**Информационная записка**

**«Итоги коллективно-договорной кампании 2020 года»**

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2020 года проводился на основе отчетов и аналитических записок членских организаций ФНПР, представленных в соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 08.07.2020 № 4-10.

Информация о коллективно-договорной кампании представлена большинством членских организаций ФНПР в указанные сроки. Не представили отчетность: объединение организаций профсоюзов Республик Алтай, Ингушетия, Карелия, Коми, Ямало-Ненецкого автономного округа, а также Общероссийский профсоюз военнослужащих, Общероссийский профсоюз работников природноресурсного комплекса Российской Федерации, Общероссийский профсоюз работников негосударственных организаций безопасности, Общероссийский профессиональный союз работников потребительской кооперации и предпринимательства, Профсоюз работников специального строительства России, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса, Профсоюз трудящихся военных и специализированных строительных организаций Российской Федерации ранее регулярно представлявшие вышеуказанную информацию.

Общероссийские (межрегиональные) профсоюзы, территориальные объединения организаций профсоюзов, профсоюзные организации формировали свою позицию для проведения коллективных переговоров в соответствии с рекомендациями и задачами, определенными постановлением Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 г. № 4-10, на основе стратегических задач, установленных в Программе ФНПР «За справедливую экономику!».

В 2020 году было заключено новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, в котором отразились важные события, произошедшие в 2020 году – внесение изменений в Конституцию Российской Федерации и реализация мер противодействия распространению новой коронавирусной инфекцией COVID-19.

В 2020 году было заключено одно федерально-окружное соглашение по Южному федеральному округу. В июне 2021 года подписано федерально-окружное соглашение в Приволжском федеральном округе. В Северо-Западном федеральном округе профсоюзы и работодатели дважды обращались в администрацию полномочного представителя Президента Российской Федерации о начале переговоров по заключению федерально-окружного соглашения, однако официального ответа до сих пор не поступило. Несмотря на неоднократные обращения профсоюзов к полномочным представителям Президента Российской Федерации, в Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах соглашения заключить не удается в течение нескольких лет.

За прошедший период было заключено25 отраслевых соглашений на федеральном уровне социального партнерства, из них 17 – дополнительных к действующим соглашениям (в том числе 13 соглашений о продлении срока действия). 4 общероссийских профсоюза не успели завершить переговоры в 2020 году и заключили отраслевые соглашения в первом квартале 2021 года.

В отчетный период было заключено 25 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 5 дополнительных соглашений о продлении срока действия. В 9 регионах переговоры продлились в 2021 году, по результатам которых были заключены региональные соглашения.

В текущем году завершается срок действия двух федерально-окружных соглашений (в Сибирском и Центральном федеральных округах), 10 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, и 28 региональных трёхсторонних соглашений.

По состоянию на 1 января 2021 года в 20 субъектах Российской Федерации региональными соглашениями о минимальной заработной плате и региональными трехсторонними соглашениями установлен размер минимальной заработной платы, превышающий величину МРОТ.

Таким образом, в настоящее время система коллективных договоров и соглашений ФНПР включает:

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы;

**5** соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

**57** отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

**80** региональных трехсторонних соглашений;

**1851** территориальных соглашений;

**1012** отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

**3221** отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

**122685** коллективных договоров;

**1322** иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Вместе с тем 5 общероссийских профсоюзов не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников рыбного хозяйства, Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса). Основными проблемами являются: отсутствие отраслевых объединений работодателей, нежелание органов исполнительной власти участвовать в коллективных переговорах по подготовке и заключению соглашений в сфере труда, малочисленность и организационная слабость отдельных профсоюзов.

По данным территориальных объединений организаций профсоюзов в 2020 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, уменьшился по отношению к 2019 году **на 0,5 п.п**. и составил 93,1% в связи с ростом числа первичных профсоюзных организаций, в которых отсутствует коллективный договор. Наблюдается рост на 32% первичных профсоюзных организаций, где не заключен коллективный договор (не распространяется действие иных колдоговоров).

Охват коллективными договорами членов профсоюзов в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации, увеличился на **0,6** процентных пункта и составил 96,4%.



**Межрегиональный (федерально-окружной) уровень регулирования социально-трудовых отношений**

В пяти из восьми федеральных округов Российской Федерации действуют трехсторонние соглашения, заключенные ассоциациями территориальных объединений организаций профсоюзов с координационными советами Российского союза промышленников и предпринимателей и представителями исполнительной власти субъектов Российской Федерации (либо полномочным представителем Президента Российской Федерации).

|  |  |
| --- | --- |
| **Федеральный округ** | **Срок действия соглашения** |
| Центральный федеральный округ (ЦФО) | Соглашение на 2019 – 2021 гг. |
| Северо-Западный федеральный округ (СЗФО) | Соглашение 2014-2017 гг.  продлено на 2017-2020 гг.  **(не действует)** |
| Южный федеральный округ (ЮФО) | Соглашение на 2021-2023 гг. |
| Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО) | **Нет соглашения** |
| Приволжский федеральный округ (ПФО) | Соглашение на 2021-2023 гг. |
| Уральский федеральный округ (УФО) | Соглашение на 2020 – 2022 гг. |
| Сибирский федеральный округ (СФО) | Соглашение на 2019 – 2021 гг. |
| Дальневосточный федеральный округ (ДФО) | **Нет соглашения** |

Отчет о выполнении федерально-окружного соглашения получен только от Центрального федерального округа. В других округах отчеты о выполнении федерально-окружных соглашений регулярно заслушиваются в течение года, но отчеты в ФНПР не направляются.

**Центральный федеральный округ**

Основными целями Соглашения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах Центрального федерального округа, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным советом Российского союза промышленников и предпринимателей в Центральном федеральном округе на 2019-2021 годы (далее – Соглашение по ЦФО) являются обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти субъектов РФ, находящихся в пределах ЦФО.

В Центральном федеральном округе развитие партнерских отношений между органами власти, профсоюзами и работодателями – это многолетняя традиция и сложившаяся система, при которой социальные партнеры стремятся максимально использовать предоставленные законом возможности для реализации социально-трудовых прав граждан.

В рамках выполнения Соглашения по ЦФО профсоюзные организации проводили основную работу по таким направлениям как:

- начисление и сохранение заработной платы;

- сохранение социальных гарантий работников;

- контроль за соблюдением установленных законодательством прав в сфере труда;

- развитие и самосовершенствование в новой реальности всех форм социального партнерства;

- оформление больничных листов для работников старше 65 лет;

- дистанционное обучение;

- детские оздоровительные лагеря;

- организация отдыха и материальная поддержка членов профсоюза;

- разграничение между дистанционной и удаленной работы;

-охрана труда;

-электронные трудовые книжки;

-занятость населения;

-правовая защита.

Во всех субъектах Центрального федерального округа действуют региональные трехсторонние соглашения, в которых отражены основные положения Соглашения по ЦФО.

В 2020 году в связи с окончанием сроков действия региональных соглашений во Владимирской, Липецкой, Тверской, Тульской и Московской областях были подписаны региональные соглашения на очередной срок.

*Выполнение обязательств Соглашения по ЦФО в области социально-экономического развития, обеспечения занятости населения, развития трудовых ресурсов*

Профобъединения ЦФО на протяжении всего года принимали участие в работе с Роспотребнадзором, Управлениями по труду, ПФР по вопросам реализации стратегии социально-экономического развития. Проводился анализ всех рассматриваемых проектов и, при необходимости, представлялись предложения. Представители профсоюзов участвовали в работе различных комиссий и советов. Благодаря совместным усилиям, несмотря на негативные воздействия пандемии, удалось сохранить положительные тенденции по большинству основных социально-экономических показателей.

Департаменты труда и занятости населения совместно с профобъединениями ЦФО регулярно проводили мониторинг ситуации на рынке труда, а также задолженности по выплате заработной платы.

Устанавливались дополнительные социальные гарантии работникам, получившим трудовое увечье, работникам, имеющим трёх и более несовершеннолетних детей или детей инвалидов.

Работодатели в случае предполагаемого массового сокращения работников информировали профсоюзы, службу занятости не менее чем за три месяца и совместно с социальными партнерами разрабатывали меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

Осуществлялось трудоустройство инвалидов и выпускников образовательных организаций в целях приобретения ими опыта работы на субсидируемые рабочие места.

В целях содействия росту производительности труда, повышения престижа рабочих профессий ежегодно в профобъединениях ЦФО проводятся конкурсы. Один из самых популярных конкурсов «Лучший по профессии» и такие конкурсы как: «Трудовая династия», «Почетный наставник Воронежской области», «Российская организация высокой социальной эффективности», «Лучший уполномоченный» и др.

В рамках социального партнерства профсоюзные организации используют возможности коллективных договоров, включая в них пункты социальной направленности, в том числе конкретные вопросы обеспечения занятости, повышения профессионального уровня работников, охраны труда, повышения заработной платы и дополнительные меры социальной защиты работников и членов их семей.

С апреля 2020 года, в период ограничительных мер, введенных во время пандемии коронавирусной инфекции профобъединения ЦФО вели мониторинг социально-экономической ситуации в организациях и учреждениях, осуществлялся контроль за соблюдением трудового законодательства. Постоянно проводились консультации при изменении существенных условий трудовых договоров, увольнений, в том числе по сокращению численности или штата, по предоставлению льгот и гарантий, а также при ликвидации и реорганизации организаций, по повышению оплаты труда за работу в режиме повышенной готовности.

В профобъединениях и на предприятиях были организованы штабы, открыты «горячие линии», волонтерские пункты.

В результате удалось не допустить социальной напряженности в организациях. Члены профсоюзов были ориентированы на исполнение трудовой дисциплины и требований санитарно-гигиенических мер в период пандемии.

*Выполнение обязательств Соглашения по ЦФО в области обеспечения достойного уровня оплаты труда, соблюдения трудовых прав работников*

Особое внимание в 2020 году уделялось контролю за соблюдением законодательства, соглашений и коллективных договоров по вопросам организации оплаты труда, в том числе за своевременной выплатой заработной платы, проведением её индексации, установлением размера минимальной тарифной ставки (должностного оклада) не ниже МРОТ.

По инициативе профсоюзов в действующее Соглашение по ЦФО были включены обязательства по доведению средней заработной платы работников до уровня не менее трехкратного размера прожиточного минимума, установленного на душу населения.

Велся мониторинг своевременности выплаты заработной платы. Факты задержки её выплаты рассматривались социальными партнерами, выявлялись причины, при необходимости оказывалась помощь в погашении задолженности. Ситуация с выплатой заработной платы, её повышением в бюджетной сфере в соответствии с Указами Президента РФ обсуждались на заседаниях областных трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

При обсуждении проектов областных бюджетов представители профобъединений ЦФО старались добиваться увеличения выделения средств на социальные нужды, и, в первую очередь, на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений в соответствии с Указами Президента РФ.

*К сожалению, в Ивановской области не исполняется пункт 2.7. Соглашения по ЦФО, в части установления размера минимальной заработной платы выше МРОТ, установленного федеральным законом. Условия для поэтапного приближения минимальной заработной платы в бюджетном секторе до уровня 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ивановской области не сформированы.*

В 2020 году размер минимальной заработной платы превысила МРОТ в 6 регионах:

- в Брянской области – 12 850 руб. (бюджетная сфера) и 13 200 руб. (внебюджетная сфера);

- в Липецкой области – 12 890 руб. (внебюджетная сфера);

- в Московской области – 15 000 руб. (бюджетная и внебюджетная сфера);

- в Москве – 20 589 руб. (бюджетная, внебюджетная сфера);

- в Рязанской области – 13 200 руб. (внебюджетная сфера);

- в Тульской области – 14 200 руб. (внебюджетная сфера).

Соглашения о размере минимальной заработной платы действуют в Брянской, Ивановской, Калужской, Липецкой, Московской, Рязанской, Тульской, Ярославской областях. В остальных регионах величина минимальной заработной платы была определена и достигнута региональными трехсторонними соглашениями не менее МРОТ.

Согласно информации о ситуации на рынке труда в 2020 году самый низкий уровень безработицы отмечен в Белгородской, Калужской, Липецкой областях и в г. Москве. На временные работы были направлены 37 704 работника, находящихся под риском увольнения, на общественные работы – 61 795 работников.

Масштабное распространение коронавирусной инфекции в 2020 году привело к необходимости профсоюзам решать вызванные этой ситуацией проблемы.

Огромное количество обращений по вопросам дополнительных выплат медикам привело к разработке локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты за работу в условиях коронавируса.

Профобъединениями решались проблемы по определению фактически отработанного времени, что являлось существенным «камнем преткновения» для определения условий и размеров единовременных стимулирующих выплат, установленных Постановлением Правительства РФ от 12.04.2020г. № 484. Право на получение выплат получили медицинские работники, которые обеспечивают оказание медицинской помощи, в т. ч. специалисты функциональной и лабораторной диагностики, рентгенологических, патологоанатомических подразделений, а также специалисты с иным (немедицинским) высшим образованием.

В региональные трехсторонние соглашения включались наиболее благоприятные условия, гарантии и обязательства сторон социального партнерства, способствующие увеличению уровня минимальной заработной платы, развитию кадрового потенциала, созданию безопасных условий труда и обеспечивающие гарантии защиты работника от невыплаты заработной платы. Проводились мониторинги численности низкооплачиваемых групп работников, определялись целевые индикаторы по заработной плате. Органами надзора и контроля в отношении работодателей проводились плановые и внеплановые проверки.

В целом в сложившихся условиях пандемии совместными действиями с органами исполнительной, законодательной власти и профобъединениями позволили выполнить раздел 2 Соглашения по ЦФО по обеспечению достойного уровня оплаты труда, соблюдения трудовых прав работников.

*Выполнение обязательств Соглашения по ЦФО в области создания необходимых социальных условий жизни граждан*

Профсоюзные организации ежегодно уделяют большое внимание организации отдыха детей и подростков. К сожалению, пандемия 2020 года повлияла на организацию полноценного детского отдыха. Часть ДОЛ в ЦФО начали свою работу только с июля месяца 2020 года.

В ЦФО функционировали различные организации отдыха детей и их оздоровления, такие как: загородные организации отдыха и оздоровления; лагеря с дневной формой пребывания детей; профильные лагеря и лагеря труда и отдыха.

Профсоюзными организациями была проведена работа по удешевлению стоимости путевок из собственных средств профсоюзных организаций и за счет средств работодателей.

Вопрос организации и проведения детской оздоровительной кампании находился на постоянном контроле.

Несмотря на то что, в 2020 году не состоялись новогодние представления во многих регионах и представление Кремлевской елки, новогодние подарки профсоюзными организациями были закуплены и подарены детям.

Огромную работу по организации отдыха и материальной поддержке членов профсоюза провели профсоюзные организации госучреждений. Оказывалась материальная помощь и содействие на дорогостоящее лечение, проведение сложных операций, оздоровление по льготным путевкам.

Выполнялись пункты коллективных договоров по выплате следующих социальных гарантий:

- выплата при рождении ребенка отцу или матери от 3 000 до 5000 рублей;

- ежемесячное пособие одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида (до 18 лет) не реже одного раза в год и др.

- поручительство предприятия перед банком по кредитным обязательствам;

- погашение части процентной ставки по кредитным обязательствам между работником и банком;

- предоставление строительных материалов работнику по льготным ценам;

- содействие работникам в приобретении или получении некондиционных строительных материалов, а также пригодных для повторного использования при сносе строительных объектов, старых зданий и сооружений;

- выделение строительных машин, транспортных средств, механизмов, специального инвентаря и инструмента;

- предоставление беспроцентного займа для приобретения строительных материалов.

В коллективных договорах предприятий, где есть профсоюзные организации, не имеется положений, ущемляющих интересы работников или противоречащих трудовому законодательству РФ.

По-прежнему сохраняются объекты социально-культурного, физкультурно-оздоровительного назначения и объекты, обеспечивающие детский и семейный отдых граждан.

Для улучшения демографической ситуации в регионах ЦФО осуществляется реализация мероприятий государственных программ на период до 2025 года, проводится мониторинг, анализ демографических процессов.

Работают региональные программы по переселению граждан из аварийного жилищного фонда. По программам «Молодая семья», семьи решают свои жилищные проблемы за счет федерального и областного бюджетов благодаря поддержке профсоюзов.

Спортивные мероприятия, включая спартакиады, спортивные праздники, соревнования по отдельным видам спорта с участием работников организаций проводились значительно реже в 2020 году.

|  |
| --- |
| *Выполнение обязательств Соглашения по ЦФО в области охраны труда и экологической безопасности*  Одной из основных задач по выполнению окружного трехстороннего соглашения является сохранение жизни и здоровья трудоспособного населения путем осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работающих, мероприятий, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, за выполнением требований нормативно-правовых актов по охране труда. Вопросы улучшения условий и охраны труда работников регулярно выносились на заседания коллегиальных органов.  В профобъединениях ЦФО была организована работа по информационному сопровождению деятельности по охране труда в сети Интернет и печатных СМИ.  Некоторые профобъединения приняли участие в государственных программах таких как: «Развитие трудовых ресурсов и охраны труда», «Социальная защита населения Московской области» на 2017 – 2024 годы и другие. В учебных центрах проводилось обучение представителей первичных профсоюзных организаций по охране труда.  Для обеспечения исполнения законодательства об охране труда вопросы охраны труда рассматривались на совещаниях органов исполнительной власти совместно с профсоюзами.  Для удобства работающего населения организовывались диспансеризации определенных групп взрослого населения по субботним дням, в отдаленные населенные пункты выезжали врачебные бригады и передвижные медицинские комплексы. Также врачебные бригады и передвижные медицинские комплексы выезжали в трудовые коллективы для проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров. Работники не прошедшие диспансеризацию и желающие ее организованно пройти, направлялись на медицинские осмотры в удобное для них время.  Приоритетным направлением в работе технической инспекции труда остается коллективно-договорное регулирование вопросов охраны труда.  За 2020 год количество технических инспекторов труда профсоюзов составило: в Белгородской области – 15, в Липецкой – 7, в Смоленской – 4; в Курской – 4; в Московской – 9, в Москве – 35, а количество уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов: в Тамбовской области – 945; Костромской – 470; Рязанской – 1 765; Курской – 2 301; Белгородской – 3 053, Московской – 7 197; в Москве – 10 966.  Профсоюзы осуществляют постоянный контроль в области охраны труда и экологический безопасности.  *Выполнение обязательств Соглашения по ЦФО в области молодежной политики*  В 2020 году различными формами работы, в том числе и посредством он-лайн работы и ВКС с молодежью охвачено более 30% молодежи от целевой аудитории.  Во всех профобъединениях ЦФО созданы и успешно действуют Молодежные Советы собравшие молодых профсоюзных лидеров практически из всех отраслей экономики. Аналогичные молодежные советы создаются при отраслевых профсоюзах и первичных профсоюзных организациях.  Основной целью деятельности молодежных советов и комиссий является выработка предложений по совершенствованию работы с молодыми специалистами внутри предприятий и организаций региона.  В рамках нормативно-правовых актов ведется конструктивная работа по подготовке изменений и дополнений в действующие коллективные договоры, с целью закрепления раздела, касающегося молодежной политики.  Комплекс мер социальной поддержки семей с детьми определенгосударственными программами «Улучшение демографической ситуации и поддержка семей, воспитывающих детей», «Молодая семья», «Построй свой дом» и др.  В соответствии с законодательством за счет средств федерального и областного бюджетов выплачиваются более 30 видов пособий семьям с детьми.  В целях создания условий, стимулирующих молодежь к осуществлению предпринимательской деятельности, профессиональному росту и социальной активности реализуются программы, дающие молодым людям в возрасте до 30 лет возможность открыть собственный бизнес.  Молодёжь приняла активное массовое участие в проведении «Единой Интернет-акции «Солидарность сильнее заразы», и в голосовании резолюции в рамках первомайских мероприятий, объявленных ФНПР под лозунгами «За справедливую заработную плату!», «За безопасные рабочие места!», «За полную занятость!», «За надёжные социальные гарантии!» и др.  В условиях пандемии профсоюзной молодежью активно развивалось волонтерское движение.  С целью улучшения демографической ситуации и поддержки семей, воспитывающих детей, работал комплекс мер социальной поддержки:  - обеспечение работников жильем за счет предоставления мест в общежитии и осуществлении выплат компенсации за проживание в арендуемом жилье;  - выплаты в виде беспроцентного кредита на покупку или строительство жилья молодым специалистам.  Хоть и в ограниченном режиме, но все таки проводились спартакиады среди студентов высших учебных заведений по разным видам спорта. Проводились, фотоконкурсы, конкурсы рисунков: «Моя профессия», «Бороться и побеждать!», «Человек труда» и др.  Проведение конкурса «Молодой профсоюзный лидер» ежегодно проводимый ЦФО из-за ограничительных мер в 2020 году пришлось отложить.  Но, не смотря на ограничения, профсоюзная молодежь ЦФО в режиме ВКС приняла участие в региональном и окружном этапах и квесте во Всероссийском молодежном форуме ФНПР «Стратегический резерв 2020», а после снятия ограничений на федеральном этапе приняла участие г. Сочи в декабре, а также XIII Всероссийском семинаре – совещании по вопросам молодежной политики ФНПР и Всероссийском семинаре информационных работников членских организаций ФНПР.  *Выполнение обязательств Соглашения по ЦФО в области развития социального партнерства*  Основным инструментом реализации представительской, контрольной и защитной функций профсоюзов является социальное партнерство.  Система социального партнерства в прошлом году, как и прежде, продолжала функционировать на региональных, территориальных, отраслевых и локальных уровнях.  Проводилась работа по развитию социального партнёрства.  Вопросы о создании первичных профсоюзных организаций и заключении коллективных договоров рассматривались на заседаниях областных трёхсторонних комиссиях по регулированию социально–трудовых отношений, на совещаниях и встречах председателей профобъединений, с губернаторами областей, их заместителями, руководителями департаментов, главами муниципальных образований и объединений работодателей.  Практически на всех уровнях профсоюзы получали поддержку. Определялись конкретные организации, на которых проводилась работа по созданию первичных профсоюзных организаций и заключению колдоговоров.  Председатели профобъединений принимали участие в обсуждении проектов наиболее значимых законов, иных нормативных правовых актов, локальных документов, вносили замечания и предложения с последующей их защитой.  В рамках социального партнёрства в течение всего года продолжалась работа по включению в коллективные договоры обязательств, предусматривающих меры социальной поддержки, различные льготы и гарантии семьям, имеющим детей, а также выделение средств на организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий, организацию отдыха и оздоровление работающих и членов их семей.  Несмотря на введение в России режима повышенной готовности, необходимо отметить, что сторонами социального партнёрства в целом не было допущено снижения трудовых стандартов и социальных гарантий в ЦФО.  В августе 2020 года на заседании Совета Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов ЦФО, проходившем в г. Ярославле, профобъединениями ЦФО обсуждался вопрос, как с наименьшими потерями для населения и экономики, справиться с возможными рисками пандемии и что в этой связи должны предпринять профсоюзы, проведен обмен опытом работы.  Подводя итоги можно отметить, что основные обязательства Соглашения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах ЦФО, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов ЦФО, Координационным советом Российского союза промышленников и предпринимателей в ЦФО на 2019-2021 годы были выполнены. |

**Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях**

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 года № 4-10 общероссийские и межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) участие профсоюзов в разработке и контроле за реализацией стратегических документов социально-экономического развития отраслей, регионов, организаций и предприятий, а также осуществление мониторинга реализации мер, направленных на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года;

2) профсоюзный контроль за реализацией общенационального плана действий по нормализации деловой жизни, восстановлению занятости, доходов граждан и роста экономики, в том числе в части распространения мер поддержки на некоммерческие организации: общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и их структуры;

3) участие профсоюзов в обсуждении основных направлений бюджетной и налоговой политики в целях увеличения человеческого капитала как основного фактора экономического роста, повышения реальных доходов и уровня жизни населения, а также снижения экономического и социального неравенства;

4) участие профсоюзов в формировании ценовой и тарифной политики, направленной на недопущение необоснованного повышения цен и тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности;

5) стимулирование развития отечественного производства, а также повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижение импортозависимости;

6) соблюдение социально-трудовых прав и сохранение гарантий для работников при проведении приватизации, банкротства и ликвидации организаций;

7) содействие повышению производительности труда на основе современных технологий и технического оснащения, а также созданию достойных рабочих мест и модернизации устаревших.

Анализ проводился по 8 отраслевым соглашениям, заключенным в 2020 году.

**1. Участие профсоюзов в разработке и контроле за реализацией стратегических документов социально-экономического развития отраслей, регионов, организаций и предприятий, а также осуществление мониторинга реализации мер, направленных на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года.**

В 6 из 8 соглашений присутствуют обязательства, обеспечивающие **участие сторон в разработке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников организаций**. Например, в отраслевом соглашении на 2021 – 2023 по учреждениям и предприятиям морского транспорта, подведомственным Росморречфлоту, последний обязался *«информировать Профсоюз о готовящихся Росморречфлотом проектах отраслевых документов, изменениях в системе управления Организациями, об иных решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников Организаций, и принимать такие решения с учетом мнения Профсоюза».* В Отраслевом соглашении по организации наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021-2023 годы стороны договорились «*совместно* *участвовать в установленном порядке в разработке проектов законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, затрагивающих социально-трудовые права работников организаций наземного городского электрического транспорта».*

При этом только в 2 соглашениях учтено предложенное Исполкомом ФНПР положение об участии профсоюзов в разработке и контроле за реализацией стратегических документов социально-экономического развития отраслей, а также осуществление мониторинга реализации мер, направленных на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года.

Так, в Отраслевом соглашении по организациям текстильной, лёгкой и фарфоро-фаянсовой промышленности на 2021-2023 годы стороны *«принимают участие в рассмотрении основных параметров среднесрочного и долгосрочного социально-экономического развития лёгкой промышленности с учётом документов стратегического планирования»,* а также *«совместно формируют предложения в органы государственного управления по вопросам:*

*2.2.1. Проекта стратегии развития легкой промышленности на период до 2035 года в соответствии с указом Президента РФ от 21.07.2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;*

*2.2.2. Установления приоритета отечественной продукции лёгкой промышленности при осуществлении государственных закупок;*

*2.2.3. Обеспечения защиты внутреннего рынка путём повышения доступности товаров отечественных производителей, разумного ограничения на ввоз импортных товаров, разработки и реализации программ импортозамещения, обеспеченных необходимым объёмом финансирования и эффективным государственным управлением и контролем;*

*2.2.4. Расширения мер государственной поддержки отрасли в рамках федерального бюджета на 2021-2023 годы, в том числе выделения бюджетных ассигнований из федерального бюджета».*

А в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Министерство взяло на себя обязательство *«информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организовывать совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ».*

**2. Профсоюзный контроль за реализацией общенационального плана действий по нормализации деловой жизни, восстановлению занятости, доходов граждан и роста экономики, в том числе в части распространения мер поддержки на некоммерческие организации: общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и их структуры.**

Данное обязательство не отражено ни в одном отраслевом соглашении, заключенном в 2020 году.

**3.** **Участие профсоюзов в обсуждении основных направлений бюджетной и налоговой политики в целях увеличения человеческого капитала как основного фактора экономического роста, повышения реальных доходов и уровня жизни населения, а также снижения экономического и социального неравенства.**

Вопросы **бюджетной и налоговой политики** стали предметом лишь Отраслевого соглашения по организациям текстильной, лёгкой и фарфоро-фаянсовой промышленности на 2021-2023 годы: стороны договорились *«сотрудничать на паритетных началах при подготовке проекта федерального бюджета на соответствующий год, в части мер государственной поддержки организаций отрасли, а также по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников».*

**4. Участие профсоюзов в формировании ценовой и тарифной политики, направленной на недопущение необоснованного повышения цен и тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности.**

Данное обязательство не отражено ни в одном отраслевом соглашении, заключенном в 2020 году.

**5. Стимулирование развития отечественного производства, а также повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижение импортозависимости.**

Тематика стимулирования развития **отечественного производства**, а также **повышения конкурентоспособности** российских товаров и услуг, **снижение импортозависимости присутствует только** в Отраслевом соглашении по организациям текстильной, лёгкой и фарфоро-фаянсовой промышленности на 2021-2023 годы: стороны *«оказывают консультативную и методическую помощь предприятиям по импортозамещению в связи с переориентацией спроса потребителей на отечественную продукцию, в первую очередь, по увеличению выпуска спецодежды, продукции для активного отдыха и спорта», а также «способствуют созданию объектов инфраструктуры и промышленных площадок для частичной локализации производства швейной и обувной продукции».*

**6. Соблюдение социально-трудовых прав и сохранение гарантий для работников при проведении приватизации, банкротства и ликвидации организаций.**

В 2 из 8 соглашений в той или иной мере закреплено предложенное Исполкомом ФНПР требование **о соблюдении социально-трудовых прав и сохранение гарантий для работников при проведении процедур приватизации, реорганизации и банкротства.**

Например, в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, стороны договорились *«при принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций».*

А в Отраслевом соглашении между Генеральной прокуратурой Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2020-2022 годы стороны приняли на себя обязательства *«при принятии решения о реорганизации, ликвидации или упразднении органов и организаций прокуратуры либо сокращении численности или штата прокурорских работников и других работников, должностей гражданской службы органов и организаций прокуратуры и возможном расторжении трудовых договоров, служебных контрактов с прокурорскими работниками, гражданскими служащими и другими работниками в письменной форме предупреждать их персонально под роспись, а также информировать об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного прокурорского работника, гражданского служащего и другого работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата прокурорских работников и других работников, должностей гражданской службы органов и организаций прокуратуры может привести к массовому увольнению прокурорских работников, гражданских служащих и других работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий».*

При этом в шести отраслевых соглашениях отражено **положение о сохранении обязательств сторон правопреемниками при реорганизации организации**.

Так, в Отраслевом соглашении по организациям Федерального архивного агентства на 2020 - 2022 годы стороны обязались *«в случае реорганизации (изменения правового статуса) одного из представителей Сторон Соглашения в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого представителя одной из Сторон переходят к правопреемнику и сохраняются до окончания срока его действия, а также по решению Сторон до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение».*

В Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы стороны договорились *«в случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой Организации, представляющей какую-либо Сторону или делегировавшей полномочия одной из Сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации».*

**7. Содействие повышению производительности труда на основе современных технологий и технического оснащения, а также созданию достойных рабочих мест и модернизации устаревших.**

Данное обязательство не отражено ни в одном отраслевом соглашении, заключенном в 2020 году.

**Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях**

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 8 июня 2020 года № 4-10 усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трёхсторонние соглашения обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) участие профсоюзов в разработке и контроле за реализацией стратегических документов социально-экономического развития отраслей, регионов, организаций (предприятий), а также осуществление мониторинга реализации мер, направленных на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года;

2) профсоюзный контроль за реализацией общенационального плана действий по нормализации деловой жизни, восстановлению занятости, доходов граждан и роста экономики, в том числе в части распространения мер поддержки на некоммерческие организации: общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и их структуры;

3) участие профсоюзов в обсуждении основных направлений бюджетной и налоговой политики в целях увеличения человеческого капитала как основного фактора экономического роста, повышения реальных доходов и уровня жизни населения, а также снижения экономического и социального неравенства;

4) участие профсоюзов в формировании ценовой и тарифной политики, направленной на недопущение необоснованного повышения цен (тарифов) для населения и отдельных видов экономической деятельности;

5) стимулирование развития отечественного производства, а также повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижение импортозависимости;

6) соблюдение социально-трудовых прав и сохранение гарантий для работников при проведении приватизации, банкротства и (или) ликвидации организаций;

7) содействие повышению производительности труда на основе современных технологий и технического оснащения, а также созданию достойных рабочих мест и модернизации устаревших.

Анализ проводился по 20 региональным трёхсторонним соглашениям, заключённым в 2020 году.

В 19 из рассматриваемых соглашений присутствует отдельный раздел, касающийся обязательств в области экономической политики. В 8 из 20 региональных трёхсторонних соглашений положения, связанные с экономической политикой, включены в другие разделы.

**1. Участие профсоюзов в разработке и контроле за реализацией стратегических документов социально-экономического развития отраслей, регионов, организаций (предприятий), а также осуществление мониторинга реализации мер, направленных на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года**.

В 13 региональных соглашениях присутствует положение об участии профсоюзов **в разработке и контроле** **за реализацией стратегических документов** социально-экономического развития **отраслей, регионов, организаций (предприятий),** а также осуществление **мониторинга** реализации мер, направленных **на достижение национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации до 2024 года.**

Например, в Республике Карачаево-Черкесия стороны договорились совместно принимать меры «*по формированию эффективного механизма развития экономики Карачаево-Черкесской Республики на основе реализации мероприятий национальных проектов (программ), предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 и Стратегией социально-экономического развития Карачаево-Черкесской Республики на период до 2035 года»;* в Тульской области стороны приняли на себя обязательства совместно «*разрабатывать программы, направленные на выполнение целевых значений, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».*

В качестве положительного примера следует упомянуть соглашение, заключённое в Архангельской области, в котором Правительство взяло на себя обязательство *утверждать государственные и иные программы Архангельской области в сфере социально-трудовых отношений с привлечением профсоюзов и работодателей.*

В половине соглашений установлен перечень показателей мониторинга качества и уровня жизни населения (в Архангельской, Новгородской, Оренбургской областях, Республике Кабардино-Балкария, Хабаровском крае и других). Например, в Оренбургской области Правительство *«ежегодно проводит мониторинг качества и уровня жизни населения Оренбургской области по согласованному Сторонами перечню показателей», а «результаты мониторинга рассматриваются на заседаниях Оренбургской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при подведении итогов работы сторон по выполнению настоящего Соглашения, с целью выработки рекомендаций по усилению социальной защищённости работающих».* В соглашении Республики Татарстан Правительство обеспечивает *«рассмотрение по итогам полугодия и года выполнения индикаторов качества и уровня жизни населения Республики Татарстан, проведение анализа причин невыполнения индикаторов, предусмотренных в приложении к настоящему Соглашению, на заседаниях рабочей группы Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».*

**2. Профсоюзный контроль за реализацией общенационального плана действий по нормализации деловой жизни, восстановлению занятости, доходов граждан и роста экономики, в том числе в части распространения мер поддержки на некоммерческие организации: общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и их структуры.**

Данное обязательство не отражено ни в одном региональном соглашении, заключенном в 2020 году.

**3. Участие профсоюзов в обсуждении основных направлений бюджетной и налоговой политики в целях увеличения человеческого капитала как основного фактора экономического роста, повышения реальных доходов и уровня жизни населения, а также снижения экономического и социального неравенства.**

Вопросы **бюджетной и налоговой политики** стали предметом 16 из 20 соглашений, заключённых в 2020 году.

В 13 региональных трёхсторонних соглашениях стороны договорились осуществлять совместное обсуждение основных направлений бюджетной политики на среднесрочную перспективу и принимать участие в подготовке проектов региональных бюджетов. Например, в Курганской области стороны приняли на себя обязательства *«на основе взаимных консультаций принимать участие в обсуждении проекта областного бюджета, согласовании нормативных актов по региональным налогам, а также проводить консультации в трёхсторонней комиссии по основным социальным прогнозам социально-экономического развития и проекту областного бюджета до рассмотрения их в Правительстве Курганской области».* В соглашении поНовгородской области Правительство *«в ходе подготовки проекта областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период организует предоставление Сторонам Соглашения возможности рассмотрения* (…) *проектов и внесения* (…) *предложений. По инициативе одной из Сторон, до внесения проектов на рассмотрение в Новгородскую областную Думу, предложения могут выноситься на рассмотрение областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»,* а профсоюзы − *«принимают участие в работе рабочих групп и комиссиях по подготовке Правительством Новгородской области проектов бюджетов на предстоящий финансовый год и проекта Стратегии социально-экономического развития Новгородской области».*

При этом только в 3 соглашениях учтено рекомендованное Исполкомом ФНПР положение об участии профсоюзов в обсуждении основных направлений бюджетной и налоговой политики в целях увеличения человеческого капитала как основного фактора экономического роста, повышения реальных доходов и уровня жизни населения, а также снижения экономического и социального неравенства. Так, в Республике   
Карачаево-Черкесия стороны договорились *«проводить консультации по основным направлениям бюджетной политики, направленной на развитие и повышение качества человеческого потенциала, создание потенциала будущего роста по основным параметрам прогноза социально-экономического развития Карачаево-Черкесской Республики».* В Республике Татарстан стороны приняли на себя обязательство *«рассматривать социальные аспекты проекта бюджета Республики Татарстан на заседании Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений до его внесения в Государственный Совет Республики Татарстан. При подготовке проекта бюджета Республики Татарстан исходить из приоритетности сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала, в том числе здравоохранения, образования, науки, активной занятости, транспортной и социальной инфраструктуры, а также рассматривать возможность увеличения расходов, направленных на обеспечение полной и стабильной занятости и создание новых рабочих мест».*

**4. Участие профсоюзов в формировании ценовой и тарифной политики, направленной на недопущение необоснованного повышения цен (тарифов) для населения и отдельных видов экономической деятельности.**

В половине региональных трёхсторонних соглашениях в той или иной мере присутствуют положения, касающиеся участия профсоюзов в **формировании ценовой и тарифной политики, направленной на недопущение необоснованного повышения цен (тарифов)** для населения и отдельных видов экономической деятельности.

Например, в Республике Кабардино-Балкария Правительство обязалось *«проводить консультации с социальными партнёрами по вопросам установления предельных уровней регулируемых цен (тарифов) на продукцию (работы, услуги) субъектов естественных монополий, жилищно- коммунального хозяйства, размеров отчислений гражданами в фонд капитального ремонта многоквартирных домов, установления социальной нормы потребления электроэнергии, других ресурсов, а также по вопросам, связанным с социальными последствиями проведения реформ в этих сферах с одновременным осуществлением мер адресной социальной поддержки низкодоходных групп населения. Не допускать превышения предельного уровня роста регулируемых цен, тарифов».* В Хабаровском крае стороны договорились *«содействовать проведению единой согласованной политики в вопросах установления тарифов на энергоносители, услуги коммунального хозяйства и услуги общественного транспорта. Обеспечивать открытость и доступность информации о рассмотрении и об утверждении тарифов на коммунальные услуги».*

А в Оренбургской области Правительство *«при изменении системы оплаты жилья и коммунальных услуг учитывает уровень денежных доходов населения», «осуществляет контроль за обязательным проведением экспертизы экономической обоснованности цен и тарифов на коммунальные ресурсы перед принятием решения по их пересмотру»*, а также *«принимает меры в пределах своей компетенции по сдерживанию роста тарифов локальных монополистов, не допускает необоснованного повышения цен и тарифов, регулируемых на региональном уровне».*

Следует отметить, что только в соглашении по Тульской области стороны договорились в рамках региональной трёхсторонней комиссии рассматривать вопросы формирования и регулирования цен и тарифов.

Вместе с тем вопросы учёта установленных в соглашениях обязательств по заработной плате в тарифах на продукцию и услуги субъектов естественных монополий и организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, отражены только в 3 соглашениях. Например, в Архангельской области Правительство обязалось *«при государственном регулировании цен (тарифов) на тепловую и электрическую энергию, на водоснабжение (водоотведение), на перевозки пассажиров общественным транспортом учитывать отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, фактический объем фонда оплаты труда организации в последнем расчётном периоде регулирования, индексацию заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и иные параметры, предусмотренные законодательством в сфере государственного регулирования тарифов».* В Курганской области Правительство обязалось обеспечить *«создание условий для работы организаций жилищно-коммунального хозяйства по экономически обоснованным тарифам, включающим инвестиционную составляющую и обеспечивающим безубыточную работу и достойную оплату труда в соответствии с отраслевым тарифным соглашением».*

**5. Стимулирование развития отечественного производства, а также повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижение импортозависимости.**

В 14 из 20 региональных соглашений, заключённых в 2020 году, учтено предложенное Исполкомом ФНПР положение **о стимулировании развития отечественного производства, повышении конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижении импортозависимости.** Так,в Липецкой области Администрация и работодатели договорились *«проводить активную промышленную политику, создавать условия для развития отечественного товаропроизводства и предпринимательства. Содействовать продвижению продукции местных товаропроизводителей на российский и зарубежный рынок, имиджа области, как региона с развитой промышленностью и сельским хозяйством, выпускающего продукцию, отвечающую высоким мировым стандартам качества, культурного и туристического центра, а также объекта привлекательного для инвесторов».* В Амурской области стороны взяли на себя обязательства *«совместно вырабатывать и реализовывать меры поддержки амурских товаропроизводителей всех форм собственности, добиваться, чтобы социально и экономически значимые заказы для области выполнялись предприятиями Амурской области. Информировать население о результатах этой работы».*

Также в соглашениях присутствуют обязательства сторон, направленные на поддержку экспорта. Например, во Владимировской области стороны договорились *«осуществлять комплекс мер по продвижению продукции товаропроизводителей области в регионы Российской Федерации и на экспорт».* В Республике Карачаево-Черкесия работодатели приняли на себя обязательства *«принимать меры по сохранению и наращиванию объёмов производства продукции, повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции в целях удовлетворения потребностей внутреннего рынка и роста продаж на экспорт».*

**6. Соблюдение социально-трудовых прав и сохранение гарантий для работников при проведении приватизации, банкротства и (или) ликвидации организаций.**

В 19 соглашениях стороны согласовали обязательства **о соблюдении социально-трудовых прав и сохранении гарантий для работников при проведении приватизации, банкротства и (или) ликвидации организаций.**

Например, во Владимировской области стороны договорились *«осуществлять в соответствии с действующим законодательством контроль за соблюдением трудовых прав работников при проведении процедур банкротства, смены собственников и разработке мероприятий по финансовому оздоровлению организаций-должников. Учитывать мнение областных организаций отраслевых профсоюзов и работников организаций-должников при подготовке решений об их ликвидации или банкротстве»,* кроме того работодатели *«осуществляют ликвидацию (реорганизацию) организаций, изменение формы собственности, полную или частичную приостановку производства, влекущих за собой массовое увольнение работников или ухудшение условий труда, только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления органов местного самоуправления, соответствующих профсоюзных организаций, органов службы занятости и проведения с ними переговоров».* ВРеспублике Саха (Якутия) работодатели *«при приватизации, банкротстве и ликвидации организаций обеспечивают сохранение за работниками прав и социальных гарантий, установленных законодательством»*, а профсоюзы осуществляют *«контроль за соблюдением законодательных актов, обеспечивающих защиту интересов работников при сокращении численности (штата), ликвидации, реорганизации и банкротстве предприятий республики»*.

Стоит отметить положительный пример регионального трёхстороннего соглашения в Амурской области, согласно которому работодатели обязуются *«в случае начала процедуры банкротства организации незамедлительно уведомлять об этом профсоюзную организацию, содействовать избранию представителей работников и их участию в собрании кредиторов*», а Правительство Амурской области взяло на себя обязательство *«включать представителей профсоюзов и работодателей в формируемые Правительством области, постоянно действующие комиссии, рабочие группы, рассматривающие вопросы целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы, банкротства организаций, приватизации, обеспечения занятости и других проблем, связанных с реализацией социально-экономических интересов населения».*

В 6 региональных трехсторонних соглашениях присутствуют договорённости, направленные на предупреждение фиктивных и преднамеренных банкротств.

Например, в Приморском крае стороны приняли обязательства *«осуществлять в соответствии с действующим законодательством контроль за процедурами банкротства в целях недопущения необоснованной ликвидации организаций, разработку и реализацию мероприятий по финансовому оздоровлению предприятий-должников, соблюдению трудовых прав работников указанных предприятий».* В Оренбургской области стороны договорились *«принимать меры по предотвращению банкротства и необоснованной реорганизации платёжеспособных предприятий либо недружественных поглощений. Учитывать мнение областной организации отраслевого профсоюза и работников организации-должника при подготовке решения о её продаже, ликвидации или банкротстве».*

**7. Содействие повышению производительности труда на основе современных технологий и технического оснащения, а также созданию достойных рабочих мест и модернизации устаревших.**

Вопросы повышения **производительности труда на основе современных технологий и технического оснащения, создания достойных рабочих мест и модернизации устаревших**, учтены в 17 из 20 региональных трёхсторонних соглашений, заключённых в 2020 году. Так, в Новгородской области стороны приняли на себя обязательства *«проводить консультации по содействию повышению производительности труда на основе создания и модернизации достойных рабочих мест, а также непрерывного образования и повышения квалификации работников».* В Челябинской области стороны договорились *«содействовать увеличению инвестиционной и инновационной активности, развитию внутриобластной кооперации и повышению производительности труда»*, а работодатели *«осуществляют с учётом финансовой возможности организации инвестиционные проекты, технологическую модернизацию производства с внедрением современных и наилучших доступных технологий, обеспечивающих улучшения условий труда и создание высокопроизводительных рабочих мест».*

В 9 из 20 соглашений учтена рекомендация Исполкома ФНПР **о повышении эффективности агропромышленного комплекса и развитии сельского хозяйства**, в том числе с целью обеспечения производственной безопасности страны. Например, в Липецкой области Администрация обязалась *«разрабатывать и реализовывать меры государственной поддержки развития агропромышленного комплекса, направленные на создание условий для эффективного функционирования сельскохозяйственных предприятий всех форм собственности, укрепления материально-технической базы сельского хозяйства. С целью обеспечения продовольственной безопасности населения области на основе ускоренного развития и повышения эффективности производства продукции сельского хозяйства, улучшения условий труда и быта сельских тружеников организует реализацию государственных программ развития сельского хозяйства и кооперации»*. В Курганской области стороны обязались *«в целях заинтересованности сельскохозяйственных товаропроизводителей в увеличении производства и сбыта продукции* (…) *обеспечить их государственную защиту и поддержку, создав организационно-экономические, финансовые, правовые условия и информационную поддержку для эффективного ведения агропромышленного производства».*

Следует отметить в качестве положительного примера, что в 5 соглашениях, заключённых в 2020 году, присутствуют обязательства, обеспечивающие **участие представителей работников в управлении организацией**. Например, в Липецкой области работодатели обязуются *«обеспечивать реализацию прав работников на участие в управлении организацией в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и соглашениями. Привлекать в коллегиальные органы управления организациями всех форм собственности полномочных представителей первичных профсоюзных организаций или представителей работников организации с правом голоса».* В Республике Кабардино-Балкария работодатели приняли на себя обязательство *«предоставлять работникам возможность участия в управлении организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Кабардино-Балкарской Республики».*

Кроме того, в 3 региональных трёхсторонних соглашениях присутствуют обязательства **о предоставлении мер государственной поддержки некоммерческим организациям (социально-ориентированным некоммерческим организация).** Так, в Архангельской области Правительство *«при разработке плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Архангельской области при введении на территории Архангельской области режима повышенной готовности рассматривает возможность предоставления мер государственной поддержки, в том числе некоммерческим организациям и социально ориентированным некоммерческим организациям»,* а работодатели и профсоюзы *«вносят предложения в Правительство Архангельской области по вопросам предоставления мер государственной поддержки, в том числе некоммерческим организациям и социально ориентированным некоммерческим организациям при введении на территории Архангельской области режима повышенной готовности».*

**Обязательства в области оплаты труда в отраслевых соглашениях**

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 08.07.2020   
№ 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период»усилия общероссийских (межрегиональных) профсоюзов были направлены на включение в отраслевые соглашения обязательств по заработной плате, обеспечивающих:

1) установление минимального размера месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

2) разработку и установление систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), дифференцированных по уровням квалификации, размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время, сверхурочной работе и др., а также размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат);

3) установление конкретных сроков и величин индексации заработной платы с целью реализации государственной гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы;

4) выплату заработной платы работникам своевременно и в полном объёме, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места, а также неплатежеспособности или прекращения деятельности организаций (их банкротства);

5) увеличение доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы;

6) установление в организациях всех форм собственности предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

7) установление, пересмотр и замену норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

8) сохранение (повышение) соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации;

**1. Установление минимального размера месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.**

Указанное обязательство предусмотрено лишь в 1 из 8 заключенных в 2020 году отраслевых соглашениях.

В ***Отраслевом*** ***соглашении по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы*** отражено обязательство работодателей устанавливать минимальную месячную тарифную ставку рабочего первого разряда (минимальный оклад), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) (2.3).

Следует отметить, что согласно *Отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы* размер тарифной ставки рабочего I разряда должен определяться не ниже   
1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. В большинстве регионов такой размер тарифной ставки будет превышать МРОТ.

**2. Разработка и установление систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), дифференцированных по уровням квалификации, размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время, сверхурочной работе и др., а также размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).**

Подходы к установлению отраслевых систем оплаты труда отражены в одном отраслевом соглашении, заключенном в отчётный период.

По условиям ***Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2021-2023 годы*** установленный минимальный размер оплаты труда равняется месячной тарифной ставке заработной платы работника 1 разряда и является базой для дифференциации размеров тарифных ставок всех профессионально-квалификационных групп работников на основе тарифных коэффициентов, учитывающих сложность выполняемых работ и квалификацию работников: II разряд- 1,15; III разряд – 1,4; IV разряд – 1,6; V разряд – 1,8; VI разряд – 2,0 (по отношению к тарифной ставке рабочего первого разряда) (4.2).

**3. Установление конкретных сроков и величин индексации заработной платы с целью реализации государственной гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы.**

В 3 заключенных в 2020 году отраслевых соглашениях установлено обязательство по ежегодной индексации заработной платы работников.

Например, по условиям ***Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы****,*работодатели обязались проводить индексацию заработной платы через увеличение фонда оплаты труда не реже одного раза за календарный год на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации (45.6).

В 5 соглашениях предусмотрены нормы об установлении сроков и величин индексации заработной платы на уровне организаций – на основании коллективных договоров либо локальных нормативных актов.

**4. Выплата заработной платы работникам своевременно и в полном объёме, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места, а также неплатежеспособности или прекращения деятельности организаций (их банкротства).**

Обязательства по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы содержатся в 4 из 8 заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашений   
и 1 дополнительном.

Так, например, стороны ***Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2021-2023 годы*** обязались координировать деятельность по погашению задолженности по заработной плате, оплате отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, на предприятиях отрасли, а также путём участия в совещаниях, межведомственных комиссиях, консультативных и совещательных органов по вопросам невыплаты заработной платы (4.13).

**5. Увеличение доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы.**

Указанное обязательство отражено в 4 из 8 отраслевых соглашений, заключенных в отчетный период, и в 1 дополнительном – о продлении срока действия.

Примеры.

В ***Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы*** работодатели обязались обеспечить в период действия Соглашения величину тарифной части (т.е. оплату по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) с учетом районных и северных надбавок) в структуре фонда оплаты труда Организации не менее 60 процентов в порядке, установленном коллективным договором (45.5).

Подписанты ***Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы*** договорились, что при тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке работника должна составлять не менее 65 процентов, без учета надбавок и доплат при условии выполнения норм труда (3.6).

**6. Установление в организациях всех форм собственности предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).**

Положения, направленные на снижение дифференциации заработной платы наиболее высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников, содержатся в 4 из 8 заключенных в отчетный период отраслевых соглашениях и в 1 дополнительном.

Примеры.

В соответствии с ***Отраслевым соглашением по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2021-2023 годы*** работодатели обязались соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:6 (4.6.6.).

Согласно ***Отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы*** темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих (3.12.).

**7. Установление, пересмотр и замена норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

Обязательств по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации установления и замены норм труда нет ни в одном из 8 подписанных в отчетный период отраслевых соглашений.

Вместе с тем в 3 соглашениях (***Отраслевом соглашении*** ***по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта на 2021 – 2023 годы, Отраслевом соглашении по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы***) содержатся положения о введении норм труда с учетом мнения профсоюзов.

**8. Сохранение (повышение) соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.**

Положения о сохранении соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации содержатся в 2 отраслевых соглашениях - ***Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы и дополнительном соглашении к Отраслевому соглашению между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018 – 2020 годы***.

**Обязательства в области содействия занятости населения в отраслевых соглашениях**

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 08.07.2020   
№ 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период» усилия общероссийских (межрегиональных) профсоюзов были направлены на включение в отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнёрства, обязательств в области содействия занятости населения, обеспечивающих:

1. Мониторинг ситуации на рынке труда и прогнозирование потребности в рабочей силе в рамках определенного вида экономической и/или профессиональной деятельности на долгосрочный период;

2. Установление более жёстких критериев массового увольнения работников по сравнению с критериями массового высвобождения, установленными в Постановлении Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99;

3. Недопущение массового увольнения работников, а в случаях, когда такое увольнение неизбежно, разработку и реализацию мер по смягчению его последствий;

4. Направление на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, подлежащих высвобождению, за счет средств работодателей и государства;

5. Дополнительные гарантии при увольнении работников по сокращению численности или штата;

6.Регулярное повышение квалификации работников путём получения ими профессионального образования, направления их на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств работодателей;

7. Установление в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места перечня таких работников, способов и порядка взаимодействия между работниками и работодателем, дополнительных гарантий и компенсаций, порядка и сроков представления работниками отчётов о выполненной работе, порядка и сроков обеспечения работников необходимыми для исполнения ими своих трудовых функций оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами, размера, порядка и сроков выплаты компенсаций за использование работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств и иных средств, порядка возмещения других связанных с выполнением трудовых функций вне стационарного рабочего места расходов;

8. Реализацию принципа приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации, а также ежегодную подготовку предложений по установлению допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности;

9. Организацию и участие в конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии»;

10. Профсоюзный контроль над разработкой и применением профессиональных стандартов с целью недопущения повышения интенсификации труда, необоснованного изменения трудовых функций работников, необоснованных увольнений или переводов на другую работу, снижения размера заработной платы.

**1. Мониторинг ситуации на рынке труда и прогнозирование потребности в рабочей силе в рамках определенного вида экономической и/или профессиональной деятельности на долгосрочный период.**

Данное обязательство содержится в 4 из 8 заключенных в 2020 году отраслевых соглашений.

Например, стороны ***Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021-2023 годы*** взяли на себя обязательство участвовать в формировании системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах.

**2. Установление более жёстких критериев массового увольнения работников по сравнению с критериями массового высвобождения, установленными в Постановлении Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.**

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации   
от 5 февраля 1993 г. № 99 к основным критериям массового высвобождения относятся:

*а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;*

*б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:*

*50 и более человек в течение 30 календарных дней;*

*200 и более человек в течение 60 календарных дней;*

*500 и более человек в течение 90 календарных дней;*

*в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек*.

В 5 из 8 заключенных в отчетный период отраслевых соглашений прописаны «более жёсткие» критерии массового увольнения работников.

Примеры.

***Отраслевое соглашение по организациям Федерального архивного агентства на 2020 - 2022 годы*** предлагает считать увольнение массовым в случаях сокращения численности или штата работников в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней; более человек в течение 90 календарных дней.

В ***Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы*** стороны договорились считать увольнение массовым, если происходит сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Стороны ***Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2021 – 2023 годы*** договорились признавать массовым увольнением единовременное сокращение списочной численности работников Организации на 5 и более процентов, либо на 10 и более процентов в течение последовательных трех недель, либо на 25 и более процентов в течение последовательных четырех месяцев».

**3. Недопущение массового увольнения работников, а в случаях, когда такое увольнение неизбежно, разработку и реализацию мер по смягчению его последствий.**

Указанные обязательства содержатся в 5 заключенных в отчётном периоде отраслевых соглашениях.

Примеры.

Стороны ***Отраслевого соглашения между Генеральной прокуратурой РФ и Общероссийским профсоюзом работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2020-2022 годы*** договорились,что при проведении структурных преобразований не допустят массовых сокращений прокурорских работников, гражданских служащих и других работников, будут заранее планировать трудоустройство высвобождаемых прокурорских работников, гражданских служащих и других работников органов и организаций прокуратуры (4.3.2).

Стороны ***Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы*** договорились, что в целях предотвращения массового высвобождения работников работодатель по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА разрабатывает мероприятия по сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; увольнению работников-совместителей; временному прекращению приема новых работников; использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста и пр. (63).

**4. Направление на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, подлежащих высвобождению, за счет средств работодателей и государства.**

Положения по опережающему профессиональному обучению содержатся   
в 7 отраслевых соглашениях.

Примеры.

В ***Отраслевом соглашении по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы*** установлено обязательство работодателей использовать переподготовку кадров, их перемещение внутри организации, предоставление высвобождаемым работникам организаций возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения в качестве возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников (5.4.6; 5.4.8).

В соответствии с ***Отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы*** работодатели приняли на себя обязательства включать в комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы в отрасли или в регионе, профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий через региональные Центры занятости населения (4.10.1).

**5. Дополнительные гарантии при увольнении работников по сокращению численности или штата.**

Дополнительные гарантии при увольнении работников по сокращению численности или штата предусмотрены во всех отраслевых соглашениях, заключенных в отчетном периоде.

Примеры.

В соответствии с ***Отраслевым соглашением по организациям Федерального архивного агентства на 2020 - 2022 годы*** работодатели взяли обязательство предоставлять следующие гарантии и компенсации в связи с высвобождением гражданских служащих и работников: время для поиска работы в течение служебного (рабочего) дня, продолжительность которого определяется соглашением с представителем нанимателя, работодателем или в коллективном договоре (4.7); приоритетное предоставление рабочих мест в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновении вакансий (4.8); содействие высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через органы службы занятости (4.9).

По условиям ***Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021-2023 годы*** работодатели обязались при массовых высвобождениях вырабатывать дополнительные меры по защите интересов работников: оказание материальной помощи высвобождаемым семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; выплату дополнительного выходного пособия работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет и др. (6.3.4).

**6.Регулярное повышение квалификации работников путём получения ими профессионального образования, направления их на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств работодателей.**

Положения об обеспечении работодателями регулярного повышения квалификации работников отражены в 6 заключенных в 2020 году отраслевых соглашениях.

Примеры.

По условиям ***Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2021 – 2023 годы*** работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или впервые обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать в соответствии с законодательством Российской Федерации необходимые условия для совмещения работы с обучением. (7.9.)

По условиям ***Отраслевого соглашения между Генеральной прокуратурой РФ и Общероссийским профсоюзом работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2020-2022 годы*** работодатели взяли на себя обязательство по организации получения дополнительного профессионального образования прокурорскими работниками, гражданскими служащими и другими работниками органов и организаций прокуратуры (5.2.1). Кроме того, работодатели обязались создавать необходимые условия для совмещения гражданскими служащими и другими работниками службы (работы) с обучением по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования без отрыва от службы (работы) (5.2.2).

По условиям ***Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы*** работодатели обязались в целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Организации (68.2).

**7. Установление в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места перечня таких работников, способов и порядка взаимодействия между работниками и работодателем, дополнительных гарантий и компенсаций, порядка и сроков представления работниками отчётов о выполненной работе, порядка и сроков обеспечения работников необходимыми для исполнения ими своих трудовых функций оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами, размера, порядка и сроков выплаты компенсаций за использование работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств и иных средств, порядка возмещения других связанных с выполнением трудовых функций вне стационарного рабочего места расходов.**

Положения о регулировании дистанционной работы содержатся в 1 отраслевом соглашении и 1 дополнительном к отраслевому соглашению, заключенных в 2020 году.

В ***дополнительном соглашении № 1 к отраслевому соглашению по транспортному строительству на 2018-2020 годы, продленном до 31 декабря 2023 года*** в положение о договоренности сторон совершенствовать систему оплаты труда включена норма о регулировании вопросов оплаты труда при дистанционной работе:

*«Совершенствовать системы оплаты труда, включая регулирование размеров тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу в сверхурочное и ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в особых климатических условиях, выполнении работ в режиме дистанционной работы (удаленного доступа) и других), разрабатывать системы доплат и надбавок стимулирующего характера. Конкретный размер доплат и надбавок компенсационного характера устанавливать в коллективных договорах».*

В ***Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы*** вопросам регулирования труда дистанционных работников посвящен ряд положений, соответствующих трудовому законодательству. Среди них – обеспечение педагогических работников, трудящихся в дистанционном режиме, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами за счёт средств работодателей.

**8. Реализация принципа приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации, а также ежегодная подготовка предложений по установлению допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности.**

Указанные положения предусмотрены в 2 отраслевых соглашениях, заключенных в отчетном периоде. Вместе с тем ни в одном из них не содержатся обязательства по подготовке предложений по установлению допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности.

Примеры.

В соответствии с ***Отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы*** работодатели взяли на себя обязательства по привлечению и использованию иностранной рабочей силы в организациях строительной отрасли лишь при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с отраслевого профсоюза (4.1).

По условиям ***Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021-2023 годы*** работодатели обязались проводить консультации с профсоюзом по вопросам установления квот на привлечение и использование иностранной рабочей силы на основе потребности регионов и предприятий отрасли в трудовых ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе (6.3.5).

**9. Организация и участие в конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».**

Указанное обязательство отражено во всех отраслевых соглашениях, заключенных в 2020 году.

Примеры.

Стороны ***Отраслевого соглашения между Генеральной прокуратурой РФ и Общероссийским профсоюзом работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2020-2022 годы*** договорились создавать условия для проведения конкурсов профессионального мастерства среди прокурорских работников, гражданских служащих и других работников (5.1).

В***Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы*** стороны обязалисьсодействовать проведению в организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и так далее (57.7).

**10. Профсоюзный контроль над разработкой и применением профессиональных стандартов с целью недопущения повышения интенсификации труда, необоснованного изменения трудовых функций работников, необоснованных увольнений или переводов на другую работу, снижения размера заработной платы.**

Меры профсоюзного контроля над разработкой и применением профстандартов предусмотрены в 4 отраслевых соглашениях, заключенных в отчетном периоде.

В ***Отраслевом соглашении по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы*** указано, что введение профессиональных стандартов не является самостоятельным основанием для снижения заработной платы работников (2.9.2.1).

В***Отраслевом соглашении по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы*** стороны договорились о взаимодействии с органами, обеспечивающими разработку новых профессиональных стандартов, с целью оценки соответствия разрабатываемых проектов профессиональных стандартов потребностям отрасли (17.4).

Стороны ***Отраслевого соглашения*** ***по организациям Федерального архивного агентства на 2020 - 2022 годы*** обязались при необходимости готовить и направлять обоснованные предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации об актуализации квалификационных требований к работникам, разработке профессиональных стандартов, пересмотру структуры профессиональных квалификационных групп.

По условиям ***Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы*** стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации). (4.3).

Кроме того, стороны вышеуказанного соглашения считают целесообразным участие Профсоюза при рассмотрении Министерством просвещения Российской Федерации проектов профессиональных стандартов в сфере образования, подготовке замечаний и предложений к ним (3.4). Также стороны соглашения договорились о проведении по мере необходимости мониторинга соблюдения образовательными организациями положений Соглашения по вопросу применения профессиональных стандартов (3.3).

**Обязательства в области оплаты труда в региональных соглашениях**

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 08.07.2020   
№ 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период»усилия общероссийских (межрегиональных) профсоюзов были направлены на включение в соглашения обязательств по заработной плате, обеспечивающих:

1) установление минимального размера месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

2) установление конкретных сроков и величин индексации заработной платы с целью реализации государственной гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы;

3) выплату заработной платы работникам своевременно и в полном объёме, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места, а также неплатежеспособности или прекращения деятельности организаций (их банкротства);

4) увеличение доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы;

5) установление в организациях всех форм собственности предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

6) установление, пересмотр и замену норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

7) сохранение (повышение) соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации;

8) повышение средней заработной платы в субъекте Российской Федерации;

9) разработку и применение методики исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации как величины, обеспечивающей удовлетворение необходимых материальных и духовных потребностей работника без учета семейной нагрузки;

10) контроль в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации за осуществлением всех выплат врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, водителям автомобилей скорой помощи и другим категориям работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

**1. Установление минимального размера месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.**

В 2 заключенных в 2020 году региональных трехсторонних соглашениях предусмотрено обязательство работодателей по установлению минимального размера месячного вознаграждения за труд не ниже минимального размера оплаты труда.

Так, стороны Соглашения ***между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы*** договорились, что размер месячной тарифной ставки 1 разряда, минимального должностного оклада работников организаций, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, не может быть ниже федерального минимального размера оплаты труда.

В ***Калужском областном трехстороннем соглашении между территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и правительством Калужской области на 2020-2022 годы*** указана обязанность работодателей устанавливать размер месячной тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений и профессиональных навыков и опыта работы, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней).

Вместе с тем с региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в отчётный период, отражены следующие обязательства:

- в 1 соглашении предусмотрено обязательство работодателей и профсоюзов по включению в коллективные договоры организаций внебюджетного сектора экономики положений по установлению тарифной ставки первого разряда не ниже региональной величины прожиточного минимума трудоспособного населения (Тульская область);

- в 1 соглашении указано обязательство работодателей по постепенному повышению минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) до региональной величины прожиточного минимума трудоспособного населения (Новгородская область);

- в 1 соглашении установлено обязательство работодателей внебюджетного сектора экономики принимать меры по доведению тарифной ставки первого разряда до размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (Алтайский край).

- в 3 соглашениях отражено обязательство работодателей принимать меры по установлению тарифной ставки первого разряда не ниже минимального размера оплаты труда (Липецкая область, Республика Татарстан, Курганская область).

**2. Установление конкретных сроков и величин индексации заработной платы с целью реализации государственной гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы.**

Положения, связанные с повышением уровня реального содержания заработной платы, включая ее индексацию, содержатся в 20 заключенных в 2020 году региональных трехсторонних соглашениях и 1 дополнительном соглашении.

При этом конкретные сроки и величины индексации предусмотрены   
в 3 региональных соглашениях.

Примеры.

Стороны *Соглашения между союзом "Хабаровское краевое   
объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и правительством Хабаровского края на 2020 – 2022 годы* договорились о ежегодной (с 01 октября) индексации фонда оплаты труда работников бюджетной сферы на процент инфляции, за исключением работников, попадающих под действие указов Президента Российской Федерации или получающих гарантированный размер оплаты труда (3.1.1).

Стороны ***Регионального соглашения между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021 - 2023 годы*** договорились о проведении индексации заработной платы выше индекса потребительских цен. При этом Правительство области обязалось обеспечивать проведение индексации заработной платы работников областных государственных учреждений, через увеличение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников *на величину выше индекса потребительских цен на товары и услуги* с учетом мнения региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и возможностей областного бюджета (4.2.2). В свою очередь работодатели взяли на себя обязательство о проведении индексации заработной платы работников через увеличение ставок (окладов) не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников *на величину выше индекса потребительских цен на товары и услуги с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.* В случаях, когда экономическое состояние и финансовая возможность не позволяют работодателю обеспечить индексацию заработной платы выше индекса потребительских цен на товары и услуги в отчетном году, работодатель обязан представить мотивированное обоснование выборному органу первичной профсоюзной организации (4.3.2).

По условиям ***Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2021 - 2023 годы*** повышение реальной заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики должно происходить путем увеличения темпов роста заработной платы в целом. На 2021 год эти темпы установлены в виде процентного соотношения от средней заработной платы (в организациях) менее 20000 рублей. Что касается индексации, то она должна быть применена к заработным платам, превышающим 30000 рублей. Таким образом, работодатели обязались обеспечить в 2021 году темп роста средней заработной платы в орга­низациях внебюджетного сектора экономики, где средняя заработная плата менее 20000 рублей, не ниже 120 %, в организациях, где средняя заработная плата более 20000 рублей и менее 24000 рублей, не ниже 115 %, в организа­циях, где средняя заработная плата более 24000 рублей и менее 30000 руб­лей, не ниже 110%, в организациях, где средняя заработная плата более 30000 рублей обеспечивать индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (2.1.1).

В 2 региональных трехсторонних соглашениях особо оговорено, что индексация касается, в том числе задержанной заработной платы.

Примеры.

Стороны ***Областного трехстороннего соглашения на 2021-2023 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области*** договорились, что работодатели и профсоюзы «заключают коллективные договоры, соглашения, вносят изменения в действующие договоры и соглашения, предусматривая в них, в том числе ежегодную индексацию заработной платы, в том числе задержанной, на уровне не ниже индекса потребительских цен в регионе, определяемого органом статистики (для работодателей-многотерриториальных предприятий - на уровне не ниже индекса потребительских цен по Российской Федерации), определяют механизм индексации» (3.18).

Стороны *Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединении работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы* договорились, что работодатели обеспечивают в рамках коллективно-договорного регулирования индек­сацию заработной платы, в том числе задержанной, в соответствии с Трудовым ко­дексом Российской Федерации (2.20); а правительство принимает меры по недопущению снижения уровня заработной платы работников бюджетной сферы, а также обеспечивает индексацию заработной платы, пособий и социальных выплат, предусмотренных законодательством, с учетом уровня инфляции (2.27).

В 7 региональных трехсторонних соглашениях указано, что конкретный размер, порядок и условия индексации заработной платы определяются отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

Примеры.

По условиям ***Архангельского областного трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы****,* конкретный размер, порядок и условия индексации заработной платы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций (при их наличии). Если соответствующее федеральное отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение предусматривает конкретный размер индексации заработной платы, то обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы производится с учетом требований соответствующего федерального отраслевого (отраслевое тарифное) соглашения.

**3. Выплата заработной платы работникам своевременно и в полном объёме, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места, а также неплатежеспособности или прекращения деятельности организаций (их банкротства).**

Обязательства о своевременной и полной выплате заработной платы, а также разработке и реализации мер по снижению задолженности по заработной плате содержатся в 20 заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашениях и 1 дополнительном.

При этом в 1 - ***Республиканском соглашении между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы*** - особо выделены случаи выполнения трудовых функций в дистанционном режиме, которые не должны являться основанием для нарушения сроков выплаты заработной платы. Работодатели обязались обеспечить своевременную выплату заработной платы, оплат отпус­ков, иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с Трудовым кодек­сом Российской Федерации, соглашениями и коллективными договорами, в том числе в случаях временного выполнения трудовых функций в дистанционном ре­жиме, не допускать применения «теневых» схем оплаты труда (2.22)**.**

Кроме того, стороны данного соглашения договорились о разработке и реализации мер по ликвидации задолженности по вы­плате заработной платы, обеспечению получения работниками заработной платы в случае прекращения деятельности организаций независимо от формы собственности и ведомственной принадлежности, их неплатежеспособности в соответствии с законодательством (2).

Иные примеры.

Стороны ***Калужского областного трехстороннего соглашения между территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и правительством Калужской области на 2020-2022 годы*** договорились в пределах полномочий принимать меры по предупреждению появления задолженности по заработной плате перед работниками организаций и ее ликвидации. При этом профсоюзы обязались в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добиваться ее выплаты через комиссии по трудовым спорам, контрольно-надзорные и судебные органы (3).

По условиям Соглашения *между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020-2022 годы»* работодатели должны своевременно и в полном объеме выплачивать работникам в порядке, установленном законодательством о труде и коллективным договором, заработную плату не ниже общероссийского минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы, в том числе осуществлять начисление уральского районного коэффициента сверх минимального размера оплаты труда (3.24 – 3.25).

По условиям *Республиканского трехстороннего соглашения между правительством Кабардино-Балкарской Республики, союзом «Объединение организаций профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» на 2020 - 2022 годы* на работодателей возложена обязанность обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в размере не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Кабардино-Балкарской Республике на 2020 - 2022 годы (3.17).

**4. Увеличение доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы.**

Положения, направленные на увеличение доли вознаграждения за труд в структуре заработной платы, отражены в 16 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году.

При этом лишь в 4 соглашениях это является обязанностью работодателей.

Примеры.

По условиям *Республиканского трехстороннего соглашения между правительством Кабардино-Балкарской Республики, союзом «Объединение организаций профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» на 2020 - 2022 годы* работодатели обязались определять долю основной (гарантированной) части заработной платы в общем фонде заработной платы работника не менее 70% (3.20).

Стороны *Областного трехстороннего соглашения между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020-2022 год договорились* одоведении нижней границы удельного веса тарифа в заработной плате до уровня не ниже 70 процентов.

**5. Установление в организациях всех форм собственности предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).**

Обязательства по установлению в организациях предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций, а также обязательства по сокращению дифференциации между заработной платой наиболее и наименее оплачиваемых работников содержатся в 7 заключенных в отчетный период региональных соглашениях.

Примеры.

Стороны ***Областного трехстороннего соглашения между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020-2022 годы*** договорились принимать меры по сокращению дифференциации в оплате труда между руководителями и работниками за счет увеличения заработной платы низкооплачиваемых категорий работников (2).

По условиям ***Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы*** работодатели обязались принимать меры в рамках коллективно-договорного регулирования по обеспечению установления в организациях внебюджетного сектора экономики (за исключе­нием государственных унитарных предприятий Республики Татарстан) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наибольшей заработной платой и 10 процентов работников с наименьшей заработ­ной платой не более 10 (2.2).

Стороны ***Регионального трехстороннего соглашения между Адыгейским республиканским союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов республики Адыгея", союзом промышленников и предпринимателей Республики Адыгея (региональным объединением работодателей) и кабинетом министров Республики Адыгея на 2020 - 2022 год*** договорились, что работодатели не будут допускать необоснованно высокой дифференциации заработной платы управленческого персонала и заработной платы иных категорий работников.

**6. Установление, пересмотр и замена норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

Указанное обязательство содержится только в ***Республиканском соглашении между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы.*** По условиям данного соглашения, его стороны обеспечивают установление систем оплаты и нормирования труда по­средством заключения соглашений и коллективных договоров (2.11).

Еще в 2 заключенных в отчётном периоде региональных трехсторонних соглашениях имеются положения об участии профсоюзов в разработке норм труда. Так, по условиям ***Соглашения между союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и правительством Хабаровского края на 2020 – 2022 годы***, профсоюзы участвуют в совершенствовании нормирования труда и систем его оплаты, в том числе при оснащении производства новым технологическим оборудованием, улучшении условий труда, изменении норм времени (выработки), которые связаны с организационными мероприятиями (3.2.2).

Стороны ***Регионального соглашения между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021 - 2023 годы*** договорились, что профсоюзы осуществляют контроль применения норм и нормативов по труду; инициируют привлечение к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение нормативных актов по оплате труда (4.4).

**7. Сохранение (повышение) соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.**

Данные обязательства содержатся в 15 новых региональных трехсторонних соглашениях и 2 дополнительных соглашениях, заключенных в отчетном периоде.

Примеры.

В ***дополнительном соглашении N 1 к Самарскому областному трехстороннему соглашению между Правительством Самарской области, Областным союзом "Федерация профсоюзов Самарской области" и Ассоциацией "Союз работодателей Самарской области" о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 - 2020 годах*** отражено обязательство Правительства области продолжить реализацию [указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](https://docs.cntd.ru/document/902345103) (далее - Указ Президента Российской Федерации 2012 года) в части работы по обеспечению сохранения установленного соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Самарской области, от 07.05.2018 N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 21.07.2020 N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

По условиям ***Архангельского областного трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы*** Правительство области и профсоюзы должны содействовать повышению оплаты труда отдельных категорий работников установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (3.5).

**8. Повышение средней заработной платы в субъекте Российской Федерации.**

Обязательство сторон о повышении средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации содержится в 12 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году.

Примеры.

Стороны *Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы* договорились, что будут принимать меры по доведению размера среднемесячной заработной платы в целом по Республике до уровня не менее 39 177 рублей в 2021 году и 41 968 – в 2022.

По условиям Соглашения ***между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и правительством Амурской области на 2020 - 2022 годы*** работодатели обязались принимать меры по доведению среднемесячной заработной платы до уровня, сложившегося по соответствующему виду экономической деятельности (1.3.8).

В Соглашении ***между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы*** указано обязательство сторон по принятию мер по доведению средней заработной платы во Владимирской области до уровня не менее трехкратного размера прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в области (2.1).

*В* ***Региональном трехстороннем соглашении между республиканскими объединениями работодателей, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Алтай» и Правительством Республики Алтай на 2020 - 2022 годы*** содержатся критерии оценки выполнения положений подраздела об оплате труда, среди которых – прирост средней заработной платы по экономике в % к предыдущему году (2020 год - 0,0 %; 2021 год - 7,3 %; 2022 год - 6,0 %).

**9. Разработка и применение методики исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации как величины, обеспечивающей удовлетворение необходимых материальных и духовных потребностей работника без учета семейной нагрузки.**

Указанное обязательство предусмотрено только в 1 региональном трехстороннем соглашении, заключенном в отчетном периоде.

Стороны ***республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединении работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы*** обязались содействовать реализации Закона Республики Татарстан от 23 июля 2008 года № 31-3PT «О минимальном потребительском бюджете в Республике Та­тарстан», в соответствии с которым ежегодно устанавливается размер минимальной заработной платы в Республике Татарстан (2.1 – 2.3).

**10. Контроль в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации за осуществлением всех выплат врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, водителям автомобилей скорой помощи и другим категориям работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.**

Указанное обязательство содержится в 1 региональном трехстороннем соглашении - ***между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы.*** В данном документе установлено обязательство администрации области не допускать снижения уровня заработной платы работников бюджетной сферы, достигнутого в предыдущем году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики (за исключением сферы здравоохранения и социального обслуживания). А в сфере здравоохранения и социального обслуживания не допускать снижения уровня заработной платы работников бюджетной сферы, достигнутого в предыдущем году, без учета выплат стимулирующего характера, оплаты отпускных и выплат компенсации за неиспользованные отпуска медицинским и иным работникам, установленных за счет средств федерального и областного бюджетов на реализацию мероприятий, направленных на борьбу с новой коронавирусной инфекцией.

**Обязательства в области содействия занятости населения в региональных трехсторонних соглашениях**

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 года № 4-10 усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трехсторонние соглашения обязательств в области занятости населения, обеспечивающих:

1) прогнозирование потребности субъекта Российской Федерации в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе на долгосрочный период;

2) установление более жёстких критериев массового увольнения работников по сравнению с критериями массового высвобождения, установленными в Постановлении Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99;

3) недопущение массового увольнения работников, а в случаях, когда такое увольнение неизбежно, разработку и реализацию мер по смягчению его последствий;

4) направление высвобождаемых работников и безработных граждан на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в целях их дальнейшего трудоустройства за счёт средств работодателей и государства;

5) дополнительные гарантии при увольнении работников по сокращению численности или штата;

6) регулярное повышение квалификации работников путём получения ими профессионального образования, направления их на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств работодателей и государства;

7) установление в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места перечня таких работников, способов и порядка взаимодействия между работниками и работодателем, дополнительных гарантий и компенсаций, порядка и сроков представления работниками отчётов о выполненной работе, порядка и сроков обеспечения работников необходимыми для исполнения ими своих трудовых функций оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами, размера, порядка и сроков выплаты компенсаций за использование работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств и иных средств, порядка возмещения других связанных с выполнением трудовых функций вне стационарного рабочего места расходов;

8) реализацию принципа приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации, а также контроль за трудоустройством иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию, как на основании визы (с учётом наличия у работодателей разрешения на привлечение и использование труда иностранных работников и установленной квоты на выдачу мигрантам разрешений на работу), так и в безвизовом порядке (работающих на основании патентов), а также с учётом устанавливаемой Правительством Российской Федерации допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности. Рассмотрение в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации с учётом возможного ухудшения социально-экономической ситуации в связи с реализацией комплекса мер по предотвращению распространения коронавирусной инфекции и необходимости обеспечения приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации вопросов об установлении запрета на привлечение хозяйствующими субъектами иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, в том числе по отдельным видам экономической деятельности; об определении перечня профессий (специальностей, должностей, видов трудовой деятельности), по которым иностранным гражданам разрешается работать на территории субъекта Российской Федерации; об установлении стоимости патента для иностранных граждан; об установлении на территории субъекта Российской Федерации допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности;

9) организацию и участие в конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии»;

10) сохранение рабочих мест и занятости работников, недопущение массовых увольнений и роста безработицы, осуществление опережающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также развитие внутрирегиональной мобильности граждан в условиях возможного ухудшения социально-экономической ситуации в субъекте Российской Федерации в связи с реализацией комплекса ограничительных мер, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции, за счёт средств государства и работодателей;

11) разработку и реализацию мер по снижению численности граждан, занятых наемным трудом без оформления трудовых отношений.

**1. Прогнозирование потребности субъекта Российской Федерации в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе на долгосрочный период.**

Обязательства по прогнозированию потребности субъекта Российской Федерации в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе содержатся в 19 из 20 заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашений. При этом лишь в 5 соглашениях прогнозирование потребности региона в рабочей силе должно осуществляться на долгосрочный период.

Примеры.

Согласно ***Калужскому областному трехстороннему соглашению между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области*** правительство области взяло на себя обязательство по ежегодному формированию регионального прогноза потребности в кадрах на долгосрочную перспективу (семь лет).

Стороны ***Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы*** договорились формировать систему прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально- квалификационном разрезах.

По условиям ***Регионального соглашения между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021 - 2023 годы***, Правительство области обязалось разрабатывать прогноз баланса трудовых тресурсов Челябинской области; прогноз потребности Челябинской области в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу» (3.2.5)

По условиям ***Регионального трехстороннего соглашения между республиканскими объединениями работодателей, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Алтай» и Правительством Республики Алтай на 2020 - 2022 годы*,** работодатели должны предоставлять в Правительство Республики Алтай информацию о дополнительной потребности в кадрах для формирования прогнозных оценок рынка труда и состояния занятости на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

В остальных соглашениях горизонт планирования ограничен среднесрочным периодом, либо вовсе нет указания на какие-либо сроки.

**2. Установление более жёстких критериев массового увольнения работников по сравнению с критериями массового высвобождения, установленными в Постановлении Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.**

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации   
от 5 февраля 1993 г. № 99 к основным критериям массового высвобождения относятся:

*а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;*

*б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:*

*50 и более человек в течение 30 календарных дней;*

*200 и более человек в течение 60 календарных дней;*

*500 и более человек в течение 90 календарных дней;*

*в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек*.

В 10 из 20 заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашений прописаны «более жёсткие» критерии массового увольнения работников.

Примеры.

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы*** при определении уровня массового высвобождения работников стороны руководствуются критериями, среди которых следующие:

- увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в размере 10 процентов от общего числа работников в течение 30 календарных дней в организациях с численностью до 50 человек;

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

-100 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 90 календарных дней».

Согласно ***Калужскому областному трехстороннему соглашению между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области*** стороны обязались при установлении в территориальных и отраслевых соглашениях критериев массового высвобождения работников руководствоваться показателем увольнение двух и более процентов работников в течение календарного года по причине сокращения численности или штата работников организации.

**3. Недопущение массового увольнения работников, а в случаях, когда такое увольнение неизбежно, разработку и реализацию мер по смягчению его последствий.**

Указанные обязательства содержатся в 19 из 20 заключенных в 2020 году региональных трехсторонних соглашений.

Примеры.

Согласно ***Калужскому областному трехстороннему соглашению между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области*** его стороны в случае предстоящих массовых увольнений в организациях проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности (4.12). Профсоюзы Калужской области при необходимости вносят предложения работодателям о переносе сроков массового увольнения работников (4.15).

Стороны ***Архангельского областного трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы*** договорились, что в случае угрозы массовой безработицы разрабатывают на основе взаимных консультаций программу экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости населения, поддержку высвобождаемых работников, посредством обучения их по востребованным на рынке труда Архангельской области профессиям (специальностям), определяют источники финансирования таких мероприятий.

По условиям ***Соглашения между профсоюзами, работодателями и правительством Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 2020-2022 годы*** в организациях, предполагающих высвобождение работников, обеспечивается работу выездных консультационных пунктов и мобильных центров занятости населения.

**4. Направление высвобождаемых работников и безработных граждан на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в целях их дальнейшего трудоустройства за счёт средств работодателей и государства.**

Обязательства об обучении и переобучении высвобождаемых работников содержатся в 15 подписанных в 2020 году соглашениях.

Примеры:

По условиям ***Архангельского областного трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы*** работодатели при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предоставляют предполагаемым к высвобождению работникам до наступления срока расторжения трудового договора возможность получения дополнительного профессионального образования и (или) обучения вторым профессиям, которые востребованы в организации.

Стороны Соглашения ***между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020-2022 годы****»* договорились, что способствуют включению в коллективные договоры и соглашения мероприятий по организации и проведению обучения: на производстве, через систему учебных заведений. До наступления срока расторжения трудового договора предоставляют высвобождаемым работникам возможность опережающего переобучения новым, востребованным на рынке труда профессиям (2.21).

**5. Дополнительные гарантии при увольнении работников по сокращению численности или штата.**

Обязательства о предоставлении дополнительных гарантий высвобождаемым работникам содержатся в 17 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году.

Примеры.

В соответствии с ***Соглашением между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы*** работодатели обязались:

- предусматривать по возможности в коллективных договорах предоставление материальной помощи работникам при увольнении по основаниям, связанным с реорганизацией, сокращением штата организации, предоставление оплачиваемого времени для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора;

- не допускать одновременного увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата работников;

- сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в организации при появлении вакантных рабочих мест.

Согласно ***Калужскому областному трехстороннему соглашению между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области*** работодатели при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при условии равной производительности труда и квалификации предоставляют лицам предпенсионного возраста, а также лицам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет; а также обеспечивают выпускникам образовательных организаций профессионального и высшего образования гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после окончания обучения (4.30.).

По условиям *Регионального соглашения* ***между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Союзом «Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений на 2020-2022 годы*** работодатели должны оказывать, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата организации и т.д. Не допускают сокращения работников, члены семей которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка (3.4.14.).

По условиям ***Соглашения между союзом "Хабаровское краевое   
объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и правительством Хабаровского края на 2020 – 2022 годы*** стороны рекомендуют через заключение коллективных договоров гарантировать работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, до трудоустройства их в другую организацию сохранение после увольнения очереди на получение жилого помещения (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, возможность посещения медицинских организаций, а их детям – детских дошкольных образовательных организаций на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации, в соответствии с действующим законодательством.

**6. Регулярное повышение квалификации работников путём получения ими профессионального образования, направления их на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств работодателей и государства.**

Обязательства регулярного повышения квалификации работников за счет средств работодателей и государства прописаны в 17 региональных трехсторонних соглашениях.

Примеры.

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы*** его стороны реализуют меры по обеспечению подготовки и повышения квалификации кадров (дополнительного профессионального образования) в соответствии с потребностями рынка труда, вопросы подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве, а также информационную работу, направленную на популяризацию профессий и специальностей, востребованных на рынке труда (1.1.22).

В ***Региональном соглашении между Союзом организаций профсоюзов "Новгородская областная Федерация профсоюзов", Региональным объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области" и Правительством Новгородской области на 2021-2023 годы*** содержится обязательство работодателей, согласно которому они должны организовывать с целью сохранения максимально возможного уровня занятости подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение), получение ими дополнительного профессионального образования, а также прохождение независимой оценки квалификации (при направлении работодателя) (5.3.3).

По условиям Соглашения ***между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020-2022 годы****»* работодатели должны предусматривать затраты на выполнение мероприятий по подготовке и переподготовке кадров не менее 1,5% от фонда оплаты труда (2.9).

По условиям *Регионального соглашения* ***между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Союзом «Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений на 2020-2022 годы,*** Правительство Карачаево-Черкесской Республики обязалось содействовать развитию региональной системы непрерывного профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Работодатели – формировать заявки на подготовку кадров на договорной основе, предоставлять рабочие места для прохождения практического обучения и производственной практики, способствовать развитию наставничества, применению различных форм социальной поддержки обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в целях их закрепления на предприятиях (3.4.10).

**7. Установление в случае временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места перечня таких работников, способов и порядка взаимодействия между работниками и работодателем, дополнительных гарантий и компенсаций, порядка и сроков представления работниками отчётов о выполненной работе, порядка и сроков обеспечения работников необходимыми для исполнения ими своих трудовых функций оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами, размера, порядка и сроков выплаты компенсаций за использование работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств и иных средств, порядка возмещения других связанных с выполнением трудовых функций вне стационарного рабочего места расходов.**

Положения, направленные на регулирование дистанционной работы содержатся   
в 2 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году. Вместе с тем, ни в одном из них не установлены дополнительные гарантии и компенсации дистанционным работникам.

Примеры.

Стороны ***Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2021 - 2023 годы*** договорились, что работодатели будут предусматривать возможность выполнения работником трудовых функций в удаленном режиме (вне места работы (рабочего места), определенного трудовым договором), дистанционном формате (с использованием информационно-телекоммуникационной сети общего пользования, в том числе сети «Интернет») при наличии технических и организационных возможностей. Порядок организации удаленной, дистанционной работы, условия оплаты труда, продолжительность рабочего дня, способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, обмена электронными документами устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами (2.3.2).

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы****,* работодатели оказывают содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида (1.5.1).

**8.** **Реализацию принципа приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации, а также контроль за трудоустройством иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию, как на основании визы (с учётом наличия у работодателей разрешения на привлечение и использование труда иностранных работников и установленной квоты на выдачу мигрантам разрешений на работу), так и в безвизовом порядке (работающих на основании патентов), а также с учётом устанавливаемой Правительством Российской Федерации допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности.**

Указанные положения присутствуют во всех 20 заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях.

Примеры.

Согласно ***Калужскому областному трехстороннему соглашению между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области*** работодатели взяли на себя обязательство в приоритетном порядке обеспечивать трудоустройство российских граждан и участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, при условии их соответствия предъявленным профессиональным требованиям (4.44).

Стороны ***Областного трехстороннего соглашения на 2021-2023 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области*** договорились, что в целях поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия в приоритетом порядке трудоустройству граждан Российской Федерации при формировании квоты на привлечение и использование иностранной рабочей силы будут учитывать:

- отсутствие фактов массового высвобождения работников - граждан Российской Федерации в течение предыдущего года в связи с сокращением численности:

- наличие возможности удовлетворения потребности в рабочей силе за счёт местных трудовых ресурсов, в том числе путём подготовки и переподготовки безработных граждан с учётом предложений муниципальных образований области;

- соблюдение работодателями обязательств регионального соглашения о минимальной заработной плате.

При этом должны быть обеспечены социально-бытовые условия проживания иностранных работников, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям (2.8).

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы*** представители профсоюзов и работодателей должны включаться в состав межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории Тульской области, осуществляющей согласование потребности в привлечении иностранных работников и предложений по объемам квот (1.1.21).

Правительство Тульской области при подготовке предложений по определению потребности в привлечении иностранной рабочей силы, формированию, объемов квоты на выдачу иностранным гражданам разрешительных документов на право трудовой деятельности обязалось учитывать участие работодателей в системе социального партнерства и соблюдение ими обязательств региональных соглашений (1.3.10).

**9.** **Организацию и участие в конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».**

Обязательства о проведении конкурсов профессионального мастерства содержатся в 13 региональных трехсторонних соглашениях о регулировании социально-трудовых отношений.

Примеры.

Стороны ***Соглашения между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы*** договорились в целях повышения престижа рабочих профессий проводить региональные конкурсы профессионального мастерства, в том числе для обучающихся в образовательных организациях профессионального образования, направлять победителей на окружные и всероссийские конкурсы, в том числе на чемпионаты по профессиональному мастерству «Ворлдскиллс Россия».

По условиям ***Архангельского областного трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы*** в положениях о конкурсах, иных локальных нормативных актах организации предусматриваются формы поощрений победителей конкурсов (единовременные денежные выплаты, ценные подарки, повышение квалификационных разрядов, доплаты (надбавки) стимулирующего характера и т.д.).

Стороны ***Регионального соглашения между Администрацией Псковской области, Псковскими организациями профсоюзов и pегиональными объединениями работодателей Псковской области на 2021-2023 годы*** приняли на себя обязательство способствовать проведению в целях повышения престижа рабочих профессий всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» и праздника Весны и Труда - 1 Мая, подготовить предложения по мероприятиям, способствующим повышению престижа рабочих профессий, в том числе по проведению информационных кампаний с использованием средств массовой информации (3.9).

**10.** **Сохранение рабочих мест и занятости работников, недопущение массовых увольнений и роста безработицы, осуществление опережающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также развитие внутрирегиональной мобильности граждан в условиях возможного ухудшения социально-экономической ситуации в субъекте Российской Федерации в связи с реализацией комплекса ограничительных мер, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции, за счёт средств государства и работодателей.**

Указанные обязательства прописаны в 4 из 20 региональных соглашений, заключенных в 2020 году.

Примеры.

Стороны ***Соглашения между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы*** договорились, что профсоюзы будут вносить предложения по вопросам сохранения занятости в условиях распространения эпидемии, пандемии.

В соответствии с ***Калужским областным трехсторонним соглашением между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области*** Правительство области при осложнении ситуации, касающейся занятости населения, разрабатывает и реализует мероприятия по стабилизации положения на рынке труда, в том числе по предупреждению массовых увольнений, сохранению существующих и созданию дополнительных рабочих мест, организации временных и общественных работ и другие мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда (4.5.4).

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы*** его стороны осуществляют согласованные действия по обеспечению стабилизации на рынке труда. В случае ухудшения ситуации на рынке труда в регионе, разрабатывают меры, направленные на снижение напряженности и уровня безработицы. Разрабатывают и реализуют меры, направленные на повышение уровня профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов, развитие гибких форм занятости, создание инновационных рабочих мест (1.1.13 - 14).

В ***Региональном соглашении между Союзом организаций профсоюзов "Новгородская областная Федерация профсоюзов", Региональным объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области" и Правительством Новгородской области на 2021-2023 годы***обозначено совместное обязательство сторон, что в случае осложнения ситуации в сфере занятости населения они принимают меры по стабилизации положения на рынке труда области или того или иного населенного пункта.

**11.** **Разработку и реализацию мер по снижению численности граждан, занятых наемным трудом без оформления трудовых отношений.**

Данные положения содержатся в 11 из 20 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году.

Примеры.

В соответствии с ***Областным трехсторонним соглашением на 2021-2023 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области*** работодатели обязались не допускать нелегальной и теневой занятости (2.26).

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы*** его стороны «разрабатывают и принимают меры, направленные на преодоление негативных тенденций от влияния «теневой» экономики и неформального рынка труда, недопущению «скрытых» форм оплаты труда, сокращение «неформальной занятости», снижение задолженности по заработной плате и по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды» (1.1.10).

В ***Региональном соглашении между Союзом организаций профсоюзов "Новгородская областная Федерация профсоюзов", Региональным объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области" и Правительством Новгородской области на 2021-2023 годы***обозначено обязательство сторон в рамках действующего законодательства принимать меры по стимулированию легализации заработной платы, недопущению нелегальной и теневой занятости населения (5.1.4).

Стороны ***Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы*** договорились о том, что правительство разрабатывает меры по сокращению неформальной занятости (3.44). В свою очередь работодатели «запрашивают мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в случае принятия решения о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, число которых превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны» (3.35).

**12.** **Иные обязательства, предусмотренные в региональных трехсторонних соглашениях.**

Стороны ***Регионального соглашения между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021 - 2023 годы*** договорились совершенствовать меры по защите прав работников и работодателей в условиях использования нестандартных (незащищенных) форм занятости (3.1.8).

По условиям ***Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы***работодатели обязались обеспечить участие в коллегиальных органах управления организациями всех форм собственности полномочных представителей работников (1.5.8).

В ***Областном трехстороннем соглашении между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020-2022*** прописаны критерии выполнения раздела соглашения, посвященного занятости.

Его стороны обязались установить следующие показатели оценки выполнения Сторонами обязательств данного раздела Соглашения:

а) в среднем по Курганской области:

- уровень официально зарегистрированной и общей безработицы в Курганской области (%);

- исполнение прогноза подготовки квалифицированных кадров с высшим образованием по результатам приема в образовательные организации высшего образования Курганской области в отчетном периоде;

- доля выпускников образовательных организаций высшего образования Курганской области, трудоустроившихся на территории Курганской области (%);

- доля выпускников профессиональных образовательных организаций Курганской области, трудоустроившихся на территории Курганской области (%);

- доля инвалидов, трудоустроившихся в организациях Курганской области

(%);

- доля работодателей, предоставивших информацию о вакансиях в органы службы занятости населения, в общем числе работодателей (%);

б) для объединений работодателей (организаций) - число созданных рабочих мест:

-увеличение объема средств, выделенных на обучение персонала, в расчете на одного работающего (%);

- доля лиц, прошедших профессиональную переподготовку или повышение квалификации в течение года, от общего числа занятых в организации (%);

- количество лиц, проходивших практику или стажировку в организации.

В данном соглашении также определены предельные значения безработицы:

- уровень общей безработицы - 6 процентов от численности экономически активного населения;

- уровень регистрируемой безработицы - 1,5 процента от численности экономически активного населения.

**Обязательства в области социального партнерства в отраслевых соглашениях**

В отчетный период было заключено **8** отраслевых соглашений на федеральном уровне социального партнерства и **17** дополнительных к действующим соглашениям. В то же время **4** общероссийских профсоюза не успели провести переговоры до конца 2020 года и заключили отраслевые соглашения сроком на 3 года в первом квартале 2021 года.

Одно из отраслевых соглашений имеет протокол разногласий – «Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2021 – 2024 годы», где отражены вопросы (пункты) отраслевого соглашения, по которым не было достигнуто согласия.

Из 17 дополнительных соглашений заключенных в 2020 году – 13 о продлении срока действия:

- Дополнительное соглашение № 1 о продлении срока действия Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018-2020 годы и о внесении в него изменения;

- Соглашение о продлении срока действия на 2021 – 2023 годы Отраслевого соглашения по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2018 – 2020 годы и внесении в него изменений;

- Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018 – 2020 годы;

- Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2021–2023 годы Отраслевого соглашения по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы   
судебных приставов на 2018–2020 годы;

- Дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018-2020 годы и внесении в него изменений и дополнений;

- Соглашение о продлении срока действия на 2020-2023 годы Отраслевого соглашения по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2017-2020 годы;

- Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018 – 2020 годы;

- Дополнительное соглашение кОтраслевому соглашению по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016 – 2019 годы;

- Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2018 - 2020 годы;

- Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2018 – 2020 годы;

- Соглашение о продлении срока действия на 2021-2022 годы отраслевого соглашения по организациям федерального агентства по техническому Регулированию и метрологии;

- Соглашение о продлении срока действия на период 2021 – 2023 годы Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации и внесении в него изменений;

- Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018 – 2020 годы.

Три дополнительных соглашения вносят изменения в отраслевые действующие соглашения:

- Соглашение о внесении изменений в Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2020-2022 годы;

- Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы;

- Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2020-20022 годы.

Одно из дополнительных соглашений - ***Дополнительное соглашение №1 к Отраслевому соглашению по транспортному строительству на 2018-2020 годы*** – о продлении срока действия с одновременным внесением изменений в Отраслевое соглашение.

Постановлением Исполкома ФНПР от 08.07.2020 № 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период»усилия общероссийских (межрегиональных) профсоюзов были направлены на включение в отраслевые соглашения обязательств в области развития социального партнерства, обеспечивающих:

1. согласование принимаемых работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с выборным органом первичной профсоюзной организации;
2. установление в коллективных договорах конкретных форм участия представителей профсоюзных организаций в управлении организациями (предприятиями);
3. установление индикаторов выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров, подведение итогов их выполнения на основании достижения таких индикаторов;
4. обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей;
5. внедрение принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала;
6. обеспечение включения представителей профсоюзов в состав конкурсных комиссий по отбору претендентов на получение мер государственной поддержки организациями реального сектора экономики.
7. **Согласование принимаемых работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

Обязательства по согласованию принимаемых работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с выборным органом первичной профсоюзной организации обозначены в 6 из 12 отраслевых соглашений заключенных в отчетном периоде.

В ***Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы*** сказано, что профсоюз оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде. (2.3.2.).

Стороны, подписавшие указанное соглашение, договорились, что «в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда».(3.1.8.).

Также подписанты со стороны профсоюза внесли в текст соглашения пункт, который гласит, что профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. (2.3.7.)

*Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2021-2024 годы* было заключено в отчетном периоде с протоколом разногласий. Не смотря на это, подписанты данного соглашения смогли проработать раздел «Гарантии прав профсоюзных органов и их работников» без замечаний и прописать пункт, касающийся локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права: «Работодатель признает право профсоюзов, а также соответствующих профсоюзных органов на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, право Профсоюза требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации». (9.1).

В ***Отраслевом соглашении по организациям ракетно-космической промышленности российской федерации на 2021 – 2023 годы*** пункт олокальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права так же был отражен в разделе «Основы сотрудничества представителей сторон социального партнерства». Согласно этому пункту работодатели обеспечивают условия для участия социальных партнеров в разработке проектов локальных нормативных актов, относящихся к сфере социально-трудовых отношений, с учетом мотивированного мнения или согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. (2.4.4).

В разделе «Обязательства Росморречфлота и работодателей» подраздела «Работодатели обязуются» ***Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта на 2021 – 2023 годы*** отражено, что работодатель берет на себя обязанность по обеспечению пункта, который гласит: «Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников Организаций, рассматриваются и принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (ст. 8, ст. 372 ТК РФ)» (3.11).

### Стороны *Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и информационных технологий российской федерации на 2021 - 2023 годы* считают, что «Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени обслуживания и численности) производятся с учетом внедрения прогрессивных технологий, новой техники и организации труда на основе законодательства Российской Федерации, нормативных актов Правительства Российской Федерации, локальных нормативных актов работодателей, принятых с учетом мнения соответствующих выборных органов Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца» (3.9).

Вместе с тем подписанты соглашения отмечают, что «системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок и размеры стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам организаций устанавливаются в коллективных договорах либо локальных нормативных актах организаций по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза». (3.3).

#### Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021-2023 годы гарантирует обеспечивать учет мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов и во всех других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами и соглашениями. (9.2.3).

В двух из вновь заключенных отраслевых соглашений пункты в отношении локальных нормативных актов прописаны только в отношении оплаты труда работников.

Так, ***отраслевое соглашение*** ***по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации*** ***на 2020 - 2023 годы***локальные нормативные акты прописаны только в отношении размера суточных на поездки в нерабочее время: «В случаях, когда поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы на объекте и обратно за день составляют не менее трех часов, в коллективных договорах и локальных нормативных актах суточные за разъездной характер работы рекомендуется устанавливать в размере до 20 процентов месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 50 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов – до 15 процентов месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках». (3.21.).

И на размер надбавки за вахтовый метод работы: **«**Работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, в коллективных договорах, трудовых договорах и локальных нормативных актах рекомендуется устанавливать надбавку за вахтовый метод работы в размере 75 процентов месячной тарифной ставки (оклада)». (3.25).

#### Отраслевое соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы обеспечивает «принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда по согласованию с профсоюзными комитетами организаций, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

#### принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда по согласованию с профсоюзными комитетами организаций, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда». (2.2.).

Помимо вышеперечисленных соглашений, 2 отраслевых соглашения отражают локальные нормативные акты только в отношении охраны труда:

- ***Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы – «***Определять меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда»(48.5);

- ***Отраслевое соглашение по организациям Федерального архивного агентства на 2020 - 2022 годы*** – «Выборные органы первичных организаций Профсоюза принимают участие в разработке, принятии и согласовании локальных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда» (11.2.5).

1. **Установление в коллективных договорах конкретных форм участия представителей профсоюзных организаций в управлении организациями (предприятиями).**

Стоит отметить, что обязательства по установлению в коллективных договорах конкретных форм участия представителей профсоюзных организаций в управлении организациями (предприятиями) содержатся лишь в 4 из 12 отраслевых соглашений подписанных в отчетном периоде.

Например, в ***Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы*** отмечено, что Министерство просвещения Российской Федерации «Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации» (2.2.3).

Стороны также обязуются «Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников» (3.1.7.).

Кроме того, в указанном соглашении прописан целый раздел, который так и называется «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями» (III).

***Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021 - 2023 годы*** предусмотрено, что**«**Работодатели обеспечивают представителям работников участие в управлении организациями при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников в соответствии со статьями 52, 53, 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации» (2.5).

Кроме вышеуказанного пункта в соглашении имеется раздел «Создание условий для осуществления деятельности выборных органов профсоюза», в котором отмечено, что работодатели обеспечивают участие представителей Профсоюза в управление организацией в предусмотренных законодательных формах (10.2.3).

Стоит отметить, что в ***Отраслевом соглашении по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020 - 2023 годы*** пункт по участию представителей профсоюзных организаций в управлении организациями (предприятиями)прописан в трех разделах: - ***«***Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также реализации права на участие в управлении организацией (хозяйствующим субъектом) представляют профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, на соответствующем уровне социального партнёрства» (1.8.);

- Работодатель обязуется «Обеспечить участие представителей работников в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса» (2.1.6.);

- Работодатель обязуется «обеспечить в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором участие работников и представителей профсоюза в управлении организацией» (9.1.6.).

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим [Кодексом](https://base.garant.ru/12125268/d563b9637fdae2a986194e4bd26aed20/#block_531), иными федеральными законами,учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 53 ТК РФ).

Поэтому подписанты ***Отраслевого соглашения по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2021 – 2023 годы*** включили в текст соглашения пункты, которые позволяют профсоюзу принимать **«**участие в решении трудовых и социально-экономических вопросов в рамках социального партнерства. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использует примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, считая коллективные действия и забастовки исключительной и чрезвычайной мерой» (2.5.2);

«участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства Российской Федерации, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда» (5.3.5).

**3. Установление индикаторов выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров, подведение итогов их выполнения на основании достижения таких индикаторов.**

Положение по установлению индикаторов выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров, подведение итогов их выполнения на основании достижения таких индикаторов ни в одном из 12 отраслевых соглашений не отражено.

**4. Обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей.**

В 3 из 12 отраслевых соглашений конкретно прописано, что обучение предоставляется за счет работодателя (организации, предприятия), в остальных же соглашениях числятся пункты о предоставлении льгот и гарантий при прохождении учебы без отрыва от производства в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами.

Примеры соглашений, с конкретно прописанным обучением за счет средств работодателя.

***Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы.*** Пункты: ***«***В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Организации» (68.2);

«Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений по развитию социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (72.7).

В ***Отраслевом соглашении по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта на 2021 – 2023 годы*** отражено, что «В рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов Организации и профсоюзного актива в целях повышения квалификации работников, участвующих в коллективных переговорах по заключению и контролю выполнения коллективных договоров и соглашений. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором» (10.12).

Также в данном соглашении содержится отдельный параграф **«12. Развитие социального партнерства»**, обеспечивающий стабильную работу подведомственных Росморречфлоту учреждений и предприятий, осуществляющих свою деятельность в сфере морского транспорта.

В ***Отраслевом соглашении по организациям ракетно-космической промышленности российской федерации на 2021 – 2023 годы*** отражен пункт, согласно которому работодатели «Могут предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда, на обучение представителей Сторон социального партнерства» (8.4.5).

Стоит отметить, что в одном соглашении положение по обучению представителей сторон социального партнёрства никак не обозначено - ***Отраслевое соглашение по организациям Федерального архивного агентства на 2020 - 2022 годы.***

**5. Внедрение принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала.**

Анализ отраслевых соглашений заключённых в отчетном периоде показал, что принципы социального партнёрства в организациях с участием иностранного капитала прописаны только в одном отраслевом соглашении **- *Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы*** - «Минпромторг России обязуетсясодействовать Организациям в заключении и выполнении договоров, в том числе и с иностранными партнерами» (18.3). Данный пункт касается договоров связанных с решением производственных и финансовых вопросов, содействию экономическому, технологическому и социальному развитию Организаций.

**6. Обеспечение включения представителей профсоюзов в состав конкурсных комиссий по отбору претендентов на получение мер государственной поддержки организациями реального сектора экономики.**

В ходе работы с отраслевыми соглашениями было выявлено, что из 12 отраслевых соглашениях пункт по включению представителей профсоюзов в состав конкурсных комиссий присутствует только в 2 соглашениях

Так, например, ***в*** ***Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы*** отражен пункт в котором «Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

а) обеспечить разработку комплексной программы мер по развитию профориентационной работы в сфере образования с обучающимися общеобразовательных организаций, включая **введение профессионального экзамена (творческого конкурса)** для абитуриентов, поступающих в педагогические вузы; **принимать меры для придания этой программе статуса государственной программы»** (8.4).

***Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности российской федерации на 2021 – 2023 годы*** – «Оказание помощи в организации и проведении творческих конкурсов и конкурсов профессионального мастерства молодежи, в том числе чемпионатов профессионального мастерства Госкорпорации «Роскосмос» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills» (7.1.4).

Победители ранее упомянутых чемпионатов профессионального мастерства могут стать конкурсантами чемпионатов WorldSkills, которые проходят раз в два года в различных странах и являются значимым событием в области повышения профессиональной подготовки и совершенствования мастерства, отражающим все направления от промышленности до сферы услуг.

Стоит отметить, что в ***Федеральном отраслевом соглашении по морскому транспорту на 2021-2024 годы*** не отражено ни одного положения по обеспечению включения представителей профсоюзов в состав каких-либо конкурсных комиссий.

**Обязательства в области социального партнерства в региональных соглашениях**

По состоянию на 22 июня 2020 года в субъектах Российской Федерации действуют 80 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 25 заключенных в 2020 году и 9 в начале 2021 года. Среди вновь заключенных в 2020 году - 5 дополнительных соглашений о продлении срока действия.

В Тверской области, социальные партнеры в 2020 году закончили переговоры по заключению нового регионального соглашения, согласованные документы были направлены руководителям высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ для подписания. Однако процесс подписания затянулся и длится с декабря по июнь 2021 года. На неоднократные обращения Федерации Тверских профсоюзов к губернатору области, профсоюзы так и не получили ответа. Действие регионального трехстороннего соглашения в Республике Ингушетия закончилось 31 декабря 2017 года, новое соглашение так и не было заключено в связи с разногласиями сторон социального партнерства, переговоры продолжаются.

**Дополнительные соглашения о продлении срока действия**

В 2020 году были приняты 5 соглашений о продлении срока действия регионального соглашения, в два из них были внесены изменения (Самарская и Нижегородская области).

Так, вДополнительное соглашение к Соглашению между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 – 2020 были внесены изменения по всем разделам. В частности, пункт 9.17 раздела 9 «Развитие социального партнерства» было предложено изложить в следующей редакции: *«9.17. Создают объединения работодателей в муниципальных районах, муниципальных округах и городских округах Нижегородской области в соответствии с Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей*».».

В пролонгированное на 2021 - 2023 годы Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 – 2023 годах были внесены актуальные изменения, в том числе обязательства работодателя рассматривать возможность включения в коллективный договор условий по выделению средств на санаторно-курортное лечение работников.

**Протоколы разногласий к региональным трехсторонним соглашениям**

Из 25 новых заключенных в 2020 году региональных трехсторонних соглашений только одно содержало ***протокол разногласий -*** Архангельское областное трехстороннее соглашение между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы.

Профсоюзная сторона предлагала включить следующие обязательства:

Раздел 5. «Условия и охрана труда» дополнить пунктом 5.2. следующего содержания «Правительство ежегодно, при подготовке проекта бюджета Архангельской области на очередной календарный год, рассматривают на комиссии по бюджетным проектировкам вопрос о выделении денежных средств на долечивание граждан Архангельской области в санаторно-курортных организациях Архангельской области непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях» и пунктом 5.3. - «Работодатели проводят внеплановую специальную оценку условий труда при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительно органа работников о проведении внеплановой специальной оценке труда, подготовленных в соответствии с требованиями федерального законодательства». Раздел 8. «Развитие социального партнерства в сфере труда и координация действий сторон» дополнить пунктом 8.3 – «Работодатели заключают соглашения с первичными профсоюзными организациями о дополнительных компенсациях и гарантиях - работникам членам профсоюза за участие в общественной деятельности в рамках абзаца 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации[[1]](#footnote-1)». Данные предложения профсоюзов не были поддержаны двумя другими сторонами и вошли в протокол разногласий.

**Приложения к региональным трехсторонним соглашениям**

В **10** из **20** (без дополнительных)вновь заключенных региональных соглашений в 2020 году содержалось от 1 до 3 приложений.

В областное трехстороннее соглашение Архангельской области включено 3 приложения: основные социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения; основные параметры прогноза социально-экономического развития Архангельской области и проекта областного бюджета; Порядок представления мотивированного письменного отказа от присоединения к Архангельскому областному трехстороннему соглашению.

В трехстороннем соглашении Республики Кабардино-Балкария также 3 приложения: перечень основных показателей прогноза социально- экономического развития Кабардино-Балкарской Республики и проекта республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, по которым проводятся консультации сторон; положение о тарифном регулировании оплаты труда работников организаций материальной сферы экономики Кабардино-Балкарской Республики и прогноз среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности в Кабардино-Балкарской Республике на 2020 год.

В региональное соглашение Челябинской области включено 2 приложения: перечень показателей, влияющих на уровень и качество жизни населения Челябинской области; форма проведения социального мониторинга по оперативному выявлению социально-трудовых конфликтов в трудовых коллективах Челябинской области.

Приложением к региональному соглашению Курганской области является «Тарифное соглашение Курганской области на 2020-2022 годы».

По одному приложению в виде перечня основных социально-экономических показателей как индикаторов выполнения регионального соглашения использовали 6 регионов: Амурская, Оренбургская области, Хабаровский край, Республики Татарстан, Карачаево-Черкесия и Саха (Якутия).

**Сроки заключения региональных трехсторонних соглашений**

В соответствии со статьей 47 Трудового кодекса РФ региональные соглашения ***должны*** заключаться по общему правилу до внесения проектов бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации.

В период колдоговорной кампании 2020 года 9 из 25 новых региональных соглашений (в том числе и дополнительных) были заключены ***в конце декабря*** 2020 года. С января по март 7 из 25, с апреля по июль – 6 региональных трехсторонних соглашений, в ноябре 3. Таким образом, в 12 регионах нарушаются положения этой статьи ТК РФ.

Той же статьей Трудового кодекса РФ определены ***сроки переговоров***. Так, при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение ***трех месяцев*** со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением ***протокола разногласий***. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ. Это видно на примере Архангельской области, где недостижение согласия по определенным позициям были оформлены протоколом разногласий. Задержка заключения в 2019 году региональных трехсторонних соглашений в 12 регионах является нарушением ТК РФ.

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 года № 4-10 в ходе колдоговорной кампании 2020 года усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трехсторонние соглашения обязательств, в области развития социального партнёрства обеспечивающих:

1. согласование принимаемых работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с выборным органом первичной профсоюзной организации;

2. установление в коллективных договорах конкретных форм участия представителей профсоюзных организаций в управлении организациями (предприятиями);

3. установление индикаторов выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров, подведение итогов их выполнения на основании достижения таких индикаторов;

4. обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей;

5. внедрение принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала;

6. обеспечение включения представителей профсоюзов в состав конкурсных комиссий по отбору претендентов на получение мер государственной поддержки организациями реального сектора экономики.

1. **Согласование принимаемых работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

Данная рекомендация в различной формулировке содержится в пяти вновь заключенных региональных трехсторонних соглашениях.

Только в одном региональном трехстороннем соглашении в Тульской области есть обязательства работодателей об учете мнения профсоюзов. Согласно Областному трехстороннему соглашению между Правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021 - 2023 годы *работодатели разрабатывают проекты локальных нормативных актов организации, затрагивающих социально-трудовые права работников, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (п. 6.4.8.).*

В других соглашениях (Новгородская область, Республики Адыгея и Татарстан, Алтайский край), работодатели привлекают выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям по вопросам установления систем оплаты труда, выработке совместных мер по стабилизации ситуации и защите работников, а также в связи с ухудшением финансового состояния организации. Например, в соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы работодатели *обязуются привлекать выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям в связи с ухудшением финансового состояния организации, а также в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций в целях выработки совместных мер по стабилизации ситуации и защите работников.*

**2. Установление конкретных форм участия представителей профсоюзных организаций в управлении организациями (предприятиями).**

Данная рекомендация отражена в 12 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году. Только в двух соглашениях оговорено участие полномочных представителей первичных профсоюзных организаций или представителей работников организации **с правом голоса** (Липецкая область, Республика Татарстан).

В Областном трехстороннем соглашении на 2021 - 2023 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области *Администрация обеспечивает реализацию прав работников на участие в управлении организацией в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и соглашениями. Привлекают в коллегиальные органы управления организациями всех форм собственности полномочных представителей первичных профсоюзных организаций или представителей работников организации* ***с правом голоса.***

В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021 - 2022 годы *стороны реализуют право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации* ***с правом совещательного голоса****, установленное федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иными внутренними документами организации, коллективным договором, соглашениями.*

В остальных соглашениях формулировки не конкретные, например профсоюзы *«способствуют», «устанавливают порядок»,* либо работодатели определяют в локальных нормативных актах или коллективных договорах ***форму участия***представителей работников в управлении организацией*.*

Например.

В соответствии с Областным трехсторонним соглашением между Правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021 - 2023 годы ***профсоюзы способствуют*** *участию работников в управлении организацией.* *При проведении процедур банкротства организаций обеспечивают контроль действий работодателя при расторжении трудовых договоров.*

Согласно Соглашению между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы **профсоюзы** ***вправе иметь своих представителей*** *в коллегиальных органах управления организацией. Работодатели уведомляют представителя профсоюзной организации о предстоящих заседаниях коллегиальных органов управления организацией по вопросам социально-трудовых отношений.*

В соответствии Калужским областным трехсторонним соглашением между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», Областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2020-2022 годы работодатели *обеспечивают участие работников в управлении организацией, предоставляя право их представителям участвовать в заседаниях органов управления организации и вносить предложения по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников; по иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.*

Согласно Областному трехстороннему соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы *Правительство в пределах своих полномочий обязуется обеспечивать содействие в реализации прав работников на участие в управлении организацией, в том* ***числе путем развития изобретательства и рационализаторства****, в соответствии с коллективными договорами и соглашениями. Работодатели в пределах своих полномочий обязуются содействовать* ***реальному участию*** *выборного органа профсоюзной организации в управлении организацией (предприятием) в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.*

Соглашением между профсоюзами, работодателями и Правительством Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 2020-2022 годы *работодатели предусматривают* ***в коллективных договорах******формы участия*** *работников в управлении организацией.*

В соответствии с соглашением между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", Региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2020 – 2022 годы *работодатели* ***определяют в локальных нормативных актах*** *или коллективных договорах* ***форму участия представителей работников*** *в управлении организацией, привлекают в рамках действующего законодательства в коллегиальные органы управления организациями всех форм собственности полномочных представителей профсоюзной организации или представителей работников организации.*

**3. Установление индикаторов выполнения обязательств соглашений и коллективных договоров, подведение итогов их выполнения на основании достижения таких индикаторов.**

Во многих соглашениях основными индикаторами выполнения региональных соглашений приняты социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения, по которым подводятся итоги выполнения обязательств. Традиционно они оформляются в виде приложений к региональному соглашению. В 2020 году перечень основных социально-экономических показателей как индикаторов выполнения регионального соглашения использовали Амурская, Оренбургская области, Хабаровский край, Республики Татарстан, Карачаево-Черкесия и Саха (Якутия).

Например, в Республике Алтай по каждому направлению в региональном соглашении сформированы критерии оценки выполнения положений подраздела. Так, в подразделе развития системы социального партнерства и координации действий сторон предлагаются следующие критерии:

* доля **работников, охваченных коллективными** договорами и соглашениями, в общей численности, работающих в организациях Республики Алтай, в % (2020 год - 72,3 %; 2021 год - 72,7 %; 2022 год - 73 %);
* **количество участников республиканских и всероссийских конкурсов** социальной эффективности и профессионального мастерства (2020 год - 30 чел., 2021 год - 33 чел., 2022 год - 35 чел.);
* количество **созданных новых профсоюзных организаций** (2020 год - 21 единиц, 2021 год - 22 единиц, 2022 год - 23 единиц);
* **количество публикаций**, сюжетов в средствах массовой информации, сети Интернет по вопросам социального партнерства (2020 год - 15 единиц, 2021 год - 17 единиц, 2022 год - 20 единиц).

**4. Обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей.**

Данная тема отражена в 11 региональных трехсторонних соглашениях отчетного года. При этом обязательства работодателей или администрации по реализации обучения, в том числе за счет средств государства и работодателей содержатся в двух соглашениях.

Например, в Оренбургской области *работодатели осуществляют обучение представителей социального партнерства основам организации взаимодействия, формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений. Профсоюзы организуют семинары, конференции, обучение профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций и работодателей по вопросам социального партнерства в сфере труда и трудового законодательства, используя возможности учебного центра профсоюзов, проведение выездных семинаров-совещаний с представителями сторон социального партнерства в муниципальных образованиях Оренбургской области. Стороны совместно организовывают и проводят обучение представителей социальных партнеров-работодателей, специалистов, профсоюзных работников по вопросам правового регулирования трудовых отношений, охраны труда, заключения коллективных договоров и соглашений* ***на средства социальных партнеров.***

В Республике Татарстан *стороны совместно организуют обучение членов профсоюзов по вопросам социального партнерства на отраслевом и территориальном уровнях, в том числе на базе Учебно-исследовательского центра профсоюзов и школ профсоюзного актива. Профсоюзы организуют* ***на договорной основе*** *обучение представителей социальных партнеров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений*.

В трехсторонних соглашениях Тульской, Владимирской, Амурской, Челябинской областей с*тороны* организуют обучение представителей сторон по вопросам договорного регулирования социально-трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров, однако в них не оговорено финансирование обучения.

Например, в Тульской области «с*тороны организуют обучение представителей Сторон Соглашения по вопросам договорного регулирования социально-трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров и соглашений, в том числе на базе НОУДО «Учебно-методический центр ТФП».*

В Амурской области «*стороны проводят обучение, подготовку и переподготовку представителей профсоюзов по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений. Проводить обучение, подготовку работодателей,* ***работников органов исполнительной власти по вопросам социального партнерства*** *и регулирования трудовых отношений.* Профсоюзы: *организовывать обучение представителей социальных партнеров различных уровней по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров и соглашений».*

В остальных 5 из 11 соглашений инициаторами организации обучения являются в основном профсоюзы и ссылок на финансирование этих мероприятий нет (Архангельская, Новгородская области, Республика Алтай, Приморский край, Республика Саха (Якутия).

**5. Внедрение принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала.**

Данные рекомендации в отчетный период были включены в трехсторонние региональные соглашения только в 3 регионах.

Например, согласно Архангельскому областному трехстороннему соглашению между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 - 2023 годы ***с****тороны содействуют распространению принципов социального партнерства в сфере труда* ***в организациях с участием иностранного капитала.***

В соответствии с Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020-2022 годы» *стороны содействуют распространению принципов социального партнерства в сфере труда в организациях* ***с участием иностранного капитала****, в субъектах малого и среднего предпринимательства.*

В региональном соглашении Новгородской области *стороны проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих объединений работодателей и профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности,* ***в том числе в организациях с участием иностранного капитала.*** *Содействуют распространению принципов социального партнерства в сфере труда* ***в организациях с участием иностранного капитала***

**6. Обеспечение включения представителей профсоюзов в состав конкурсных комиссий по отбору претендентов на получение мер государственной поддержки организациями реального сектора экономики.**

В региональных соглашениях 2020 года **нет обязательств** по включению представителей профсоюзов в состав конкурсных комиссий по отбору претендентов на получение мер государственной поддержки организациями реального сектора экономики.

В соглашениях Владимирской, Калужской, Липецкой, Челябинской областей, Республики Татарстан, Алтайского и Приморского краев обязательства администрации при оказании организационной, финансовой или иной поддержки организациям ограничены учетом своевременности выплаты заработной платы, соблюдением налогового законодательства, выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений, участием в системе социального партнерства.

Например, в **Республике Татарстан** *правительство**учитывает в качестве критериев* ***оказания финансовой*** *и иной поддержки организациям ситуацию по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы,* ***участие в системе социального партнерства****, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств соглашений и коллективных договоров*.

В **Республике Алтай** *правительство проводит политику, направленную на повышение социальной ответственности работодателей. Предусматривать для работодателей, отнесенных* ***к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель», приоритетное предоставление мер государственной поддержки,*** *в том числе создание положительного имиджа организаций, оказание помощи в реализации перспективных проектов, обеспечение квалифицированным персоналом.*

**Механизм распространения трехсторонних соглашений**

Среди 20 новых трехсторонних региональных соглашений (без дополнительных), заключенных в ходе колдоговорной кампании 2020 года, только 6 содержат механизм распространения соглашений. При этом в одном из субъектов механизм распространения соглашений прописан в региональном законодательстве о социальном партнерстве (Тульская область), а в трехстороннем соглашении есть на него ссылка.

В 5 регионах (Владимирская, Тульская, Новгородская, Республики Татарстан и Кабардино-Балкария) механизм присоединения прописан в тексте регионального трехстороннего соглашения и полностью повторяет механизм для распространения федеральных отраслевых соглашений, прописанный в статье 48 Трудового кодекса РФ. В региональном соглашении Архангельской области присутствует порядок присоединения и его условия.

Например, во Владимирской области **«***Стороны предусматривают в региональных и территориальных соглашениях порядок присоединения к соглашениям работодателей, осуществляющих деятельность на территории области. Действие настоящего Соглашения распространяется* ***на всех работодателей,*** *осуществляющих деятельность на территории Владимирской области,* ***не направивших письменно*** *в Департамент труда и занятости населения Владимирской области мотивированный отказ от присоединения к Соглашению* ***в течение 30 календарных дней*** *со дня его официального опубликования».*

В Тульской области*«после заключения настоящего Соглашения руководитель органа исполнительной власти Тульской области в сфере труда предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории Тульской области и не участвовавшим в его заключении, присоединиться к нему. Присоединение работодателей к настоящему Соглашению осуществляется* ***в порядке, приведенному в статье 14 Закона Тульской области*** *от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда».*

**В Республике Татарстан -** *«Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего настоящее Соглашение… Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения настоящего Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия настоящего Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением; работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего настоящее Соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить настоящее Соглашение либо присоединились к настоящему Соглашению после его заключения, а также* ***не заявивших письменно об отказе присоединиться*** *к настоящему Соглашению в* ***течение 30 календарных дней*** *со дня его официального опубликования;*

В соответствии с Постановлением Исполкома ФНПР №4-10 от 10.07.2020 года территориальным объединениям организаций профсоюзов рекомендовано добиваться включения в соглашения обязательств, обеспечивающих в сфере социального партнёрства:

1. **установление критериев отказа работодателей от присоединения к соглашениям, заключаемым на региональном и территориальном уровнях.**

В отчетном периоде только в региональном соглашении Архангельской области присутствует отдельным приложением **порядок представления мотивированного письменного отказа** от присоединения областному трехстороннему соглашению. *«В случае отказа присоединиться к Соглашению работодатель представляет в министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области* ***мотивированный отказ*** *с приложением протокола консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, или иным выборным представительным органов работников (при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации). Протокол и мотивированный отказ оформляются в соответствии с порядком и формой, указанными в приложении к Соглашению».*

***«Мотивированный отказ должен содержать*** *сведения о численности работников организации, о дате создания организации, об осуществляемой деятельности согласно учредительным документам организации,* ***о прибылях и убытках организации за последний календарный*** *год, а также содержать* ***обоснованные условия невозможности принятия на себя обязательств, предусмотренных Соглашением».***

**2. включение в инвестиционные договоры, заключаемые субъектом Российской Федерации с иностранным инвестором, условия о присоединении к действующим региональным трехсторонним соглашениям (в том числе к соглашению о минимальной заработной плате) и об участии в системе социального партнёрства;**

В 2020 году рекомендации о включении в инвестиционные договоры, заключаемые субъектом Российской Федерации с иностранным инвестором, условия о присоединении к действующим региональным трехсторонним соглашениям содержались в 2 соглашениях.

Например, в Оренбургской области**: «***При заключении соглашений и договоров по реализации* ***инвестиционных проектов и открытии бизнеса сетевых, вертикально интегрированных*** *коммерческих компаний на территории Оренбургской области включает в тексты соответствующих соглашений* ***обязательства присоединения вновь образующихся организаций и предприятий (работодателей) к настоящему Соглашению*** *и выполнение постановления Правительства Оренбургской области от 26.01.2012 № 66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области».*

В Курганской области: **«***Правительство в пределах своих полномочий обязуется обеспечивать:* ***включать в инвестиционные договоры,*** *заключаемые Правительством Курганской области с иностранным инвестором, условия о присоединении к действующим региональным трехсторонним соглашениям и об участии в системе социального партнерства. Совершенствовать процедуру присоединения к заключенным соглашениям и порядок их распространения на представителей работников и работодателей, не участвовавших в их заключении, продолжить работу по привлечению новых участников трехсторонних соглашений, в первую очередь из числа* ***вертикально интегрированных компаний****, используя механизмы, побуждающие руководителей к членству в объединениях работодателей».*

В трехсторонних региональных соглашениях Липецкой и Архангельской областях есть только информирование иностранных инвесторов о действующих региональных соглашениях.

Например, в Липецкой области: *«При заключении органами государственной власти области договоров с* ***иностранными инвесторами****, информируют их о действующих региональных соглашениях (в том числе по минимальной заработной плате»).* В Архангельской области: **«***Стороны* ***содействуют*** *распространению принципов социального партнерства в сфере труда в организациях с* ***участием иностранного капитала****, в субъектах малого и среднего предпринимательства».*

**3. включение в региональные трехсторонние соглашения условия о регулярном (не реже одного раза в два месяца) проведении заседаний трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации;**

В отчетный период только одно региональное соглашение включило данную рекомендацию. Согласно Областному трехстороннему соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы *Стороны в пределах своих полномочий совместно обязуются проводить заседания трехсторонней комиссии* ***один раз в два месяца****, но не реже одного раза в квартал.*

**4. рассмотрение вопросов о ходе выполнения национальных проектов (программ), а также документов социально-экономического развития субъектов Российской Федерации на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.**

Результаты мониторинга практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений за 2020 год показали, что вопросам хода выполнения национальных проектов (программ), а также обсуждению документов социально-экономического развития субъектов Российской Федерации на заседаниях региональных трехсторонних комиссий уделялось большое внимание. Так в 19 субъектах Российской Федерации рассматривались вопросы реализации мероприятий в рамках национальных проектов, таких как «Малое и среднее предпринимательство» (Ивановская Самарская области, Ставропольский край), «Демография» и «Производительность труда» (Липецкая, Смоленская, Тульская, Калининградская, Ленинградская, Астраханская, Самарская, Камчатская, Тюменская области, Республика Татарстан, Ставропольский край), «Здравоохранение» (Самарская, Омская области, Хабаровский край), «Образование» и «Наука и университеты» (Самарская, Свердловская области). «Жилье и городская среда» (Республика Чувашия).

В Оренбургской области вопрос о национальных проектах рассматривался в рамках обсуждения вопроса об основных направлениях бюджетной политики при формировании областного бюджета на 2021 год и на 2022-2023 годы планового периода. Стороны приняли решение - рекомендовать стороне Правительства соблюдать основные принципы планирования параметров областного бюджета с учетом ***приоритетного направления бюджетных средств на реализацию национальных проектов.***

**5. создание электронных баз данных, содержащих действующие отраслевые соглашения, заключённые на региональном и территориальном уровнях, а также действующие коллективные договоры.**

Вопрос об электронных базах данных присутствует в 2 вновь заключенных в 2020 году региональных соглашениях.

В соглашении Владимирской областиесть реализация данного пункта постановления Исполкома ФНПР: «*Администрация формирует открытую* ***информационную базу региональных****, территориальных, отраслевых и иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, заключенных на территории Владимирской области*. В соглашении **Кабардино-Балкарской Республики есть намерения о создании информационной базы:** «*Стороны обязуются сформировать открытую информационную базу отраслевых и территориальных соглашений».*

**6. проведение конкурсов** **на лучший коллективный договор с подведением итогов и награждений на заседаниях трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации.**

В региональных соглашениях есть ссылки на обязательность проведения региональных конкурсов. Практически все регионы обеспечивают участие региональных трехсторонних комиссий и ее постоянно действующих рабочих групп в работе по рассмотрению заявок участников всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», а также по определению и награждению его победителей.

Рекомендации по проведению традиционного конкурса на лучший коллективный договор присутствует только в 8 субъектах. Например, в **Архангельской области** «*Стороны обеспечивают проведение областных конкурсов, направленных на развитие коллективно-договорных отношений и поощрение социально ответственных работодателей при наличии финансовых средств.* Профсоюзы ***в целях повышения роли коллективного договора*** *как основного инструмента обеспечения и защиты социально-трудовых прав работников организуют проведение областного конкурса коллективных договоров.* В Республике Адыгея - «*Профсоюзы организуют проведение смотра-конкурса «Лучший коллективный договор года».* В Приморском крае – «*В целях повышения роли коллективного договора, как основного инструмента обеспечения и защиты социально-трудовых прав работников, организуют проведение* ***краевого******конкурса******коллективных******договоров»****.*

**Преимущественное право профсоюзов на ведение переговоров.**

В 2 соглашениях из 20 новых региональных трехсторонних соглашений отмечено преимущественное право профсоюзов на ведение переговоров.

Например, в соответствии с Областным трехсторонним соглашением на 2021 - 2023 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области стороны ***признают за выборным органом первичной профсоюзной*** *организации с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров.* В соглашении поАрхангельской области **- «***Работодатели признают за выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации* ***преимущественное право*** *на ведение переговоров по заключению коллективных договоров».*

Аналогичное обязательство вошло в текст Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы (п. 7.10. Стороны будут проводить консультации по следующим вопросам: обеспечение приоритетного права профсоюзов (их объединений) на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений).

**Мониторинге практики работы региональных трёхсторонних комиссий в 2020 году**

Результаты мониторинга 2020 года (таблица№4) показали, что работа региональных трехсторонних комиссий в отчетном году проводилась в различных форматах: очном, заочном и видеоконференций. Количество заседаний варьировалось от 1-2 (Вологодская, Мурманская, Кировская области, Республика Адыгея и др.) до 17 (Сахалинская область) и 19 (Санкт-Петербург).

В то же время в некоторых регионах второй год подряд заседания региональных трехсторонних комиссий не проводятся по различным причинам, в том числе из-за отсутствия Координатора региональной трехсторонней комиссии.

В Тверской области с 2020 по 2021 год не проводятся заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, так как до сих пор не решен вопрос о назначении Координатора Комиссии. Федерация Тверских профсоюзов неоднократно обращалась к Губернатору Тверской области И.М. Рудене. Однако ответов на обращения профсоюзов так и не поступило, и Координатор областной трёхсторонней комиссии не назначен. Аналогичная ситуация в Ханта-Мансийском округе-Югре, где Координатор трёхсторонней комиссии был назначен только в мае 2021 года.

В Забайкальском крае в связи с проводимыми выборами в органы исполнительной власти в сентябре 2019 года не был утвержден состав комиссии, и ее заседания не проводились 15 месяцев. Основной причиной явилось отсутствие стороны Правительства Забайкальского края. Только в августе 2020 года прошло первое заседание Забайкальской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Иркутской области, начиная с 2020 года, не проводятся заседания областной трехсторонней комиссии. Иркутское областное объединение организаций профсоюзов обратилось к своим социальным партнерам с предложением восстановить работу региональной трехсторонней комиссии. В ответе Правительства Иркутской области основной причиной задержки заседаний было названо «отсутствие кворума из-за почтенного возраста некоторых членов комиссии». Несмотря на эту ситуацию, профсоюзам все же удалось восстановить хотя бы заседания рабочих групп Комиссии.

Из приведенных примеров следует, что причиной приостановки работы региональных трехсторонних комиссий зачастую является нежелание правительственной стороны заниматься вопросами социального партнерства.

В связи с этим, ФНПР обратилась к Координатору Российской трехсторонней комиссии Т.А. Голиковой с предложением о необходимости усиления социального диалога на региональном уровне. В результате на заседании РТК в мае 2021 года Министру труда и социальной защиты РФ А.О. Котякову совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации было поручено провести работу по активизации деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Несмотря на сложившуюся обстановку, в 2020 году на заседаниях региональных трехсторонних комиссий были обсуждены важные социально-экономические вопросы, основные из которых были связаны с поддержкой работников в условиях пандемии. По итогам мониторинга во многих регионах данная тема была на повестке заседаний региональных комиссий.

Пандемия коронавируса добавила новые факторы риска на предприятиях и в организациях. Задача профсоюзов в этот период была не допустить того, чтобы собственники компенсировали средства, которые они вынуждены были потратить на коронавирусные мероприятия за счет сокращения персонала или игнорирования требований охраны труда.

Так Белгородские профсоюзы подготовили и рассмотрели на заседании трёхсторонней комиссии предложения по возможным мерам поддержки предприятий и организаций Белгородской области, вошедших в список отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции. Это – возможные налоговые льготы (снижение арендных платежей и их отсрочка, отсрочка налоговых платежей и снижение их ставок и т.п.), дополнительные меры поддержки от банковского сектора, поддержка по линии службы занятости и другие. Данные предложения после рассмотрения и принятия решения по ним были направлены в областную Думу и в Правительство Белгородской области.

На заседание Орловской трехсторонней комиссии был вынесен вопрос «О внесении в коллективные договоры, заключаемые работниками и работодателями, осуществляющими деятельность на территории Орловской области, положения о возможности проведения регулярного тестирования работников на наличие новой коронавирусной инфекции за счет средств работодателя».

Ленинградская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений приняла Заявление о координации согласованных мер, направленных на сдерживание новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и сохранении социально-экономической стабильности в регионе. Республиканская трехсторонняя комиссии в Республике Марий Эл приняла Декларацию по действиям работодателей и работников в условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Республике Марий Эл.

Кроме этих вопросов, социальные партнеры обсуждали на заседаниях трехсторонних комиссий такие значимые вопросы, как основные социальные параметры прогноза социально-экономического развития в регионе и проекты областных бюджетов, по которым принимались конкретные решения. Данная тема была на повестке 19 региональных комиссий.

При рассмотрении вопроса на краевой трехсторонней комиссии «О предложениях в проект бюджета Забайкальского края на 2021 год и на плановый период 2022 - 2023 годов» по предложению профсоюзов в протоколе было зафиксировано: «Рекомендовать Правительству Забайкальского края в проекте бюджета Забайкальского края на 2021 год и плановый период 2022-2023 годов предусмотреть объем финансовых средств на:

- оплату труда работников бюджетной сферы и выполнение всех публичных обязательств с учетом индексации в связи с инфляционными процессами;

- компенсацию недополученной заработной платы работникам культуры;

- увеличение заработной платы работникам противопожарной службы;

- дифференциацию в оплате труда работников бюджетной сферы между квалифицированным и неквалифицированным персоналом;

- обеспечение в полном объеме деятельности учреждений образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты в целях выполнения государственных (муниципальных) заданий;

- увеличение субсидий учреждениям детского отдыха на частичное возмещение стоимости путевки на оздоровление детей из бюджета Забайкальского края;

- подготовку к летнему оздоровительному сезону 2021 года, в том числе на текущий и капитальный ремонт корпусов и оборудования учреждений отдыха и оздоровления детей, закупку мягкого инвентаря и др.;

- мероприятия по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение руководителей и специалистов по охране труда бюджетных учреждений;

- организацию и проведение обязательных предварительных периодических медицинских осмотров работников организаций бюджетной сферы».

Другими, не менее важными вопросами, на заседаниях региональных трехсторонних комиссии были вопросы, посвященные оплате труда, доходам населения, индексации заработной платы и состоянию задолженности по заработной плате. Эти вопросы были рассмотрены в 2020 году на заседаниях региональных трехсторонних комиссий в 43 субъектах РФ.

Например, Ивановская региональная трехсторонняя комиссия на своем заседании рассмотрела вопрос «О региональной программе снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума». В протоколе заседания была зафиксирована позиция Регионального союза «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов» о том, что в условиях, когда по данным органов государственной статистики в Ивановской области фиксируется самый низкий уровень средней заработной платы в стране, Правительству Ивановской области следует предусмотреть в региональной программе мероприятия, направленные на снижение уровня бедности в регионе в два раза уже к 2024 году. В рамках рассмотрения вопроса «Об итогах реализации Соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2019 - 2021 годы и выполнении решений областного трехстороннего соглашения по итогам 2019 года» по настоянию профсоюзов в решение были включены рекомендации Правительству Ивановской области обеспечить внесение в постановления, устанавливающие системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных органам исполнительной власти Ивановской области, изменения (дополнения) предусматривающие установление тарифной (базовой, гарантированной, постоянной) части заработной платы на уровне не ниже 60% от ее общего размера и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год».

В 19 субъектах Российской Федерации на заседаниях региональных комиссий рассматривались вопросы реализации мероприятий в рамках национальных проектов, таких как «Малое и среднее предпринимательство» (Ивановская Самарская области, Ставропольский край), «Демография» и «Производительность труда» (Липецкая, Смоленская, Тульская, Калининградская, Ленинградская, Астраханская, Самарская, Камчатская, Тюменская области, Республика Татарстан, Ставропольский край), «Здравоохранение» (Самарская, Омская области, Хабаровский край), «Образование» и «Наука и университеты» (Самарская, Свердловская области). «Жилье и городская среда» (Республика Чувашия).

Кроме обсуждения и принятия новых региональных трехсторонних соглашений, на заседаниях комиссий поднимались вопросы развития социального партнерства.

В Белгородской области на заседании трехсторонней комиссии был рассмотрен вопрос о поступивших ***отказах в присоединении*** к трехстороннему соглашению между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2020 – 2022 годы. ***На всех отказавшихся предприятиях – отсутствовали профсоюзы.*** Комиссия приняла решение - направить письма на собственников предприятий и организаций, отказавшихся от присоединения к трехстороннему соглашению, с обоснованием и требованием изменить позицию. Включить в текст писем ***требование создать профсоюз***, заслушать руководителей предприятий, направивших отказы от присоединения к трехстороннему Соглашению на 2020 – 2022 годы.

На заседании трехсторонней комиссии Брянской области также ставился вопрос «О рассмотрении протоколов консультаций с работодателями Брянской области, ***отказавшимися от присоединения*** к Региональному соглашению между Правительством Брянской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Брянской области» и Брянской областной Ассоциацией промышленников и предпринимателей – Регионального объединения работодателей Брянской области о минимальной заработной плате в Брянской области на 2020 год». При рассмотрении причин отказов, трехсторонняя комиссия приняла решение: «Удовлетворить обращения о временном приостановлении действия Регионального соглашения, разместить информацию о данных организациях на официальном сайте, проинформировать о данном решении Государственную инспекцию труда в Брянской области».

Московская областная трехсторонняя комиссия также ставила вопрос «О рассмотрении отказов от присоединения к Соглашению о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области. Социальные партнеры рассмотрели на заседании письменные отказы от присоединения и частично их удовлетворили. Решением комиссии было рекомендовано Министерству социального развития Московской области совместно с Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей проработать вопрос о внесении изменений в Закон Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» в части конкретизации требований к содержанию мотивированных отказов от присоединения к Соглашению.

В Воронежской области на заседании Комиссии был рассмотрен вопрос «О внесении изменений в Регламент областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», где одной из поправок была внесена легитимность принятия решений на заседаниях в заочной форме (п.1.3 …***При необходимости заседание комиссии может быть проведено в заочной форме»).*** Также социальные партнеры приняли решение - рекомендовать рабочей группе в ходе подготовки проекта трёхстороннего соглашения на 2023-2025 рассмотреть возможность включения пункта, предусматривающего возможность присоединения к соглашению ***с приостановкой действия отдельных положений*** соглашения в отношении конкретного работодателя и приостановлении действия п. 3.11 трёхстороннего соглашения до конца 2020 года в связи с распространением новой коронавирусной инфекции *(Приостановить действие п. 3.11[[2]](#footnote-2) трёхстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2022 годы до вынесения соответствующего решения в ходе проведения очередного заседания областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в очной форме).*

Анализ информации о практике работы региональных трехсторонних комиссий показал их значимость и влияние их решений на главные социально-экономические вопросы регионов. Решение столь важных вопросов на заседаниях трехсторонних комиссий в субъектах Российской Федерации способствовало постепенному выходу экономики из кризисной ситуации и снижению в этот период общей напряженности в стране.

**Обязательства в области социальных гарантий в региональных соглашениях**

В региональных соглашениях и региональных информационных записках отчет о работе в сфере социальных гарантий охватывает следующие вопросы и принимаемые по ним меры:

**Пенсионное обеспечение**(В 10 информационных записках, в 11 региональных соглашениях)**:**

- обеспечение пенсионных прав наемных работников в условиях персонифицированного учета путем своевременного и обоснованного представления информации в Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации.

В соответствии с заключенными соглашениями между страхователями и территориальными органами Пенсионного фонда России своевременно представляется пакет документов, в том числе в электронной форме, необходимых для проведения заблаговременной подготовки макета пенсионного дела, организуется работа по предоставлению дополнительных данных о характере работы и других факторах (показателях), определяющих право на назначение страховой пенсии по старости;

- осуществление контроля формирования средств пенсионного обеспечения, своевременной и полной уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, их эффективного использования;

- содействие застрахованным лицам – работникам в разрешении спорных вопросов со страхователями – работодателями по обязательному пенсионному страхованию;

- активное взаимодействие с отделениями Пенсионного фонда России в целях разъяснения трудящимся положений пенсионной реформы и их прав.

**для пенсионеров, лиц предпенсионного возраста и их семьям в разных регионах предусмотрены следующие льготы**:

В Белгородской Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» выплачивается единовременная и периодическая материальная помощь: семье умершего неработающего пенсионера, неработающим пенсионерам ко Дню энергетика. Согласно коллективному договору в ООО «Управляющая компания ЖБК-1» (Белгородская область)оказывает помощь в связи с похоронами неработающих пенсионеров по старости, имеющих стаж работы в корпорации более 15 лет, ушедших на пенсию из организации, их семьям выплачивается материальная помощь в размере 5 000 рублей и предоставляется автотранспорт;

В Московской области при достижении пенсионного возраста выплачивается материальная помощь в размере месячного оклада;

В течение 2020 года Владимирская областная организация профсоюза работников культуры продолжила работу по совершенствованию областного отраслевого Соглашения с Департаментом культуры Владимирской области. Были проведены переговоры и внесены 23 дополнения и изменения, направленные на стабильную работу учреждений культуры, сохранение и создание новых рабочих мест с достойной оплатой труда, дополнительными льготами и гарантиями педагогическим работникам предпенсионного и пенсионного возраста, в т.ч. при прохождении аттестации на подтверждение квалификационной категории**;**

Коллективным договором ОАО «Курскхлеб» установлены дополнительные меры социальной поддержки для пенсионеров. На предприятии выплачивается материальная помощь при достижении пенсионного возраста, в связи с продолжительной болезнью, при организации похорон (все ритуальные расходы за счет предприятия). Неработающие пенсионеры получают два раза в год продукты питания и материальную помощь. В соответствии с законодательством Курской области при выходе на пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности, независимо от стажа работы, работникам учреждений культуры выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов**;**

На многих предприятиях Московской, Липецкой и Тверской областей профсоюзные организации при заключении коллективных договоров добиваются существенных льгот и гарантий при выходе на пенсию;

Во многих организациях Орловской области коллективными договорами предусмотрена льготная продажа пенсионерам сельхозпродуктов.

Вопросы пенсионного обеспечения подробно представлены в региональных соглашениях, при этом в большинстве информационных записок эти вопросы упоминаются частично, либо совсем не освещаются. Вместе с тем очень важно, чтобы коллективные договоры включали положения, связанные с выполнением обязательств работодателей по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и представление ими индивидуальных сведений о застрахованных лицах для ведения персонифицированного учета в Пенсионном фонде, в т.ч. на льготных основаниях.

**Социальные льготы** (В 42 информационных записках, в 10 региональных соглашениях)**:**

Наиболее распространенными дополнительными мерами социальной поддержки работников за счет средств работодателей являются: выплата пособий по рождению ребенка, финансовая поддержка малоимущих, многодетных и неполных семей, осуществление единовременных выплат при выходе работников на пенсию, предусмотрены оплачиваемые дни работникам на всякие случаи жизни (свадьба, похороны, проводы в армию), единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску.

К мало практикуемым мерам поддержки работников можно отнести льготы работникам по оплате жилищно-коммунальных услуг и жилищных затрат. Одним из примеров такой поддержки служит Закон Красноярского края «О компенсации расходов на оплату найма жилых помещений медицинским работникам», принятый по инициативе Министерства здравоохранения края и крайкома Профсоюза. Его реализация в 2020 году позволила получить компенсацию 234 медицинским работникам, из них 212 врачам.

В **Тверской области** в 2020 году было заключено Соглашение между Комитетом по делам культуры, молодежи, спорта и туризма администрации Бежецкого района и профсоюзной организацией работников культуры муниципального образования Бежецкий район Тверской области, в котором работникам установлена и выплачивается надбавка за выслугу лет за общий стаж работы в учреждениях культуры (от 1 до 3 лет – 5% к окладу, от 3 до 5 лет - 10% к окладу, свыше 5 лет – 15% к окладу), предоставляется оплачиваемый отпуск (от 1 до 3 дней в связи со свадьбой работника, на 1 сентября, на День Учителя, День клубного работника, День Кино, при праздновании юбилейных дат, с рождением ребенка, со смертью и т.д.), а также дополнительный оплачиваемый отпуск от 2 до 4 дней для лиц, имеющих продолжительный стаж работы в учреждениях культуры.

**Сохранение здоровья работающих** (В 26 информационных записках, в 11 региональных соглашениях)**:**

Территориальные объединения профсоюзов распространяют опыт использования корпоративных социальных программ, направленных на поддержку здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), проведение вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний.

В коллективных договорах Сибирской генерирующей компании(Красноярский край) работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, возмещает только членам профсоюза частично или полностью расходы на проведение дорогостоящих операций, приобретение лекарств, на частичную оплату зубопротезирования. Работодатель **Красноярской межрайонной клинической больницы № 20** в коллективном договоре взял на себя обязательства обеспечить работников всеми видами оздоровления (водный комплекс, спортплощадка, группа здоровья). В коллективных договорах предприятий связи Красноярского края предусмотрена единовременная помощь на лечение, приобретение дорогостоящих медикаментов, компенсация затрат работников на занятия физической культурой.

Анализ 72 региональных информационных записок к отчёту о коллективно - договорной кампании за 2020 год показал, что информация по вопросам сбережения здоровья работающих в большинстве своем отображена в расплывчатых формулировках без конкретизации мероприятий.

**Диспансеризация**(В 5 информационных записках, в 6 региональных соглашениях):

Условия пандемии коронавируса 2020 года с введением ограничительных мер и самоизоляции внесли коррективы в проведение диспансеризации. Тем не менее, на отдельных предприятиях практика медицинских осмотров продолжилась. В Челябинской области в соответствии с коллективными договорами проводились медицинские осмотры в ПАО «Кузнечно-прессовый завод», АО «АЗ «Урал», ПАО «Челябинский завод автоприцепов», ОАО «Автоматно - механический завод». В организациях агропромышленного комплекса во время сезонных полевых работ были организованы медицинские осмотры за счет средств работодателя и фонда социального страхования. В коллективных договорах учреждений здравоохранения Красноярского края предусмотрены обязательства работодателя по обеспечению бесплатной диагностики, консультационной и медицинской помощи работникам учреждений; бесплатного прохождения водительской комиссии 1 раз в 3 года. Коллективный договор АО «Восточная Сибирь» дополнился «Положением о порядке прохождения диспансеризации работниками». В соответствии с ним работодатель обеспечивает условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации, беспрепятственно отпускает работников для прохождения осмотров и диспансеризации, за работниками сохраняется средняя заработная плата на период отсутствия их на рабочем месте.

**Организация питания в трудовых коллективах** (В 10 информационных записках, в 5 региональных соглашениях) представлена в основном двумя формами, в виде:

- обеспечения работников льготным либо бесплатным горячим питанием;

- организацией работодателем и профсоюзами доступной сети общественного питания (с учетом дотаций на питания), в том числе диетического.

В ПАО «Корпорация «Иркут» Иркутской области реализована возможность для питания работников: на территории завода работают столовые, буфеты, в некоторых подразделениях обустроены комнаты приёма пищи.

В договоре ПАО «Океанрыбфлот» Камчатского края предусмотрено дополнительное питание членам экипажей.

**Детский отдых для детей работников** (В 26 информационных записках, в 20 региональных соглашениях):

- участие профсоюзов в межведомственных комиссиях по организации отдыха и оздоровлению детей, распределению путевок в детские оздоровительные лагеря, приобретаемых за счет средств региональных бюджетов, предприятий;

- выделение средств работодателей и профкомов на приобретение льготных путевок для оздоровления детей, содержание и воспитание детей в дошкольных учреждениях. Например: **в** Курской области на предприятии ОАО «Фармстандарт-Лексредства» компенсируется 90% стоимости путевок детям сотрудников в ДОЛ и санаторно-курортное лечение работников; в ПАО «Корпорация «Иркут» Иркутской области предоставляется возможность для отдыха работников и их детей: на базе отдыха «Чайка» отдохнули 635 человек.

- создание условий для организации отдыха работников и оздоровления их детей;

- принятие мер по недопущению закрытия, перепрофилирования и продажи под иные цели объектов, обеспечивающих отдых и оздоровление детей;

- сохранение и обеспечение функционирования детских оздоровительных организаций и организаций дополнительного образования, находящихся на балансе предприятий.

**Санаторно-курортное оздоровление работающих и членов их семей**

(В 54 информационных записках, в 12 региональных соглашениях):

При наличии финансовых возможностей:

- создаются условия для санаторно-курортного оздоровления работников;

- в соответствии с условиями коллективных договоров предусматривается выделение средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурной работы.

В коллективных договорах учреждений здравоохранения Омской области предусмотрено бесплатное оздоровление работников-членов профсоюза и членов их семей в БУЗОО «Центр медицинской реабилитации». В коллективных договорах УФСИН предусматривается выделение путевок в ведомственный санаторий и прохождение профилактического лечения в центре медицинской и социальной реабилитации по согласованию с первичной профорганизацией.

В Амурской области в коллективных договорах 5 предприятий агропромышленного комплекса предусмотрено льготное санаторно-курортное лечение. Коллективные договоры ряда предприятий и организаций Сахалинской области содержат положения об оплате санаторно-курортных путевок для членов профсоюза.

Большинство льгот предоставляется в соответствии с действующим законодательством. Кроме того, в ряде соглашений указано, что дополнительные льготы и гарантии предоставляются исходя из финансового положения организаций.

В связи с вышеизложенным членским организациям ФНПР рекомендуется продолжить работу по организации мероприятий по улучшению здоровья работающих, организации отдыха и лечения работающих и членов их семей, организацию детского летнего оздоровительного отдыха.

**Культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия** (В 30 информационных записках, в 20 региональных соглашениях):

- создание необходимых условий для занятий физкультурой, спортом, художественной самодеятельностью, организации и проведению массовых культурных и спортивных мероприятий (олимпиады, фестивали, смотры-конкурсы и т. д.). Пенсионерам дают возможность для занятий физкультурой и спортом, участия в оздоровительных мероприятиях(Москва, Липецкая и Тверская области).

В коллективном договоре Омской академии МВД предусмотрено предоставление работникам одного дня в неделю для посещения спортивных и тренажерных залов академии с сохранением заработной платы.

В коллективно-договорной работе Магаданской области профсоюзам удается предусматривать в коллективных договорах выделение средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

В целом уровень гарантий по проведению культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы остается на уровне 2019 года. Несмотря на это прослеживается позитивный тренд в ряде пояснительных записок. Профсоюзные организации продолжают проявлять интерес к данному направлению работы.

Анализ представленных материалов за 2020 год показал, что организация и проведение культурных и спортивных мероприятий, является немаловажным направлением работы членских организаций. В рамках этой работы создаются различные программы, в том числе: внедряется комплекс ГТО, проекты по развитию профессионального мастерства, отраслевые конкурсы «Лучший по профессии», «Лучшее предприятие», разрабатываются по календарным планам различные виды и формы спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, праздников, смотров художественной самодеятельности, фестивалей. Победители награждаются призами*,* денежными премиями, и ценными подарками.

**Обязательства в области социальных гарантий в отраслевых соглашениях**

В отраслевых соглашениях и отраслевых информационных записках отчет о работе в сфере социальных гарантий охватывает следующие вопросы:

**Пенсионное обеспечение:**

- включение в коллективные договора обязательств по созданию комиссий по пенсионному страхованию работников из представителей профсоюза и работодателя (соглашения и коллективные договора **в радиоэлектронной промышленности**).

**Социальные льготы:**

**-**использование льготных жилищных программдля работников вне зависимости от семейного статуса предусмотрено коллективными договорами ПАО «Газпром», ПАО «Татнефть», ПАО «Сургутнефть» (Нефтегазстройпрофсоюз).

**-**поддержка молодых специалистов и института семьи в виде:

дополнительной материальной помощи при вступлении в брак, рождении ребенка, выходе на пенсию (ГУП «Мосгортранс», Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства; Белгородское отраслевое соглашение в сфере культуры, ряд отраслевых соглашений в области торговли);

частичной оплаты съемного жилья (коллективные договора в области культуры в Республике Карелия);

предоставления земельных участков, социальных жилищных программ (учреждения культуры Московской области, Краснодарского края, Татарстана, Белгородской области);

дополнительных оплачиваемых дней в связи с семейными обязанностями (учреждения культуры Московской области, Краснодарского края, Татарстана, Белгородской области);

финансовой поддержки многодетных семей (ряд отраслевых соглашений в области торговли).

- поддержка работающих в сельской местности:

для преподавателей детских школ искусств Владимирской области, работающим и проживающим в сельской местности, предусмотрены оплата ЖКХ, для женщин, работающих в сельской местности, дополнительно оплачивается сокращенная продолжительность рабочей недели. Отраслевыми соглашениями и коллективными договорами Республики Татарстан для работников культуры, проживающих и работающих в сельской местности, также установлены льготы по оплате коммунальных услуг.

- поддержка лиц предпенсионного возраста:

льготный порядок прохождения или освобождение от аттестации установлен для работников в сфере культуры отраслевыми соглашениями и колдоговорами во Владимирской области и Республике Татарстан.

**Cохранение здоровья работающих в т.ч. в условиях распространения коронавирусной инфекции:**

- проведение ежегодных обязательных медосмотров за счет работодателя (организации в сфере торговли);

- оплата работникам лечения (в музее-заповеднике «Кижи» предусмотрена оплата лечения 800 руб./чел. (суммарно за 2020 год оплата лечения составила 82,4 тыс. руб.); вакцинации от клещевого энцефалита, гриппа, гепатита – 75,9 тыс. руб.., медицинских осмотров – 279,5 тыс. руб.);

- оплата за счет средств работодателя проезда к месту лечения и обратно (для работников государственных учреждений культуры Архангельской области при наличии медицинского заключения государственного учреждения здравоохранения о наличии онкологического заболевания);

- организация мониторинга соблюдения мер Роспотребнадзора (КАМАЗ, Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ; организации Всероссийского Электропрофсоюза), изоляция заболевших (Электропрофсоюз);

- для работников, выполняющих служебные обязанности в условиях коронавирусной инфекции организация бесплатного питания (организации, подотчетные Электропрофсоюзу), введение сокращенной рабочей недели, дополнительных дней к отпуску за период работы на вновь организованных рабочих местах без проведения СУОТ, выдачи молока и равноценных продуктов за счет работодателя (медучреждения Краснодарского и Пермского краев).

**Cанаторно-курортное оздоровление работающих и членов их семей:**

Профсоюзная организация ПАО «КАМАЗ» (ЦК Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ) ежегодно добивается роста сумм, выделяемых работодателем на обеспечение социальных льгот, услуг и гарантий. Так, в 2020 году вдвое (на 1000 штук) возросло количество предоставляемых работникам путевок ООО «Клиника-санаторий «Набережные Челны». В Краснодарском крае работникам культуры в соответствии с коллективными договорами предусмотрена частичная оплата путевок для оздоровления членов Профсоюза и их семей.

**Детский отдых для детей работников:**

Ярославская областная организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и ее первичные профсоюзные организации проводят большую работу по оздоровлению и отдыху детей. В 2020 году было приобретено 28 путевок в детские оздоровительные лагеря. Оплата путевок производилась за счёт средств работодателей, первичных профсоюзных организаций и частичной оплаты самими работниками.

**Культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия:**

Руководством АО «Бежецкий завод «Автоспецоборудование АСО» (Тверская область) выделяются денежные средства на содержание заводской футбольной команды и другие спортивно-массовые мероприятия. ЦК профсоюза жизнеобеспечения большое внимание уделяет участию работников в проведении общероссийских конкурсов: «Самый благоустроенный город России»; «На лучшую организацию/предприятие сферы жилищно-коммунального хозяйства по эффективности работы»; «На лучший проект по информационно-пропагандистскому сопровождению реформы ЖКХ»; Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности».

Вопросы реализации социальных гарантий не находят отражение в представленных информационных записках 14 общероссийских отраслевых профсоюзов – Российского профсоюза работников авиационной промышленности, Профсоюза работников АПК, Профсоюза гражданского персонала Вооруженных сил РФ, Горно-металлургического профсоюза России, Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Российского профсоюза работников инновационных и малых предприятий, Профсоюза работников народного образования РФ, Российского профсоюза работников промышленности, Межрегионального профсоюза работников пищевых, перерабатывающих отраслей и смежных видов экономической деятельности РФ, Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности, Общероссийского профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма, Общероссийского профсоюза работников судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта, Российского профсоюза работников судостроения.

На основе 13 информационных записок, где вопросы социальных гарантий рассматриваются, можно сделать вывод о неоднозначности ситуации с их реализацией. Если части отраслей и предприятий удалось сохранить и даже расширить состав мер поддержки работников и членов их семей, то для другой их части актуальным является сокращение социальных льгот и гарантий. Так, те или иные успехи в социальной защите работников вне зависимости от уровня коллективно-договорного регулирования отмечают Общероссийский профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения, Нефтегазстройпрофсоюз, Общероссийский профсоюз работников общего машиностроения, Общероссийский профсоюз работников культуры, Профсоюз работников здравоохранения РФ, Профсоюз работников торговли «Торговое единство», Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности, Профсоюз работников связи, «Всероссийский Электропрофсоюз». В то же время на существенные проблемы в реализации и пролонгации социальных гарантий в рамках действующих и вновь заключаемых отраслевых соглашениях/коллективных договорах указывают Общероссийский профсоюз авиационных работников, Профсоюз работников лесных отраслей РФ.

Значительная часть социальных льгот и гарантий предоставляется в соответствии с действующим законодательством. Кроме того в ряде соглашений указано, что дополнительные льготы и гарантии предоставляются исходя из финансового положения организаций. К общим недостаткам проведенной коллективно-договорной кампании 2020 года можно отнести рекомендательный характер ряда норм, установленных в коллективных договорах и соглашениях, из-за чего формулировка гарантируемых дополнительных льгот и выплат работникам позволяет не выполнять данные обязательства.

**Вопросы охраны труда в отраслевых и региональных соглашениях**

В ряде отраслевых и региональных соглашений предусмотрены обязательства работодателей по обеспечению: на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, принятия необходимых мер по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний; создания и функционирования системы управления охраной труда; выполнения в организациях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда; проведения специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций; проведения обучения безопасным методам, приемам выполнения работ; проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; повышенных компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; предоставления работникам специальной одежды, специальной обуви, современных сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников организаций в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии лицам предпенсионного возраста.

По информации Нефтегазстройпрофсоюза с 01.01.2020 года вступило в силу новое Отраслевое соглашение, которое дополнено 24 новыми пунктами и двумя новыми разделами: гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом; гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста.

В соответствии с Отраслевым соглашением по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы работодатели приняли на себя следующие обязательства:

- внедрить на предприятии систему управления охраной труда, основанную на управлении профессиональными рисками в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

- постоянно проводить мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников, в том числе трехступенчатым методом контроля.

- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- обеспечивать расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (приказ Минздравсоцразвития России № 181н от 1 марта 2012 г. и приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 г. № 375н). Контроль расходования средств, выделяемых на охрану труда возложить на комитет (комиссию) по охране труда (при наличии), созданный в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными актами.

- представлять ежегодно Минпромторгу России и ПРОФАВИА аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством. В комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать уполномоченных по охране труда подразделений, технических инспекторов труда и представителя первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА.

- перед проведением специальной оценки условий труда при необходимости организовывать обучение членов комиссии, по проведению специальной оценки, условий труда по соответствующим программам в учебных центрах или других обучающих организациях, осуществляющих образовательную деятельность в порядке, установленном законодательством.

- обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством о специальной оценке условий труда.

- обеспечивать ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда и замеров уровней и концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

- устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, гарантии и компенсации не ниже минимальных размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА в соответствии с коллективными договорами и иными соглашениями.

- обеспечивать условия для осуществления ПРОФАВИА контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

- включать технического инспектора труда ПРОФАВИА и уполномоченного по охране труда ПРОФАВИА в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию производственных объектов и оборудования (станки и механизмы, средства перемещения грузов, станков и механизмов).

- обеспечивать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов за наличие в воздухе рабочей зоны производственных факторов, поименованных в Перечне вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н).

- сообщать в ПРОФАВИА о групповых (2 и более человек), тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования в течение 10 суток направлять в Минпромторг России и ПРОФАВИА копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве, по форме Н-1 и заключения государственного инспектора труда (при наличии).

- обеспечивать контроль параметров микроклимата производственных помещений в случаях отклонения от допустимых параметров температуры воздуха на рабочих местах, по согласованию с первичной профсоюзной общественной организацией Профавиа принимать меры к восстановлению допустимых условий с учетом требований статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации и СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенических требований к микроклимату производственных помещений».

- организовывать работу фельдшерских здравпунктов при численности работающих на предприятии более 300 человек и медицинских пунктов при численности работающих от 50 до 300 человек самостоятельно (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13 ноября 2012 г. № 911н) либо по договору с медицинским учреждением.

Работодатели и ПРОФАВИА также приняли следующие совместные обязательства:

- обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда при наличии мотивированных предложений профсоюзного органа.

- организовывать и проводить регулярные проверки состояния охраны труда в Организации.

- организовывать и обеспечивать эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда представителей работодателя и первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА, устанавливать условия для освобождения от основной работы членов комитета (комиссии) и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по охране труда, закрепленных Положением о совместном комитете (комиссии).

По информации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в ряде региональных отраслевых Соглашений, заключенных в отчетном 2020 году на новый срок, нашла отражение особенность работы медицинских работников в условиях распространения коронавируса (COVID-19).

Так, благодаря внесенным изменениям в отраслевые Соглашения Краснодарского и Пермского краев работодатели на вновь организованных рабочих местах в перепрофилированных медицинских организациях и их структурных подразделениях, оказывающих медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, устанавливают медицинским работникам:

- сокращённую продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правыми актами, без проведения специальной оценки условий труда в соответствии приложением № 1 к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- выплату компенсационного характера в размере 10-15 процентов должностного оклада без проведения специальной оценки условий труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за период работы на вновь организованных рабочих местах без проведения специальной оценки условий труда следующей продолжительности:

- врачам-специалистам, в том числе заведующим отделениями, врачам-специалистам, среднему и младшему медицинскому персоналу из расчёта 14 календарных дней за рабочий год;

- врачам-анестезиологам-реаниматологам, в том числе заведующему отделением-врачу-анестезиологу-реаниматологу, медицинским сестрам- анестезистам, медицинским сестрам отделения анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии, врачам-рентгенологам и рентгенолаборантам из расчёта 21 календарный день за рабочий год;

- выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

По информации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации в соответствии с Отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов на 2020 - 2023 годы в интересах работников работодатели приняли следующие обязательства:

- обеспечить безопасные условия труда для работников в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, Соглашением;

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) при соблюдении следующих условий:

на каждом рабочем месте, в том числе вновь организованном, должна быть проведена СОУТ в установленном законом порядке, повторная СОУТ на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами должна проводиться не реже 1 раза в 5 лет;

в состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включается представитель (представители) выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза;

ознакомление работника под роспись с результатами СОУТ на его рабочем месте;

с целью реализации требований статьи 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» обеспечивать участие работника на рабочем месте при проведении СОУТ;

- комиссии следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведения замеров (измерений);

- использовать результаты СОУТ, в том числе:

для разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

для установления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующих видов компенсаций: повышенной оплаты труда, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенно продолжительности рабочего времени;

- обеспечить работникам, рабочие места которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда были признаны вредными и (или) опасными и на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» предоставлялись гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, выплату гарантий и компенсаций в тех же размерах, если по результатам СОУТ не изменился класс условий труда на рабочем месте данного работника.

- предоставлять работникам, принимаемым на работу, достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ (в том числе проводить повышение квалификации), проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатную сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

В случае необходимости в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм.

Согласно действующему законодательству Российской Федерации суммы, потраченные работодателем на приобретение в соответствии с коллективными договорами спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, а также в связи с изнашиванием спецодежды до установленного срока, включаются в материальные расходы при условии обоснования этих затрат результатами проведенной специальной оценки условий труда, установившими наличие вредных и (или) опасных условий труда.

- оснащать здравпункты и комплектовать аптечки в месте работы работников и в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами, проводить необходимые оздоровительные мероприятия;

- по результатам СОУТ готовить список рабочих мест, на которых работники подлежат обязательным предварительным (при поступлении на работу) медицинским осмотрам (обследованиям), а также поименный список работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам (обследованиям), и довести их до сведения работников и выборного органа профсоюзной организации;

- в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

По информации Профсоюза «Торговое Единство» в отраслевых соглашениях и коллективных договорах пристальное внимание уделяется вопросам соблюдения законодательства об охране труда. Это проведение специальной оценки условий труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, создание новых эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда, приобретение и выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, расследование несчастных случаев на производстве, организация регулярных проверок состояния охраны труда в организациях, обеспечение эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда, контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

По информации Всероссийского Электропрофсоюза профсоюзные организации энергетической отрасли в соответствии с положениями Региональных соглашений и коллективных договоров проводили в 2020 году мероприятия по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и экологической безопасности, в том числе в рамках Всемирного дня охраны труда, Всероссийской недели охраны труда.

В связи с введением режима самоизоляции и требований по обеспечению повышенной защиты работников от заражения коронавирусной инфекцией COVID-19 проводились заседания профсоюзных комитетов, на которых обсуждались вопросы состояния охраны труда в организациях, в том числе с учетом повышенных требований по защите работников, которые в условиях пандемии продолжали работать на своих рабочих местах. В течение всего 2020 года проводился системный мониторинг обеспечения энергетиков защитными средствами (маски, перчатки, дезинфицирующие средства), повсеместно был введен контроль за температурой всех работников при прохождении на предприятия, осуществлялась изоляция заболевших. Оперативному персоналу, находившемуся на обсервации на время пандемии в приспособленных изолированных помещениях, производилась оплата в двойном размере и было обеспечено бесплатное питание за счет средств работодателя.

По информации Союза «Белгородское областное объединение организаций профсоюзов» в Белгородской области реализуется государственная программа «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», в которой утверждена подпрограмма 2 «Улучшение условий и охраны труда».

Пролонгировано Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между областной организацией профсоюза работников лесных отраслей, администрацией в лице начальника управления лесами и работодателя, в которое включены основные направления совместной деятельности. Соглашение включает в себя взаимные обязательства сторон по таким вопросам, как оплата труда специалистов лесного отрасли, условия и охрана труда.

В Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ продолжалась работа по выполнению одного из главных разделов Соглашений, коллективных договоров «Охрана труда». Проведение медицинских осмотров во всех муниципалитетах проводилось за счёт соответствующих бюджетов. В коллективных договорах сохранено право работников на удлинённый отпуск, оплату за работу в ночное время и др.

Осуществлялась работа по проведению специальной оценки условий труда, закреплённой в коллективных договорах (в рамках СОУТ в 2020 году аттестовано более 3000 рабочих мест). Завершена спецоценка в Ивнянском, Красненском районах, Шебекинском и Яковлевском городских округах. Близки к завершению работы в г. Белгороде, Алексеевском, Валуйском и Старооскольском городских округах.

В отчётном году на охрану труда из средств регионального бюджета выделено около 300 млн. руб.

Вместе с тем, несмотря на принимаемые меры, в отрасли не уменьшается уровень производственного травматизма и количество пострадавших. По-прежнему не во всех образовательных организациях утверждён перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём как приложение к коллективному договору. Продолжают иметь место случаи, когда вновь принятые работники не были ознакомлены с коллективным договором.

По состоянию на 1.01.2021 года в Белгородской областной организации Росхимпрофсоюза состоит 10 первичных профсоюзных организаций с общей численностью 1620 чел., в т.ч. 1026 женщины.

За отчетный период произошло 2 несчастных случая. Количество дней потери трудоспособности 103 дня.

В 2020 году медосмотры прошли 1106 человека. На это было израсходовано 5 млн.553 тыс. рублей.

Профзаболений за 2020 год на предприятиях отрасли не было.

Сумма страховых взносов в ФСС по несчастным случаям составила 15 млн.162 тыс. рублей.

На предприятиях отрасли 1096 рабочих мест. Проведена СОУТ на 527 рабочих мест, где занято 955 человек.

На всех предприятиях отрасли за отчетный период было проведено 101 мероприятие по приведению рабочих мест в соответствии нормам охраны труда, на которые было израсходовано 18 млн.887 тыс. рублей.

На проведение обучения по охране труда было израсходовано 341 тыс. рублей.

В целом на одного работающего на предприятиях отрасли на охрану труда было израсходовано 15,29 тыс. рублей, а на предприятиях ООО «Полисинтез» -17,5 тыс. руб., филиале АО «ВЕРОФАРМ» в г. Белгороде – 62,78 тыс. рублей.

На ряде предприятий отрасли производились выплаты в соответствии с ТК РФ за дополнительные оплачиваемые отпуска, сокращенные рабочие дни, на тяжелые условия труда, на приобретение молоко и средств индивидуальной защиты, доставку работников на работу и обратно – на это было израсходовано более 36 млн. рублей.

Всего по отрасли избрано 28 уполномоченных по охране труда, которые выявили 33 ­­­­­­­­­­­­­­­­­ нарушения.

На ряде предприятий отрасли имеются перечни профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющими право на льготную пенсию согласно списков № 1,2, согласованные с пенсионными управлениями области.

По информации Федерации профсоюзов Липецкой области в областном трехстороннем соглашении на 2021-2023 годыв области улучшения условий и охраны труда стороны социального партнерства приняли следующие обязательства:

- способствовать пропаганде здорового образа жизни, профилактике табакокурения, алкоголизма, наркомании, в том числе посредством участия в создании и распространении социальной рекламы, тематических программ и рубрик; проведения массовых спортивно-оздоровительных мероприятий;

- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, в том числе и лиц, выполняющих работы по гражданско-правовому договору (согласно соответствующим условиям договора), а также разъяснять застрахованным их права и обязанности, порядок и условия этого вида страхования;

- разрабатывать и реализовывать программу «Нулевой травматизм» на предприятиях в рамках международного движения «Vision Zero»;

- предусматривать финансирование на отдых и оздоровление, санаторно-курортного лечение работающих и членов их семей; ежегодную вакцинацию сотрудников против гриппа; проведение информационно-образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе»;

- не допускать сокрытия несчастных случаев, проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), включать представителей профсоюзных органов в состав комиссий по их расследованию.

По итогам согласительных процедур Московская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ добилась включения в ряд коллективных договоров компенсации за питание работникам (ГБУЗ МО «Солнечногорская центральная районная больница»), в коллективном договоре ГБУЗ «Королевская городская больница» бесплатно предоставляются палаты повышенной комфортности, при госпитализации близких родственников палаты повышенной комфортности предоставляются за 50% стоимости за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

Вместе с тем, проводя правовую экспертизу и проверки в коллективных договорах работниками аппарата обкома здравоохранения были выявлены следующие нарушения:

* не использованы положения Отраслевого соглашения (например, в коллективном договоре ГБУЗ МО «Наро-Фоминская областная больница» была уменьшена продолжительность дополнительного отпуска за вредные условия труда с 14 до 7 календарных дней);
* имеют место ссылки на недействующие нормативные правовые акты (ГБУЗ ЩО «Щелковский психоневрологический диспансер»);
* не указаны конкретные дни выплаты заработной платы (ГБУЗ МО «(Детский клинический многопрофильный центр Московской области»;
* не указан конкретный размер материальной помощи работнику (ГБУЗ МО «Щелковская областная больница»;
* отсутствовал перечень продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ГБУЗ МО «Московский областной клинический наркологический диспансер»).

**Вопросы охраны труда в коллективных договорах**

В ходе колдоговорной кампании действия профсоюзных организаций были направлены на сохранение рабочих мест с безопасными условиями труда. Сторонами социального партнёрства в коллективных договорах предусмотрены меры по улучшению условий труда работающих, обеспечению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

По информации Общероссийского профсоюза авиационных работников коллективные договора, заключаемые в головных предприятиях, как правило распространяются и на филиалы. Коллективные договора принимались на конференциях трудовых коллективов.

Так, в Московском государственном техническом университете гражданской авиации прошла конференция научно-педагогических работников и сотрудников университета. На конференции были подведены итоги выполнения действующего колдоговора и заключён новый коллективный договор, который предусматривает льготы и дополнительные гарантии работникам и социальный пакет.

Заключаются дополнительные соглашения к коллективным договорам по итогам СОУТ, по расширению перечня СИЗ по просьбе работников предприятий и по другим вопросам.

По информации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства (РОСПРОФТРАНСДОР) при заключении коллективных договоров профсоюзными первичными организациями большое внимание уделялось разделу «Охрана труда».

Например, в коллективных договорах организаций, состоящих на профучёте Омской областной организации Профсоюза, количество запланированных мероприятий по улучшению условий труда со сроком выполнения в 2020 году – 144, из них реализовано в полном объёме – 136. Невыполнение части мероприятий связано с отсутствием финансовых средств у предприятий.

Количество работников, условия труда которых улучшились и стали безопаснее вследствие реализации мероприятий «Соглашения по охране труда на 2020 год» - 33 человека.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в коллективных договорах предприятий автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Омской области предусмотрены компенсации в соответствии с результатами СОУТ. На всех рабочих местах отраслевых предприятий по состоянию на 01 декабря 2020 года завершена СОУТ. Количество работников, которым по результатам СОУТ установлены доплаты – 1334 человека; установлен дополнительный отпуск 7 календарных дней – 1100 человек; установлен дополнительный отпуск в соответствии со ст. 15, ч. 3 ФЗ-421, коллективным договором – 374 человека; установлена сокращенная рабочая неделя для 53 человек; установлено право на досрочную пенсию по спискам № 1 и № 2 – 883 работникам. Периодический медицинский осмотр в 2020 году прошли 1882 работника, занятых во вредных условиях труда.

Работодателями принимались защитные меры для предотвращения заражений работников на рабочих местах. Например, в период пандемии предприятием АО «МОСТРАНСАВТО» было закуплено почти 3 млн. защитных масок и 20 тыс. литров антисептиков и дезинфицирующих средств, а также 500 тыс. пар перчаток.

ЦК Профсоюза совместно с Общероссийскими объединениями работодателей – Российским автотранспортным союзом и Союзом работодателей в дорожном хозяйстве АСПОР были разработаны и доведены до ППО Памятки работникам отраслевых предприятий при проведении работ в период угрозы распространения инфекции COVID-19.

Особо значимыми вопросами при заключении коллективных договоров по информации Горно-металлургического профсоюза России в 2020 году оставались сохранение либо установление размера компенсации в зависимости от класса условий труда, льгот и компенсаций по результатам проведённой специальной оценки условий труда.

По информации Нефтегазстройпрофсоюза выполнение обязательств по охране труда находились под контролем уполномоченных по охране труда профсоюза. На регулярной основе на предприятиях проводились проверки состояния охраны труда, промышленной безопасности с привлечением представителей профсоюзных организаций.

В большинстве организаций обязательства Отраслевого соглашения по разделу: «Социальные гарантии и компенсации» и положения коллективных договоров, предусматривающие социальные гарантии и компенсации работникам сверх предусмотренных законодательством выполнялись. Наиболее высокий уровень социальных гарантий сохранялся в следующих компаниях: ЛУКОЙЛ, Газпром, Татнефть, Роснефть.

В соответствии с коллективными договорами работники были обеспечены спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты.

По информации ПАО «НОВАТЭК», на предприятиях проводился контроль состояния условий и охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и охраны окружающей среды. Представители первичных профсоюзных организаций участвовали в комиссиях по охране труда, несчастным случаям, аттестации работников. Проводился вводный инструктаж по охране труда, регулярное плановое обучение работников по охране труда, промышленной, пожарной безопасности.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» было организовано обучение и проверка знаний требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, были проведены инструктажи, стажировки.

Коллективным договором ГУП РК «Черноморнефтегаз» предусмотрены положения, стимулирующие работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза: предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комиссий по охране труда дополнительных оплачиваемых дней отпуска.

Как отмечают региональные организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, действие заключенных коллективных договоров и заключение новых в отчетный период проходило в условиях продолжающегося процесса оптимизации в системе здравоохранения, активного проведения специальной оценки условий труда и предоставления гарантий и компенсаций работникам в соответствии с полученными результатами СОУТ. Кроме того, 2020 год очень изменил формат работы большинства организаций здравоохранения в условиях распространения коронавирусной инфекции (COVID-19).

В большинстве отчетов региональных организаций НГСП указано о проведении правовой экспертизыколлективных договоров, дополнительных Соглашений к ним. В этих целях, проекты коллективных договоров, как правило, направлялись по электронной почте для согласования в региональные организации Профсоюза, особенно по вопросам предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительных отпусков, оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций по результатам СОУТ.

По информации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в соответствии с обязательствами работодателей, через коллективные договоры решаются вопросы установления безопасных условий труда, проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обеспечения работников, работающих во вредных условиях труда, средствами индивидуальной защиты, молоком; решаются наиболее социально-значимые вопросы, такие как: вакцинация работников от гриппа, группы риска - от вирусного гепатита В; проводятся обязательные периодические медицинские осмотры; проводится оздоровление работников и их детей в санаториях; выдается материальная помощь (компенсация) на частичную оплату стоимости путевки.

В условия коллективных договоров включается предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день, по результатам проведения СОУТ.

Региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза регулярно проводится экспертиза коллективных договоров. В необходимых случаях в них вносятся дополнения и изменения. При необходимости работники аппаратов региональных организаций Профсоюза оказывают помощь и участвуют в переговорах при заключении коллективных договоров.

По информации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России основными причинами несвоевременного заключения (незаключения) колдоговоров в отчетном году являлось наличие разногласий у представителей сторон трудовых отношений по содержанию коллективного договора, в т.ч. по начислению выплат компенсационного характера, по обеспечению гражданского персонала служебным жильем, по обеспечению гарантий за работу с вредными условиями труда, обеспечению средствами индивидуальной защиты и др.

Недостатками, зафиксированными в ходе проведения коллективно-договорной кампании являлись, в частности, в том, что часть работодателей ответственность по подготовке коллективного до­говора перекладывают на плечи профсоюзных организаций, а уже потом начинали вникать в его суть, либо поручали работу по подготовке коллек­тивного договора лояльным людям.

По информации Российского профсоюза работников культуры в коллективных договорах и соглашениях содержатся обязательства сторон по вопросам повышения качества условий и охраны труда, рабочих мест, проведения специальной оценки условий труда, укрепления материально-технической базы учреждений культуры. В отчетном году работа по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организациях отрасли осуществлялась путем скоординированных действий сторон по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, профилактике производственного травматизма, в разработке мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда и пр. Наиболее результативно это направление работы осуществляетсяв Белгородской, Владимирской, Новгородской, Орловской, Саратовской, Свердловской, Смоленской, Тверской областях, Санкт-Петербурге и Ленинградской области, в Краснодарском краях, республиках: Адыгея, Башкортостан, Карелия, Мордовия и Татарстан.

В Республике Адыгея соблюдение прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда в период распространения новой коронавирусной инфекции, стали основным направлением работы в области охраны труда Адыгейской республиканской организации. Во всех коллективных договорах учреждений культуры содержится раздел «охрана труда», приложением к коллективным договорам являются соглашения по охране труда. В учреждениях действуют совместные комиссии по охране труда, осуществляющие контроль за выполнением мероприятий по реализации раздела коллективного договора «охрана труда». Обеспечивается возможность обработки рук кожными антисептиками, измерение температуры тела работникам на рабочих местах с обязательным отстранением от работы лиц с повышенной температурой тела; проведение текущей профилактической дезинфекции территории организации соответствующими препаратами. Из средств республиканской организации на закупку дезинфицирующих средств и выплат материальной помощи членам Профсоюза на оздоровление и реабилитацию после тяжелой формы заболевания COVID-19 было выделено около 150 тыс. руб.

В Республике Башкортостанособое внимание в коллективных договорах отрасли уделяется вопросам охраны труда и экологии, содержится обязанность работодателя проводить обучение и проверку знаний по охране труда, проведение инструктажей работников организации, специальной оценки условий труда рабочих мест, предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (коллективный договор АНО «Редакция газеты «Действие»), своевременную выдачу специальной одежды и чистящих средств, нормальную работу санитарно-бытовых устройств, обеспечивать подготовку зданий, помещений для работы в зимнем периоде, а также гарантии деятельности уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза.

Согласно коллективному договору Башкирской государственной филармонии работодатель проводит ежегодные профилактические осмотры работающих женщин с целью раннего выявления онкологических заболеваний. В соответствии с коллективным договором Башкирского государственного театра оперы и балета артисты театра пользуются услугами массажиста и фониатора за счет средств работодателя.

Во многих коллективных договорах содержится обязанность работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организовывать мероприятия, направленные на информирование, просвещение и обучение работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа, поддержки больных и ухода за ними, не допускать дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

В Республике Кабардино-Балкарияв организациях культуры в соответствии с коллективными договорами предусмотрены комплексные программы по созданию безопасных условий и охраны труда работников, поддержка ветеранов труда и Великой Отечественной войны, проведение периодических медицинских осмотров; частичная оплата за счет средств работодателя медицинских операций и прохождение платного лечения.

В результате совместных усилий Кабардино-Балкарской республиканской организации Профсоюза и Министерства культуры КБР в республике ведется активная работа по укреплению материально-технической базы сельских учреждений культуры.

В Калининградской области в отчетном году в целях предупреждения возникновения и распространения новой коронавирусной инфекции в отдельных учреждениях культуры, например, МАУК «Калининградский Зоопарк», согласно коллективному договору работодатель за счет средств от приносящий доход деятельности организовывает тестирование работников на COVID-19.

В Республике Карелияв связи с пандемией реализация образовательных программ для педагогических работников в отчетном году стала возможна только с применением информационно-коммуникативных технологий. По этой причине в образовательных организациях дополнительного образования детей заключаются дополнительные соглашения к коллективным договорам, устанавливающие выплаты, связанные с использованием работником своего имущества (компьютер, ноутбук, смартфон, сотовый телефон, принтер) в служебных целях. Так, согласно коллективному договору МОУ ДО «Детская музыкально-хоровая школа» г. Петрозаводска преподавателям школы, переведенным на дистанционный режим работы, выплачивается компенсация и возмещение расходов за использование личного имущества для исполнения своих служебных обязанностей. Компенсация рассчитывается, исходя из расчетной суммы амортизации имущества (с учетом его стоимости и срока полезного использования) в соответствии с Классификацией основных средств, включаемых в амортизационные группы, утв. постановлением Правительства РФ от 01.01.2002 №1. Срок полезного использования компьютерной техники и печатающих устройств – 25- 36 месяцев.

В Курганской областирасширилась практика включения в коллективные договоры и соглашения обязательств со стороны работодателя о выделении средств на оздоровительные мероприятия. В коллективном договоре ГАУ «Курганское театрально-концертное объединение» работникам в случае временной утраты профессиональной трудоспособности за счет средств работодателя оплачиваются медицинские и реабилитационные услуги по восстановлению трудоспособности.

В 24 организациях культуры в 2020 году проведена специальная оценка условий труда 665 рабочих мест на общую сумму 975 690 рублей. При стоимости обследования одного рабочего места в размере 2 тыс. руб., стоимость со скидкой для первичных профсоюзных организаций составила 1 467 руб.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области в коллективных договорах предусмотрено лечебно-профилактическое питание работающих во вредных и (или) опасных условиях труда (Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный художественно-архитектурный дворцово-парковый музей-заповедник «Царское Село»); обеспечение реабилитационной и восстановительной помощи работникам, получившим травмы на производстве, медицинские обследования в целях выявления ранних форм заболеваний и своевременного лечения и восстановления трудоспособности работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Санкт – Петербургское государственное учреждение культуры «Государственный музей-памятник «Исаакиевский собор»*);* обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, членов комиссий по охране труда (Санкт – Петербургское государственное учреждение культуры «Государственный музей-памятник «Исаакиевский собор», Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская национальная библиотека»);предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью 7 календарных дней (Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный художественно-архитектурный дворцово-парковый музей-заповедник «Царское Село»)*;* освобождение беременных женщин от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения плановых медицинских осмотров (Санкт – Петербургское государственное учреждение культуры «Государственный музей-памятник «Исаакиевский собор»).

В Республике Татарстанв отчетном периоде продолжалась работа по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест в организациях сферы культуры. В организациях отрасли более 15 тыс. рабочих мест. В 2020 году количество рабочих мест, в отношении которых была проведена специальная оценка условий труда, выросло на 3% (2019 году – 85% рабочих мест прошли СОУТ, 2020 г. – 88%). Столь малый прирост обусловлен направлением денежных средств в основном на мероприятия по борьбе с COVID-19.

Коллективно-договорная кампания 2020 года в Архангельской области проходила в сложных условиях ограничительных мер, вызванных пандемией коронавирусной инфекции. В областное Соглашение внесен ряд положений, определяющих правила взаимодействия власти, работодателей и профсоюзов в условиях новых возможных ограничительных мер. Расширен раздел по охране труда, в том числе закреплены социальные гарантии для предпенсионеров.

По информации Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Приморского края» в каждом коллективном договоре, в самостоятельном разделе, находят отражение вопросы охраны труда, программы улучшения условий труда и профилактики производственного травматизма, включающие вопросы проведения специальной оценки условий труда, повышение безопасности оборудования, обучение по вопросам охраны труда, приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты и разработке программ нулевого травматизма.

**Обязательства в области гарантий профсоюзной деятельности**

Общим для большинства соглашений является излишне декларативный характер положений. Много места занимает перечисление уже имеющихся обязательств, вытекающих из федерального и регионального законодательства, в чём нет практического смысла, поскольку основанием для реализации таких обязательств являются другие нормативные правовые акты.

От уровня соглашения зависит конкретный объём условий труда и найма, который может быть предметом соглашения. Чем дальше соглашение от конкретного индивидуального трудового отношения, тем выше уровень обобщённости, но это не означает полный отказ от установления в соглашении конкретных норм поведения.

Если конкретных обязательств мало, то на что идут усилия при подготовке коллективных переговоров и подписании соглашений? На создание объёма текста как показателя видимости работы и на постановку пафосных задач. Если текст соглашения будет большим и темы, которые в нём затрагиваются, будут масштабными, мало кто заметит, что соглашение обречено на отсутствие целей, нужных конкретным людям, как следствие - отсутствие конкретных обязанностей, за невыполнение которых можно привлечь к ответственности и понудить к выполнению обязательства.

Cогласно части второй статьи 46 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) соглашение должно содержать конкретные обязательства сторон. Перечень вопросов в соглашении может быть разным, но если проблема затронута, её решение должно быть предметом взаимных обязательств сторон, должны быть установлены конкретные права и обязанности.

В качестве положительных примеров следует указать пункт 27 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы, согласно которому предусматривается принятие большинства локальных нормативных актов **по согласованию с выборным** коллегиальным органом первичной профсоюзной организации, а также пункт 45.2 этого же Соглашения, в котором предусмотрено обеспечение уровня средней заработной платы в Организациях в размере не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

Выплата пени в случае задержки перечисления на расчётный счёт профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов предусмотрены пунктом 10.9 Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта на 2021-2023 годы и пунктом 72.3.2 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы.

Установление порядка индексации заработной платы является одним из ключевых вопросов при ведении коллективных переговоров. Важность включения положений об индексации, порядке её осуществления и размере в коллективные договоры и соглашения обусловлена обязательным характером осуществления индексации. Тем не менее, лишь малая часть заключенных коллективных договоров содержит положения об индексации:

4% в Рязанской области, 7% в Республике Калмыкия, 12% в Тамбовской области, 13% в Ярославской области, 15% во Владимирской области, 23% в Ульяновской области, 26% в Курской области, 30% в Республике Саха-Якутия, 35,8% в Ростовской области, 45.6% в Новгородской области и др.

Руководители организаций не желают включать в коллективные договоры механизм индексации. Многие ошибочно считают, что, если размер, порядок и условия проведения индексации не включены в текст коллективного договора, соглашения либо локального нормативного акта (принятом с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), как того требует статья 134 ТК РФ, то это освобождает работодателя от ответственности за неосуществление индексации заработной платы работникам.

Такое утверждение в корне не верно. Действующее правовое регулирование не позволяет работодателям лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации. Как неоднократно констатировал Конституционный Суд Российской Федерации, в силу предписаний [статей 2](consultantplus://offline/ref=00A53CEAD57D0701564E7F16D6AE9BF5193B5AE031F060737E97636518F4EDD92D83E0D2A53B3E9F2932A174171654DCD57179A7447B97B0u3u3L), [130](consultantplus://offline/ref=00A53CEAD57D0701564E7F16D6AE9BF5193B5AE031F060737E97636518F4EDD92D83E0D2A53B36952F32A174171654DCD57179A7447B97B0u3u3L) и [134](consultantplus://offline/ref=00A53CEAD57D0701564E7F16D6AE9BF5193B5AE031F060737E97636518F4EDD92D83E0D2A53B379C2832A174171654DCD57179A7447B97B0u3u3L) ТК РФ **индексация должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору**.

Отказ работодателей от индексации заработной платы не может быть обусловлен причинами экономического характера (Мурманская область, Севастополь), или финансового состояния предприятия (АО «ЧМЗ» и ООО «Белый камень» Пермского края), или результатами финансовой деятельности организации (Свердловская область).

Согласно прямому указанию закона наличие индексации заработной платы зависит только от факта роста потребительских цен на товары и услуги.

В качестве негативного примера следует рассмотреть формулировку из коллективного договора ООО «Издательский дом» Пермского края: в связи с ростом потребительских цен, работодатель производит работникам **доплату** к заработной плате в размере 3%.

Также - из информационной записки об итогах коллективно-договорной кампании 2020 года Союза «Иркутское областное объединение организаций профсоюзов»:

*«Сложилась «интересная» для работника ситуация: чем больше трудовая нагрузка на него, тем меньше в его заработной плате стимулирующих выплат или их нет вовсе. Это ещё раз подчеркивает, что стимулирующие выплаты зависят от выделенных бюджетных средств и усмотрения работодателя, то есть являются не гарантированной частью заработной платы и не могут рассматриваться в качестве индексации заработной платы как мера по реальному повышению оплаты труда работников».*

Действительно,индексация не осуществляется в виде доплат (в том числе стимулирующих) к заработной плате. Повышение заработной платы происходит посредством увеличения всех составных частей заработной платыи, в первую очередь, вознаграждения за труд – размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В обязательном порядке вносятся изменения в штатное расписание и другие нормативные акты, регламентирующие размер заработной платы, с каждым работником заключается дополнительное соглашение, изменяющее содержание трудового договора.

Невключение в коллективные договоры и соглашения конкретных обязательств, невыполнение прописанных обязательств обуславливают недооценку работниками роли коллективного договора, роли профсоюзов в защите трудовых прав, что существенно снижает профсоюзное членство и эффективность профсоюзной работы в целом.

В результате анализа также установлено, что отдельные мероприятия Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта на 2021-2023 годы, несмотря на регистрацию соглашения в установленном порядке, не соответствуют действующему законодательству:

Пункт 6.6, согласно которому размер оплаты времени приостановления работы (ст. 142 ТК РФ) определяется коллективным договором, но не менее двух третей средней заработной платы работника (согласно части 4 ст. 142 ТК РФ в этом случае сохраняется средний заработок);

Пункт 7.16, предусматривающий увольнение работников – членов профсоюза по сокращению численности или штата работников Организации с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (в данном случае численность первичной профсоюзной организации не имеет значения).

**Обязательства в области молодежной политики и гендерного равенства**

В рамках коллективно-договорной кампании 2020 года, в части реализации молодежной политики ФНПР, социально-трудовой поддержки женщин и информационного обеспечения хода выполнения обязательств социальных партнеров, членские организации ФНПР и их структуры, руководствуясь решениями и рекомендациями ФНПР, а также лучшими практиками, стремятся более эффективно использовать возможности отраслевых и региональных соглашений как основы для повышения значимости коллективных договоров на предприятиях и в организациях, обеспечения защиты трудовых и социальных прав работников.

В истекшем году, несмотря на «ковидные» ограничения, совместно с социальными партнерами проведено немало содержательных мероприятий по указанным направлениям. Активно участвовали в них общероссийские профсоюзы: Нефтегазстройпрофсоюз, РОСПРОФЖЕЛ, горно-металлургический, работников народного образования и науки, работников агропромышленного комплекса, работников культуры и ряда других**;** территориальные объединения организаций профсоюзов: Республики Башкортостан и Республики Татарстан, Краснодарского края и Красноярского края, Белгородской, Кировской, Курганской, Липецкой, Московской, Орловской, Пензенской, Ростовской, Томской, Челябинской областей, г. Москвы и ряда других).

В частности:

Для повышения социального статуса женщин, формирования позитивного имиджа женщины-руководителя, распространения опыта эффективного руководства и взаимодействия с профсоюзными организациями Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов ежегодно (в т.ч. в 2020-м) проводится конкурс «Женщина – руководитель года» в производственной и непроизводственной сферах. Информация об участниках конкурса публиковалась в краевых СМИ и краевой профсоюзной газете «Человек труда».

В 2020 году 265 работников ОАО «РЖД», в том числе 162 молодых специалиста, оформили субсидируемые ипотечные кредиты для приобретения жилья на сумму 565,6 млн. рублей. С начала 2020 года своим правом на получение компенсируемого социального пакета воспользовались более 700 женщин на сумму более 12 миллионов рублей. На улучшение условий труда женщин израсходовано более 46 млн. руб.

Федерация профсоюзов Липецкой области выпустила Сборник методических материалов по заключению коллективных договоров, в котором предлагается макет коллективного договора и другие методические материалы по этой теме. На областном телеканале создана информационная программа «Профсоюз-ТВ-Липецк», рассказывающая о деятельности областного объединения профсоюзов и его членских организаций, практике по всем направлениям деятельности организаций профсоюзов. Для мотивации профсоюзного членства осуществляется ежеквартальный выпуск вестника «Профсоюзная молодежь», также регулярно выходит профсоюзное приложение «Мы» в региональной газете «Липецкая газета».

В информационной составляющей социального партнерства Общероссийский Профсоюз образования ведет портал Профсоюза, новостную ленту официального сайта, официальные группы в ВКонтакте; Инстаграмм, Фейсбук, Одноклассники, YouTube, Twitter; взаимодействует с многими СМИ; обеспечивает медиа-сопровождение специальных мероприятий (семинаров, конкурсов, конференций, школ), среди которых Всероссийские конкурсы и проекты («Учитель года», «Воспитатель года», «Мой первый учитель», «Арктур», «Другая школа» в МДЦ «Артек», «Педагогический навигатор» в ВДЦ «Смена»), Всероссийская педагогическая школа (ВПШ), учебно-тренировочный лагерь и др. [Из 80 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза](https://www.eseur.ru/regions/) 77 организаций имеют своё представительство в сети Интернет.

В ОАО «Сочигоргаз» женщинам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам, при рождении ребенка выплачивается единовременно 23 тыс. рублей. В АО «ТОМЗЭЛ» производится компенсация (до 90%) расходов за услуги, связанные с беременностью и родам, а также доплата до среднего заработка при выплате пособий по беременности.

В Генеральном коллективном договоре ПАО «Газпром» предусмотрен подраздел «Молодым работникам», принята и реализуется Концепция молодежной политики. Межрегиональной профсоюзной организацией «Газпромпрофсоюз» реализуются Положение о работе с молодыми специалистами с высшим и средним профессиональным образованием и о стажировке в дочерних обществах и организациях, Положение о Советах молодых ученых и специалистов дочерних обществ и организаций.

В рамках программ по работе с молодежью более 30-ти организаций Группы «ЛУКОЙЛ» проводят конкурсы на лучшую научно-техническую разработку, на звание «Лучший молодой специалист». Победителям общекорпоративного этапа, где определяются лучшие молодые специалисты, устанавливается 20-процентная надбавка к окладу на один год и выплачивается премия.

На всех предприятиях компании «СИБУР Холдинг» совместно с профсоюзными организациями созданы и работают советы молодежи. В 2020 году в онлайн-формате проводились творческие конкурсы, интеллектуальные, художественные и кулинарные мастер-классы и квесты, спортивные мероприятия.

Усилиями социальных партнеров полностью выполнен Комплексный план мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации молодых граждан на рынке труда Республики Башкортостан на 2016-2020 годы. В Республике реализованы меры по обеспечению содействия занятости молодежи в рамках подпрограммы «Занятость молодежи» государственной программы «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения».

В Пензенской области профсоюзы заключили Соглашение о сотрудничестве и совместной деятельности с региональным отделением Общероссийского общественного «Движения женщин России».

По инициативе Федерации профсоюзных организаций Томской области во всех муниципальных образованиях на официальных сайтах администраций городов (районов) созданы страницы «Социальное партнерство», на которых размещаются тексты территориальных соглашений, положения о трехсторонних комиссиях, планы их работы и сведения о принятых решениях. Ежегодно издается «Информационный бюллетень по итогам реализации вопросов социального партнерства в сфере труда в территориях Томской области». Он рассылается в органы государственной власти и местного самоуправления, координаторам профсоюзных организаций в городах и районах региона.

Профсоюзы инициировали организацию и проведение краевого конкурса "Лучший наставник Хабаровского края".

С подачи профсоюзов, начиная с 2007 года, в Белгородском областном трехстороннем Соглашении предусматривается пункт о предоставлении на бесплатной основе теле- и радиоэфира, печатных площадей СМИ, учредителем которых является правительство области, для информации о мероприятиях, проводимых сторонами социального партнерства.

В принятых на периоды 2020-2022гг. и 2021-2023гг. соглашениях, где профсоюзную сторону представляют общероссийские профсоюзы: трудящихся авиационной промышленности, государственных учреждений и общественного обслуживания, работников образования и науки, РОСПРОФПРОМ, работников строительства и промстройматериалов; территориальные объединения организаций профсоюзов: Республики Татарстан, Калужской, Курганской, Липецкой, Новгородской, Оренбургской, Псковской, Свердловской, Тульской, Челябинской областей, а также Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов Южного федерального округа,обязательствами социальных партнеров предусматривается:

информирование друг друга о принимаемых решениях по социально-трудовым вопросам; проведение информационной и разъяснительной работы, направленной на повышение социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности; информирование работников об изменениях, происходящих в трудовом законодательстве; предоставление сторонами социального партнерства в согласованном порядке и объемах взаимной информации об экономическом положении предприятий и организаций, в том числе о состоянии рынка труда и числе безработных, мерах государственной поддержки в области занятости населения и повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда, а также по вопросам, затрагивающим трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы работников; публикация соответствующих материалов в отраслевой, региональной и профсоюзной прессе; организация информационно-разъяснительных кампаний о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, в том числе в рамках реализации проектов «Содействие занятости женщин и молодежи», ярмарок вакансий и публикаций на официальных сайтах социальных партнеров; проведение открытых уроков в образовательных учреждениях на тему «Сегодня учащийся или студент, завтра работник - член профсоюза»;

включение в отраслевые соглашения и коллективные договора пунктов, предусматривающих льготы и преимущества для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, сверх установленных трудовым законодательством; меры по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей; применение гибких графиков работы, сокращенного рабочего дня, режима исполнения трудовых обязанностей вне основного рабочего места, применение через коллективные договора мер социальной поддержки женщин, в том числе гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда женщин, имеющих детей до 14 лет, а также применение дистанционных, удаленных форм занятости; профессиональное обучение и переобучение женщин; предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года; установление для женщин, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительного оплачиваемого нерабочего дня в первый учебный день сентября, а также одного рабочего дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра; организация условий труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей, разработка и осуществление системы мер по переводу женщин с работ с тяжелыми условиями труда, сокращение занятости женщин в ночное время;

вовлечение в ряды профсоюзов новых членов из числа работающей и учащейся молодежи; разработка отраслевых и региональных программ работы с молодежью, обеспечение ее занятости, правовой и социальной защиты, мер по профессиональному, образовательному и кадровому росту молодых людей, решению жилищных вопросов, созданию благоприятных условий труда и отдыха, выделению денежных средств на реализацию молодежной политики, а также мер по сохранению и развитию социальной инфраструктуры сельских территорий с целью закрепления молодежи на селе; участие в разработке и модернизации образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; заключение договоров с образовательными организациями на подготовку кадров, участие в формировании программ профессионального обучения и оценки качества выпускников, проведении практических занятий в профессиональных образовательных организациях и на предприятиях; включение в коллективные договора разделов, содержащих положения по работе с молодежью, в том числе направленные на предоставление молодежи мер социальной защиты (предоставление рабочих мест, адаптация в организации, возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения, получение льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья, денежные компенсации на наем жилья, содержание детей в детских дошкольных учреждениях и другие меры); участие в формировании и развитии института наставничества; взаимодействие социальных партнеров в повышении квалификации молодых работников, обеспечении профориентационных мероприятий, учреждении и выплате стипендий для лучших учащихся, проведении профсоюзной учебы молодежного актива, предоставлении ему комплекса стимулирующих льгот и поощрений, а также материальной помощи молодым семьям; организация конкурсов и соревнований на звание «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой руководитель», «Лучший молодой специалист», «Лучший наставник молодежи», «Молодой профсоюзный лидер»; проведение массовых профессионально-трудовых, культурно-досуговых, спортивных и иных мероприятий для работающей и студенческой молодежи.

Наряду с этим изучение материалов, представленных членскими организациями ФНПР по итогам коллективно-договорной кампании 2020 года, показало следующее.

Большая часть информационных записок составлена формально, не содержит должного анализа работы социальных партнеров по выполнению обязательств, связанных с молодежной политикой и информационной работой. Так, в 66-ти из 98-ми (67%) информационных записок молодежная тематика не отражена, в них нет упоминаний о молодежи (соответствующих словосочетаниях) как таковой.

В представленных текстах региональных соглашений на 2020-2022 гг. и на 2021-2023 гг., как правило, не указываются источники и размеры финансирования работы с молодежью, нет конкретных обязательств по созданию новых рабочих мест для молодых работников, обучению молодежи (как отдельной группы) по вопросам трудового законодательства.Немало обязательств сторон носят декларативный характер, не содержат конкретных данных, указаний и нормативов поддержки молодых работников, молодых специалистов и активистов молодежных советов. Обязательства сторон нередко ограничиваются «наличием у предприятий соответствующих финансовых ресурсов» и тому подобными «необязательными» пунктами.

В Отраслевом соглашениипо подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям,осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2021 – 2023 годы (Профсоюз работников водного транспорта РФ) и региональном соглашении на 2020 – 2022 годыв Республике Адыгея(Федерация профсоюзов Республики Адыгея)не уделено должного внимания работающей молодежи, необходимости разработки и реализации программ ее социально-экономической защиты, деятельности молодежных советов.

Обязательства по работе с молодежью не выделены специальным разделом в соглашениях, где профсоюзная сторона представлена территориальными объединениями организаций профсоюзов: Республики Алтай, Республики Саха (Якутия), Приморского края и Самарской области.

Обязательств по вопросам «обеспечения условий для уставной деятельности профсоюзов и их выборных органов в организациях…», на наш взгляд, недостаточно - для многих первичных профсоюзных организаций и работодателей необходима более конкретная запись. В этой связи примером использования возможностей соглашений социальных партнеров, в том числе для обеспечения профсоюзного образования**,** можно считать п.2.3.4. Челябинского регионального соглашения на 2021-2023 гг., в котором предусматривается важное для профсоюзов обязательство работодателей о «предоставлении работникам - членам выборного органа первичной профсоюзной организации времени для исполнения общественных обязанностей в согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации сроки с сохранением среднего заработка. Перечень мероприятий, относящихся к общественным обязанностям членов выборного органа первичной профсоюзной организации, порядок и условия предоставления времени и оплаты таких обязанностей определяются коллективным договором».

**Согласно новой редакции Концепции молодежной политики ФНПР (постановление Генсовета ФНПР от 14.04.2021 №9-11) и** Федеральному закону "О молодежной политике в Российской Федерации" (от 30.12.2020 № 489-ФЗ) при подготовке обязательств сторон в соответствующих разделах соглашений и договоров следует руководствоваться: установлением возраста молодёжи до 35 лет включительно; заданным в законе государственным стандартом по работе с молодёжью; официально введенными понятиями «молодой специалист», «специалист по работе с молодежью» (не исключая общепринятые в работе с молодежью профсоюзные понятия и терминологию). При этом указывать размер финансирования, который предусматривается концепцией - не менее 5 % от профсоюзного бюджета на всех уровнях реализации молодежной политики. К критериям оценки эффективности этой работы рекомендуется относить *положительную динамику по численности молодежи в структуре профсоюзного членства и профсоюзного актива, увеличение количества молодых людей, которые обучаются и реализуют свои проекты в членских организациях.*

Считаем необходимым при разработке и заключении новых соглашений и договоров предусматривать конкретные обязательства сторон социального партнерства по:

формулированию понятий «молодой специалист», «специалист по работе с молодежью», «молодая семья»; обеспечению материальной поддержки молодых специалистов, молодых семей и учащихся, включая стипендии, льготы, сохранение зарплат; разработке и реализации жилищных и кредитных программ для молодежи, а также программ и разделов: кадрового резерва для стажировок выпускников учебных заведений, предоставления для них первого рабочего места, создания новых рабочих мест для молодёжи; обучению молодежи, как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам, а также обучению молодежного профактива как отдельной группы;

созданию и обеспечению работы советов (комиссий) по вопросам гендерного равенства в социально-трудовой сфере, наличию программ поддержки женщин (в том числе женщин, находящихся в отпусках по уходу за детьми и по специальным условиям труда), расширению прав женщин на обучение, труд, достойную заработную плату наравне с мужчинами, равное участие в управлении производством.

На основе практики коллективно-договорных кампаний считаем целесообразным разработать рекомендательный перечень обязательств сторон социального партнерства по основным направлениям совместной работы для использования членскими организациями ФНПР при подготовке соглашений и договоров (с обновлением перечня каждые 3-5 лет).

Подводя общий итог можно заключить, что участие профсоюзов в коллективно-договорной кампании 2020 года на всех уровнях социального партнерства содействовало сохранению стабильной ситуации на рынке труда, повышению средней заработной платы, отсутствию задолженности по заработной плате в организациях, где действуют организации профсоюзов, развитию социального партнерства.

*Подготовлено Департаментом социально-*

*трудовых отношений и социального партнёрства*

*Аппарата ФНПР совместно с Департаментом*

*социального развития Аппарата ФНПР, Правовым департаментом, Технической инспекцией труда ФНПР, Департаментом по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения Аппарата ФНПР*

1. Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. [↑](#footnote-ref-1)
2. Соглашение, п. 3.11 Обеспечивают размер месячной тарифной ставки I разряда (минимального должностного оклада) работников организаций внебюджетного сектора экономики, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, не ниже федерального минимального размера оплаты труда. [↑](#footnote-ref-2)