

## Роль работодателя в подготовке квалифицированных кадров на основе отраслевых (межотраслевых) соглашений

Г. С. Скачкова

Юридический институт,  
Российская Федерация, 199106, Санкт-Петербург, ул. Гаванская, 3

**Для цитирования:** Скачкова, Галина С. 2024. «Роль работодателя в подготовке квалифицированных кадров на основе отраслевых (межотраслевых) соглашений.» *Ежегодник трудового права* 14: 41–62. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.103>

В статье рассмотрен комплекс вопросов, связанных с ролью работодателей и значением их деятельности в качестве одной из сторон социального партнерства в подготовке квалифицированных кадров на основе отраслевых (межотраслевых) отношений. При анализе использования форм социального партнерства на различных его уровнях в регулировании социально-трудовых отношений обращено внимание на социальный подход к такому регулированию, свидетельствующий о необходимости защиты интересов и потребностей личности работника. Выделены уровни социального партнерства, на которых могут заключаться различные соглашения, различаемые по своему содержанию и порядку принятия, сфере действия. Среди всех соглашений особое место по их значимости в экономике страны с учетом содержания и сферы действия занимают отраслевые соглашения, заключаемые на отраслевом уровне в различных отраслях экономики, устанавливая основы регулирования отношений в сфере труда в той или иной отрасли. При установлении основ регулирования отношений в сфере труда в двух и более отраслях экономики страны заключаются межотраслевые соглашения — как на федеральном уровне, так и региональном, либо на определенной муниципальной территории. Формирование российского законодательства о социальном партнерстве, коллективных договорах и соглашениях имеет свою историю, в ходе которой совершенствовалась нормативная правовая база, заложенная еще в первые годы советской власти и в период нэпа. Возобновление в конце XX в. коллективно-договорного регулирования отношений сферы трудового права на принципиально новой правовой основе позволило в дальнейшем повысить роль и значение актов социального партнерства отраслевого (межотраслевого) характера. Анализ положений ряда отраслевых (межотраслевых) соглашений относительно роли работодателей в подготовке квалифицированных кадров показал наличие значительного объема их полномочий в соглашениях внебюджетного сектора экономики. В свою очередь, в бюджетных организациях деятельность работодателя в этом направлении, ограниченная бюджетными ассигнованиями, зачастую сводится к необходимости действовать в жестких их рамках при отсутствии возможности установления работникам дополнительных льгот и гарантий по сравнению с установленными в централизованном порядке.

*Ключевые слова:* социальное партнерство, отраслевые соглашения, межотраслевые соглашения, рынок труда, занятость, работник, работодатель, условия труда, льготы, гарантии.

## 1. Введение

В реализации форм социального партнерства (ст. 27 ТК РФ<sup>1</sup>) особое место отводится правовым актам по регулированию социально-трудовых отношений — коллективным договорам и соглашениям (ст. 40 и 45 ТК РФ), заключаемым между работниками и работодателями в лице их представителей на различных уровнях социального партнерства.

Представляется, что в использовании форм социального партнерства на различных его уровнях в регулировании социально-трудовых отношений проявляется социальный подход к трудовым отношениям. Как отмечали С. А. Иванов и Р. З. Лившиц, сущность такого подхода «состоит в стремлении решать эти вопросы преимущественно с позиций человека и для человека, с точки зрения интересов и потребностей личности работника» (Иванов и Лившиц 1982, 48).

В социальном партнерстве выделяются его уровни с учетом сферы действия, среди которых трудовое законодательство РФ называет: локальный, территориальный, отраслевой (межотраслевой), региональный (межрегиональный), федеральный (ст. 26 ТК РФ).

Если заключаемый на локальном уровне коллективный договор (ст. 40 ТК РФ) именуется иногда «внутренним» уровнем социального партнерства, то на иных, отличных от него, уровнях социального партнерства, именуемых «внешними», и с учетом сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться различные соглашения (Нечаев 2007).

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). В этой связи в научной литературе делается вывод, что «соглашения — это элемент централизованного регулирования трудовых отношений в отличие от коллективных договоров, которые, как известно, представляют собой локальные нормативные акты. Соглашения представляют, таким образом, промежуточное звено между законодательством и локальными нормативными актами предприятий» (Акопова и Еремина 1995, 248–249).

Ст. 45 ТК РФ предусматривает следующие виды соглашений: генеральное соглашение, межрегиональное соглашение, региональное соглашение, отраслевое (межотраслевое) соглашение, территориальное соглашение, иные соглашения.

Если целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в масштабах РФ, то региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Тарифные соглашения, устанавливающие нормы оплаты труда, могут быть как отраслевыми (межотраслевыми), так и профессиональными, предусматривающими нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.03.2023).

гарантий и льгот для работников определенных профессий. Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Среди всех соглашений особое место по их значимости в экономике страны с учетом содержания и сферы действия занимают отраслевые соглашения, заключаемые на отраслевом уровне в различных отраслях экономики, устанавливающие основы регулирования отношений в сфере труда в той или иной отрасли. При установлении основ регулирования отношений в сфере труда в двух и более отраслях экономики страны принимаются межотраслевые соглашения с целью диверсификации деятельности в этих отраслях, т. е. увеличения в них ее эффективности, получения большей экономической выгоды.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения могут заключаться как на федеральном уровне, так и более «узко», в пределах региона или определенной муниципальной территории.

Уникальность отраслевых соглашений заключается в том, что при соблюдении требований, установленных ст. 48 ТК РФ, возможно распространение действия соглашения, заключенного на федеральном уровне, на работодателей, не участвовавших в его заключении (ст. 48 ТК РФ).

Соглашения нельзя отнести к новациям в трудовом праве современной России, поскольку еще в первые годы советской власти и во времена нэпа заключались отраслевые и территориальные колдоговоры, которые фактически представляли собой сегодняшние соглашения.

Так, Декрет СНК РСФСР от 23.08.1922 «О коллективных договорах»<sup>2</sup>, основные положения которого вошли позднее в КЗоТ РСФСР, принятый 30.10.1922 на IV Сессии ВЦИК IX созыва<sup>3</sup>, предусматривал возможность заключения различных видов договоров коллективного характера.

Имели место договоры губернского или уездного масштаба, а также договоры для отдельных предприятий и учреждений (как государственных, так и частных), которые заключались правлением хозяйственного органа или администрацией предприятия и местным соответствующим отделом союза (губернским или уездным). При наличии генерального коллективного договора (для всей республики) допускалось заключение местных (локальных) договоров лишь в случаях, оговоренных в самом генеральном договоре и в предусмотренном им порядке (ст. 17 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Генеральные коллективные договоры заключались: а) в отраслях народного хозяйства, имевших централизованное управление и распространявшихся на все предприятия отрасли в пределах РСФСР или СССР; б) «для хозяйственных объединений, занимавших командные высоты в промышленности» (Шишкина 2014, 227–228).

Предельные сроки, на которые могли быть заключены коллективные договоры, утверждались НКТ РСФСР по согласованию с ВЦСПС (ст. 18 КЗоТ РСФСР 1922 г.) (Договоры о труде... 2010).

---

<sup>2</sup> СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.

<sup>3</sup> СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

К сожалению, в СССР коллективные договоры с введением в 1932 г. централизованной тарифной системы оплаты труда, потеряв функцию регулирования оплаты труда, после 1934 г. вплоть до 1947 г. перестали заключаться (Скачкова 2017, 160).

Возобновление в 1947 г. практики их заключения с принятием постановления Совета министров СССР от 04.02.1947 № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях»<sup>4</sup> предусматривало заключение коллективных договоров между фабрично-заводскими комитетами профсоюзов и администрацией предприятий с регистрацией их соответствующими ЦК профсоюзов и министерствами. То есть сфера действия коллективных договоров ограничивалась рамками конкретного предприятия, учреждения, организации и не шла речь о возможности заключения иных соглашений — ни отраслевых, ни территориальных, ни генеральных коллективных договоров, которые могли иметь место по КЗоТ РСФСР 1922 г. (Хохлов 2021, 198).

Практика заключения в современной России отраслевых (межотраслевых) соглашений стала складываться в начале 90-х годов XX в.

Возникновение в Российской Федерации национальных органов социального партнерства и заключение общенациональных соглашений базировалось прежде всего на таких международных документах, как Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (от 01.07.1949) и Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (от 19.07.1981).

В целях создания системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений, разрешения трудовых конфликтов в условиях перехода к рыночной экономике был принят Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»<sup>5</sup>.

Данный документ предписывал ввести в практику ежегодное заключение не только генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. В соглашениях следовало определять обязательства сторон в области занятости населения, поэтапного повышения социальных гарантий гражданам, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся по мере стабилизации экономики, реализации республиканских социально-экономических программ.

Также было признано целесообразным, начиная с 1991 г., заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей).

При этом в отраслевых тарифных соглашениях следовало предусматривать взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения в области организации, оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения работников, обеспечивающие повышение эффективности производства, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов, а также соблюдение интересов трудящихся при проведении приватизации.

Соглашения должны были быть направлены на соблюдение экономически обоснованных соотношений между ростом оплаты труда с учетом реформы роз-

<sup>4</sup> Документ официально опубликован не был.

<sup>5</sup> Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

ничных цен и увеличением объемов выпускаемой продукции. Причем соглашения не должны были ухудшать условий труда и нарушать социальных гарантий, установленных законодательством, и противоречить ему.

Свидетельством дальнейшего развития в России социального партнерства на основе приведенных выше положений явилось принятие Закона РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>6</sup>, регламентировавшего ряд элементов социального партнерства, с установлением порядка функционирования отдельных частей его правового механизма. Было законодательно установлено два вида коллективно-договорных актов: коллективный договор и соглашения, являющиеся нормативными соглашениями, поскольку содержат правовые нормы и заключаются в договорном порядке (Сенников 2003, 200).

Был принят также Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>7</sup>, в котором были затронуты некоторые вопросы социального партнерства. Большое значение имело принятие Федерального закона от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>8</sup>, применявшегося в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423).

Нормативная правовая база непосредственно в области социального партнерства на уровне федерального закона была дополнена Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»<sup>9</sup>.

Принимались и подзаконные нормативные акты в сфере социального партнерства.

Так, во исполнение Указа Президента РФ от 05.02.1993 № 188 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»<sup>10</sup> были приняты такие документы, как Постановление Совета министров — Правительства РФ от 12.07.1993 № 647 «Об утверждении Положения о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений»<sup>11</sup>, Постановление Правительства РФ от 05.11.1999 № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»<sup>12</sup> и др.

Формировалось и законодательство субъектов РФ о социальном партнерстве, коллективных договорах и соглашениях<sup>13</sup>.

С принятием 30.12.2001 ТК РФ, включившего специальный раздел II «Социальное партнерство в сфере труда», приведенные выше положения нашли наиболее полное свое отражение. Отметим также ст. 1 ТК РФ, в которой в качестве одной из важнейших задач трудового законодательства РФ указано правовое регулирова-

<sup>6</sup> Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

<sup>7</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

<sup>8</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

<sup>9</sup> СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

<sup>10</sup> САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 559.

<sup>11</sup> САПП РФ. 1993. № 29. Ст. 2680.

<sup>12</sup> СЗ РФ. 1999. № 46. Ст. 5572.

<sup>13</sup> См., например: Закон г. Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве» // Ведомости Московской городской думы. 2010. № 12. Ст. 333; Закон Свердловской области от 24.11.1995 № 34-ОЗ «О социальном партнерстве в Свердловской области»; и др.

ние всего комплекса социально-трудовых отношений, среди которых особое место отводится отношениям в сфере социального партнерства.

К настоящему времени не все из документов по социальному партнерству, принятых до введения в действие ТК РФ 2001 г., относятся к числу действующих, поскольку нормативная правовая база РФ по социальному партнерству совершенствуется, как и законодательство РФ в целом.

Но правовые основы социального партнерства с учетом основных его принципов, закрепленных в ТК РФ (ст. 24), остаются в целом неизменными. Это позволяет всем участникам отношений сферы трудового права реализовывать с позиций расширения коллективно-договорных возможностей сторон гарантированные им социально-трудовые права на основе установленных в ТК РФ правовых стандартов труда и запрета ухудшения по сравнению с ними положения работников. Не случайно столь важным становится укрепление социально-партнерских отношений, прежде всего путем коллективно-договорного регулирования (Трудовое право... 2022, 39).

Такое положение имеет место в том числе и при подготовке квалифицированных кадров на основе отраслевых (межотраслевых) соглашений, не допуская снижения уровня прав и гарантий работников, централизованно установленных трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

## 2. Основное исследование

Современные условия деятельности различных предприятий и организаций в условиях экономического кризиса характеризуются постоянно растущей сложностью задач и предъявляют к работникам значительно более высокие требования. Любой российский работодатель испытывает острую потребность в работниках, умеющих адаптироваться в реальных условиях функционирования организации в соответствии с особенностями ее производственной деятельности с учетом достижений научно-технического прогресса.

В этой связи в центре внимания работодателей должны постоянно быть вопросы кадровой политики как стратегически важной задачи, требующей подготовки и переподготовки специалистов на основе новых технологий. Централизованно установленные методы подбора и расстановки кадров не всегда позволяют в должной мере решить проблемы подготовки специалистов, соответствующих по уровню знаний и квалификации потребностям сегодняшнего дня. Поэтому работодателям на местах приходится переподготавливать работников и преобразовывать теоретические представления в практические навыки и технологии. Обучение, повышение квалификации работников самых разных профессий ощущается сегодня работодателями как стратегически важная задача.

Для этих целей работодателями используются разнообразные формы и приемы в подготовке квалифицированных кадров, в том числе и во взаимодействии с профсоюзами в рамках социального партнерства при заключении отраслевых (межотраслевых) соглашений. В большинстве соглашений содержатся положения, свидетельствующие о роли работодателя в подготовке и переподготовке квалифицированных кадров, дополняющие соответствующие нормы ТК РФ, с закреплением предоставляемых работникам разнообразных льгот, гарантий и компенсаций.

Вместе с тем нельзя не отметить и некоторые особенности в условиях и порядке их реализации с учетом ряда факторов, характерных для различных отраслей экономики.

Учитывая данные обстоятельства, рассмотрим содержание некоторых из отраслевых (межотраслевых) соглашений с позиций роли работодателя в рамках социального партнерства в подготовке и переподготовке квалифицированных кадров. Сразу же отметим, что за основу в рассмотрении соответствующих положений взят план, состоящий из четырех пунктов. При этом следует иметь в виду, что в силу специфики содержания разнообразных соглашений не всегда предоставляется возможность провести четкое отграничение материалов пунктов плана, поскольку имеет место их взаимосвязь и пересечение. В свою очередь, полагаем, что данное обстоятельство позволяет сделать вывод о неразрывности положений, составляющих содержание того или иного соглашения.

## *2.1. Влияние на рынок труда и рынок занятости*

В Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 гг. от 22.11.2022<sup>14</sup> (далее — Соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса) названы, в частности, такие его цели, как: создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в организациях как важнейшего условия поступательного развития отраслей; содействие занятости работников; создание условий для привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организациях, обеспечения здоровых и безопасных условий труда (п. 1.4).

В разд. 5 «Занятость» Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 гг. от 05.12.2022<sup>15</sup> (далее — Соглашение в ЖКХ) очень подробно и обстоятельно указано на значимость обеспечения занятости в сфере ЖКХ по всем направлениям деятельности в ЖКХ в сфере занятости.

Так, в п. 5.1 Соглашения сказано, что «Стороны считают обеспечение сферы ЖКХ престижными рабочими местами одним из основных отраслевых приоритетов. С этой целью Стороны считают необходимым способствовать решению следующих задач:

5.1.1. Обеспечение максимально возможной занятости и реализация мер, способствующих расширению возможностей трудоустройства:

- в рамках деятельности СПК ЖКХ<sup>16</sup> совершенствование системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда для нужд отрас-

---

<sup>14</sup> Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы, подписано 22.11.2022, регистрационный № 23/23-25.

<sup>15</sup> Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы подписано 05.12.2022, регистрационный № 12/23-25.

<sup>16</sup> СПК ЖКХ — Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ — орган управления, созданный решением Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям от 29.07.2014 (протокол № 3). URL: <https://xn----ltbkcvl7a.xn--p1ai/contacts/> (дата обращения: 01.03.2023).

ли на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах;

- сохранение и создание новых рабочих мест;
- сдерживание и снижение негативных последствий массовых увольнений работников и резкого роста безработицы;
- развитие практики стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в организациях ЖКХ в целях получения опыта работы, а также их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;
- содействие принятию мер в отрасли, направленных на создание условий для совмещения женщинами работы (учебы) и воспитания детей, распространение лучшей практики реализации мероприятий по обеспечению занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, разработка предложений по совершенствованию политики в сфере содействия занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;
- разработка и реализация мер по содействию занятости в сфере ЖКХ граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе лиц предпенсионного возраста;
- содействие в трудоустройстве и поддержка занятости в сфере ЖКХ лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;
- развитие и популяризация института наставничества;
- создание условий, стимулирующих межрегиональную трудовую мобильность граждан РФ;
- формирование эффективной системы взаимодействия органов службы занятости с отраслевыми работодателями и обеспечение информированности о наличии вакансий в сфере ЖКХ субъектов РФ».

Содержание перечисленных выше задач органов социального партнерства в сфере ЖКХ в их неразрывном единстве свидетельствует об их значимости для организаций ЖКХ.

Не случайно в п. 1.2 Соглашения в ЖКХ указано, что Стороны при его разработке и заключении руководствовались интересами работодателей и работников ЖКХ в целях поддержания должного уровня социального партнерства и упорядочения социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в ЖКХ РФ, устанавливая общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном отраслевом уровне в 2023–2025 гг., с определением совместных действий Сторон по их реализации.

Во всех отраслевых (межотраслевых) соглашениях всегда приводятся основные критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников. За основу критериев обычно принимаются положения, содержащиеся в Постановлении Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»<sup>17</sup>.

Вместе с тем во многих соглашениях содержатся положения о дополнительных гарантиях по трудоустройству ряда категорий работников в организациях отрасли (отраслей) при проведении работодателями оргштатных мероприятий. Например,

---

<sup>17</sup> САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 564.

работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

В п. 9.2 раздела IX «Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий» Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2023–2025 гг. от 02.12.2022 (далее — Соглашение по дорожному хозяйству) сказано, что Стороны при продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе принимают усилия по включению в условия конкурса положения о сохранении не менее 70 % рабочих мест.

В подп. 5 п. 10.1 Соглашения указано на необходимость организовывать переобучение (с сохранением средней заработной платы на период переобучения) лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) с целью неприменения труда этой категории работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемых по результатам специальной оценки условий труда, на которых законодательно не предусмотрено досрочное назначение пенсии.

Стороны Отраслевого соглашения в оценочной деятельности и в других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей в Российской Федерации, на 2021–2023 гг. от 25.05.2021 (далее — Соглашение в оценочной деятельности), в качестве одного из обязательств в области обеспечения занятости работников и подготовки кадров приняли на себя обязательство «гарантировать трудоустройство по специальности молодым специалистам в возрасте до 35 лет, а также выпускникам учебных учреждений по заявкам Работодателей, и Работникам, ранее работавшим у Работодателей, после прохождения ими военной службы по призыву» (п. 4.2).

Предусмотрено также «обеспечивать приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест Работникам, высвобожденным ранее Работодателями, с учетом их образования и уровня квалификации» (п. 5.3.3).

Принято и такое обязательство, как «создавать условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации и предоставлять работу по специальности выпускникам образовательных учреждений, обучавшимся по договорам или направлениям Работодателей и прибывшим для работы к Работодателям» (п. 5.3.4). Причем Стороны обязуются «проводить совместно мониторинг сегмента рынка труда на соответствие потребностям в квалификациях работников, появления новых профессий, специализаций, изменений в наименованиях и перечнях (должностей) профессий» (п. 7.17.1).

В Отраслевом тарифном соглашении по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2023–2025 гг. от 15.12.2022 (далее — Соглашение по горно-металлургическому комплексу) приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считается закрепление молодых работников в возрасте до 35 лет в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. В этих целях разрабатываются комплексные молодежные программы, а в коллективный договор может включаться соответствующий раздел, в котором предусматривается квотирование

рабочих мест для лиц, окончивших образовательные организации, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву (п. 8.1).

В Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации на 2023–2025 гг. от 11.01.2023 (далее — Соглашение по авиационной промышленности) содержится раздел IX «Содействие занятости и развитие кадрового потенциала», в котором предусмотрено осуществление работы по прогнозированию высвобождения работников, определены формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы работодатель по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации «Профавиа» разрабатывает мероприятия:

- по привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения;
- сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- увольнению работников-совместителей;
- организации непрерывной переподготовки кадров;
- временному прекращению приема новых работников;
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста (п. 63).

Работодатель и «Профавиа» разрабатывают планы и проводят мероприятия по предотвращению утечки молодых кадров из организации (п. 60).

В организациях принимаются программы работы с молодежью, предусматривающие, в частности, предоставление дополнительного социального пакета в соответствии с условиями коллективного договора: трудоустройство военнослужащих, уволенных из рядов Вооруженных сил РФ, ранее работавших в организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение шести месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников; дополнительные выплаты, пособия и другие льготы для молодых работников, в том числе на приобретение жилья (п. 59–59.3).

При этом работодатели и «Профавиа» обязуются: обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и профессиональные образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования (п. 57.2); на условиях, предусмотренных коллективным договором, оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком (п. 69).

В Межрегиональном межотраслевом соглашении по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 гг. от 22.01.2019, продленным на период 2022–2025 гг.<sup>18</sup> (далее — Соглашение по медно-никелевой промышленности), содержится весьма интересное положение.

---

<sup>18</sup> Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 гг., подписано сторонами 22.01.2019. Действие его продлено 13.01.2022 на период 2022–2025 гг.

Так, при проведении организационных мероприятий, в результате которых основанием прекращения трудового договора является перевод работника с его согласия на работу во вновь созданные организации или в другие организации на вновь созданные рабочие места, работодатели вправе принимать меры, направленные на сохранение условий труда и социального обеспечения для данных работников на уровне не ниже имеющегося на момент увольнения. Порядок и условия применения данных мер определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом организации (п. 1.4.2).

Если это предусмотрено коллективным договором, работникам при прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, выплачивается дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом (п. 5.3).

Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 гг.<sup>19</sup> (далее — Соглашение по организациям в сфере науки) содержит мало конкретных норм по вопросам занятости, ограничиваясь в адрес работодателей в основном общими положениями рекомендательного характера.

Так, в числе обязательств представителей сторон Соглашения указано, что Минобрнауки России и профсоюзы: обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в организациях, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников (п. 2.1.2); считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в организациях: проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в организациях; содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи (п. 2.1.9).

В Отраслевом соглашении между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023–2025 гг.<sup>20</sup> (далее — Соглашение по организациям в сфере культуры) содержится раздел 3 «Содействие занятости, повышение квалификации работников», в котором сказано, что «Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников» (п. 3.1). «Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников» (п. 3.2).

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором (п. 3.6).

---

<sup>19</sup> Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 гг., подписано сторонами 10.06.2021.

<sup>20</sup> Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023–2025 гг., подписано сторонами 18.11.2022, регистрационный № 19/23-25.

Вместе с тем характерной особенностью данного Соглашения является то, что в нем не устанавливаются называемые в нем конкретные льготы и гарантии для работников отрасли в сфере занятости: работодателям рекомендуется самим их устанавливать за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с положением или локальным нормативным актом (п. 3.6–3.8).

Например, работодателям рекомендуется с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными льготами работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором (п. 3.7).

Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривать средства: на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком; на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством РФ; на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста (п. 3.8).

## ***2.2. Роль работодателей в развитии профессионального образования***

В отраслевых (межотраслевых) соглашениях обычно содержатся положения о том, что работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации может:

- создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;
- создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;
- проводить для молодых работников профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;
- организовывать наставничество и т. д.

В пунктах 54.4–54.7 Соглашения по авиационной промышленности говорится о необходимости:

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников (формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (п. 57.4));

- включать в коллективные договоры дополнительные льготы и социальные гарантии, разрабатывать программы по привлечению и закреплению в организациях квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет, включая работников, получивших высшее образование (повысивших свою квалификацию) без отрыва от производства (п. 57.5);

- создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала содействовать развитию системы наставничества (п. 57.6);

- содействовать развитию молодежного движения в организациях, проведению в организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью (п. 57.7).

В Соглашении по дорожному хозяйству сказано, что организации за счет собственных средств организуют подготовку работников и дополнительное профессиональное образование в связи с принятием профессионального стандарта при внедрении новой техники, технологий, проведении организационных мероприятий на условиях и в порядке, которые определяются законодательством РФ, а также коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

За молодыми работниками организации закрепляют наставников путем заключения соответствующих договоров, внесения в штатное расписание соответствующих штатных единиц и осуществления выплат за наставничество (п. 6.2).

Стороны Соглашения при продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе принимают усилия по включению в условия, в частности в положения об обязанности сторон «организовывать переобучение (с сохранением средней заработной платы на период переобучения) лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) с целью неприменения труда этой категории работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемых по результатам специальной оценки условий труда, на которых законодательно не предусмотрено досрочное назначение пенсии» (п. 10.1.5).

В Соглашении в оценочной деятельности запланировано разработать комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реорганизации (п. 5.2.7).

В Соглашении по дорожному хозяйству сказано, что организации при наличии финансовых возможностей выделяют беспроцентные ссуды для оплаты обучения в высших и средних специальных учебных заведениях (п. 4.3).

В разд. 8 «Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров» Соглашения по организациям в сфере науки закреплено положение о рекомендациях работодателям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения: по осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет; предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности (абз. 4–5 п. 2.1.12).

При этом Минобрнауки России: содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов (п. 8.1.1); анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания (п. 8.1.2).

### ***2.3. Права и обязанности работодателей в подготовке и переподготовке кадров***

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников профессиональное обучение осуществляется в организации за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними не только сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения. В случае необходимости оплачиваются расходы по командировке при прохождении обучения в другой местности.

В разделе IX «Содействие занятости и развитие кадрового потенциала» Соглашения по авиационной промышленности не только предусмотрена необходимость осуществления работы по прогнозированию высвобождения работников, но и определены формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

При этом предусмотрено «при повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе учитывать результаты профессиональной аттестации после прохождения работниками обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования» (п. 68.3).

Работодатель может предоставлять молодому работнику организации дополнительный социальный пакет в соответствии с условиями коллективного договора, включающий ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение организациями, при условии отличной и хорошей учебы (п. 59, 59.1).

Стороны Соглашения взяли на себя обязательство включать в коллективные договоры дополнительные льготы и социальные гарантии, разрабатывать программы по привлечению и закреплению в организациях квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет, включая работников, получивших выс-

шее образование (повысивших свою квалификацию) без отрыва от производства (п. 57.5). При этом работодатель обязуется на условиях, предусмотренных программами работы с молодежью организации, предоставлять выплаты молодому работнику после окончания учреждения в размере, установленном коллективным договором (п. 58).

В соответствии с Соглашением в оценочной деятельности работодателя вправе направлять работников за счет средств работодателя на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обязательную подготовку и переподготовку кадров при вынужденном сокращении объемов предоставляемых услуг, и приостанавливать наем новых работников на вакантные места (п. 5.3.1).

Работодатели устанавливают именные стипендии студентам учебных заведений за отличную успеваемость (п. 10.3.5); берут на себя такие обязательства, как предоставление льгот молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации (п. 10.4.1).

В Соглашении содержится положение о необходимости разработки комплекса мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реорганизации (п. 5.2.7).

В соответствии с п. 7.1 Соглашения по горно-металлургическому комплексу работодатель в порядке, определяемом коллективным договором, с учетом финансового состояния организации (предприятия) осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи работникам сверх установленных законодательством (социальный пакет) в случае получения ими профильного образования.

«Специальный» социальный пакет может, в частности, включать в себя: направление в высшие профессиональные учебные заведения для получения профильного образования работников за счет средств организации (предприятия); предоставление возможности работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающим второе высшее образование, разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Женщинам, лицам с семейными обязанностями по прохождению ими обучения или переподготовки установлены дополнительные социальные гарантии. Так, женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок в соответствии с действующим законодательством.

Работодатели в Соглашении по дорожному хозяйству обязуются предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в дорожном хозяйстве, по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям (п. 5.1). Конкретные размеры и состав льгот и гарантий, предусмотренных данным

разделом Соглашения, а также порядок их предоставления устанавливаются коллективным договором организации (п. 5.6).

В Соглашении по авиационной промышленности предусмотрено в целях привлечения и закрепления кадров в организациях заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для организаций специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока (п. 68.4).

В Соглашении по дорожному хозяйству содержится положение о том, что Стороны заключают договоры сотрудничества с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку (профессиональную переподготовку) молодых рабочих и специалистов в возрасте до 35 лет, проведение производственной практики студентов и учащихся, а также поощряют мастеров производственного обучения; устанавливают именные стипендии учащимся (студентам) образовательных организаций среднего профессионального образования в размерах, предусмотренных коллективным договором (п. 6.2).

Стороны в Соглашении в оценочной деятельности берут на себя обязательство заключать с учреждениями профессионального образования всех уровней договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов, проведении производственной практики и стажировки студентов (п. 10.4.3).

В Соглашении сказано о необходимости внедрять механизмы, повышающие качество образования в сфере оценочной деятельности, в сфере определения кадастровой стоимости и в других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей, в том числе посредством проведения общественной добровольной аккредитации образовательных организаций, образовательных программ, подготавливающих специалистов в соответствующей сфере (п. 5.2.4).

В Соглашении по горно-металлургическому комплексу закреплены положения о том, что работодатель в целях повышения качества подготовки молодых специалистов в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовой возможности: предоставляет безвозмездно образовательным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование; проводит стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве; оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга лицам, с которыми оформлен ученический договор; устанавливает именные стипендии лучшим учащимся, с которыми в соответствии с ТК РФ организация заключила ученические договоры (п. 8.2).

Работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех из них, с которыми оформлены трудовые отношения (п. 8.4).

В Соглашении по медно-никелевой промышленности сказано, что работодатели «в целях повышения качества подготовки молодых специалистов при наличии финансовой возможности стремятся создавать эффективные условия для целевой подготовки в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования на территориях присутствия организаций; организуют производственную практику учащихся и студентов» (п. 3.1).

Минобрнауки России и профсоюзы в Соглашении по организациям в сфере науки рекомендуют работодателям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по: организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в организации; закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами (абз. 3 п. 2.1.12).

В числе мероприятий по содействию занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров указано, что Минобрнауки России «принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала организации» (п. 8.1.5). Однако конкретные меры по реализации данного положения в Соглашении не названы.

В Соглашении по организациям в сфере культуры сказано, что работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения, организации (п. 3.9). Однако конкретные меры по реализации данного положения в Соглашении не названы.

#### ***2.4. Формы взаимодействия работодателей с организациями профессиональной квалификации (образовательные организации, учебные центры)***

В Соглашении по дорожному движению содержится положение о том, что стороны заключают договоры сотрудничества с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку (профессиональную переподготовку) молодых рабочих и специалистов в возрасте до 35 лет, проведение производственной практики студентов и учащихся, а также поощряют мастеров производственного обучения; устанавливают именные стипендии учащимся (студентам) образовательных организаций среднего профессионального образования в размерах, предусмотренных коллективным договором (п. 6.2).

Стороны в Соглашении в оценочной деятельности устанавливают именные стипендии студентам учебных заведений за отличную успеваемость (п. 10.3.5); берут на себя такие обязательства, как: предоставлять льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации (п. 10.4.1); заключать с учреждениями профессионального образования всех уровней договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов, проведении производственной практики и стажировки студентов (п. 10.4.3).

В Соглашении сказано о необходимости внедрять механизмы, повышающие качество образования в сфере оценочной деятельности, в сфере определения кадастровой стоимости и в других видах экономической деятельности,

связанных с определением стоимостей, в том числе посредством проведения общественной добровольной аккредитации образовательных организаций, образовательных программ, подготавливающих специалистов в соответствующей сфере (п. 5.2.4).

В Соглашении по горно-металлургическому комплексу закреплены положения о том, что работодатель в целях повышения качества подготовки молодых специалистов в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовой возможности:

- предоставляет безвозмездно образовательным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;
- проводит стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве;
- оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга лицам, с которыми оформлен ученический договор;
- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся, с которыми в соответствии с ТК РФ организация заключила ученические договоры (п. 8.2).

Работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех из них, с которыми оформлены трудовые отношения (п. 8.4).

В Соглашении по авиационной промышленности предусмотрено в целях привлечения и закрепления кадров в организациях заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для организаций специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока (п. 68.4).

В Соглашении по медно-никелевой промышленности сказано, что работодатели «в целях повышения качества подготовки молодых специалистов при наличии финансовой возможности стремятся создавать эффективные условия для целевой подготовки в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования на территориях присутствия организаций; организуют производственную практику учащихся и студентов» (п. 3.1).

## ***2.5. Роль работодателей в независимой оценке квалификации***

Во всех отраслевых (межотраслевых) соглашениях содержатся положения о содействии внедрению практики применения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций. Для достижения указанных целей работодатели и профсоюзные органы проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов с присвоением званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью, содействуя повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

Соглашение по авиационной промышленности говорит о необходимости осуществлять взаимодействие с органами, обеспечивающими разработку новых профессиональных стандартов, с целью оценки соответствия разрабо-

тываемых проектов профессиональных стандартов потребностям отрасли (п. 17.4).

В Соглашении в оценочной деятельности стороны приняли такие обязательства, как:

- участвовать в определении потребностей в образовании и обучении в разработке профессиональных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации программ профессионального обучения и образования (7.17.5);
- в целях разработки проектов профессиональных стандартов разрабатывать, актуализировать, утверждать совместным решением отраслевые уровни квалификаций в оценочной деятельности в РФ и все изменения в них (п. 7.17.6);
- разработать и внедрить систему общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в сфере оценочной деятельности, а также совместно разработать и утвердить соответствующие регламентирующие документы системы (п. 7.17.7).

В п. 7.3 Соглашения закреплено особо положение о том, что «к должностным окладам работников, успешно сдавших профессиональный экзамен в порядке, установленном законодательством о независимой оценке квалификаций, следует применять коэффициент дифференциации в зависимости от уровня квалификации, согласно Приложению № 1 (Таблица № 2) к настоящему Соглашению».

Стороны в Соглашении по дорожному хозяйству договорились совместно способствовать работе отраслевых советов по профессиональным квалификациям, принимающих решения по профессиям дорожного хозяйства, а также проводить взаимные консультации по разработке профессиональных стандартов (подп. 3, 4 п. 1.6).

### 3. Выводы

Рассмотрение ряда отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне, показало, что такие соглашения с учетом разнообразия сферы их действия являются наиболее значимой формой социального партнерства, регулирующей социально-трудовые отношения в отрасли (отраслях) экономики. Если целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в масштабах РФ, регионального соглашения — на уровне субъекта РФ, то отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Профессиональное тарифное соглашение предусматривает нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных гарантий и льгот для работников определенных профессий. Отраслевое соглашение территориального уровня устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Являясь важной составляющей взаимоотношений между работниками и работодателем, отраслевые (межотраслевые) соглашения позволяют не только упорядочить

дочить ряд организационных вопросов, но и предоставить работнику некоторые льготы, гарантии и доплаты, увеличить тем самым его заинтересованность в работе.

Указанное выше касается в большей степени производственного (внебюджетного) сектора экономики, т.е. промышленных ее отраслей. Ознакомление с отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями организаций, финансируемых из бюджета, показывает ограниченность их возможностей в решении вопросов занятости, которые в значительной степени сводятся лишь к рекомендациям для соответствующих бюджетных организаций, с предложением найти самим средства для этого.

Например, стороны Соглашения по организациям в сфере культуры рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривать средства: на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком; на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством РФ; на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста (п. 3.8).

## Библиография

- Акопова, Елена М., и Светлана Н. Еремина. 1995. *Договоры о труде*. Ростов-на-Дону: Феникс.
- Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие*. 2010. Под ред. К. Н. Гусова. Москва: Проспект.
- Иванов, Семен А., и Роман З. Лившиц. 1982. *Личность в советском трудовом праве*. Москва: Наука.
- Нечаев, Андрей А. 2007. «Региональная модель развития социального партнерства на примере Алтайского края.» *Управление персоналом* 18: 50.
- Сенников, Николай М. 2003. *Профсоюзное право*. Курс лекций. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУП.
- Скачкова, Галина С. 2017. *Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования*. Москва: А-проджект.
- Трудовое право: национальное и международное измерения*. 2022. Под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 1. Общие проблемы современного трудового права. Москва: Норма.
- Хохлов, Евгений Б. 2021. *История правового регулирования хозяйства и труда в СССР: учебное пособие*. В 3 т. Т. 2. Экономическая политика государства и эволюция хозяйственного механизма в послевоенный период (1945–1953 гг.). Москва: Проспект.
- Шишкина, Клавдия В. 2014. «История правового регулирования коллективного договора в России (XX–XXI вв.)» *История правового регулирования труда в России: сб. ст.* Науч. ред. В. С. Колыватова. Ижевск: Jus est.

Статья поступила в редакцию 21 июня 2023 г.;  
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Скачкова Галина Семеновна — д-р юрид. наук, проф.; gskachkova@mail.ru

# The role of the employer in the training of qualified personnel on the basis of industry (inter-industry) agreements

Galina S. Skachkova

Law Institute,  
3, ul. Gavanskaya, St. Petersburg, 199106, Russian Federation

**For citation:** Skachkova, Galina S. 2024. "The role of the employer in the training of qualified personnel on the basis of industry (inter-industry) agreements." *Russian Journal of Labour & Law* 14: 41–62. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.103> (In Russian)

The article considers a set of issues related to the role of employers and the importance of their activities as one of the parties of social partnership in the training of qualified personnel on the basis of sectoral (intersectoral) relations. When analyzing the use of forms of social partnership at its various levels in the regulation of social and labor relations, attention is paid to the social approach to such regulation, indicating the need to protect the interests and needs of the employee's personality. The levels of social partnership are highlighted, at which various agreements can be concluded, differing in their content and order of adoption, scope of action. Among all agreements, a special place in their significance in the country's economy, taking into account the content and scope of action, is occupied by sectoral agreements concluded at the sectoral level in various sectors of the economy, establishing the basis for regulating labor relations in a particular industry. When establishing the foundations for regulating labor relations in two or more sectors of the country's economy, intersectoral agreements are concluded both at the federal level and at the regional level, or on a certain municipal territory. The formation of Russian legislation on social partnership, collective agreements has its own history, during which the regulatory legal framework laid down in the early years of Soviet power and during the NEP period was improved. The resumption at the end of the 20<sup>th</sup> century of collective-contractual regulation of relations in the sphere of labor law on a fundamentally new legal basis made it possible to further increase the role and importance of acts of social partnership of an industry (intersectoral) nature. An analysis of the provisions of a number of sectoral (intersectoral) agreements on the role of employers in the training of qualified personnel showed the presence of a significant amount of their powers in the agreements of the off-budget sector of the economy. In turn, in budgetary organizations, the employer's activity in this direction, limited by budget allocations, often comes down to the need to act within their strict limits, in the absence of the possibility of establishing additional benefits and guarantees for employees compared to those established centrally.

*Keywords:* social partnership, sectoral agreements, intersectoral agreements, labor market, employment, employee, employer, working conditions, benefits, guarantees.

## References

- Akopova, Elena M., and Svetlana N. Eremina. 1995. *Labor contracts*. Rostov-on-Don: Feniks Publ. (In Russian)
- Ivanov, Semen A., and Roman Z. Livshits. 1982. *Personality in Soviet labor law*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B. 2021. *History of legal regulation of economy and labor in the USSR: Textbook*. In 3 vols. Vol. 2. Economic policy of the state and the evolution of the economic mechanism in the post-war period (1945–1953). Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Labor contracts in the field of labor law: Textbook*. 2010. Ed. by K. N. Gusov. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Labor law: National and international dimensions*. 2022. Ed. by S. Y. Golovina, N. L. Lyutova. Vol. 1. General problems of modern labor law. Moscow: Norma Publ. (In Russian)

- Nechaev, A. 2007. "Regional model of social partnership development on the example of the Altai Territory." *Upravlenie personalom* 18: 50. (In Russian)
- Sennikov, Nikolay M. 2003. *Trade union law. A course of lectures*. St. Peterburg: Izd-vo SPbGUP Publ. (In Russian)
- Skachkova, Galina S. 2017. *Employment relations in Russia: Formation and development of legal regulation: Monograph*. Moscow: A-prodzhpekt Publ. (In Russian)
- Shishkina, Claudia V. 2014. "History of legal regulation of collective agreement in Russia (XX–XXI centuries)." *History of legal regulation of labor in Russia: Collection of articles*. Sci. ed. by V.S. Kolevatov. Izhevsk: Jus est Publ. (In Russian)

Received: June 21, 2023  
Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Galina S. Skachkova — Dr. Sci. in Law, Professor; gskachkova@mail.ru