и размеров тарифных ставок 1 разряда (окладов) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности на предприятиях Республики Башкортостан согласно приложению № 3 к Республиканскому соглашению и индексации размеров тарифных ставок первого разряда (оклада) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности, исходя из роста индекса потребительских цен за предыдущий год в соответствии с Республиканским соглашением;

– в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

– обеспечению обязательного включения работодателями положений Республиканского соглашения, Отраслевых тарифных соглашений Российской Федерации и Республики Башкортостан в коллективные договоры;

– реализации Региональной программы снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума в Республике Башкортостан.

5.3. Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда

Безопасные условия труда являются неотъемлемой характеристикой достойного труда. В международном и российском трудовом праве признается приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности, а также его право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Вместе с тем проблема условий труда и обеспечения его безопасности на производстве в Республике Башкортостан чрезвычайно актуальна и требует принятия серьезных мер.

В целях улучшения условий и охраны труда необходимо реализовать следующие меры:

– стимулирование работодателей к проведению профилактических мероприятий по охране здоровья работников, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

– повышение качества проведения специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;

– повышение качества обучения вопросам охраны труда;

– повышение качества проведения обязательных медицинских осмотров работников;

– внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов системы внутреннего контроля на основе интернет-портала (онлайнинспекция.рф);

– укрепление института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и обеспечению гарантий их деятельности.

5.4. Развитие социального партнерства

Достижение целей достойного труда требует непосредственного и активного вовлечения всех участников системы социального партнерства: представителей работников, работодателей и государства.

К основным формам социального партнерства относятся: коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений; взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового

законодательства и других нормативных актов, содержащих трудовые нормы; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (конфликтов).

Эффективное социальное партнерство является чрезвычайно важной предпосылкой реализации всех стратегических задач, определяющей реальные возможности их решения в соответствии с потребностями общества. Благодаря социальному диалогу решаются проблемы, связанные с трудовым законодательством и функционированием институтов гражданского общества в социально-трудовой сфере.

В целях развития конструктивного диалога между исполнительными органами, работодателями и профсоюзами необходимы:

1. Разработка системы стимулирования социальной ответственности работодателей.

2. Создание эффективной системы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений, повышение роли трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Повышение эффективности деятельности сторон при проведении коллективных переговоров и реализации коллективных договоров и соглашений на всех уровнях системы социального партнерства.

4. Проведение круглых столов, конференций, семинаров и других мероприятий, с участием социальных партнеров и научного сообщества с освещением в средствах массовой информации по проблемам развития социального партнерства на республиканском и территориальном уровнях.

5. Формирование вертикально-интегрированной структуры объединений работодателей на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях с обязательным членством работодателей в соответствующем объединении работодателей.

6. Создание новых и укрепление действующих объединений работодателей и профсоюзных организаций.

7. Разработка системы стимулирования работодателей к обновлению основных фондов предприятий.

8. Содействие развитию института наставничества как формы социального партнёрства, включая поощрение работодателей к закреплению положений о наставничестве в коллективных договорах и соглашениях, а также популяризацию передового опыта наставнической деятельности через республиканский конкурс «Лучший наставник».

5.5. Корпоративная поддержка демографии

1. Содействие внедрению Национального стандарта РФ «Меры поддержки „Корпоративный демографический стандарт“. Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)» (ГОСТ Р 72119-2025) в организациях республики.
2. Закрепление мер поддержки работников с семейными обязанностями в коллективных договорах и локальных нормативных актах.
3. Участие организаций республики в формировании КПД-рейтинга работодателей.

6. ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность реализации Программы определяется мерой реализации ее цели. Для оценки эффективности настоящей Программы используются показатели по направлениям:

Содействие эффективной занятости населения

1. Численность занятых в экономике (среднегодовая).
2. Уровень безработицы по методологии Международной организации труда (МОТ).
3. Уровень зарегистрированной безработицы.
4. Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске работы.
5. Доля трудоустроенных граждан из числа прошедших профессиональное обучение по направлению государственных учреждений службы занятости населения
6. Доля трудоустроенных участников специальной военной операции в общей численности участников специальной военной операции, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения.
7. Доля трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые ищущих работу, в общей численности выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения.

8. Доля трудоустроенных инвалидов в общей численности инвалидов, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске работы.
9. Численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Республики Башкортостан.

Повышение денежных доходов населения и заработной платы работников

10. Реальные располагаемые денежные доходы населения.
11. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (в том числе по видам экономической деятельности).
12. Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Республике Башкортостан со среднероссийским уровнем.
13. Просроченная задолженность по заработной плате работникам, в том числе по организациям, в отношении которых введено конкурсное производство.

Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда

14. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих.
15. Удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, от общей численности работников (по данным ФГИС СОУТ и СФР).
16. Объем израсходованных средств на мероприятия по охране труда за год в расчете на 1 работающего.

Развитие социального партнерства

17. Количество заключенных коллективных договоров, всего:

    - в организациях, где действуют первичные профсоюзные организации.
18. Удельный вес работников организаций, охваченных коллективными договорами.

Корпоративная поддержка демографии

19. Доля коллективных договоров, содержащих дополнительные гарантии работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством.

Порядок установления целевых показателей

Ежегодно на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждается План реализации Программы «Достойный труд в Республике Башкортостан» с определением плановых значений по каждому показателю эффективности и проводится оценка их выполнения за предыдущий год.

Значения данных показателей настоящей Программы определяются на плановый период с последующей их ежегодной корректировкой с учетом достигнутого уровня на конец предыдущего года, а также с учетом прогнозных показателей социально-экономического развития Республики Башкортостан, бюджета Республики Башкортостан и прогнозов по рынку труда на плановый период.

Программу Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2036 года подписали:

За Правительство Республики Башкортостан	От Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»	От объединений работодателей Республики Башкортостан
Министр семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	Председатель Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»	Председатель Регионального объединения работодателей «Башкирский союз промышленников и предпринимателей»
О.Н. Кабанова	Ю.М. Мельников	С.В. Гурин