Правительство Республики Башкортостан

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан

Союз работодателей Республики Башкортостан

**ПРОГРАММА**

РЕСПУБЛИКАНСКОГО СОЮЗА «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН», ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН,
ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН»
НА ПЕРИОД ДО 2030 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 18

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

6. ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 23

# 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 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 (далее – Республиканское соглашение) 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 2025 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 труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан во исполнение постановления Правительства Республики Башкортостан от 18 июля 2011 года № 240 «О мерах по снижению дифференциации доходов и бедности населения Республики Башкортостан, развитию системы оказания адресной социальной помощи» и 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 последнее десятилетие, 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.

Плюрализация видов и форм занятости, социально-трудовых отношений и экономической активности, растущая доля населения, неохваченная действием социально-трудовых стандартов и коллективных договоров, трансформация самого понятия “достойный труд” в современных условиях, а также специфические особенности развития республики обуславливают необходимость актуализации основных положений принятой в 2013 году Программы.

## 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 2010 – 2019 годы. Более чем в два раза за этот период сократилась и численность безработных – с 181,9 до 83,8 тыс. человек. Снизилась численность не занятого в экономике трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Начиная с 2000-х годов среднемесячная заработная плата работников организаций в республике устойчиво росла. В реальном выражении ее рост был прерван дважды: в 2009 году (-3,8% к предыдущему году) и в 2015 году (-9,1). За период с 2010 года по 2019 год номинальная начисленная среднемесячная заработная плата увеличилась в 2,2 раза с 16377,7 до 36465 рублей. Однако в реальном выражении, она выросла всего на 30%.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Республике Башкортостан отстает от общероссийского уровня примерно на 25 %. Среди регионов Приволжского федерального округа по этому показателю республика занимает 4-е место после Республики Татарстан, Пермского края и Самарской области.

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 2019 году составила 8,7 раз (в 2009 году – 12,4 раз). Вместе с тем, Республиканским соглашением на протяжении последних лет установлен коэффициент 6 раз. В целом по России этот коэффициент равен 13, а среди регионов ПФО он выше только в Нижегородской и Самарской областях.

В 2019 году доля работников, имевших заработную плату на уровне и ниже средней по региону составила 66,2%, в 2017 году – 64,7%, а в 2009 году. – 68,3%.

Медианный уровень среднемесячной номинальной заработной платы в республике, по состоянию на апрель 2019 года, находился на уровне 30 тыс. рублей. В 2019 году 2/3 медианного уровня заработной платы получали примерно 24% работников организаций, в 2009 году – 28%. 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 2019 году превысила средний региональный уровень в 2,1-2,2 раза[1].

Развитие социально-трудовой сферы региона существенно сдерживается и демографическими факторами. Общая численность населения республики за 2010-2019 годы сократилась на 17,5 тыс. человек, численность населения в трудоспособном возрасте – на 330,7 тыс. человек, или на 13,1%. Сократились и относительные показатели: доля трудоспособного населения за этот период снизилась в республике с 62,1% до 54,9% (в целом по стране с уровня 62,0% до 55,4%).

Численность занятых в экономике региона за этот период пережила два подъема (2011-2012 годы, 2015-2016 годы) и два снижения, в итоге сократившись до 1646,8 тыс. человек в 2019 году (или на 7,0%).

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 фонды пенсионного, социального, 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.

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 2019-2020 годы, объемы межрегиональной трудовой миграции из Республики Башкортостан в период пандемии не сокращались, что также подтверждается данными социологических исследований в регионе.

---

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

[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 будут работать до 65 лет, женщины – до 60 лет

Исследования Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (БФ ФНИСЦ РАН) свидетельствуют о сложившихся практиках и установках населения на поиск работы за пределами региона, укорененных мнениях и ожиданиях больших возможностей трудоустройства и более высокой оплаты труда вне республики. Более чем в 20% всех домохозяйств (семей) республики имеются вахтовые работники. Социологические данные свидетельствуют о том, что около 15% готовы переезжать внутри республики, если им предложат интересную работу с хорошей заработной платой. Эта немалая цифра также является индикатором масштабов вынужденной трудовой миграции как следствие дефицита достойных рабочих мест в городах и районах Башкортостана, недостаточной информированности о рабочих местах в пределах региона.

На рынке труда наблюдается рост предложений на разовые или временные работы. Доля лиц, занятых по найму у физических лиц или индивидуальных предпринимателей, в фермерском хозяйстве за 2016-2019 годы выросла с 15,9 до 18,2% занятого населения. Увеличивается число самозанятых работников (как зарегистрированных, так и неформальных), а также лиц, работающих через аутсорсинговые компании и цифровые платформы.

Численность и доля штатных работников организаций, напротив, имеют тенденцию к сокращению: с 1213 тыс. человек в 2010 году до 1095 тыс. человек в 2018 году, или с 68,5% до 59,0% среднегодовой численности занятых в экономике. При этом, численность занятых в неформальном секторе выросла по отношению к 2010 году и составила 377 тыс. человек, достигла максимумов в кризисные 2014-2016 годы, составив порядка 540-550 тыс. человек, в 2020 году установилась на уровне 434 тыс. человек, или 24,2% занятого населения. Такая направленность процессов свидетельствует об ухудшении условий для защищенной и стабильной занятости.

Социологические опросы населения подтверждают эту ситуацию.

Например, согласно данным исследования, проведенного в Республике Башкортостан в 2018 году, более 80% опрошенных заявили, что сейчас трудно найти работу с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда, при этом около 40% отметили, что в настоящее время найти работу легко для всех, кто хочет работать. Иными словами, любую работу найти можно, но достойную - очень сложно. Примечательно, что более 70% работающих на условиях неполной рабочей недели, хотели бы работать полную неделю (по крайней мере 35 часов). Эти и другие факты свидетельствует о том, что значительная часть занятого населения не удовлетворено качеством занятости, и не имеет возможности его улучшить из-за различного рода барьеров.

Уровень безработицы отражает дефицит возможностей населения на рынке труда. Согласно данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан посткризисный 2010 год характеризовался высоким уровнем безработицы по методологии Международной организации труда (далее – по методологии МОТ) с показателем 8,9%.

В результате активной политики государства на рынке труда и деятельности социальных партнеров с 2011 года масштабы общей безработицы стали сокращаться (с 7,6% в 2011 году до 5,3% в 2014 году). После некоторого роста уровня безработицы в 2015 году (6,1%) последовало дальнейшее снижение данного показателя (с 5,8% в 2016 году до 4,4% в 2019 году).

В республике уровень безработицы на протяжении с 2010 по 2019 годы превышал средние значения по Приволжскому Федеральному округу, при этом в 2018 и 2019 годах в республике уровень безработицы был ниже среднероссийского показателя (4,6% и 4,4% против 4,9% и 4,6% соответственно).

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. Уровень безработицы (по методологии МОТ) за 2020 год составил 5,9% (по Российской Федерации – 5,8%, по Приволжскому федеральному округу – 5,2%).

С ростом количества вакансий и численности трудоустроенных с помощью служб занятости граждан, начиная с октября 2020 года, происходит постепенное снижение безработицы.

По последним данным выборочных обследований рабочей силы, за июль-сентябрь 2021 года уровень безработицы (по методологии МОТ) сложился на отметке 4,0% (по Российской Федерации – 4,4%, по Приволжскому федеральному округу – 3,7%).

Республика Башкортостан является одним из немногих российских регионов с относительно невысокими показателями безработицы среди молодежи. В то же время доля молодежи в возрасте 16-29 лет в общей численности безработных граждан остается высокой. Динамика значений данного показателя за последние годы имела устойчивую тенденцию снижения. В частности, в 2010 году безработица среди молодежи составляла 43,9%, в 2015 году – 38,5%, в 2020 году – 29,7%.

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 (2010 год – 82,6%, 2015 год – 75,0%, 2020 год – 66,6%).

При этом с 2009 года наблюдаются повышение доли безработных со средним и высшим профессиональным образованием и снижение доли безработных среди лиц с начальным профессиональным образованием. Из числа безработных, направленных центрами занятости на профессиональное обучение, более 40% прошли переподготовку (2010 год – 65,2%, 2015 год – 68%, 2020 год – 42,9%).

До 2012 года на рынке труда фиксировалась высокая доля вакансий с оплатой труда ниже величины прожиточного минимума (2010 год – 38,8%, 2011 год – 29,8%). С 2014 года наблюдается значительный рост удельного веса вакансий с оплатой труда выше прожиточного минимума, который по итогам 2020 года составил 97,3%.

Удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже прожиточного минимума, среди трудоспособного населения снизился почти в два раза (с 12,2% в апреле 2011 года до 6,7% в апреле 2019 года). Наибольшая доля таких работников в 2019 году наблюдалась в образовании – 24,3%, здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 17,4%, сельском хозяйстве – 36,6% (то есть каждый третий работающий человек на селе жил за чертой бедности).

Необходимо подчеркнуть, что установленный федеральным законодательством минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) 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. Наиболее наглядно это проявляется в невысокой доле официальной оплаты труда в общем объеме денежных доходов населения, которая, тем не менее, имеет небольшую тенденцию к росту (28,9% в 2010 году; 40,9% в 2015 году; 49,6 в январе-сентябре 2020 года).

Уровень оплаты труда для значительной части работающих не обеспечивает условий для воспроизводства рабочей силы. В 2010 году по сравнению с предыдущим годом среднемесячная заработная плата увеличилась на 9,5% и составила 16377,7 рублей или 78,2% от федерального уровня, в 2015 году – на 3,8%, или 25927,5 рублей и 76,3% соответственно, в 2020 году – на 5,3%, или 38706,3 рублей и 75,8%. Заработная плата в 2015 году относительно 2010 года выросла в 1,58 раза, в 2020 году – в 2,36 раза. Среднемесячная заработная плата одного работника за январь-июль 2021 года достигла 40294 руб. и увеличилась по сравнению с аналогичным периодом 2020 года на 8,1%, что ниже среднероссийского темпа на 1,1 процентных пункта (в РФ – 54684 руб., или на 9,3%).

Сохраняется отставание от среднереспубликанской заработной платы работников организаций бюджетного финансирования, при этом наблюдается сокращение разрыва. Среднемесячная заработная плата работников бюджетных учреждений в 2010 году составила 12809,1 рублей, или 78,2% от среднереспубликанской номинальной начисленной среднемесячной заработной платы одного работника, в 2015 году – 24723,4 рублей и 95,4% соответственно, в январе-сентябре 2020 года – 36968,9 рублей и 98,8%.

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 величины прожиточного минимума (уровень бедности) в Республике Башкортостан снизилась на 0,4 процентных пункта: с 12,1% (490,6 тыс. человек) в 2019 году до 11,7% (472,6 тыс. человек) в 2020 году, что ниже (лучше) российского значения на 0,4 процентных пункта (в РФ в 2020 году – 12,1%).

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 2010 году в Башкортостане составлял 17,4 раз, в 2015 году – 15,6 раз, в 2019 году – 15,0 раз. В Российской Федерации эта разница составила, соответственно, – 16,6 раз в 2010 году, 15,5 раз в 2015 году, 15,4 раз в 2019 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.

Уровень бедности, представляющий собой долю (численность) населения со среднедушевыми денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в 2019 году в Республике Башкортостан, составил 12,1% или 491,9 тыс. человек (в 2018 году – 12,0% или 487,5 тыс. человек), в целом по РФ – 12,3% или 18,1 млн. человек (в 2018 году – 12,6% или 18,4 млн. человек).

К экономическим факторам бедности населения относятся низкий уровень производительности труда, значительная дифференциация заработной платы по отраслям экономики, присутствие неквалифицированного труда, недостаточный уровень содействия малообеспеченным слоям населения и др.

Анализ уровня бедности в разрезе основных социально-демографических групп населения свидетельствует преимущественно о сельской бедности, высок разрыв между городом и селом, более 3-х раз. Объективно, риски бедности возрастают с иждивенческой нагрузкой и, прежде всего, со стороны детей. В сельской местности каждая пятая семья с детьми находится в состоянии бедности. Также следует подчеркнуть, что занятость в сельской местности, в отличие от городской, не является гарантией от бедности – почти каждый 10-й находится в состоянии бедности.

Высок уровень бедности студентов, учащихся на дневной форме обучения – 36,2%.

Республика Башкортостан по уровню бедности среди регионов РФ по итогам 2019 года занимает 26 место (в 2018 году – 25), ПФО – 3 место после Республики Татарстан (6,9%) и Нижегородской области (9,5%). Республика Башкортостан по уровню бедности среди субъектов РФ в 2020 году заняла 26 место, в ПФО – 3 место, как и в 2019 году.

В целях снижения уровня бедности в два раза к 2030 году в Республике Башкортостан реализуется Региональная программа снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума 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 Башкортостанстата по итогам 2010 года просроченная задолженность по заработной плате работников сложилась в размере 86,8 млн. рублей, численность работников, перед которыми имелась просроченная задолженность по заработной плате, составляла 4732 человек. К 2020 году эти показатели составили 46,4 млн. рублей и 317 человек соответственно. На 1 октября

2021 года в республике просроченная задолженность по заработной плате в 1 организации составила 42,14 млн. руб. 293 работникам и по сравнению с 1 января 2021 года задолженность уменьшилась на 4,26 млн. руб.

В разрезе видов экономической деятельности в 2010 году наибольшая доля просроченной задолженности по заработной плате приходилась на транспорт – 54,7%, обрабатывающие производства – 24,3%, сельское хозяйство и лесозаготовки – 16,2%. По итогам 2020 года наибольшая доля просроченной задолженности по заработной плате приходится на транспортировку и хранение – 99,9%, обрабатывающие производства – 0,1%.

Высокая технологичность современных промышленных предприятий требует значительных затрат на охрану здоровья работников. Совместная профилактическая работа в области охраны труда со стороны органов исполнительной власти, органов государственного надзора, профессиональных союзов и работодателей осуществляется в рамках Положения о системе управления охраной труда в Республике Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 4 июля 2006 года № 189.

Актуальные вопросы обеспечения безопасного труда и сохранения здоровья работающих рассматриваются на заседаниях Межведомственной комиссией по охране труда Республики Башкортостан. В муниципальных районах и городских округах Республики Башкортостан действуют координационные советы и комиссии по охране труда, реализуются территориальные программы (планы мероприятий) улучшения условий и охраны труда. Проводимая в этом направлении работа позволила сократить уровень производственного травматизма за последние 10 лет в 1,5 раза.

Так, численность пострадавших при несчастных случаях на производстве в 2010 году составляла 828 человек, в 2015 году – 674 человек или 81,4% к 2010 году, в 2019 году – 533 человек или 64,4% к 2010 году. В том числе, при несчастных случаях со смертельным исходом в 2010 году пострадали 79 человек, в 2015 году – 59 человек или 74,7% к 2010 году, в 2019 году – 49 человек или 62% к 2010 году.

Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и опасными условиям труда, в 2010 году составил 26,5% от общей численности работников организаций всех видов экономической деятельности, охваченных статистическим наблюдением, в 2015 году – 30,8%, в 2020 году – 31,7%. Доля рабочих мест, не отвечающих санитарным нормам, на промышленных предприятиях республики в 2020 году составила: по вибрации – 0,6% (2019 год – 2,9%, 2018 год – 4,7%); по шуму – 7,0% (2019 год – 12,2%, 2018 год – 15,5%); по микроклимату – 3,8% (2019 год – 2,5%, 2018 год – 6,8%); по освещенности – 5,5% (2019 год – 9,6%, 2018 год – 12,2%); по электромагнитным полям – 0,5% (2019 год – 6,7%, 2018 год – 6,8%).

С первого января 2014 года вместо аттестации рабочих мест проводится специальная оценка условий труда. В республике за период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2020 года (с учетом пятилетнего срока действия материалов специальной оценки условий труда) эта работа проведена в 17411 организациях; оценены условия труда 790,6 тыс. рабочих мест с численностью работающих 961,9 тыс. человек. Из общего количества оцененных рабочих мест условия труда на 172,5 тыс. рабочих мест (21,8%) признаны вредными.

Удельный вес работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проведена специальная оценка условий труда, по состоянию на 1 января 2021 года составил 92,8%.

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.

Социальное партнерство является одним из важнейших общественно-государственных механизмов в системе управления социально-экономическим развитием республики.

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 (далее – Республиканское соглашение). На сегодня заключено уже двенадцатое Республиканское соглашение на 2020-2022 годы, в котором сторонами социального партнерства были приняты и обязательства инновационного характера.

Отраслевые соглашения заключены во всех важнейших отраслях и секторах экономики (образование; культура; печать, телерадиовещание и средства массовых коммуникаций; энергетика; химическая, нефтехимическая и нефтеперерабатывающая промышленность; строительный комплекс; связь; легкая промышленность; торговля и потребкооперация; лесное хозяйство; сельское хозяйство; жилищно-коммунальное хозяйство) 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.

Сегодня общество стоит на пороге значительной трансформации трудовых ресурсов. Сокращение числа вступающих в трудоспособный возраст и выбытие из него многочисленного поколения 50-60-х годов рождения ведет как к абсолютному снижению численности трудовых ресурсов, так и их постепенному старению.

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, нужны 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:

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 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в части снижения уровня бедности населения в 2 раза по сравнению с показателем 2017 года;

Указ Главы Республики Башкортостан от 23 сентября 2019 года № УГ-310 «О стратегических направлениях социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2024 года» в части увеличения заработной платы работникам в республике в 1,5 раза по сравнению с показателем 2018 года к намеченным срокам;

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. Обеспечение согласованных действий государства, бизнеса и профсоюзных организаций по обеспечению достойных и безопасных условий труда работников.

2. Эффективное регулирование рынка труда, содействие занятости населения, стимулирование создания новых рабочих мест.

3. Создание условий для непрерывного обновления знаний и компетенций, успешной адаптации работников к меняющимся условиям на рынке труда.

4. Повышение социально-трудовых возможностей уязвимых групп населения на рынке труда.

5. Обеспечение справедливой и достойной оплаты труда, позволяющей повышать качество жизни.

6. Создание достойных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в производственной деятельности, в том числе сокращение рабочих мест с вредными и опасными условиями труда.

7. Обеспечение соблюдения трудовых прав и гарантий работников.

8. Повышение социальной ответственности бизнеса и создание эффективной системы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.

9. Повышение производительности труда в реальном секторе экономики.

10. Обеспечения устойчивого роста реальных доходов граждан и снижения 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, Республиканской межведомственной комиссии по вопросам снижения неформальной занятости и

своевременной выплаты заработной платы на территории Республики Башкортостан, 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.

Чрезвычайно важным в механизме реализации настоящей Программы являются техническое и научно-методическое сотрудничество с МОТ; экспертное консультирование и обмен опытом (знаниями) с представителями научных и общественных организаций других субъектов Российской Федерации, занимающимися вопросами реализации концепции МОТ «Достойный труд».

## 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.

## 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 по группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности, муниципальным районам и городским округам республики;

- 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, ориентированной на развитие гибких форм занятости;

- 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;

- развитие системы многоступенчатой профориентации школьников и молодежи, информирования о востребованных профессиях и специальностях на рынке труда;

- содействие занятости выпускников учреждений профессионального образования;

- содействие предпринимательской активности и самозанятости граждан.

*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.

*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 рабочих и специалистах по группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности, муниципальным районам и городским округам республики;

– 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:

– ликвидации фактов оплаты труда ниже прожиточного минимума;

– обеспечению прав работающих женщин;

- повышению оплаты труда и снижение дифференциации размера оплаты труда (соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой должно быть в 6 раз в соответствии Республиканским соглашением);
- проведению поэтапного повышения уровня оплаты труда работников выше уровня инфляции;
- увеличению покупательной способности заработной платы и росту реальной заработной платы;
- 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;
- сохранению достигнутых соотношений показателей заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Республике Башкортостан;
- доведению среднемесячной заработной платы работников бюджетной сферы до уровня заработной платы в регионе;
- реализации Региональной программой 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;
- проведение специальной оценки условий труда и реализация мероприятий по ее результатам;
- повышение качества обучения вопросам охраны труда;
- повышение качества проведения обязательных медицинских и профилактических 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;
- внедрение современных систем управления охраной труда на основе оценки профессиональных рисков;
- обеспечение безопасности условий труда, в том числе, в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой.

### 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 органами исполнительной власти, 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.
6. Создание новых и укрепление действующих объединений работодателей и профсоюзных организаций.
7. Разработка системы стимулирования работодателей к обновлению основных фондов предприятий.

## 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 постоянного населения.
2. Численность занятых в экономике (среднегодовая).
3. Уровень безработицы по методологии Международной организации труда (МОТ).
4. Уровень зарегистрированной безработицы.
5. Коэффициент напряженности по методологии МОТ.
6. Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда.
7. Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске работы, в том числе женщин.
8. Численность граждан, направленных на профессиональное обучение государственными учреждениями службы занятости населения.

9. 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.
10. Трудоустройство незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места (в том числе специальные и/или надомные).
11. Численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Республики Башкортостан.

***Повышение денежных доходов населения и заработной платы работников***

12. Денежные доходы (в среднем на душу населения).
13. Реальные располагаемые денежные доходы населения.
14. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (в том числе по видам экономической деятельности).
15. Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Республике Башкортостан со среднероссийским уровнем.
16. Индекс реальной заработной платы работников организаций, в процентах к соответствующему периоду предыдущего года.
17. Индекс потребительских цен.
18. Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности).
19. Медианное значение заработной платы работников организаций (в том числе по видам экономической деятельности), без субъектов малого предпринимательства.
20. Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения, в том числе по социально-демографическим группам населения: трудоспособное население, пенсионеры, дети.
21. Удельный вес населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения.
22. Удельный вес работников с размером заработной платы ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.
23. Соотношение денежного дохода 10 процентов наиболее и 10 процентов наименее обеспеченного населения, раз.

24. Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой, раз.
25. Минимальная заработная плата работника (при наличии соответствующего регионального соглашения), или федеральный минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с учетом районного коэффициента (1,15).
26. Соотношение минимальной заработной платы и величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
27. Просроченная задолженность по заработной плате работникам, в том числе по организациям, в отношении которых введено конкурсное производство.
28. Производительность труда (индекс производительности труда).

***Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда***

29. 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.
30. Удельный вес рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, в общем количестве рабочих мест (рабочие места, на которых заняты работники, имеющие право на получение соответствующих гарантий и компенсаций, досрочное назначение пенсий, а также рабочие места, на которых ранее были выявлены вредные и (или) опасные условия труда), в том числе женщин.
31. Объем израсходованных средств на мероприятия по охране труда за год в расчете на 1 работающего.

***Развитие социального партнерства***

32. Количество действующих соглашений, всего:

    - территориальные трехсторонние соглашения муниципальных образований;

    - республиканские (межотраслевые) отраслевые соглашения;

    - территориальные отраслевые соглашения муниципальных образований.
33. Количество заключенных коллективных договоров, всего:

    - в организациях, где действуют первичные профсоюзные организации.
34. Удельный вес работников организаций, охваченных коллективными договорами.
35. Количество созданных территориальных объединений работодателей.

*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 (3 года) 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 2030 года подписали:

| от Правительства Республики Башкортостан | от Федерации профсоюзов Республики Башкортостан | от объединений работодателей Республики Башкортостан |
|---|---|---|
| Первый заместитель Премьер-министра Правительства Республики Башкортостан - министр экономического развития и инвестиционной политики Республики Башкортостан | Председатель Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан» | Председатель Союза работодателей Республики Башкортостан |
| Р.Х. Муратов | Г.Ф. Мирошниченко | А.Р. Насибуллин |