**Протокол № 4**

заседания территориальной трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений.

24.12.2021 г. пгт. Приаргунск

**Председатель заседания:** Кайгородова Т.В. – Координатор комиссии.

**Секретарь:** Зайцева С.Н. – главный специалист по труду отдела развития экономики, проектов и внешнеэкономических связей администрации Приаргунского муниципального округа Забайкальского края.

**Члены комиссии:**

**От органов местного самоуправления:** Стрельникова М.Б.;

**От работников** **– представители районных объединений организаций профсоюзов работников госучреждений:** Кондратьева О.А.;

**Приглашены:**

Андреева Е.В. – начальник отдела развития экономики, проектов и внешнеэкономических связей администрации Приаргунского муниципального округа Забайкальского края;

Савина С.В. – председатель комитета образования администрации Приаргунского муниципального округа Забайкальского края;

**ПОВЕСТКА заседания:**

1. О результатах работы рабочей группы по содействию трудоустройству инвалидов в 2021 году.
2. Об итогах заключения коллективных договоров, соглашений в 2021 году и о выполнении условий коллективных договоров и соглашений.
3. Об утверждении плана работы территориальной трехсторонней комиссии на 2022 год.

**По первому вопросу докладывала Ваняшкина Л.В.:**

В 2021 году на территории Приаргунского муниципального округа Забайкальского края было трудоустроено 12 граждан с инвалидностью (2 гражданина открыли ИП – ловля рыбы и кафе, остальные трудоустроены по профессиям, не требующим профессионального образования).

Служба занятости гарантирует предоставление гражданам  с инвалидностью следующих государственных услуг в области содействия занятости населения:

• содействие гражданам в поиске подходящей работы;  
• организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;  
• психологическая поддержка безработных граждан;  
• организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности;  
• организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;  
• социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;  
• содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход;  
• содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;  
• организация сопровождения при содействии занятости инвалидов.

**По второму вопросу докладывали Зайцева С.Н.:**

В 2021 году произведена уведомительная регистрация 5 коллективных договоров учреждений культуры и образования.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.  
Коллективный договор является актом срочного действия и может заключаться на любой срок, не превышающий трех лет, и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.  
У руководителей организаций часто возникают вопросы о необходимости заключения коллективного договора. Работодатель иногда рассматривает выполнение принятых коллективным договором обязательств как дополнительное обременение, но в действительности это не так. В Трудовом кодексе содержится более 40 статей, которые допускают урегулирование отдельных трудовых правоотношений нормами коллективного договора. В частности, это вопросы, связанные с оплатой труда, режимом труда и отдыха, установлением гарантий и льгот для отдельных категорий работников и другие. Конечно, эти вопросы работодатель может регулировать своими приказами или распоряжениями. Однако решения, принимаемые работодателем, могут не устраивать работников организации, что может привести к возникновению коллективных трудовых споров. Если же эти вопросы будут урегулированы в коллективном договоре, то стороны в период действия коллективного договора не вправе требовать изменения этих условий в одностороннем порядке. Таким образом, работодателю будет гарантирована защита от социальных взрывов в организации, при условии, что им выполняются обязательства по коллективному договору. Кроме того, коллективный договор - это гарантия защиты интересов работников организации в период действия коллективного договора.  
Как видно из вышеизложенного, у работодателя и работников есть стимулы для заключения коллективного договора.

**Решение комиссии:**

1. Принять к сведению информацию Ваняшкиной Л.В. – начальника Приаргунского отдела ГКУ КЦЗН.
2. Принять к сведению информацию Зайцевой С.Н. – главного специалиста отдела развития экономики, проектов и внешнеэкономических связей администрации Приаргунского муниципального округа Забайкальского края.
3. Утвердить План работы территориальной трехсторонней комиссии на 2022 год.

Координатор Т.В. Кайгородова

Секретарь С.Н. Зайцева