

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И  
СТРОИТЕЛЬСТВА**

**Международная конференция  
«Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и  
национальный аспекты»  
(г. Сургут, 16-17 ноября 2017 года)**



**Сборник выступлений  
и рекомендации**

Москва, 2018



**Корчагин Александр Викторович**  
Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России

Уважаемые коллеги, участники Конференции!

От имени Нефтегазстройпрофсоюза России, всех организаторов и от себя лично приветствую вас сегодня на Международной конференции «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты» и благодарю за ваше решение приехать и принять участие в ее работе.

Мы проводим Конференцию в Сургуте, и это не случайно. Этот город, заложенный четыре века назад и преобразенный за несколько последних десятилетий трудом приехавших сюда людей, служит символом современного сибирского Севера.

Это промышленно развитый регион России с большим экономическим потенциалом, но с непростыми природно-климатическими условиями.

Российский Север труден для проживания, и, конечно, труд в таких условиях должен достойно оплачиваться, должен обеспечивать работнику экономическую независимость, отдых, содержание семьи, возможность инвестировать в свое развитие.

Это важно для людей, живущих и работающих на Севере, это важно для развития экономики и промышленности региона, это важно для страны в целом.

Социально-экономическое развитие северных территорий обеспечивают, в первую очередь, люди – трудовой потенциал региона. Поэтому необходимо, чтобы им было комфортно жить и работать на Севере.

Полагаю, что высокий состав участников Конференции в лице представителей законодательной и исполнительной органов власти, работодателей и профсоюзов, в

лице наших международных партнеров говорит о важности заявленной темы и желании всех здесь присутствующих найти пути для формирования эффективной социально-экономической поддержки граждан, работающих и проживающих в непростых природно-климатических условиях.

Уверен, что Конференция станет площадкой для обмена опытом, мнениями, для диалога, и в итоге нам удастся выработать общие, действенные, консолидированные подходы государства, бизнеса и общества по обеспечению работников Севера достойной и справедливой заработной платой.

Желаю всем нам успешной и плодотворной работы!



### **Важенин Юрий Иванович**

Член Комитета Совета Федерации по экономической политике  
представитель от законодательного  
(представительного) органа государственной власти Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры

Уважаемые коллеги!

Во-первых, хотелось бы отметить правильность позиции о том, что районные коэффициенты и северные надбавки – это не заработная плата, а компенсации северянам за 10-месячную зиму, за холод, за неудобства, за гнус, за отсутствие солнца. Вот за что вы на сегодняшний день должны бороться.

В советское время государство предусмотрело дополнительные выплаты для северян не просто так, а на основе исследований по влиянию на здоровье человека суровых условий Севера, таких как, например, отсутствие кислорода. Мы, люди, живущие на Севере, понимаем, чего мы лишаем своих детей, возмещая это отпусками или еще чем-нибудь. И только тот, кто не прошел эту «школу», может рассуждать о том, что эти гарантии надуманы. Сейчас построены и функционируют лечебные учреждения, спортивные сооружения. Но здоровье на Севере ежедневно ухудшается, поэтому льготы и компенсации, конечно, нужно защищать. Оспаривать этот факт может только тот, кто не проходил эту «школу» – «школу Севера».

Я желаю участникам Конференции плодотворной работы.

Я думаю, что выработанные рекомендации и решения будут услышаны на самом высоком уровне!



**Тарасенко Михаил Васильевич**

Первый заместитель Председателя Комитета  
Государственной Думы по труду,  
социальной политике и делам ветеранов

Уважаемые коллеги!

От имени Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов разрешите поприветствовать всех участников Конференции и выразить уверенность в том, что вопросы, которые вы внесли в повестку, будут всесторонне рассмотрены и по ним будут приняты решения, которые обеспечат их реализацию. Либо будет заявлена консолидированная профсоюзная позиция по тем проблемам, которые мы считаем актуальными.

Уважаемые коллеги, вопросы справедливой оплаты труда, условий труда во всех профсоюзных организациях и в профсоюзном движении в целом – это главные приоритеты деятельности, которые в свое время и подтолкнули трудящихся к созданию собственных организаций самозащиты.

Не должно быть и не может быть богатой страны бедных людей. И профсоюзы, прежде всего, своим авторитетом, своей решительностью и вместе с тем своим реалистичным взглядом на происходящее добиваются реализации конституционного положения о том, что Российская Федерация – социальное государство.

По требованию профсоюзов в Государственной Думе создана межведомственная рабочая группа по доведению МРОТ до прожиточного минимума, и именно результаты ее работы, благодаря активному участию представителей ФНПР, позволили сломать правительственный консерватизм и выработать концепцию перехода в ближайшее время на минимальный размер оплаты труда, равный прожиточному минимуму. С 1 января 2018 года он будет

равняться 85% прожиточного минимума, а с 1 января 2019 года – 100%.

Профсоюзы считают, что вполне возможно установить МРОТ на уровне прожиточного минимума уже с 1 января 2018 года, о чем было заявлено на заседании Генерального Совета ФНПР. Я тоже разделяю эту точку зрения, но хочу сказать прямо, что более 70% субъектов Российской Федерации уже заявили, что не смогут обеспечить такой переход без существенной поддержки из федерального центра. Именно поэтому этот переход разбит на два этапа и в целом обойдется бюджетной сфере примерно в 80 млрд рублей.

Также хочу сказать, что нет ни одного депутата, ни от одной фракции, которая представляет Север и которая не разделяет позицию профсоюзов. Поэтому вы имеете союзников в этих вопросах.

Дорогие друзья, очень непростой процесс идет в Государственной Думе, рассматривается проект федерального бюджета во втором чтении. Я сразу хочу сказать, что доходная часть бюджета планируется в районе 15 трлн рублей, расходная часть на 1,5 трлн рублей выше, то есть бюджет остается дефицитным.

Я думаю, что для всех нас весьма важно, что значительно увеличена поддержка сельского хозяйства. На несколько миллиардов увеличены отчисления тем, кому тяжелее всех – инвалидам – на технические средства реабилитации. Также увеличены отчисления для одиноких пенсионеров.

Я ознакомился с проектом рекомендаций. В нем поставлено много задач и перед Государственной Думой, и перед Правительством Российской Федерации. Как участнику Конференции мне кажется, что все-таки важную роль в реализации той задачи, которая называется «достойная и справедливая заработная плата северян», должен играть Профсоюз и соответствующие задачи должны быть поставлены и перед Профсоюзом.

Желаю всем нам успехов, принципиальности и твердости, потому что мы – великая страна, и мы не должны в двадцатке мировых стран находиться на 19-м месте. Мы должны быть богатой страной, страной людей с достойным трудом и достойной заработной платой. Удачи всем нам!



**Бухтин Геннадий Федорович**

Первый заместитель Губернатора

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Уважаемые коллеги!

Нефтегазстройпрофсоюз России – наш давний партнер, с которым у нас подписано соглашение о сотрудничестве. Также на уровне ХМАО – Югры подписано трехстороннее соглашение о сотрудничестве между правительством, работодателями и профсоюзами.

От Правительства ХМАО-Югры, от себя лично я поздравляю вас с началом Конференции и надеюсь, что выработанные здесь рекомендации будут нам в пользу и лягут в основу будущих соглашений и государственных программ.

Позиция Правительства автономного округа четко сформулирована в приветствии Губернатора ХМАО-Югры Натальи Владимировны Комаровой.

Повестка Конференции актуальна и имеет определяющее значение для жителей северных территорий. Один из центральных вопросов – сохранение государственных гарантий для работников. Позиция Правительства Югры в этом вопросе последовательная – надбавки к заработной плате должны быть сохранены. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – важнейшие гаранты социальной справедливости, базовая основа социально-экономической поддержки граждан, работающих и проживающих в экстремальных природно-климатических условиях.

У нашей страны смелые проекты по развитию Арктики, Северного морского пути, строительству объектов топливно-энергетического комплекса на Севере России. Таким образом, ключевая роль северных регионов будет расти. Север России и труд людей его населяющих всегда были и остаются в фокусе повышенного внимания государства.



**Варлаков Алексей Петрович**

Директор Департамента труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Добрый день, уважаемые участники Конференции!

Наши совместные встречи уже стали доброй традицией. Благодаря организатору Конференции, Нефтегазстройпрофсоюзу России, расширяется состав участников Конференции, достигнув на настоящий момент уже международного уровня.

Представители органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 5-й раз участвуют в подобных конференциях. За время наших встреч сложилось полное взаимопонимание между социальными партнерами по вопросу необходимости повышенной оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В настоящее время Правительство автономного округа выступает за сохранение тех подходов, которые закреплены в действующем законодательстве, но при этом есть понимание, что дальше нам вместе необходимо обсуждать и совершенствовать подходы к определению гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих на Севере.

Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, как мы называем, для северян, представляют комплексную систему, сформированную в основном в 1960-1970 годах прошлого века с учетом необходимости освоения Севера через компенсацию неблагоприятных природно-климатических факторов среды проживания, с одной

стороны, и в целях создания стимулов для привлечения работников в северные районы для освоения природных богатств Севера, с другой.

Большинство нормативных правовых актов в этой сфере были приняты в конце 1990-х годов.

Гарантии и компенсации северянам как во времена бывшего Союза ССР, так и в 1990-е годы в Российской Федерации устанавливались без достаточного обоснования их видов и размеров, что и было подтверждено Концепцией социально-экономического развития районов Севера, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 января 1992 года № 107-р. Концепцией было установлено «...отсутствие научно обоснованных критериев социально-экономического внутреннего районирования Севера...».

Концепцией были установлены критерии отнесения территорий к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним, предусматривалась разработка научно-обоснованных критериев установления видов и размеров гарантий и компенсаций для северян с учетом освоения северных территорий в долгосрочной перспективе на основе постоянного проживания и закрепления населения на северных территориях.

Во исполнение концепции разрабатывалась методика оценки дискомфорта жизнедеятельности населения по природно-климатическому, социально-экономическому и медико-биологическому факторам, были разработаны законопроекты «О районировании Севера Российской Федерации», «О перечне районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей». Указанная работа так и не была доведена до логического завершения - методика не утверждена, законы не приняты.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 марта 2000 г. №198 утверждена Концепция государственной поддержки экономического и социального развития районов Севера, в которой исходной базой для осуществления территориального регулирования оплаты труда и предоставления социально-трудовых гарантий и компенсаций должно было стать новое районирование северных территорий по природно-климатическим условиям.

Считаем необходимым закончить работы по оценке степени неблагоприятного воздействия природно-климатических, медико-биологических и социально-экономических факторов на здоровье и жизнедеятельность человека в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Данный вопрос обсуждается на заседаниях трехсторонней комиссии автономного округа, создана рабочая группа. В прошлом году, исходя из результатов

деятельности рабочей группы по подготовке предложений по обоснованию гарантий и компенсаций северянам, трехсторонней комиссией Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по регулированию социально-трудовых отношений принято решение о необходимости проведения оценки степени неблагоприятного воздействия природно-климатических, медико-биологических и социально-экономических факторов на здоровье и жизнедеятельность человека в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в сравнении со средней полосой и южными регионами России.

Зафиксирована инициатива о проведении научно-исследовательской работы по обоснованию видов и размеров компенсаций для лиц, работающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре с учетом влияния природно-климатических, медико-биологических и социально-экономических факторов на здоровье и жизнедеятельность человека.

Для большей эффективности такая работа может быть проведена под руководством федерального органа власти с участием субъектов Российской Федерации из числа северных регионов и профсоюзов.

Мы с удовлетворением отмечаем, что вопросами оплаты труда на Севере заинтересовались не только профсоюзы и органы государственной власти северных территорий, но и Государственная Дума Российской Федерации, в которой создан Экспертный совет по вопросам законодательного обеспечения развития районов Крайнего Севера под руководством заместителя Председателя Государственной Думы Ольги Николаевны Епифановой. Считаем необходимым учитывать мнение исполнительных органов государственной власти северных территорий России при принятии решений экспертным советом, а также мнение профсоюзов.

Вопросы компенсации негативного воздействия северных природно-климатических факторов сейчас актуальны, как никогда. Их нужно решать, если мы хотим, чтобы на Севере качество рабочей силы соответствовало современным мировым вызовам, а качество жизни северян оставалось на высоком уровне.



### **Кобанов Александр Иванович**

Вице-президент – исполнительный директор  
Общероссийского отраслевого объединения  
работодателей нефтяной и газовой промышленности

Позиция Нефтегазстройпрофсоюза России по защите достойной заработной платы, которая обсуждается на сегодняшней Конференции, – правильная. Потому что работник сопоставляет заработную плату с тем, что он может на это купить, как прожить, сможет ли вывести детей на лечение, на отдых на Юг.

К сожалению, и по объективным, и субъективным причинам, мы, работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории ХМАО–Югры, ЯНАО, других северных регионов, видим, что реальная заработная плата наших работников в последние годы не увеличивается в той мере, в которой должна, чтобы труд на Севере был привлекательным.

Сегодня член Совета Федерации от ХМАО – Югры Юрий Иванович Важенин озвучил – и это позиция всех работодателей, тех, кто работал и работает на Севере – неважно, в какой должности мы здесь все трудимся. Главное – мы понимаем, что люди, работающие здесь, в суровых климатических условиях, должны получать компенсации.

В 2001 году Юрий Иванович Важенин был одним из инициаторов создания Объединения работодателей региона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры будучи тогда руководителем предприятия «Газпром переработка». И с тех пор мы опережающими темпами принимали решения, связанные с повышением заработной платы в регионе, в том числе и минимальной заработной платы.

В последнее время, увы, этот процесс затормозился по ряду причин, но, тем не

менее, я хочу сказать, что система оплаты труда в нефтегазовой промышленности намного выше, чем в других отраслях экономики, осуществляющих деятельность на северных территориях.

Мы подписали в декабре 2013 года трехстороннее соглашение о том, что минимальная заработная плата должна быть не менее МРОТ, умноженного на северный коэффициент 2,2. Вот если мы с 1 января 2018 года будем жить по этим нормам, то минимальная заработная плата у нас в ХМАО-Югре должна с 17 160 рублей возрасти до 20 871 рублей, а в Белоярском и Березовском районах - с 19 500 рублей до 23 722 рублей.

Безусловно, это существенное повышение, но мы считаем, что всем работодателям надо изыскать эти средства. А главный работодатель на Севере, к сожалению или к радости, это бюджетная сфера.

Мы провели консультации со своими работодателями: наши работодатели в целом не возражают против повышения минимальной заработной платы до этого уровня.

Более того, бизнесу, работодателям выгодно повышение МРОТ. Потому что бизнес северных регионов, особенно малый и средний, живет за счет оказания услуг населению. И чем больше будет денежной массы в регионе, тем больше будет рабочих мест и налогов в местные бюджеты. Странно, что этого не понимают отдельные чиновники.

Эта тема будет обсуждаться на региональной трехсторонней комиссии в декабре 2017 года, я думаю, там будет серьезный разговор по этому вопросу.

Как представитель Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности я хочу сказать, что в последние годы в экономике ХМАО-Югры идет перераспределение доходов с Севера в центральные и другие регионы Российской Федерации.

Если помните, было законодательство, которое предполагало значительный процент доходов в виде налогов от северных предприятий оставлять в регионах. Сегодня это уже совершенно другие цифры. Я думаю, что и депутатам Государственной Думы надо смотреть в корень этой проблемы и в целом искать способы решения именно на уровне федерального законодательства.

Позиция профсоюзов играет значительную роль в принятии таких решений. Потому что федеральным законом уже создана система социального партнерства и определены значительные права социальных партнеров, в том числе, профсоюзов и работодателей.

Так, статья 22 Трудового кодекса РФ «Основные права и обязанности

работодателей» гласит, что работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора, соглашений, трудового договора, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективных договоров, соглашений и контроля за их выполнением. Скажите, где это сегодня соблюдается в полном объеме?

Статья 33 Трудового кодекса РФ гласит, что при проведении переговоров, заключении или изменении соглашения, а также при формировании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работодателя представляет соответствующее объединение работодателей.

Соглашение от имени работодателя подписывает объединение работодателей и представитель профсоюзов, и оно после регистрации приобретает нормативно-правовой характер. Мы имеем нормативный документ, действующее Отраслевое соглашение.

В прошедшем году мы продлили действие Отраслевого соглашения на очередные три года. К сожалению, более 600 работодателей нефтегазовой промышленности отказались присоединиться к нему. Это кризис, безусловно.

Мы посмотрели на систему организации работы Объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, была проведена реорганизация, внеочередная конференция. Был избран новый руководитель – президент Объединения, Председатель Комитета Государственной Думы по энергетике, руководитель крупного предприятия нефтегазового комплекса Завальный Павел Николаевич, который взялся за эту трудную задачу объединить работодателей нефтегазовой отрасли и выстроить прозрачные отношения в области оплаты труда и социальных гарантий во всей отрасли.

Наша отрасль дает более 40% бюджета Российской Федерации. Поэтому сегодня мы обратились к 12 системообразующим нефтегазовым компаниям страны, в том числе и к «Газпрому», и к «Роснефти», «Газпром нефти», «ЛУКОЙЛу» и другим, чтобы создать центр принятия решений в области социально-трудовых отношений. Этим центром должна быть Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в нефтегазовой отрасли.

Ведутся переговоры, и мы рассчитываем, что профсоюзы этих нефтегазовых компаний, которые в общем имеют положительную многолетнюю историю защиты своих интересов, поймут, что сегодня надо выстраивать эти отношения и на отраслевом уровне, и это соглашение должно распространяться на всех работодателей отрасли, в том числе на нефтегазосервисные компании.

Это поможет принимать справедливые решения не только на общероссийском

уровне, защитит трудовые коллективы, придаст им социальную стабильность, но и будет способствовать выстраиванию отношений дочерних предприятий нефтегазовых компаний с бизнесом и органами местного самоуправления этих территорий на региональном уровне.

К сожалению, эра руководителей с большой гражданской ответственностью, примером которого служили многие руководители нефтегазовой промышленности северных регионов, в том числе и нашего автономного округа, уходит. Приходят «эффективные менеджеры», которые в силу своей вертикальной интегрированной подчиненности совершенно не заинтересованы, а иногда и не могут на региональном уровне принимать социально ответственные решения. Поэтому надо выстраивать общероссийскую отраслевую нормативно-правовую базу, которая будет способствовать эффективному использованию трудового потенциала нефтегазового комплекса. Безусловно, это целая цепочка важных шагов, которые мы с вами, с профсоюзами, с Государственной Думой, с органами власти должны решать. Я уверен, что мы с этой задачей справимся.



**Диана Хункуэра Куриэл**  
Директор Энергетической отрасли  
Глобального союза IndustriALL

Установление минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума имеет важное значение для развития промышленности и является фактором эффективной защиты прав трудящихся.

При проведении коллективных переговоров на отраслевом уровне между профсоюзами и работодателями нам необходимо создать основу для настоящего, эффективного социального диалога. Благодаря социальному диалогу рабочие могут рассчитывать на заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни для себя и своей семьи, а также на учет отраслевых особенностей при установлении рабочего времени, расчете производительности труда.

Заработная плата играет ключевую роль в борьбе с нищетой и социальным неравенством. Чрезмерное социальное неравенство порождает бедность и угрожает социальной сплоченности, сдерживает экономический рост и имеет отрицательные политические последствия.



### **Корчагин Александр Викторович**

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России

Уважаемые участники Конференции!

В Российской Федерации северные территории всегда рассматривались **как стратегический резерв и опора развития экономики**, что неоднократно подчеркивалось руководством страны.

Советское освоение Севера не имело и не имеет аналогов по масштабу и сложности решаемых задач. Усилиями многих поколений на Севере были созданы постоянные поселения от Мурманской области до Чукотского автономного округа, создана мощная производственная база.

Сейчас на Севере функционируют крупные промышленные комплексы по добыче и переработке природных ресурсов, продукция которых является основой экспортного потенциала России.

В то же время в течение последних двух десятилетий **Север и Арктика развивались в основном за счет отдельных крупных компаний**, муниципальных властей, различных институтов на региональном уровне.

С государственными структурами, координирующими выработку федеральной арктической и северной политики, были и остаются проблемы.

В 1991 г. был **создан Госкомсевер России** – новый федеральный орган, ответственный за государственную северную и арктическую политику. Что важно, он был организован на территориальных принципах, а не на отраслевых. **Неоднократность воссоздания Госкомсевера России позволяет предположить, что федеральная власть нуждалась в таком органе.**

В нулевые годы, в период выстраивания вертикали федеральной власти, Госкомсевер России был ликвидирован. Вопросы государственной поддержки северных территорий были переданы в ведение Министерства экономического развития и торговли, в 2004 г. – в ведение созданного Министерства регионального

развития. В Министерстве данные полномочия были сведены лишь к контролю хода разработки и реализации федеральных программ по отдельным проблемам Севера. После расформирования Минрегионразвития вопросы Севера вновь переданы Минэкономразвития России.

Сейчас активно работает Госкомиссия по вопросам развития Арктики во главе с вице-премьером Дмитрием Рогозиным, создан Экспертный совет по вопросам законодательного обеспечения развития районов Севера под председательством заместителя Председателя Госдумы Ольги Епифановой.

Государство постепенно стало возвращаться к вопросам развития Севера, в том числе и к вопросам его социального развития.

### **Мы снова концентрируем свое внимание на Севере.**

Но **единого федерального органа**, который бы непосредственно занимался только Арктикой и Севером, все-таки **нет**. Сегодня все опять работают по отраслевому принципу. Это отчасти порождает и некую **бессистемность в «северном» законодательстве**.

В основе нормативного регулирования занятости, оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций в северных районах лежит закон, принятый еще в 1993 году - «О государственных гарантиях и компенсациях на Севере». Его последнее изменение было уже 14-м по счету. Большинство **действительно хороших норм закона давно отменено**, целый ряд норм перешел в Трудовой кодекс, закон «О страховых пенсиях», ряд законов о жилищных субсидиях.

Принимаются отдельные постановления правительства и нормативные правовые акты, которые зачастую порождают лишь эрозию советских льгот в условиях рыночной экономики. По разным оценкам, сейчас действуют более 500 законодательных и иных нормативных актов, касающихся Севера и Арктики. Ряд документов не сопоставим между собой, **гармонизация законодательства не проведена**.

Да, принят **Указ Президента** об утверждении основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года, **Стратегия развития** Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года, **Государственная программа** «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации», которая, кстати говоря, до 2018 года не была обеспечена финансированием.

Несмотря на это, для Севера и Арктики отсутствует необходимая законодательная платформа.

Здесь стоило бы подумать о **разработке комплексной программы по развитию российского Севера.**

Ведь от того, насколько нормы законодательства в сфере регулирования государственных гарантий и компенсаций для населения Севера будут направлены на повышение уровня и качества жизни северян, зависит и обеспечение устойчивого развития северных территорий.

**Север невозможно развивать без трудовых ресурсов.**

Стимулирование граждан из других регионов к переезду и жизни в экстремальных природно-климатических условиях Севера, создание благоприятных условий тем, кто уже трудится на Севере, – это задача крайне сложная, требующая комплексных и сбалансированных решений со стороны государства.

Но то, что мы имеем на сегодняшний день – это **отток населения** с Севера, особенно это касается молодежи в возрасте до 35 лет.

С 1989 года население районов Севера, Дальнего Востока сократилось на 1,6 млн. человек, или почти на 11 %.

Если в начале 1990-х гг. в Мурманской области проживало около 1,2 миллионов человек, то сейчас только 757 тысяч, на 37 процентов меньше, в Архангельской области за этот же период население сократилось больше чем на 400 тысяч человек, т.е. больше чем на 25%. Такой отток населения, к сожалению, характерен для большинства северных территорий.

Численность постоянного населения сокращается. Этот тренд сохраняется уже на протяжении 20 лет.

**Численность работников** в северных районах также снижается. С 2000 года она снизилась на 15 %.

В 2016 году по сравнению с 2000 годом ни в одном из северных субъектов (за исключением автономных округов и Тюменской области) **не было зафиксировано роста численности работников.**

Особое значение для Севера имеют города с монопрофильной экономикой, в которых жизнь определяется успешностью работы отдельного градообразующего предприятия. Этим городам должно уделяться особое внимание, так как от жизнеспособности одного или нескольких больших предприятий зависит благосостояние целого населенного пункта. На территории Севера находится почти 14 % всех моногородов России, отнесенных распоряжением Правительства РФ к таковым.

И за последние 10 лет (с 2006 по 2016 годы) все моногорода, расположенные на Севере, продемонстрировали отрицательную динамику численности населения.

И здесь, конечно, если не единственным, то основным фактором привлечения работников на Север является **достойная заработная плата**.

Необходимо учитывать, что в суровых условиях Севера жизнь значительно дороже, затраты на производство выше, чем в среднем по России.

**В советское время северяне действительно считались богачами.** На Север специально приезжали люди, чтобы работать на заводах, добывать нефть и газ, золото, медь, никель, кобальт и т.д. И этих работников обеспечивали всем необходимым. Создавались реальные стимулы оставаться и работать в суровых климатических условиях.

К концу 1970-х гг. заработная плата работника нефтегазового комплекса СССР в условиях Заполярного Севера могла достигать 520 рублей. На трассе трубопровода строитель мог заработать до 1 тыс. рублей в месяц. Для сравнения, к началу 1980-х гг. оклад генерального секретаря ЦК КПСС – 800 руб.

**Какая заработная плата будет считаться сейчас достойной и достаточной для работников Севера?**

Можно предположить, что это заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Однако в России **определения «достойной» заработной платы нет.**

Есть только общепризнанная гарантия в сфере оплаты труда – это право работника на гарантированный минимальный размер оплаты труда, который является одним из условий обеспечения достойной жизни работника. В России законодательная гарантия минимального размера оплаты труда была введена в 1991 году. С принятием Конституции Российской Федерации в 1993 году **МРОТ приобрел статус конституционной гарантии.**

С 2002 года Трудовым кодексом определено, что **МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума** трудоспособного населения.

Сейчас МРОТ составляет 7 800 руб., или около 113 евро. Если посмотреть на страны Европы, то на 1 января 2017 года самым высоким этот показатель является в Люксембурге (2 тысячи евро), а также в Ирландии, Нидерландах, Бельгии и Германии.

Минимальная заработная плата не превышает 500 евро в месяц в Чехии, Венгрии, Хорватии и Эстонии. В Латвии и Литве минимальная заработная плата составляет 380 евро в месяц, меньше – только в Болгарии (235 евро) и Румынии (275 евро).

Эти цифры далеки от российского минимума, даже с учетом повышения МРОТ с 1 января 2018 года до 9,5 тысяч рублей.

Кроме того, МРОТ в России еще и ниже величины прожиточного минимума, то есть **часть работающих продолжает жить за чертой бедности.**

По данным Росстата, таких около 2 млн человек (7,3% работающих). Если же учитывать не только заработную плату, но и остальные доходы, а также то, что доходы тратятся и на членов семьи работника, количество работающих бедных возрастает в разы – до 12 млн человек. Получается, что доходы каждого шестого официально занятого человека в трудоспособном возрасте находятся ниже величины прожиточного минимума.

**В большинстве северных районов уровень бедности превышает среднероссийские показатели.** Так, например, в Тыве «показатель бедности» в 3 раза превышает среднероссийский показатель и почти в 5 раз показатель по г. Москве.

Бедность работающих порождает ряд экономических и социальных последствий, негативно влияющих на производительность и качество труда, порождает дефицит кадров в производственной сфере, особенно рабочих, сказывается на состоянии здоровья населения, возможности получения образования. Низкая платежеспособность граждан ограничивает их спрос, что является сдерживающим фактором для экономического роста.

Профсоюзы России не раз отмечали, что в целях повышения уровня жизни населения и стимулирования экономического спроса необходимо установить минимальный размер оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, в среднесрочной перспективе – на уровне минимального (восстановительного) потребительского бюджета.

Итогом длительных переговоров профсоюзов с правительством по вопросу доведения МРОТ до прожиточного минимума стал законопроект, предусматривающий установление МРОТ с 1 января 2018 г. в размере 85% прожиточного минимума, с 1 января 2019 г. – 100%.

Это, конечно, хороший шаг вперед, но вряд ли этим решением мы сможем решить проблему бедности. Ведь сейчас минимальная заработная плата рассчитывается исходя из стоимости потребительской корзины, состав которой не соответствует рациональным нормам потребления здорового человека. Потребительская корзина не обеспечивает не только простое воспроизводство рабочей силы человека, но и возможность удовлетворения необходимых разумных потребностей человека (без учета семейной нагрузки), расходов на образование и

аренду жилья в соответствии с гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации.

По данным Росстата, в среднем по России фактические **расходы на питание** в семьях составляют около 30%. В домохозяйствах, относящихся к первой децильной группе, на покупку продовольственных продуктов приходится 50% всех потребительских расходов хозяйства. Подобное соотношение свидетельствует, что бюджет типичного российского домохозяйства находится за чертой бедности, так как большая часть денежных доходов приходится на питание.

**Получается, что мы имеем бюджет выживания, а не развития.**

Кроме того, прожиточный минимум рассчитывается только для восстановления физических возможностей работника, занятого легким физическим трудом в нормальных условиях, т.е. его размер не учитывает дополнительные физические затраты работников за работу в особых, отклоняющихся от нормальных, условиях труда.

Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с ВНИИ труда Минтруда России провели расчеты стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников в Ханты-мансийском автономном округе – Югре, занятых легким и тяжелым трудом.

Минимальный потребительский бюджет, кроме удовлетворения материальных потребностей человека, включает возможность удовлетворения духовных потребностей, позволяющих человеку выполнять свою социокультурную роль в обществе. Это, кстати говоря, отмечено и в Указе Президента Российской Федерации 1992 года «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации».

Кроме того, в расчетах учтены природно-климатические условия и тяжесть выполняемой работы. Так, например, для оператора технологических установок (легкий труд) стоимость минимального потребительского бюджета составила 44 тысячи рублей, а для бурильщика эксплуатационного и разведочного бурения на нефть и газ (тяжелый труд) почти 47 тысяч рублей. Эти величины оказались существенно выше величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. Если рассчитывать потребительский бюджет с учетом содержания одного ребенка, цифры будут существенно выше.

Государство, экономя на заработных платах работников, теряет ровно столько же на медицинском обслуживании людей с заболеваниями и на различных

социальных выплатах. Кроме того, такая экономия замедляет экономический рост - у людей нет мотивации повышать производительность труда.

**Жители северных регионов России поставлены в сложное положение.** Им приходится работать в непростых природно-климатических условиях. С учетом этого фактора еще в советское время принято решение использовать районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, чтобы ее размер соответствовал вынужденным расходам работающих Севера, чтобы она обеспечивала достойную жизнь работникам и их семьям и стимулировала их к продолжению работы в северных территориях страны.

И действительно статьей 129 ТК РФ было определено, что работнику гарантируется месячная заработная плата за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда. При этом не допускалось включение в состав МРОТ выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иных компенсационных и социальных выплат.

В 2007 году прямая норма о невключении в состав МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, была изъята.

При этом важно отметить, что структура заработной платы, определенная в 129 статье ТК РФ, не менялась.

Следовательно, не суть внесенных изменений, а сам факт изъятия определения МРОТ привел к возникновению правовой неопределенности о том, что считать минимальным размером оплаты труда.

Это и породило ту порочную практику судебных решений, которую мы сейчас имеем.

Ни для кого не секрет, что до 2016 года и Конституционный суд, и Верховные суды занимали позицию работника и признавали его право на заработную плату на Севере не ниже минимального размера оплаты труда в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

В 2016 году позиция изменилась, и в состав МРОТ при расчете заработной платы в некоторых организациях стали включать компенсационные и стимулирующие выплаты.

Буквально позавчера состоялось заседание Конституционного Суда Российской Федерации по данному вопросу. Наши представители присутствовали на заседании.

В работе заседания приняли участие представители Государственной Думы, Совета Федерации, Полномочный Представитель Президента в Конституционном суде, Полномочный Представитель Генерального прокурора, а также представители

Минюста России и Минтруда России. Высказанные позиции относительно толкования норм трудового законодательства были абсолютно полярны.

Позицию профсоюзов по-прежнему поддерживают Совет Федерации и Генеральная прокуратура, представители которых указали, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

**В привлечении работников на Север в советское время, безусловно, сыграла роль развитая и разнообразная система льгот, гарантий и компенсаций.**

Основу этой системы составляли процентные надбавки, районные коэффициенты, подъемные, увеличенные отпуска, определенные льготы при поступлении в учебные заведения, льготная оплата проезда и единовременные пособия всем членам семьи переезжающего работника, ссуды, целевые вклады, выравнивание цен и тарифов, северный завоз и многое-многое другое.

**Сейчас происходит постепенная утрата некогда очень весомых материальных преимуществ работы на Севере.**

Казалось бы, и сейчас районные коэффициенты и северные надбавки должны оказывать влияние на уровень оплаты труда при работе на данных территориях, но это не совсем так.

**Во-первых, идет сближение средней заработной платы на Севере и средней общероссийской заработной платы.**

Если в Мурманской области разрыв между среднеобластным и среднероссийским размерами среднемесячной заработной платы в 2000 году составлял 1,7 раза, то уже в 2016 году - 1,3 раза. В ХМАО-Югре в 2000 году – 3,8, в 2016 только 1,7.

В Архангельской области (без автономного округа) и в Красноярском крае заработная плата в 2016 году была чуть больше 38 тысяч. Этот показатель почти не отличается от среднероссийского значения.

**Во-вторых, соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму во многих северных регионах ниже, чем среднероссийские значения.**

Так, в Республике Коми, Архангельской и Мурманской областях, в Красноярском крае она значительно меньше, чем в Москве или, например, в Санкт-Петербурге. А в Архангельской области, Республике Коми и Красноярском крае оно ниже среднероссийского.

О необходимости устанавливать и обеспечивать дополнительные гарантии и компенсации для работников Севера в целях их закрепления на территории профсоюзы говорили давно.

В 2005 году IX съезд Федерации независимых профсоюзов России принял резолюцию «**Работникам российского Севера – государственные гарантии!**». В резолюции шла речь о важности развития производительных сил северных регионов, создании условий для привлечения и закрепления в них молодых работников, формировании благоприятной трудовой и жизненной среды.

Ведь для освоения ресурсов Севера требуются люди. А им нужна достойная и справедливая заработная плата, хороший социальный пакет. Надеюсь, что в ближайшее время вопросам социально-трудовых прав работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей будет уделяться большее внимание со стороны государства и бизнеса. Предпосылки к этому есть.

А результат такой политики – это желание человека жить и трудиться на российском Севере, создавать там семью, вносить свой вклад в его развитие и в развитие всей страны.

К этому я вас всех и призываю.

Спасибо за внимание.



### **Черепанов Евгений Владимирович**

Председатель межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть»

В настоящее время в северных территориях России накопилось много проблем. Одной из важнейших остается проблема создания условий для сохранения имеющегося трудового потенциала, а также привлечения в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности квалифицированных кадров.

Стимулирование трудоспособных граждан и, прежде всего, российской молодежи для освоения новых районов Севера и Арктической зоны Российской Федерации – одна из важнейших задач не только для работодателей, но и для государства в целом.

Экономическая привлекательность работы на Севере фактически исчезла. Начало изменениям концептуального и системного характера в отношении социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим на Севере, положил Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ. С его принятием коренным образом изменилась установленная ранее в Российской Федерации система социальной защиты северян.

Практика применения этого закона обозначила расхождения в перечне социальных гарантий и компенсаций между работниками, относящимися к бюджетной и внебюджетной сфере.

Во внебюджетном секторе экономики вопросы предоставления гарантий и компенсаций северянам переданы на коллективно-договорное регулирование, и их решение зависит от финансового состояния организации.

В таких крупных компаниях как ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НОВАТЭК», ОАО «Сургутнефтегаз», которые ведут работу в

экстремальных условиях Севера, установлен достаточно высокий уровень дополнительных льгот и гарантий для работников. Но есть организации нефтегазового сервиса, финансовое положение которых нестабильное, а перечень предоставляемых социальных гарантий и компенсаций работникам таких организаций меньше и закрепляется в коллективных договорах с оговоркой «при наличии финансовых возможностей».

Чем же в сложившихся условиях можно привлечь молодых работников на Север?

Конечно, в первую очередь, высокой заработной платой, которая по-прежнему является главным стимулом работы для любого человека независимо от места проживания и от возраста. Однако, далеко не факт, что все, в том числе молодежь, кинутся на Север из-за высокой зарплаты. Сейчас неплохие деньги можно заработать во многих регионах России с нормальными природно-климатическими условиями. А учитывая попытки правительства включить в МРОТ все компенсационные и стимулирующие выплаты, такое преимущество может вообще исчезнуть.

Значит, нужны дополнительные гарантии в обеспечении комфортного проживания, качественного медицинского обслуживания, возможности занятий спортом и организации культурного досуга, повышении квалификации и образовательного уровня.

В нефтегазовой отрасли все вертикально интегрированные компании при участии профсоюзных организаций уделяют большое внимание вопросам, способствующим привлечению и закреплению кадров. Разрабатываются дополнительные программы мотивации, такие как, обеспечение жильем, приоритетным направлением которых является развитие корпоративных ипотечных программ. Предусматриваются меры оказания социальной поддержки в обучении и повышении квалификации. Активно внедряется корпоративное пенсионное обеспечение. Также разработан широкий спектр льгот и гарантий, которые закреплены в коллективных договорах.

Кроме того, социальная политика компаний нефтегазового комплекса включает в себя развитие социальной сферы регионов присутствия и оказание благотворительной деятельности по направлениям, имеющим общественную значимость, что, в свою очередь, тоже является дополнительным стимулом для человека при выборе места жительства и работы.

Можно приводить примеры десятков стимулирующих механизмов, которые сегодня используются нашими компаниями для мотивации работников в районах

Крайнего Севера, но необходимы новые стимулы и гарантии, прежде всего, устанавливаемые государством.

Например, было бы целесообразным внести изменения в Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и другие законодательные акты, восстанавливающие действие отмененных ранее гарантий и компенсаций молодым северянам, в том числе таких как: право для лиц моложе 30 лет на получение процентной надбавки к заработной плате в полном объеме с первого года работы, если они проживали перед началом трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет; начисление процентной надбавки на стипендию студентов, обучающихся в высших и средних профессиональных учебных заведениях в северных регионах; право студентов и аспирантов, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на бесплатный проезд один раз в год к месту постоянного жительства и обратно.

Изменения могут предусматривать создание молодым семьям, переезжающим в районы Крайнего Севера, льготных условий по оплате услуг ЖКХ, содержания ребенка в учреждениях дошкольного образования и детского отдыха или снижение размера налога на доходы физических лиц для граждан в возрасте до 30 лет в первый год работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Необходимо создание централизованной системы целевой подготовки и переподготовки молодых специалистов, в том числе через формирование государственного и частного заказа на квалифицированные кадры, ориентированные на развитие вновь осваиваемых территорий Севера и Арктики.

Еще одним драйвером может стать механизм налогового стимулирования работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, реализующих программы жилищного строительства и льготного ипотечного кредитования для молодых семей.

Задачу привлечения и удержания молодых квалифицированных кадров на Севере должен решать не только работодатель, на мой взгляд, необходима солидарная система ответственности государства и бизнеса перед северянами. И тогда вопрос, кто будет завтра жить и работать на Севере, будет решен.



**Киравиев Георгий Михайлович**  
Председатель межрегиональной  
профсоюзной организации ПАО «ЛУКОЙЛ»

### **Уважаемые участники Конференции, коллеги!**

Тема сегодняшней Конференции, конечно же, актуальна и своевременна.

То, что она актуальна не только для нашего Профсоюза, а, может быть, больше для других, тоже понятно, потому что проблема есть и решать ее нужно для всех.

Но я все же сначала очень коротко остановлюсь на информации по предприятию, интересы работников которого я, собственно, и представляю, потому что иначе было бы нелогично.

В своем выступлении хотел бы сказать о том, как решаются вопросы, связанные с работой в особых климатических условиях Севера на примере нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» и ее дочерних и сервисных обществ, чьи профсоюзные организации сегодня входят в состав МПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

Все помнят, с чего начались «северные» проблемы.

С принятием в 2004 году Федерального закона о «монетизации льгот» № 122 существенно изменились подходы к предоставлению льгот и гарантий для северян. Фактически была установлена новая система предоставления этих гарантий, разделившая источники финансирования социальных гарантий и возложившая на работодателей коммерческого звена огромную нагрузку по этим выплатам. При этом никаких налоговых послаблений для коммерческих организаций, осуществляющих свою деятельность в северных регионах, со стороны государства сделано не было.

С тех пор государство периодически совершает попытки перекроить карту районов и пересмотреть критерии отнесения территорий к районам Севера и завершить районирование северных территорий.

Все эти изменения законодательства и шаги правительства вызвали ответную активность со стороны профсоюзов. Надо отметить, что и наше профобъединение, и все его структурные профорганизации совместно с работодателями, а также Нефтегазстройпрофсоюзом России и ФНПР все эти годы занимаемся решением возникших проблем и вопросов.

Хочу подчеркнуть, что именно профсоюзным организациям на местах приходилось и приходится договариваться с работодателями о сохранении ранее предоставляемых льгот и гарантий.

Сразу после принятия 122-го закона стороны социального партнерства «ЛУКОЙЛа» договорились о сохранении всех ранее предоставляемых льгот, гарантий и компенсаций работникам организаций компании, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Все это было закреплено в соглашениях и коллективных договорах. В настоящее время все обязательства выполняются, а перечень гарантий северянам постепенно расширяется.

Наряду с другими была сохранена и одна из основных и наиболее затратных гарантий для работников наших организаций - оплата проезда к месту проведения отпуска. И не только самого работника, но и членов семьи, находящихся на его иждивении. Кроме того, работодатель осуществляет частичную компенсацию стоимости санаторно-курортных путевок работникам, а детям – в детские оздоровительные центры. При этом компенсация детских путевок и оплата проезда осуществляется в течение всего года и не привязана ко времени отпуска родителей.

Для детей, не менее 5 лет проживших в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, у нас также сохранена гарантия назначения «северной» надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы, а выпускникам вузов, приехавших по квоте работать на Север, предоставляется возможность льготного, ускоренного начисления «северных» надбавок и льгот, а также оказывается материальная помощь в переезде к месту на новое место жительства и работы.

Помимо этого, компания по вопросам молодежи тесно сотрудничает с Международной организацией труда. Одним из предметов соглашений о сотрудничестве между МОТ и ПАО «ЛУКОЙЛ» на 2013-2017гг. и 2018-2022гг. является проект «Партнерство в сфере занятости молодежи в СНГ», реализация которого предусмотрена в том числе на территории ХМАО-Югры.

Вместе с тем, основой привлечения и удержания работников, а также их материального стимулирования в особых климатических условиях всегда была и остается заработная плата.

Конечно, были времена, когда работники на Севере получали в десять и более раз выше, чем в других регионах. Сегодня же разница едва ли составляет 2-3 раза. И это с учетом районных коэффициентов и северных надбавок.

Если в 90-х годах, когда зарплата квалифицированных работников крупных предприятий средней полосы России не превышала 120 рублей, заработная плата бурильщика в Западной Сибири составляла более 1000 рублей, то сейчас все по-другому.

Сегодня, по данным Росстата, средняя заработная плата в Южном федеральном округе - 29 тыс. рублей, в Уральском - 41 тыс. рублей. При этом работник основного производства в нефтегазовом секторе Ханты-Мансийского автономного округа и Ямала со всеми надбавками получает от 60 до 90 тыс. рублей. С одной стороны, это, конечно, больше, чем минимальный размер оплаты труда и величина прожиточного минимума. Но, с другой, более половины этого заработка уходит только на оплату основных потребностей работника и его семьи. К примеру, стоимость коммунальных услуг за стандартную двухкомнатную квартиру на севере сегодня составляет более 10 тыс. рублей в месяц. Оплата проезда в (нелыготный) отпуск на Черное море в летний период доходит от 25 до 40 тыс. рублей в одну сторону на одного пассажира. А с Нарьян-Мара, Салехарда, Усинска и других городов бывает сложно улететь даже за такие деньги. Также можно подвергнуть сравнению разницу в стоимости транспортных услуг, лекарств, продуктов питания, бытовой техники, мебели, топлива, платных медицинских и педагогических услуг. А еще хотелось бы иметь автомобиль и содержать его, водить детей в творческие кружки и секции, а также отправить детей получать высшее образование, оплачивая им проезд, проживание и питание. И это далеко не исчерпывающий список перечислений.

Приведенные примеры, конечно же, позволяют нам оценивать, много или мало получают наши работники. Но при этом нельзя не учитывать и тот факт, что и условия работы, и тем более условия проживания на Севере существенно изменились в лучшую сторону. Например, северные города ХМАО-Югры, ЯНАО, Республики Коми, где «ЛУКОЙЛ» осуществляет свою деятельность, давно уже не воспринимаются как места временного проживания. Вахтовые поселки, состоящие в основном из общежитий, вагончиков и балков, превратились в современные, красивые и благоустроенные города, с полной инфраструктурой, детскими садами,

школами, больничными комплексами, спортивными и культурными объектами, обеспеченными самым современным оборудованием и техникой. По дорогам и проспектам этих городов передвигаются не только магирусы, татры, КАМАЗы и другая спецтехника, а все чаще мерседесы, тойоты и лексусы. Для улучшения транспортной доступности построены международные аэропорты, из которых можно совершать прямые рейсы за пределы России. **И в этих городах растет уже третье и четвертое поколение жителей.**

С регионами и округами, где ведет свою деятельность компания, ежегодно заключаются соглашения о сотрудничестве, предусматривающие постоянную поддержку в решении социальных и городских проблем. И такие соглашения заключены «ЛУКОЙЛом» не только с северными территориями, но и многими другими, где компания ведет свою операционную деятельность.

«ЛУКОЙЛ» ведет благоустройство городов, вкладывает средства в строительство объектов социальной инфраструктуры. Например, за последнее время построено и передано городам 6 детских садов, десятки спортивных сооружений - площадок, бассейнов, ледовых дворцов. С нашим участием строятся многоэтажные жилые дома, религиозные объекты, обустраиваются парки и аллеи.

Хочу отметить, что пока, благодаря высокому уровню социального партнерства, достигнутого в компании, удается поддерживать социальное развитие собственных коллективов и территорий, где они трудятся и проживают.

Но работники нефтегазовой отрасли - это только часть населения этих территорий, а есть еще работники бюджетной сферы, других отраслей: торговли, сферы услуг, частных и индивидуальных предпринимателей. Поэтому, говоря о ситуации в «ЛУКОЙЛе», я никоим образом не упускаю из виду и их положение. Значит, на проблему сегодняшней Конференции нужно смотреть намного шире, по-государственному и, соответственно, на уровне и с участием государства в лице органов законодательной и исполнительной власти.

От себя, не как представителя нефтегазового комплекса, а с позиции бывшего мэра города Когалым, хочу добавить – как бы это пугающе для всех ни звучало: **«Нефть и газ не вечны»**. Если мы не хотим в будущем получить массовый отток населения с нефтегазодобывающих регионов, оставить людей в неведении, уже сегодня необходимо направить все усилия на создание в северных городах новых, не связанных только с нефтью и газом, направлений развития.

Для этого предлагаю поддержать рекомендации, выработанные Конференцией.



### **Артемьев Юрий Владимирович**

Заместитель Председателя межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз»

Группа «Газпром» — одна из крупнейших энергетических компаний мира. Общая численность работников составляет около 470 тыс. человек, из них почти 220 тыс. человек заняты в основном производстве — добыче, транспортировке, переработке и хранении газа. Более 90 тысяч (или 40%) работников ПАО «Газпром» основного производства трудятся в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

Коллективы компаний Группы «Газпром» отличаются высоким уровнем стабильности. Так, текучесть кадров в дочерних обществах основного производства составляет всего 1,3 %.

Социальная политика, проводимая в ПАО «Газпром», направлена, в том числе на обеспечение конкурентного преимущества компании на рынке труда и долгосрочное привлечение высококвалифицированных работников. Основным принципом реализации социальной политики ПАО «Газпром» является механизм социального партнерства — конструктивный диалог работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Интересы работников дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» представляет Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз». Основные направления социального обеспечения работников закреплены в Генеральном коллективном договоре ПАО «Газпром», а также в коллективных договорах дочерних обществ «Газпрома» и предусматривают предоставление работникам различных мер социальной поддержки: выплат социального характера, организации личного страхования и медицинского обеспечения, программы жилищного обеспечения, корпоративной программы пенсионного обеспечения.

## **Об оплате труда работников дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»**

В ПАО «Газпром» действует единый документ, регламентирующий вопросы оплаты труда, - Политика управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром».

Целью Политики является обеспечение условий для привлечения и закрепления персонала требуемой квалификации, формирование у работников мотивации к выполнению поставленных задач.

Основным нормативным актом, относящимся к Политике, является типовое положение об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром», которое определяет единые корпоративные нормы: системы оплаты труда, виды выплат и их предельные размеры.

Что касается северных регионов, то этим документом предусмотрено:

1. оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
2. оплата труда работников, место работы которых расположено вблизи Северного полярного круга, предусматривает должностные оклады (тарифные ставки), которые повышаются на величину от 6 до 25% в зависимости от расстояния на север или юг от этой широты.

### **О минимальном размере оплаты труда**

Следует отметить, что в обществе «Газпром» строго соблюдаются государственные гарантии по обеспечению минимального размера оплаты труда работников.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда в ПАО «Газпром» определяется исходя из минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда основного производства с учетом ежемесячного премирования в размере 30%.

Расчетный минимальный размер оплаты труда в ПАО «Газпром» превышает прожиточный минимум трудоспособного населения РФ (10 701 руб.) на 15 % и с 01.01.2017 составляет 12 272 руб.

Минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда основного производства с января 2017 составляет 9 440 руб., что превышает минимальный размер оплаты труда, установленный в РФ (7 800 руб.), на 21%.

Общество и профсоюз регулярно проводят анализ ситуации на рынке труда для определения конкурентного уровня заработной платы для своих работников, в том числе по субъектам РФ. Надо отметить, уровень заработной платы работников нашего общества сохраняет свою конкурентоспособность и превышает средние показатели как по субъектам Российской Федерации, так и по большинству отраслей промышленности. В частности, в Ямало-Ненецком автономном округе заработная плата газовиков в 1,5 раза выше среднего значения по округу, в Республике Коми – выше в 1,6, в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре – в 1,6 раза.

### **О социальных льготах, гарантиях и компенсациях работникам дочерних обществ ПАО «Газпром», проживающим на Севере**

В целом доходы работников нашего общества в основном состоят из заработной платы и выплат социального характера, которые имеют для них существенное значение. Выплаты производятся из расчета минимальной тарифной ставки, поэтому для работников с невысокой квалификацией и зарплатой эта часть дохода является существенной поддержкой и мотивацией для работы в системе «Газпром».

Эти выплаты закреплены специальным разделом Генерального коллективного договора ПАО «Газпром» и имеют существенное значение для работников и членов их семей, проживающих в северных регионах РФ.

Вот основные из них:

- ежегодная оплата проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг;

- компенсация работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет, один раз в год расходов на проезд к месту отдыха и обратно любым видом транспорта общего пользования в пределах территории Российской Федерации;

- компенсация расходов на проезд для обследования и лечения в научно-диагностических и лечебных учреждениях Российской Федерации;

- компенсация один раз в год расходов на проезд детей школьного возраста в организации отдыха детей и их оздоровления на территории Российской Федерации и обратно;

- предоставление работникам, заключившим трудовые договоры о работе в дочерних обществах ПАО «Газпром», расположенных на Севере, следующих гарантий и компенсаций, связанных с переездом к месту работы: единовременное пособие работнику на каждого прибывающего с ним члена его семьи; оплата

стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации, а также стоимости провоза багажа не более пяти тонн на семью; оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

В общей сумме льгот, гарантий и компенсаций, предоставленных в 2016 году работникам организаций «Газпрома», непосредственно ведущих деятельность в северных регионах, перечисленные выплаты составляют 20%.

### **Выплаты социального характера как способ мотивации молодежи к работе в ПАО «Газпром» и жизни на Севере**

Начну с того, что из 90 тысяч работников ПАО «Газпром», работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, более 30 тысяч человек - это молодые люди в возрасте до 35 лет.

Коллеги, хочу сказать, что молодые рабочие и специалисты «Газпрома», благодаря реализуемой в обществе социальной политике, без сомнений, с уверенностью в завтрашнем дне идут на производство для осваивания премудростей газового дела, потому что понимают: здесь они смогут успешно построить свою карьеру, непосредственно участвовать в масштабных проектах мирового значения и гордиться своей принадлежностью к компании - лидеру энергетики.

Моим словам есть объективное подтверждение. К примеру, есть такая шведская исследовательская компания Universum (УниверсУм), она специализируется на исследованиях предпочтений студентов при выборе карьеры. Так вот, в их рейтинге «Самые привлекательные работодатели Российской Федерации за 2016 год» ПАО «Газпром» занимает первое место.

Коллеги, представляет интерес составленный этой компанией рейтинг по ожидаемому уровню зарплаты. По опросам, в 2016 году он составил **58 756 рублей**.

Я подчеркнул особое отношение в обществе к мотивации и закреплению молодежи, поэтому подробно перечислю все обязательства, закрепленные в Генеральном коллективном договоре и коллективных договорах дочерних обществ ПАО «Газпром», касающиеся молодежи.

1. Выплачивать принятым на работу молодым работникам (в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса РФ, в полном размере, если до этого они прожили в районах Крайнего Севера более 5 лет.

2. Выплачивать ежемесячное пособие молодому работнику, являющемуся студентом образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования, направленному работодателем на учебу в случае, если доход на одного

человека в семье работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения.

3. Сохранять преимущественное право на поступление на работу в общество в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодым работником, работавшим до призыва в обществе, и выплачивать ему при поступлении на работу в общество в течение трех месяцев от 3 до 5 минимальных тарифных ставок.

4. Предоставлять беспроцентный займ молодому работнику на обзаведение домашним хозяйством (ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром трансгаз Югорск», ООО «Газпром переработка»).

5. Компенсировать расходы на посещение детьми работников до достижения ими возраста 18 лет секций и кружков в учреждениях культуры и спорта (образовательных учреждений), а также дополнительного образования детей (ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром добыча Ямбург», ООО «Газпром трансгаз Югорск», ООО «Газпром переработка»).

6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска в связи с особыми событиями в жизни работника: рождением ребенка, собственного бракосочетания (ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром добыча Ноябрьск», ООО «Газпром добыча Ямбург», ООО «Газпром трансгаз Югорск»).

7. Выплачивать молодому работнику, прибывшему из иных регионов РФ, впервые получившему образование в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и вступившему в трудовые отношения в течение шести месяцев после их окончания, единовременное пособие на обустройство по новому месту жительства (ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром добыча Ноябрьск»).

8. Компенсировать работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в год расходы на проезд детей школьного возраста в организации отдыха детей и их оздоровления (ООО «Газпром добыча Ноябрьск» ООО «Газпром добыча Ямбург» ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром переработка»).

### **О законодательных инициативах «Газпром профсоюза»**

«Газпром профсоюз», представляя интересы более 330 тысяч работников, значительная часть которых трудится в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, выражает крайнюю озабоченность предлагаемыми в последние годы законодательными инициативами.

Так, в течение нескольких лет предметом обсуждения и озабоченности широкого круга общественности является вопрос о включении в состав МРОТ районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Решением Президиума Совета «Газпром профсоюза» было выражено резкое несогласие с данным законопроектом. Было направлено письмо в адрес Общественного совета при Министерстве труда и социальной защиты РФ с просьбой не поддерживать данный законопроект при его обсуждении.

Кроме того, по инициативе «Газпром профсоюза» позиция о недопустимости изменения подхода к формированию МРОТ в заявлении Нефтегазстройпрофсоюза России была доведена до сведения губернаторов и полномочных представителей Президента Российской Федерации в северных регионах, часть из которых с нами согласилась.

К связанным между собой, помимо упомянутого законопроекта, можно отнести и предлагаемые Минтрудом России в 2014 году изменения порядка исчисления районных коэффициентов в проекте постановления Правительства РФ «О размерах районных коэффициентов и порядке их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Изучив проект документа, «Газпром профсоюз» направил в Минтруд России обращение, в котором организация выразила свое категорическое несогласие с предлагаемым решением. Также «Газпром профсоюз» акцентировал внимание Общественной палаты России на этом вопросе. В результате наших общих действий данному нормативному акту была дана отрицательная оценка и принятие правительственного решения по данному вопросу было отложено.

В заключение хочу сказать, что «Газпром профсоюз» и в дальнейшем будет проводить последовательную политику, способствующую сохранению уровня доходов северян и их защите от негативных последствий. Для этого мы используем все имеющиеся у нас информационные ресурсы, коих у нас немало. Специально для северян с начала 2017 года «Газпром профсоюз» реализует новый информационный проект – радиопрограмма «Профсоюзная волна». В программе всегда в центре внимания вопросы защиты прав интересов людей, работающих на Севере. Площадкой для программы является радиостанция «Норд ФМ» города Югорска.

Подытоживая, «Газпром профсоюз» предлагает включить в рекомендации Конференции заявление о недопустимости включения в состав МРОТ районного

коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.



### **Свейн Харальд Риисе**

Представитель профсоюза Industri Energi

В Норвегии налажено трехстороннее сотрудничество между профсоюзами, объединениями работодателей и правительством. Стороны совместно обсуждают актуальные социально-экономические вопросы и договариваются, как их решать.

На местном уровне социальное партнерство основано на двухстороннем сотрудничестве между местными объединениями организаций профессиональных союзов и объединениями работодателей. В основном оно регулируется законами, национальными соглашениями и местными соглашениями.

Возраст выхода на пенсию, если вы работаете на суше, составляет 70 лет, а для сотрудников, работающих на шельфе, 65 лет. Если это предусмотрено тарифным соглашением, то уйти на пенсию можно в возрасте 62 лет.

Сегодня в Норвегии актуальна задача разработки новых стимулов для привлечения работников в северные территории.

Создаются условия для переезда работников на постоянное место жительства в северные регионы. Компании предлагают сотрудникам жилье для аренды. Стоимость аренды изначально устанавливается на минимальном уровне и постепенно увеличивается каждый год. Также компании предоставляют возможность оформить ипотеку под низкий процент. Кроме того, работодатель компенсирует работнику расходы на переезд семьи и перевозку мебели.



### **Кивацкий Михаил Николаевич**

Председатель Тюменского межрегионального объединения организаций профессиональных союзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов»

Уважаемые участники Конференции!

Хочу поблагодарить всех выступающих и организаторов Конференции за обсуждение ситуации, связанной с оплатой труда работающих на Севере, условиями проживания на Севере, с развитием северных регионов. Тюменское объединение организаций профсоюзов объединяет 17 территориальных отраслевых организаций профсоюзов, свыше 3,5 тысяч первичных профсоюзных организаций. Свыше 60% этих организаций работают на территории Крайнего Севера или районов, приравненных к Крайнему Северу. Поэтому областное объединение профсоюзов, территориальные организации профсоюзов всех отраслей, в т.ч. бюджетной, заинтересованы в сохранении и отстаивании прав жителей Севера и активно в этом участвуют. На попытки отмены районных коэффициентов и северных надбавок мы отреагировали сбором подписей более 360 тыс. членов профсоюзов. Оперативно облсовпроф и его членские организации отреагировали на действия Губернатора Магаданской области по включению в состав минимального размера оплаты труда размера районного коэффициента и процентной надбавки к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Уже 13 октября облсовпроф и его членские организации направили в адрес губернаторов субъектов РФ, областных Дум свое несогласие по данному вопросу. Реакция со стороны Губернатора Магаданской области была мгновенной, он признал свою ошибку.

Сегодня уже назвали страшные цифры сокращения населения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Действительно, часто мы слышим от молодежи: «Зачем мне работать на Севере, если я такие же деньги заработаю в других регионах страны, где климат теплее и социальная

инфраструктура развита и цены дешевле». Что бы мы с вами не говорили, Север всегда манил рублем, конечно, нельзя было отрицать романтики, карьеры, проверки себя в экстремальных условиях.

Да, на Тюменский север молодежь еще едет, но в других регионах она с Севера бежит. Да и средний возраст жителя Тюменского севера значительно вырос.

В Тюменской области проживает 3,23 млн. человек, в т.ч. 1,98 млн. трудоспособного населения, из которых 1,34 млн. трудятся в условиях Крайнего Севера или приравненных к ним местностей.

Если сравнить среднюю заработную плату работающих в Тюменской области к средней по стране за январь-июнь 2017 г. (40 712 руб.), то она вроде бы неплохая: Ямало-Ненецкий автономный округ – 89 789 руб., Ханты-Мансийский округ – Югра 64 763 руб., юг Тюменской области – 41 064 руб.

Но ее более высокий уровень сегодня держится за счет районных коэффициентов и надбавок плюс сверхурочные.

Например, при средней заработной плате в Ханты-Мансийском округе – Югре 64 763 руб. без учета районного коэффициента и северных надбавок она уже составит 20 238 руб., а если посмотреть на медианную зарплату, которая будет у рабочих, то это, сами понимаете, еще ниже.

При этом складывается так, что чем дальше на Север, тем базовая зарплата ниже: средняя зарплата по югу Тюменской области без районного коэффициента 35,7 тыс. рублей, по Ханты-Мансийскому округу – 20,2 тыс. рублей, Ямало-Ненецкому округу – 24,9 тыс. рублей.

Причем, если исключить работающих в нефтегазовом секторе экономики, энергетике, финансовых структурах, где зарплата выше, чем в других отраслях, то 74% (475,8 тыс. чел.) трудового населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре имеют зарплату ниже средней по региону (сельское хозяйство, охота, рыболовство – 49,7%, полиграфическая деятельность – 60%, водоснабжение – 44%, строительство – 48%, торговля – 51%, пассажирский автотранспорт – 34%, почтовая связь – 52%, общественное питание – 58%, образование – 26%).

Сегодня можно видеть, что работу на Севере предлагают с меньшей зарплатой, чем в южных районах страны.

Мы сравниваем уровень заработной платы с размером минимальной зарплаты, прожиточным минимумом и радуемся, что минимальный размер оплаты труда будет с 01 января 2018 года составлять не ниже 85% от прожиточного минимума. Но эти показатели не для каждодневной жизни, а на случай чрезвычайной ситуации в стране. Весь цивилизованный мир для определения минимальной зарплаты давно

опирается на потребительский бюджет.

У нас до сих пор отсутствует методика исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета, что не позволяет рассчитать минимальный потребительский бюджет в регионе, который, в свою очередь, не позволяет определить реальный уровень минимальных норм социального обеспечения и заработных плат. То есть государство фактически не желает показать, кому и сколько мы должны, реальный уровень жизни граждан. Фактически требования, которые предъявляют профсоюзы к работодателям и власти, занижены.

Основным предметом регулирования зарплаты для профсоюзов является система социального партнерства, заключение коллективных договоров и соглашений. Однако законодательная база до конца не проработана. Социальные партнеры часто не несут ответственности за принятые обязательства. Роль отраслевых и региональных соглашений порой носит формальный характер. Например, отраслевые соглашения на федеральном и региональном уровнях предусматривают их распространение только на работодателей, входящих в отраслевые объединения работодателей. А много ли таких? Остальные работодатели не придерживаются отраслевых норм в области заработной платы и тем самым снижают гарантии работникам, занятым в одной отрасли и на одних предприятиях.

Считаю, что данные предложения должны найти отражение в рекомендациях. Благодарю за внимание!



**Александр Александрович Разумов**

Первый заместитель генерального директора  
ВНИИ труда Минтруда России,  
доктор экономических наук, профессор

**Формирование заработной платы и улучшение условий  
жизнедеятельности на Севере**

Уважаемые участники Конференции! Уважаемые коллеги!

Позвольте, прежде всего, поблагодарить организаторов этого очень интересного и очень важного, актуального мероприятия – нашей Конференции по вопросам Севера – за приглашение принять в ней участие и выступить с докладом. Особые слова благодарности Нефтегазстройпрофсоюзу России, собравшему нас в красивом северном городе Сургуте – городе нефте- и газодобытчиков.

ВНИИ труда Минтруда России на протяжении многих лет занимается научными исследованиями по вопросам жизнедеятельности на Севере, социально-трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда, в северных регионах России. После вчерашних и сегодняшних очень содержательных и глубоких выступлений я, честно признаюсь, почти полностью «переформатировал» свой доклад, чтобы не повторять то, что говорили уважаемые коллеги вчера и сегодня. Среди раздаточных материалов Конференции находится доклад «Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом, в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», подготовленный Нефтегазстройпрофсоюзом России совместно с ВНИИ труда. Поэтому на проблемах, рассмотренных в докладе, я останавливаться не буду, особенно после исчерпывающего выступления Председателя

Нефтегазстройпрофсоюза России Корчагина Александра Викторовича по этому и многим другим вопросам повестки дня Конференции.

В своем выступлении остановлюсь на некоторых, недостаточно полно, как представляется, освещенных вопросах, связанных с установлением заработной платы на Севере и улучшением условий жизнедеятельности в северных регионах. Также в порядке дискуссии выскажусь по некоторым положениям, прозвучавшим вчера в докладах коллег.

Первое. Все возрастающая важность Севера в развитии экономики России. Проблемы освоения северных и арктических территорий имеют для России стратегическое значение. Север располагает уникальными природными богатствами: по запасам нефти его доля в стране составляет примерно 90%, газа, золота, алмазов – почти 100%. В северных районах добывается почти половина деловой древесины, основная часть пушнины, речной и морской рыбы и вырабатывается почти 20% электроэнергии. На северные территории России, где проживает примерно 8% ее населения, приходится примерно пятая часть национального дохода и около 60 % совокупного экспорта. На Север приходится 70-80% всех ископаемых ресурсов России, которые, по оценкам ООН, составляют 30 трлн долларов. На Севере, в Арктике, на полярных шельфах сосредоточены 1/6-1/7 мировых прогнозных запасов нефти и газа.

Поэтому в перспективе экономический рост России во многом будет определяться политикой в отношении северных и северо-восточных территорий, в том числе в области добычи и использования природных ресурсов.

Второе. Демографическая ситуация на Севере. Этот вопрос имеет прямое отношение к тематике нашей Конференции. Существуют две главные проблемы демографического характера на северных территориях: 1) снижение доли и численности населения на Севере и 2) опережающий отток молодежи из северных территорий. Соответствующие статистические данные хорошо известны.

Если взять исторический контекст, то, как отмечают известные исследователи, северные территории всегда осваивались молодежью. В 1960-1970-х годах прошлого века привлечение рабочей силы для освоения природных ресурсов осуществлялось посредством комсомольско-молодежныхстроек и организованного набора, поэтому большая часть населения была в активном трудовом возрасте (20-39 лет). В северных субъектах РФ традиционно сложился более высокий удельный вес численности населения в трудоспособном возрасте. В годы перестройки произошел отток трудоспособного населения в преимущественно молодом возрасте из северных регионов, поэтому доля населения в активном трудовом возрасте постепенно

уменьшалась. Это, как следствие, привело к двум демографическим тенденциям на Севере: 1) из-за оттока молодежи стала уменьшаться численность родившихся на Севере; 2) стала относительно увеличиваться численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста.

Без преодоления этих негативных тенденций нельзя говорить о полноценной и эффективной экономической и социальной политике на Севере.

Хотя демографическая ситуация в России в текущем десятилетии значительно улучшилась, численность населения не только стабилизировалась, но и наметился ее естественный рост за последние несколько лет (за исключением 2017 года), и это во многом произошло благодаря сильной демографической политике, которую с 2006 года проводит руководство страны, законодательная и исполнительная ветви власти, в том числе Минтруд России как федеральный орган исполнительной власти, отвечающий за демографическую политику. Преодолеть спад численности населения на Севере пока не удастся, удалось лишь замедлить этот спад.

Для справки отмечу, что рождаемость в России за последние годы выше, чем в большинстве европейских стран и даже в Китае, который 2 года назад перешел на «двухдетную модель» семьи, официально разрешив родителям рожать 2-го ребенка.

Вчера первый заместитель Председателя Комитета по труду, социальной политике и делам инвалидов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Тарасенко Михаил Васильевич в своем выступлении отметил необходимость восстановления индексации пенсий работающим пенсионерам (часть из них, как известно, продолжает работать на Севере). Я же предлагаю рекомендации нашей Конференции дополнить следующими двумя положениями: 1) возобновить индексацию материнского капитала, который не индексировался с 2016 года; 2) ввести «северные» районные коэффициенты на материнский капитал на детей, родившихся на Севере, при условии, что семья будет продолжать проживать в северных регионах России (понятно, что стоимость содержания, воспитания ребенка на Севере выше).

Третье. О совершенствовании оплаты труда на северных территориях. Во вчерашних выступлениях коллег были подробно освещены вопросы структуры заработной платы, а также вопрос о том, что включать в минимальный размер оплаты труда (МРОТ), а что нет. Мне, как представителю ведомственной науки Минтруда России, очень приятно, что в своем докладе заместитель Председателя ФНПР Кузьмина Нина Николаевна назвала правильными предложения Минтруда России по совершенствованию политики заработной платы и, в частности, минимальной

заработной платы. Хорошо, что по этому вопросу профсоюзы и министерство имеют единую точку зрения.

Четвертое. Если говорить шире, то для России всегда интересны и полезны суждения и комментарии, анализ ситуации в области социально-трудовых отношений в России в международном контексте, в том числе со стороны экспертов Международной организации труда (МОТ), других международных организаций, национальных зарубежных экспертов. И данная Конференция – не исключение. Доклады представителей МОТ на этой Конференции являются весомой технической помощью России, в данном случае профсоюзной стороне, со стороны МОТ, обеспечивают преемственность направлений сотрудничества между Россией и МОТ, прописанных в программах этого сотрудничества.

Пользуясь этой высокой трибуной, перечислю лишь несколько примеров (проектов) такого сотрудничества (в которых мне по рекомендации Минтруда России посчастливилось принять участие), показывающих, что проблематика заработной платы, политика в области заработной платы на протяжении многих лет остается одной из важнейших областей сотрудничества России и МОТ, обеспечивая его преемственность.

Уже на следующий год после жесточайшего экономического кризиса 1998 года (наверное, многие из участников Конференции помнят дефолт, объявленный Россией в августе 1998 года), Московское Бюро МОТ совместно с Минтрудом России, Федерацией Независимых Профсоюзов России (ФНПР) и Координационным советом объединений работодателей России (КСОРР) провели Международную конференцию «Социально-трудовая сфера: преодоление негативных последствий переходного периода в Российской Федерации» (Москва, 6 октября 1999 г.). В рамках этой конференции работала секция «Политика в области доходов населения и реформы заработной платы», и я был ее ответственным секретарем. ВНИИ труда (тогда он назывался НИИ труда) на эту конференцию подготовил доклад по реформированию системы районного регулирования оплаты труда в северных регионах России.

В начале 2000-х гг. по инициативе Минтруда России Северо-Западный федеральный округ (СЗФО) России был выбран МОТ в качестве пилотной территории для применения программы «Достойный труд» в деятельности по сокращению бедности и содействию занятости и реализован проект «Борьба с бедностью, содействие занятости и местное экономическое развитие в СЗФО России» (2004-2005 гг.). Этот проект состоял из 7 компонентов, один из которых - политика заработной платы. В рамках проекта проблема заработной платы в

северных территориях России (а в СЗФО входят несколько субъектов Российской Федерации, расположенных на Севере) получила достойное освещение.

После завершения данного проекта эксперты МОТ (это, прежде всего, Юсеф Геллаб (YOUSSEF GHELLAB) из штаб-квартиры МОТ и Михаил Соллогуб (MICHEL SOLLOGOUB), профессор экономики Университета Париж 1 Пантеон-Сорбонна) неоднократно оказывали консультации российской стороне по вопросам оплаты труда, выступали с профильными докладами на семинарах и конференциях.

И сегодняшняя Конференция по актуальным вопросам оплаты труда на Севере, проводимая Нефтегазстройпрофсоюзом России с активным участием МОТ, - это органичное развитие такого сотрудничества.

Пятое. В этой связи особенно подчеркну, что, разрабатывая политику доходов, заработной платы, преодоления бедности, Россия опирается на соответствующие нормы (конвенции и рекомендации) МОТ. Это, прежде всего, Конвенция об основных целях и нормах социальной политики (№ 117), Конвенция об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131), Рекомендация об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 135).

В Рекомендации 135 в разделе I «Цели установления минимальной заработной платы» говорится, что установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех работников и их семей. И основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

В разделе II «Критерии для определения уровня минимальной заработной платы» данного документа перечислены критерии, которые, в числе других, необходимо принимать во внимание при определении уровня минимальной заработной платы:

- a) потребности работников и их семей;
- b) общий уровень заработной платы в стране;
- c) стоимость жизни и изменения в ней;
- d) пособия по социальному обеспечению;
- e) сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- f) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Специально акцентирую внимание на том, что такие критерии из перечисленных выше как а) потребности работников и их семей, с) стоимость жизни и изменения в ней и f) экономические факторы - были полностью учтены в уже упомянутом совместном исследовании Нефтегазстройпрофсоюза России и ВНИИ труда «Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом, в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре». На основе этого исследования были подготовлены предложения по использованию стоимости минимального (восстановительного) бюджета для установления региональной минимальной заработной платы в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в региональных соглашениях, а также установления средней заработной платы квалифицированных рабочих в отраслевом соглашении и коллективных договорах предприятий и организаций **нефтяной и газовой промышленности, строительства.**

Заканчивая выступление, отмечу, что полностью поддерживаю неоднократно прозвучавшее с этой трибуны предложение опубликовать сборник докладов этой Конференции. Причем это должен быть сборник, удовлетворяющий следующим требованиям. Во-первых, ему необходимо присвоить номер международного библиотечного классификатора ISBN. Во-вторых, этот сборник необходимо перевести на английский язык и опубликовать под логотипами МОТ и НГСП. Думаю, что для этого необходимо обратиться в МОТ за помощью в переводе и финансировании англоязычного издания. В-третьих, это печатное издание на русском и английском языках необходимо включить в международные системы (базы) научного цитирования SCOPUS и Web of Science. Данное предложение по сборнику по итогам Конференции также прошу отразить в ее рекомендациях.

В завершение поделюсь следующей информацией. В нашем институте – ВНИИ труда Минтруда России - работают аспирантура и диссертационный совет по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) (экономические науки)». Тем участникам Конференции и их коллегам, которые захотят повысить свой профессионально-квалификационный, научный уровень путем подготовки и защиты соответствующих диссертаций, просьба обращаться.

Еще раз благодарю организаторов Конференции, благодарю Нефтегазстройпрофсоюз России за приглашение. Большое спасибо за внимание!



**Сафонова Алла Владимировна**

Председатель Союза организаций профсоюзов  
«Федерация профсоюзов Архангельской области»

Уважаемые коллеги, спасибо большое организаторам за то, что Федерация профсоюзов Архангельской области была приглашена на данное мероприятие, на Международную конференцию по проблемам Севера. Мне очень приятно здесь находиться. Александр Викторович, большое Вам спасибо за это.

Конечно, говорить о том, что данная проблематика очень важна, не стоит никому – это и так понятно. Достаточно сказать о том, что сегодня обсуждение проходит в рамках двух очень важных круглых столов. Название первого круглого стола «Оценка эффективности и достаточность действующих льгот и гарантий для работников на Севере», уже само по себе очень интересное. Название второго круглого стола «Формирование достойной заработной платы работникам и действия профсоюзов» тоже достаточно сильное. Я постараюсь отметить в своем выступлении позицию по формированию достойной заработной платы и действия профсоюзов.

Сначала хотелось бы сказать, что мне очень понравилось выступление Макаревича Александра Геннадьевича, который очень активно и очень понятно поднял эту проблематику, рассматривая вопросы в рамках первого круглого стола. Очень важно, что он отметил тот факт, что «северные» гарантии и компенсации по сути утратили свою эффективность, и, действительно, всего 12 статей осталось в нашем самом главном федеральном законе – о гарантиях и компенсациях для работников, работающих и проживающих на Севере.

Мне очень понравилось выступление Черепанова Евгения Владимировича,

который сказал о том, что одной из главных задач является возврат максимальной процентной надбавки за стаж работы для молодежи. Это очень важно, так как все говорят о том, что с Севера в большом количестве уезжают молодые работники. Архангельская область не является исключением. И, конечно, выступление Александра Викторовича, который говорил о том, что необходимо вернуть так называемое «министерство по развитию северных регионов». Это важные принципиальные позиции, которые уже нашли отражение в проекте наших рекомендаций.

Вообще, если говорить о моей проблематике, то сначала необходимо сказать, кого я представляю. Я являюсь Председателем Федерации профсоюзов Архангельской области. Мы находимся на Севере России, в городе Архангельске, на берегу Белого моря. Наша федерация «Союз организаций профсоюзов» объединяет 17 отраслевых профсоюзов, то есть наша организация включает профсоюзы, коммерческие секторы и бюджетные отрасли.

Если говорить о средней заработной плате, уважаемые коллеги, в Архангельской области она не превышает 39 тыс. рублей, поэтому тема минимального размера оплаты труда, формирование достойной заработной платы для нас очень актуальная.

Мне кажется, для того чтобы говорить о формировании достойной заработной платы, необходимо либо создать необходимое правовое регулирование по данному вопросу, либо же изменить действующее правовое регулирование. Но, прежде чем об этом говорить, необходимо знать предмет, о чем мы говорим, что есть достойная зарплата.

Начнем от простого к сложному. Что же такое заработная плата? Конечно, все мы прекрасно знаем, что заработная плата состоит из трех составных частей. Первая часть – это постоянная часть, это должностной оклад, ставка заработной платы, часовая, сдельная расценка и т.д. Вторая часть - компенсационные выплаты, к которым относятся, в том числе районные коэффициенты, процентная надбавка, доплата за работу во вредных условиях, в ночные и праздничные и многие другие. Третья часть заработной платы – это стимулирующие выплаты: премии, надбавки за стаж работы, за знание иностранного языка и т.д. В любом случае всего в структуре заработной платы три составных части: постоянная часть, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Что же на сегодняшний день требуют профсоюзы? Достаточно сказать, что вопрос минимального размера оплаты труда и установление его понятийного аппарата был поднят в 2017 году очень активно. Уважаемые коллеги, мы подняли

эту тему на самый высокий уровень, и всем нам вместе за это надо сказать «спасибо». Достаточно сказать о том, что наконец-то Федерация Независимых Профсоюзов России обратила на это внимание в докладе председателя ФНПР Михаила Викторовича Шмакова. Достаточно сказать о том, что он все-таки встретился с Президентом Российской Федерации по этому вопросу, и Президент уже начал, как минимум, говорить, что необходимо что-то с этим вопросом делать.

Давайте подытожим все-таки, чего мы хотим? Мы требуем, чтобы МРОТ трактовался как некая постоянная величина в виде постоянной части заработной платы, только должностной оклад, то есть тарифная ставка. Но в данном случае мы еще и требуем для бюджетников установления МРОТ в размере величины базовой ставки заработной платы. Но здесь бюджетников не очень много, поэтому я на этом не буду останавливаться.

Если говорить юридическим языком, то мы требуем вернуть определение МРОТ в статью 129 Трудового кодекса, действовавшее до 2007 года.

Что же такое МРОТ юридическим языком? МРОТ – это минимальная заработная плата за труд неквалифицированного работника, работающего на простых работах в простых или нормальных условиях труда, то есть без вредности, без компенсационных и стимулирующих выплат.

Сейчас мы видим конкретную инициативу Правительства Российской Федерации, выраженную в проекте федерального закона, который на днях был принят Государственной Думой в первом чтении.

Что же внесло Правительство Российской Федерации. Оно предусмотрело, что минимальный размер оплаты труда, а именно суммовое его выражение, будет поднято с 1 января 2018 года до суммы 9 489 рублей. Однако в этом законопроекте ни слова не сказано о том, что входит в сумму МРОТ. Требование профсоюзов заключается в том, что МРОТ – это тарифная ставка, оклад, соответственно, мы предполагаем, что минимальная тарифная ставка должна быть с января 2018 года равна 9 489 рублей, однако в законопроекте, который внесен Правительством Российской Федерации, об этом не сказано ни слова. И можно предположить, что Правительство Российской Федерации в сумму 9 489 включает все ее составные части, в том числе и стимулирующие, и компенсационные выплаты, в том числе районные коэффициенты, процентные надбавки.

Уважаемые коллеги, мы опять наступаем на те же самые грабли. Помните, в 2007 году, когда МРОТ повышался также с 1 100 рублей до 2 400, опять более чем на тысячу рублей мы с вами не выступили единой консолидированной позицией и потеряли понятие минимального размера оплаты труда, которое действовало в части

2 статьи 129 ТК РФ. Мы опять повысили суммовое выражение МРОТ, но ушли от понятия структуры этого самого выражения МРОТ.

Более того, в этом же законе о повышении МРОТ с 1 января 2018 года есть две «прекрасных» статьи о внесении изменений в закон о потребительской корзине, которые замораживают ее пересмотр до 2020 года, хотя по закону переоценка потребительной корзины должна производиться один раз в пять лет, то есть в 2018 году, но мы ее почему-то замораживаем до 2020 года.

И возможным промежуточным итогом, который чуть-чуть хотя бы, возможно, снивелирует этот законопроект, станет позиция Конституционного суда, который, я надеюсь, хотя бы одну компенсационную выплату, такую как районный коэффициент и процентная надбавка за работу на Севере, не включит в состав минимального размера оплаты труда. И надеюсь, Конституционный суд определит действия законодателя в этом вопросе.

Социально справедливой формулой для северов будет являться, что МРОТ - это оклад с начислением на него всех компенсационных и стимулирующих выплат. Уважаемые коллеги, если взять оклад 9 489, то, грубо говоря, заработная плата, указанная на слайде, должна быть на уровне 25 тыс. рублей.

Но можно говорить о неких, по моему мнению, последствиях увеличения минимального размера оплаты труда до суммы 9 489 при отсутствии законодательно закрепленного понятия минимального размера оплаты труда. Как минимум, 300 работникам в Архангельской области уже вручены уведомления о снижении достигнутого уровня заработной платы до суммы 9 489 рублей. Например, если сейчас МРОТ 7 800, кто-то начисляет в Архангельской области на 7 800 районный коэффициент и процентную надбавку и сумма составляет 13 260.

Если 9 489 умножить на районный коэффициент и процентную надбавку, а у нас это 70%, то сумма будет свыше 16 тыс. рублей. Никакой работодатель у нас младшему обслуживающему персоналу не хочет платить такую сумму. Поэтому более 300 работникам только в одном муниципальном образовании были вручены еще в октябре т.г. уведомления о существенном изменении условий трудового договора, то есть о снижении достигнутого уровня заработной платы, где тарифная ставка уменьшается и с учетом районного коэффициента, и северных надбавок - они будут получать 9 489.

Если мы говорим о сумме 9 489 рублей и о поэтапном повышении минимального размера оплаты труда, то можно говорить о том, что произойдет снижение дифференциации в оплате труда. Работники бюджетной сферы меня в этом вопросе однозначно поддержат. Разница между младшим персоналом и средним

снивелируется, она уменьшится. Младший обслуживающий персонал по сути будет получать заработную плату больше, не имея на то квалификации.

И, конечно же, многие работодатели выводят работников младшего обслуживающего персонала за штат, изменяют нормы выработки труда, переводят на неполный режим рабочего времени, чтобы не платить 9 489 с начислением районного коэффициента и процентной надбавки.

И соответственно, если мы возвращаемся к теме достойной заработной платы, МРОТ повышается на 1 700 рублей, то есть сумма с 1 января будет 9 489 рублей. Но данная сумма не обеспечивает достойное существование человека для него самого и его семьи.

Уважаемые коллеги, есть статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации, где сказано: «Государство обязано обеспечить право человека, его самого и его семьи на достойную заработную плату, которая обеспечивает достойное существование самого человека и его семьи в размере не ниже минимального размера оплаты труда». По сути изобретать-то ничего не надо. Соответственно, МРОТ, если перевернуть в обратную сторону, должен обеспечивать достойное существование человека и членов его семьи.

Достаточно сказать о том, что работник, представитель организационного отдела Федерации профсоюзов Архангельской области Артем Шишков, попытался в августе этого года прожить на минимальный размер оплаты труда, об этом писали на страницах газеты «Солидарность». У него была разработана схема, какие продукты он будет есть, что пить и т.д. В итоге широкая огласка акции появилась и на центральном канале телевидения, центральные газеты об этом писали и говорили. В конце третьей недели у него закончились денежные средства. Тем самым действующее трудовое законодательство в части статьи 2 ТК РФ нарушается.

До тех пор, пока нет понятия МРОТ, работодатели, в том числе государство как главный работодатель, занижают минимальный размер оплаты при формировании бюджета.

Уважаемые коллеги, я еще раз акцентирую внимание на том, что нам необходимо, во-первых, выступить единой консолидированной позицией - Нефтегазстройпрофсоюзу России, профсоюзам бюджетных и внебюджетных отраслей - и требовать внесения в Трудовой кодекс Российской Федерации введения понятия минимального размера оплаты. Во-вторых, в связи с тем, что у нас на сегодняшний день неправильно подсчитывается прожиточный минимум (а что такое прожиточный минимум? это стоимостное выражение потребительской корзины), а потребительскую корзину замораживают до 2020 года, наше предложение

активизировать работу по внесению изменений в закон о потребительской корзине, и, соответственно, в закон о расчете методики подсчета прожиточного минимума.



### **Макаревич Александр Геннадьевич**

Председатель комитета по труду, вопросам миграции и занятости населения Мурманской областной Думы

### **Уважаемые участники Конференции!**

К сожалению, свое выступление я вынужден начать с констатации уже практически всеми признаваемого факта: после распада СССР у России отсутствует внятная, осмысленная государственная «северная» политика. Прямым следствием этого стали угрожающие темпы сокращения численности населения на северных территориях и, прежде всего, в Арктических регионах. Например, Мурманская область потеряла за последние 26 лет 37 % населения, а заработная плата в регионе лишь на 25% выше среднероссийской. Где уж тут говорить о былой привлекательности работы и жизни на Севере!

Последним значимым актом проявления государственной воли в правовом регулировании особенностей оплаты труда и жизни на Севере было принятие в 1993 году Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (называемого в народе законом «О северах»).

Сейчас многие забыли, что его появление на свет стало результатом исполнения постановления Совета Министров РСФСР «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию Севера» № 76 от 04.02.1991г., которое поручало различным ведомствам разработать проекты законодательных актов РСФСР, регулирующих вопросы гарантий и компенсаций для работников, проживающих в районах Севера.

Не могу не отметить, что данное постановление республиканского правительства принималось в целях реализации решения Мурманской региональной профсоюзной Конференции по социальным и экономическим проблемам Севера (о чем прямо говорится в его преамбуле), на которой глубоко и обстоятельно

обсуждалась ситуация, сложившаяся на тот период времени в северных регионах страны, а в его основу был положен сформировавшийся в советские годы комплексный подход к решению задач развития Севера при мощной поддержке со стороны государства.

Постановление предусматривало осуществление целого комплекса мер. В сжатые сроки планировалось осуществить разработку **Российской программы развития районов Севера.**

Специальная государственная программа должна была поддержать дальнейшее развитие экономики и культуры коренных малочисленных народов.

Центральным российским ведомствам поручалась разработка **основных положений Концепции регионального регулирования заработной платы и других доходов населения, предусматривающей механизм обеспечения социальных гарантий гражданам, проживающих в районах Крайнего Севера,** нормативов обеспеченности районов Севера объектами здравоохранения, образования, культуры и спорта.

Интересная деталь: развитие материально-технической базы агропромышленного комплекса в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях планировалось осуществлять в основном за счет государственных централизованных ресурсов.

Авторы документа отлично понимали, что в условиях перехода к рыночным отношениям система социальных льгот и гарантий не может действовать вопреки экономической логике и законам рынка.

В этой связи финансово-экономическому блоку Правительства Российской Федерации с участием органов власти регионов поручалось:

- внести в Совет Министров РСФСР предложения о конкретных размерах льгот по налогу на прибыль и налогу, регулирующему расходы средств, направляемых на потребление, в пределах сумм, зачисляемых в республиканский бюджет, для частичного покрытия расходов, связанных с выплатой компенсации гражданам, проживающим в районах Севера;

- подготовить предложения об освобождении от налогообложения сумм материальной помощи, предоставляемой предприятиями и организациями гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

- разработать механизмы кредитования предприятий и организаций районов Крайнего Севера на цели горно-подготовительных работ и незавершенного

производства, возмещения расходов, связанных с выплатой надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северные регионы и действующие в них субъекты внешнеэкономической деятельности получали преференции в части использования валютной выручки и формирования валютных фондов.

Исполнительным органам власти регионов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами предоставлялось право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов.

К слову, региональные власти в полной мере воспользовались данным правом, установив **максимальные** размеры коэффициентов, которые действуют по настоящее время. Не в последнюю очередь это было сделано ради сохранения трудовых ресурсов северных регионов.

К сожалению, большинству из перечисленных и действительно необходимых для развития российского Севера мер по известным причинам, и, в первую очередь, из-за распада СССР не суждено было осуществиться. А в январе 1994 года президентским указом был упразднен и Госкомсевер как главный республиканский орган реализации политики государства в отношении северных территорий страны. Убежден, что постановление «силаевского правительства» в части содержащихся в нем идей и подходов во многом сохраняет свой актуальный потенциал и сегодня.

Именно Госкомсевер, координировавший работу республиканских органов исполнительной власти, сыграл ключевую роль в разработке и принятии уже упомянутого мною закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Конкретная практическая польза этого отдельного органа государственного управления заключалась, в частности, и в разработке законодательства о закрытых административно-территориальных образованиях, что позволило в переходные 90-е годы привлечь значительные финансовые ресурсы из федерального бюджета для сохранения и развития социальной инфраструктуры этих территорий.

С середины 90-х годов началась ползучая ревизия системы «северных» льгот и социальных гарантий. Их демонтаж приобрел новый опасный размах с принятием небезызвестного Федерального закона №122-ФЗ. Как результат - из 36 статей закона «О северах» действующими остались только 12.

Федеральный закон №122-ФЗ установил дифференциацию трудовых отношений в части предоставления гарантий и компенсаций в зависимости от принадлежности организации и источника финансирования, а также исключил многие льготы и гарантии, в числе которых оказались:

- выплата процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при условии проживания в указанной местности не менее пяти лет; в настоящее время эта норма действует избирательно, только для работающих в бюджетных организациях регионального и муниципального уровня (там, где местными властями приняты соответствующие нормативные акты), а для всех остальных - только по желанию работодателя;

- гарантии медицинского наблюдения в процессе занятости, частичная оплата проезда для медицинской консультации, на лечение в другие регионы Российской Федерации и обратно, если таких услуг нет в месте проживания;

- обязанность работодателя по обеспечению работника жилой площадью либо расходов по найму жилья;

- другие льготы и гарантии.

Нетерпимая и столь же нелепая ситуация сложилась с компенсацией стоимости проезда к месту отдыха и обратно неработающим пенсионерам, право на которую предоставлено ст. 34 закона «О северах». Неработающие пенсионеры, выезжающие к месту отдыха за пределы Российской Федерации, реализуют это право исключительно в судебном порядке. В стране сложилась устойчивая судебная практика по удовлетворению исков неработающих пенсионеров к территориальным органам Пенсионного фонда. Так, только в 2015 году суды вынесли 11 944 решения по данной категории дел, из которых 99,7% на сумму более 125 млн. руб. приняты в пользу пенсионеров. Аналогичная статистика имеется и по искам неработающих пенсионеров к Пенсионному фонду в случае отказа компенсировать стоимость их проезда к месту отдыха личным автотранспортом.

В этой ситуации, ставшей настоящим театром абсурда, страдают все действующие лица: пожилые граждане, защищающие в судебных инстанциях свои законные права, территориальные органы Пенсионного Фонда, несущие расходы по судебным издержкам, и сама без того перегруженная судебная система. Пенсионный фонд признает, что закрепление в законе права на предоставление компенсации расходов в случае выезда пенсионеров за пределы РФ не потребует дополнительных расходов федерального бюджета. Все северные регионы давно выступают за внесение изменений в ст. 34 закона «О северах» по аналогии со ст. 325 ТК РФ,

которая предусматривает оплату стоимости проезда к месту отдыха работающих граждан **в пределах территории РФ**, в том числе личным транспортом, однако неуступчивость правительства и его нежелание слышать аргументы создают на местах никому не нужную социальную напряженность.

В последние годы из-за коллизий в законодательстве права на компенсацию стоимости проезда к месту отдыха лишаются и неработающие пенсионеры, создавшие приемные семьи. Мурманская областная Дума вносила в порядке законодательной инициативы в Государственную Думу проект федерального закона о внесении изменений в вышеназванную 34 статью, однако не получила поддержки у федеральных законодателей. В результате чего льготы по компенсации проезда лишаются более 5000 приемных родителей, проживающих в районах Крайнего Севера.

Теперь несколько слов о давно назревших изменениях в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Во-первых, необходимо устранить правовую коллизию, возникшую в связи с принятием в 2007 году Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», исключившего из ст. 129 Трудового кодекса законодательное определение понятия «минимальная заработная плата». Под МРОТ понимался устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд **неквалифицированного работника**, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. При этом традиционно (до действующей редакции Трудового кодекса) в величину МРОТ не включались компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Изъятие из Трудового кодекса определения МРОТ на практике достаточно быстро привело к тому, что «северные» надбавки стали включаться в структуру МРОТ, что неизбежно привело к снижению гарантированного государством уровня оплаты труда.

Решение данной проблемы стало предметом многочисленных судебных разбирательств. В обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2009 года было справедливо разъяснено, что **в МРОТ включаются только размеры тарифных ставок, окладов, базовых окладов, базовых ставок заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих выплат.**

К сожалению, это важное разъяснение высшей судебной инстанции было позже отозвано постановлением Президиума Верховного Суда РФ. В дальнейшем Верховным Судом принимались разнонаправленные решения по данному вопросу.

**Поэтому очевидно: давно пришло время зафиксировать вышеприведенное определение МРОТ непосредственно в Трудовом кодексе Российской Федерации.**

Во-вторых, регулятором отношений в сфере оплаты труда наряду с МРОТ является минимальная заработная плата, которая может устанавливаться в регионах трехсторонним соглашением. Начиная с 2007 года, минимальная заработная плата в Мурманской области устанавливалась в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Сейчас она составляет **14 281 рублей, что на 83 % больше федерального МРОТ. С 01 января 2018 года МЗП возрастет до 15 185 рублей.** Однако в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации действие трехстороннего соглашения о размере минимальной заработной платы не распространяется на работников организаций, **финансируемых из федерального бюджета.** Поэтому данным работникам работодатель вправе оплачивать труд в размере федерального МРОТ, а не в размере региональной МЗП. Налицо дискриминация работников федеральных организаций: климатические условия одинаковые, а заработная плата разная. Кстати, и районный коэффициент установлен для них в Мурманской области в размере 40%, а не 50%, как для работников областных и муниципальных организаций. **Необходимо устранить существующую несправедливость, распространив действие ст. 133.1 ТК РФ на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.**

У этой проблемы есть еще одна грань. Президиумом Верховного Суда РФ от 26 февраля 2014 года утвержден Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, содержащий следующую правовую позицию: «Правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера, устанавливалась заработная плата в размере МРОТ. К заработной плате работника организации, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности, установленной в размере МРОТ, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях».

С учетом правовой позиции Верховного Суда было бы правильным рассмотреть возможность **принятия законодательной новеллы о бинарном (двухкомпонентном) подходе к определению величины региональной МЗП:**

1) для граждан, впервые вступающих в трудовые отношения, а также граждан, не выработавших трудовой стаж, дающий право на установление надбавки к заработной плате, размер МЗП мог бы устанавливаться в ныне действующем порядке;

2) для граждан, имеющих процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном объеме, размер МЗП мог бы определяться по формуле: федеральный МРОТ + районный коэффициент + процентная надбавка.

Такой подход устранил бы существующую ныне «уровниловку» в оплате труда работающих граждан, имеющих разный трудовой стаж в районах Крайнего Севера, когда ее размер регулируется минимальной заработной платой, установленной в регионе.

В-третьих, необходимо вернуть существовавшую до 2007 года норму закона, согласно которой листы временной нетрудоспособности оплачивались северянам в размере 100% среднего заработка вне зависимости от стажа.

В-четвертых, отток молодежи из районов Крайнего Севера принял угрожающие масштабы. Например, доля молодежи в структуре населения Мурманской области снизилась с 1989 по 2017 годы с 27,3% до 18,2%.

Необходимо безотлагательно нормативно закрепить за молодыми людьми (в возрасте до 30- 35 лет), прожившими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не менее пяти лет суммарно, независимо от периода проживания, право на получение максимального размера процентной надбавки за работу в этих районах и местностях с первого дня работы. Эта норма введена нашим областным законом с 2004 года для работников организаций, финансируемых из средств областного бюджета.

На территории Мурманской области законодательно закреплена более высокая, по сравнению с федеральным, уровень отдельных гарантий и компенсаций. В частности, специалистам бюджетной сферы, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, установлены повышенные на 25 % тарифные ставки, должностные оклады, практически в полном объеме компенсируются расходы по оплате за жилое помещение и коммунальные услуги.

Однако убежден, что как в этом, так и в иных отмеченных мною случаях **должен применяться единый подход к предоставлению льгот и компенсаций жителям северных территорий.**

В-пятых, необходимо нормативно отрегулировать обязательный минимум предоставления гарантий и компенсаций гражданам, проживающим в районах

Крайнего Севера и Арктической зоны, независимо от формы собственности организации при предоставлении компенсации стоимости проезда к месту отдыха и обратно и переезда из районов Крайнего Севера в регионы с благоприятными климатическими условиями.

Балльная оценка пенсионных прав, основанная ныне на учете стажа и размера страховых взносов, девальвирует государственную гарантию более раннего (на пять лет) выхода северян на заслуженный отдых. Надо искать варианты внесения изменений в пенсионное законодательство, способные решить данную проблему. К примеру, **предусмотреть в законе о страховых пенсиях начисление дополнительных пенсионных баллов северянам и льготное исчисление трудового стажа.**

Надо понимать, что устойчивое развитие как Мурманской области, так и других северных регионов, сохранение их трудовых ресурсов невозможно без принятия мер по снижению повышенной финансовой и налоговой нагрузки на бизнес. Среди них меры налогового, таможенного характера, меры по регулированию межбюджетных отношений, которые непременно должны быть сформулированы в Федеральном законе «Об Арктической зоне РФ» и в определенном объеме распространяться на другие северные регионы.

**Без их осуществления, надо говорить об этом прямо, вся действующая система «северных» преференций и, прежде всего, в сфере оплаты труда будет и дальше деградировать.**

Печально, что все больше звучит разговоров об освоении Арктики, прежде всего, вахтовым методом. Этого допустить нельзя, важно создавать комфортные условия жизни, чтобы стимулировать желание наших граждан жить и работать на Севере. Снижать доходы и уровень жизни жителей Севера значит в итоге превратить его в безлюдную ледяную пустыню.

Федеральным властям пора перестать перекладывать бремя ответственности за будущее Севера на плечи региональных властей и работодателей. Ответственная долгосрочная «северная» политика не может быть ни региональной, ни местечковой, она должна быть только государственной.

Основным постулатом «северной доктрины» России, которую необходимо разработать под эгидой Президента страны, должна быть мысль, что главная ценность Севера – **человек**. Надо востребовать имеющийся опыт работы бывшего Государственного комитета РФ по социально-экономическому развитию Севера, для чего должен быть создан федеральный орган исполнительной власти по аналогии с Министерством РФ по развитию Дальнего Востока.

**Важно общими усилиями - государства, бизнеса, профсоюзов, гражданского общества - создавать комфортные условия жизни для тех, кто сегодня в тяжелых климатических условиях живет и работает на Севере.**

В завершение хочу сказать, что организаторы подготовили очень добротную основу проекта рекомендаций. Предлагаю направить их от имени Конференции не только в профильные министерства, но и в адрес председателя Правительства РФ и председателей палат Федерального Собрания, а также общими усилиями добиваться рассмотрения северной проблематики на специальном заседании Госсовета или его Президиума под председательством Президента РФ.



**Зайцева Татьяна Александровна**

Председатель Сургутской районной организации  
Нефтегазстройпрофсоюза России

**Уважаемые друзья!**

Предоставление гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предполагается на нескольких уровнях социального партнерства – федеральном, отраслевом, региональном, муниципальном и на уровне локальных нормативных актов.

Сегодня мы чаще всего говорим о работниках нефтяной и газовой отраслях промышленности. Но на Севере работает множество работников из других отраслей, в том числе и госслужащие, муниципальные служащие, работники медицинских, педагогических и других организаций, финансируемых из федерального, регионального и муниципального бюджетов. Для этих категорий работников, несомненно, важны гарантии и компенсации, зафиксированные в региональном и муниципальном трехсторонних соглашениях между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзов, т.к. именно на основании этих соглашений формируются гарантии и компенсации коллективных договоров организаций бюджетной сферы экономики.

В повышении минимальных гарантий по оплате труда (в частности, МРОТ) выигрывают все работники, в том числе и высокооплачиваемые, косвенно, за счет более комфортных условий и заработной платы в целом по региону – для врачей, учителей, всех тех, без кого нет жизни и преемственности поколений.

Во многих северных территориях существует очень болезненная проблема оттока трудовых кадров из регионов. Город Сургут во многом особенный. В городе

долгое время наблюдается нехарактерная для северных регионов демографическая тенденция. Естественный прирост населения составляет более 7 тысяч человек в год ( $> 2\%$ ), а за последние 10 лет оно заметно увеличилось (на 24,4%) и продолжает расти. Но и здесь существует проблема скрытой миграции населения.

Из-за недостаточно высокой заработной платы уезжают молодые работники – подготовленные специалисты, выезжают и дети работников для обучения в высших учебных заведениях и, чаще всего, остаются в более благоприятных для проживания регионах. В город приезжают неквалифицированные трудовые мигранты, часто из неблагополучных регионов, что создает проблемы социального характера.

У людей сохраняется стимул жить и работать здесь. Как говорил Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, преимущество заработной платы работников в ряде северных регионов, сравнивая со средней по России, сокращается. В Сургуте, благодаря крупным нефтегазовым компаниям, средняя заработная плата сегодня сохраняет свою привлекательность: она здесь в 2,3 раза выше средней по России.

Минимальный размер оплаты труда по смыслу предусмотрен за простой труд в нормальных условиях труда. И даже после доведения до величины прожиточного минимума должен сохранить свой смысл. Труд работников Севера должен оплачиваться в повышенном размере. Отсюда предложение в проект рекомендаций Конференции: законодательно закрепить невключение в состав МРОТ стимулирующих и компенсационных выплат, как это было в Трудовом кодексе Российской Федерации ранее!

Но только деньгами людей на Севере не удержать. Достойная, комфортная жизнь на Севере невозможна без качественной медицины, образования, учреждений культуры. Сегодня, судя по динамике (сокращению) и структуре государственных расходов на социальную политику, приоритеты государства сместились в пользу поддержания обороноспособности страны. Но мы, профсоюзы, считаем, что это не должно происходить в ущерб социальной защищенности населения!

Отдельным вопросом является проблема нарушения здоровья работников на Севере. Адаптация вновь приехавших, часто из теплых регионов России, происходит постепенно и болезненно. Ухудшение здоровья постоянно проживающих кадровых специалистов требует пристального внимания, сопровождения специализированными научно-исследовательскими лабораториями, внедрением системной корректировки здоровья. Ведь увеличившееся количество естественных смертей на производстве работников трудоспособного возраста ставит много

вопросов к системе гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Впереди у России освоение Арктической зоны нашего государства. И для того, чтобы полноценно организовать эти процессы, необходимо глубоко и вдумчиво сделать работу над «северными» ошибками. И это – стратегическая задача всех сторон социального партнерства.

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,  
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА**



**Международная конференция**

**«Актуальные вопросы оплаты труда на Севере:  
международный и национальный аспекты»**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

г. Сургут

16 - 17 ноября 2017 г.

Участники Международной конференции «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты» отмечают, что северные территории – это важные геополитические и экономические регионы России, определяющие ее положение, роль и значение в мировом пространстве и, без сомнения, являющиеся стратегической «кладовой» нашей страны.

Северные регионы вносят значительный вклад в доходную часть бюджета страны, поэтому их устойчивое развитие через освоение ресурсов, развитие промышленной базы, повышение качества жизни людей на Севере, создание современной инфраструктуры – это первоочередная задача государства, реализовать которую возможно только путем принятия ответственных, научно обоснованных и сбалансированных решений.

Вместе с тем, несмотря на декларирование особого внимания государства к проблемам развития северных территорий, в последние десятилетия появилась устойчивая тенденция оттока трудоспособного населения в другие регионы страны с более благоприятными природно-климатическими условиями. Так, только с 1989 года население районов Севера и Дальнего Востока сократилось на 1,6 млн. человек, или почти на 11 %.

Действующая в советский период система государственных гарантий и компенсаций, сыгравшая ключевую роль в стимулировании работников к жизни и работе на Севере, в новых социально-экономических условиях постепенно утрачивает свои некогда весомые материальные преимущества.

Так, во многих северных регионах России средняя заработная плата оказалась ниже заработной платы работников, выполняющих аналогичную работу в других регионах страны.

Более того, минимальный размер оплаты труда (МРОТ) как общепризнанная государственная гарантия не только перестал выполнять свою «защитно-социальную» функцию из-за невозможности обеспечения расширенного воспроизводства человеческого и трудового потенциала, экономической свободы работающему человеку и его семье, но и оказался «камнем преткновения» для работников-северян в силу распространения негативной практики «погружения» в состав МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок.

В целях решения первоочередных задач по защите социально-трудовых прав и экономических интересов работников северных регионов и в первую очередь установления им достойной оплаты за труд, выполняемый в условиях, отклоняющихся от нормальных, участники Конференции – представители работников различных отраслей экономики, включая бюджетный сектор, представители органов государственной власти и бизнес-сообщества, выражая волю российских граждан, работающих и проживающих на Севере, полагают необходимым рекомендовать следующее.

### **Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации**

- Законодательно определить, что **размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов) не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, а районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, подлежат начислению на заработную плату с учетом стимулирующих и иных компенсационных выплат.**

- В целях улучшения **качества жизни** лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, законодательно установить:

меры государственной поддержки по **обеспечению** работников и членов их семей **жильем** при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, включая систему стимулов, предусматривающих создание льготных систем ипотечного кредитования для молодых семей;

меры, направленные на бесперебойное и **устойчивое функционирование жилищно-коммунального комплекса** и объектов инженерной инфраструктуры северных территорий;

особые подходы к организации оказания **медицинской помощи** населению, обусловленные экстремальными природно-климатическими условиями, в том числе предусмотреть расширение действия программы «Земский доктор» на территории Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

механизмы повышения **доступности** услуг **авиационного, железнодорожного и водного транспорта** в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- Внести изменения в федеральное законодательство в части:

установления права для **лиц моложе 35 лет** на получение **процентной надбавки** к заработной плате **в полном размере** с первого года работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет;

**начисления районного коэффициента и процентной надбавки на стипендию** лицам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **Правительству Российской Федерации**

- Приступить к разработке **комплексной программы развития** районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей с учетом социально-экономического положения страны с широким привлечением общественных институтов, включая профессиональные союзы.

- Провести **анализ законодательства** Российской Федерации, регулирующего общественные отношения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в целях определения единого государственного подхода к нормативному правовому регулированию всего комплекса вопросов по дальнейшему развитию северных территорий страны.

- В целях **усиления государственного влияния** на регулирование вопросов социально-экономического развития Севера и Арктики рассмотреть

возможность **создания федерального органа исполнительной власти**, ответственного за выработку государственной политики на Севере и в Арктической зоне Российской Федерации, включая вопросы районирования Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и их поступательное развитие.

- Включить в разрабатываемый проект федерального закона «**Об опорных зонах развития в Арктической зоне Российской Федерации**» отдельную главу об основах социально-экономического развития Арктической зоны Российской Федерации.

- Разработать и утвердить **методику расчета минимального потребительского бюджета** в целом по Российской Федерации и по субъектам Российской Федерации.

**Работодателям, действующим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и их объединениям**

- Гарантировать **соблюдение в полном объеме действующих государственных гарантий и компенсаций** лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- Содействовать **развитию социальной сферы северных регионов**, повышению качества базовых социальных услуг и предотвращению возникновения очагов социальной напряженности.

- **Индексировать заработную плату** работников на уровень не ниже чем официальный прогнозный уровень инфляции.

- При заключении коллективных договоров предусматривать следующие позиции по вопросам **поддержки молодежи**:

предоставление **права студентам и аспирантам**, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, **на бесплатный проезд один раз в год к месту постоянного жительства и обратно**;

**создание** молодым семьям, переезжающим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, **льготных условий по оплате услуг ЖКХ**, по содержанию ребенка в учреждениях дошкольного образования и детского отдыха;

**создание системы целевой подготовки** и переподготовки молодых специалистов, в том числе через создание заказа на специалистов с последующим целевым распределением.

**Федерации Независимых Профсоюзов России, Общероссийскому профессиональному союзу работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства**

- При формировании позиции выборных коллегиальных профсоюзных органов по социально значимым вопросам северных регионов **учитывать** мнение, выраженное в **настоящих Рекомендациях**.

- На площадке Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

- провести консультации по вопросам **районирования Крайнего Севера и приравненных к ним местностей**;

- провести анализ хода реализации **государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 года»** и сформировать предложения профсоюзной стороны РТК по ее совершенствованию;

- продолжить **консультации по инкорпорации** сохраняющих свое действие норм законодательства СССР и РСФСР в законодательство Российской Федерации при условии сохранения в полном объеме предусмотренных ими гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **Общероссийскому профессиональному союзу работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства**

- Направить настоящие Рекомендации в адрес Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Председателя Государственной Думы Российской Федерации, Председателя Правительства Российской Федерации, Координатора Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, координаторов региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений северных регионов Российской Федерации.

- Осуществлять **общий контроль** за ходом выполнения настоящих Рекомендаций.

- Подготовить и **издать сборник материалов** по итогам работы Международной конференции.