



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.06.2021

г. Москва

№ 6-2

Об итогах коллективно-договорной кампании 2020 года и задачах на предстоящий период

Коллективно-договорная кампания проводилась членскими организациями ФНПР в 2020 году на основании решений X съезда ФНПР и в соответствии с рекомендациями и задачами, определёнными постановлением Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 года № 4-10.

В отчетный период было заключено Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы.

В 2020 году было заключено одно федерально-окружное соглашение – по Южному федеральному округу. В июне 2021 года подписано новое 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 получили. Несмотря на неоднократные обращения профсоюзов к полномочным представителям Президента Российской Федерации, соглашения в Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах также не удается заключить в течение нескольких лет.

За прошедший период было заключено 25 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 отчетном периоде 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 чего региональные соглашения были заключены.

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.

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 федерально-окружных соглашений;

57 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне;

80 региональных трехсторонних соглашений;

1851 территориальное трёхстороннее соглашение;

1012 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне;

3221 отраслевое соглашение, заключённое 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, заключённых 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 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 минимальный размер оплаты труда.

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

По данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, значительная часть социально-трудовых конфликтов возникала на предприятиях, где есть первичная профсоюзная организация, но отсутствует коллективный договор. Главными причинами социальной напряженности в организациях по-прежнему являлись невыплата заработной платы, сокращение работников, низкий уровень оплаты труда.

Меры, связанные с пандемией коронавируса, существенно повлияли на процесс проведения коллективно-договорной кампании 2020 года.

Заседания Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) и её рабочих групп проводились в режиме видеоконференций. В 2020 году прошло 13 заседаний РТК и 125 заседаний её рабочих групп, на которых было рассмотрено 242 вопроса, из них 52 проекта федеральных законов и 95 иных нормативных правовых актов.

Среди ключевых вопросов, рассмотренных Российской трёхсторонней комиссией в отчетном году, были следующие:

- о прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочный период;
- о проекте федерального бюджета на очередной период;
- о проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»;
- о ходе реализации и оценке эффективности государственных программ Российской Федерации за 2019 год;

- о внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;

- об утверждении Положения о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой;

- об установлении на 2021 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности;

- о вопросах подготовки детской летней оздоровительной кампании;

- о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления полномочия Правительства Российской Федерации по установлению требований к системам оплаты труда работников бюджетной сферы.

По инициативе ФНПР в марте 2020 года приняты Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации, которые направлены на обеспечение согласованных действий социальных партнеров по сохранению социально-экономической стабильности.

Мониторинг ФНПР практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений показал, что в 2020 году работа региональных трехсторонних комиссий проводилась в различных режимах: очном, заочном и в форме видеоконференций. Многие вопросы, которые обсуждались на заседаниях региональных трехсторонних комиссий, были связаны с поддержкой работников в условиях пандемии.

В то же время в некоторых регионах второй год подряд заседания комиссий не проводятся по различным причинам, в том числе из-за отсутствия их координаторов. ФНПР обратилась к Координатору Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Заместителю Председателя Правительства Российской Федерации Голиковой Т.А. с предложением содействия усилению социального диалога на региональном уровне. В результате на заседании РТК в мае 2021 года Министру труда и социальной защиты РФ Котякову А.О. совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации было поручено провести работу по активизации деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Предпринятые государством меры поддержки позволили смягчить тяжесть социально-экономической ситуации в стране. Однако по-прежнему остро стоят вопросы сокращения рабочих мест, снижения доходов населения, угрозы банкротств и закрытия предприятий. Всё большее распространение получают незащищенные формы занятости.

В данных условиях основными целями коллективно-договорной кампании являются:

- сохранение существующих и создание новых рабочих мест, в том числе в отраслях социальной сферы (образование, наука, медицина, культура, спорт) и инфраструктуры (жилищно-коммунальное хозяйство, общественный транспорт и др.), в том числе за счет государственных инвестиций в перспективные производства;
- увеличение реальных располагаемых доходов населения путем повышения заработной платы, усиления материальной поддержки граждан;
- обеспечение прав трудящихся во всех формах занятости, в том числе на объединение и защиту профсоюзами, коллективные переговоры и другие права в сфере труда;
- обеспечение в полном объеме государственных гарантий в сфере труда;
- реализация конституционного права граждан Российской Федерации на социальное партнерство.

Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Принять к сведению информацию, выводы и предложения, содержащиеся в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2020 года» (приложение № 1, электронная версия документа размещена на официальном сайте ФНПР www.fnpr.ru).

2. Членским организациям ФНПР и их структурным подразделениям в предстоящей коллективно-договорной кампании основываться на целях и задачах, определенных: в Программе ФНПР «За справедливую экономику!»; в стандартах достойного труда, формализованных решениями коллегиальных органов ФНПР 2012 года; в постановлении Генерального Совета ФНПР от 31 октября 2018 г. «О задачах профсоюзов в связи с изменениями в законодательстве Российской Федерации»; Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы; Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития на период до 2030 года», — и добиваться

включения в соглашения и коллективные договоры обязательств, обеспечивающих:

2.1. в области экономической политики:

2.1.1. 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 и на плановый период до 2030 года;

2.1.2. стимулирование развития отечественного производства, повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг в целях снижения импортозависимости;

2.1.3. содействие повышению производительности труда на основе современных технологий и технического оснащения, создания достойных рабочих мест и модернизации устаревших;

2.1.4. соблюдение социально-трудовых прав работников и сохранение гарантий в сфере труда при проведении приватизации, реорганизации, банкротства и ликвидации организаций;

2.2. в области заработной платы:

2.2.1. установление минимальной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

2.2.2. 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);

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

2.2.4. выплату своевременно и в полном объеме заработной платы работникам, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в случае выполнения работниками трудовых функций дистанционно;

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

2.2.6. 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);

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

2.2.8. контроль за сохранением 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;

2.2.9. контроль за начислением районных коэффициентов и процентных надбавок на заработную плату (сверх размера тарифной ставки, стимулирующих и компенсационных выплат) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2.2.10. контроль за установлением равных минимальных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников бюджетной сферы для государственных учреждений субъектов Российской Федерации одной профессиональной квалификационной группы (квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы), выполняющих одинаковую трудовую функцию.

2.3. в области занятости населения:

2.3.1. прогнозирование потребности субъекта Российской Федерации, вида экономической деятельности и каждой конкретной организации в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе на долгосрочный период;

2.3.2. 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;

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

2.3.4. 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;

2.3.5. дополнительные гарантии при увольнении работников по сокращению численности или штата;

2.3.6. 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;

2.3.7. сохранение места работы (должности), среднюю заработную плату, оплату командировочных расходов и установление дополнительных гарантий при направлении работодателем работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации;

2.3.8. реализацию гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, включая выплату заработной платы в полном объёме, соблюдение режима труда и отдыха, обеспечение необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, а также установление дополнительных гарантий и компенсаций в случаях выполнения работниками трудовых функций дистанционно;

2.3.9. установление в случае выполнения работниками трудовых функций дистанционно перечня таких работников, способов и порядка взаимодействия между работниками и работодателем, 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, связанных с выполнением трудовых функций дистанционно;

2.3.10. 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;

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

2.3.12. 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;

2.4. в области социальной политики:

2.4.1. сохранение объемов социальных гарантий работников, добиваться их закрепления в коллективных договорах и соглашениях;

2.4.2. недопущение снижения ранее установленных дополнительных социальных льгот и выплат и развитие системы дополнительной поддержки и мотивации работников;

2.4.3. контроль за формированием и соблюдением пенсионных прав наемных работников, а также выполнение работодателями требований законодательства об уплате страховых взносов во внебюджетные социальные фонды;

2.4.4. распространение социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информированности работников о правах в системе обязательного медицинского страхования;

2.4.5. включение в соглашения мер по предупреждению распространения COVID-19 и ВИЧ-СПИДа, дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников;

2.4.6. организацию мероприятий по улучшению здоровья работающих, организации отдыха и лечения, а также по созданию достойных условий для приема пищи, частичной или полной компенсации работникам стоимости обеда;

2.5. в области охраны труда:

2.5.1. обязательного участия представителей профсоюзных организаций и работников в проведении специальной оценки условий труда;

2.5.2. установление повышенных размеров компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, разработку методик для обоснования таких размеров;

2.5.3. проведение обучения по охране труда в связи с изменениями в законодательстве и принятием новых норм и правил в сфере охраны труда;

2.5.4. внедрение на предприятиях системы управления охраной труда с элементами анализа, оценки и управления профессиональными рисками;

2.5.5. повышенное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в случае их ухудшения;

2.5.6. предоставление работникам специальной одежды, специальной обуви, современных сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с условиями труда;

2.5.7. соблюдение порядка проведения расследований и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и не допущение сокрытия несчастных случаев;

2.5.8. соблюдение режима труда и отдыха, в том числе при дистанционной или удаленной организации рабочего процесса, обеспечивающего нормальные условия труда;

2.6. в области охраны окружающей среды и экологической безопасности:

2.6.1. участие в ежегодных Общероссийских днях защиты от экологической опасности;

2.6.2. мониторинг состояния промышленной, экологической безопасности и охраны окружающей среды;

2.6.3. проведение обучения профсоюзного актива в том числе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам окружающей среды и экологической безопасности;

2.7. в области гарантий профсоюзной деятельности:

2.7.1 оплату в размере не ниже средней заработной платы за счёт средств работодателей времени участия не освобождённых от основной работы членов выборных органов профсоюзных организаций в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также краткосрочной профсоюзной учёбы;

2.7.2. исключение применения дисциплинарного взыскания в отношении работников, входящих в состав выборных органов профсоюзных организаций, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа либо вышестоящего профсоюзного органа;

2.7.3. содействие деятельности профсоюзных организаций, профсоюзных представителей и их взаимодействию с представителями работодателей;

2.8. в области развития социального партнёрства:

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

2.8.2. участие профсоюзных организаций во всех формах социального партнерства;

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

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

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

2.8.6. участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса.

3. Общероссийским (межрегиональным) профсоюзам добиваться включения в соглашения обязательств, обеспечивающих:

3.1. мониторинг и прогноз ситуации на рынке труда в рамках определенного вида экономической и/или профессиональной деятельности на долгосрочный период;

3.2. вхождение представителей общероссийских (межрегиональных) профсоюзов в составы советов по профессиональным квалификациям, в том числе в смежных видах профессиональной деятельности;

3.3. подготовку предложений по установлению допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности;

3.4. рассмотрение на заседаниях отраслевых комиссий информацию о поступивших отказах от присоединения к отраслевому соглашению, заключенному на федеральном уровне социального партнерства.

4. Территориальным объединениям организаций профсоюзов добиваться включения в соглашения обязательств, обеспечивающих:

4.1. в области экономической политики:

4.1.1. участие в разработке и контроле над исполнением нормативных правовых актов в сфере бюджетной политики, направленной на восстановление и рост экономики, реальных располагаемых доходов граждан, занятости населения, а также увеличение инвестиций в инфраструктуру, высокотехнологичные отрасли, науку и социальную сферу;

4.1.2. учёт динамики денежных доходов населения при формировании и реализации тарифной и ценовой политики, в том числе путём недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги;

4.1.3. участие представителей профсоюзов в сфере государственного регулирования и осуществления контроля за применением цен (тарифов) в целях учета экономически обоснованных затрат на персонал, установленных коллективными договорами и соглашениями;

4.2. в области заработной платы:

4.2.1. установление региональными соглашениями о минимальной заработной плате размеров минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации, превышающих величину минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе для работников бюджетного сектора экономики;

4.2.2. 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;

4.2.3. 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;

4.2.4. разработку мер по снижению дифференциации между средней заработной платой 10 процентов наиболее оплачиваемых и 10 процентов наименее оплачиваемых групп работников;

4.3. в области занятости:

4.3.1. участие региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и реализации региональных программ по содействию занятости населения, в том числе в части сохранения рабочих мест и занятости работников, недопущения массовых увольнений и роста безработицы, осуществления опережающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также развития внутрирегиональной мобильности граждан;

4.3.2. рассмотрение в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов 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;

4.3.3. вхождение в состав наблюдательных советов территорий опережающего социально-экономического развития и свободного порта Владивосток в целях участия в решении вопросов о доле иностранных работников, привлекаемых резидентами территорий опережающего социально-экономического развития и свободного порта Владивосток;

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

4.3.5. проведение консультаций по вопросам реализации социально-трудовых гарантий трудящихся в нестандартных (незащищенных) формах занятости;

4.4. в сфере социального партнёрства:

4.4.1. установление критериев мотивированного отказа работодателей от присоединения к соглашениям, заключаемым на региональном и территориальном уровнях;

4.4.2. 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;

4.4.3. регулярное (не реже одного раза в два месяца) проведение заседаний трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации;

4.4.4. проведение переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации;

4.4.5. 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;

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

4.4.7. проведение конкурсов на лучший коллективный договор с подведением итогов и награждений на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

4.4.8. создание базы «лучших практик» коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности и макетов коллективных договоров.

5. Членским организациям ФНПР:

5.1. содействовать проведению коллективных переговоров в организациях (предприятиях), где созданы первичные профсоюзные организации, но не заключены коллективные договоры;

5.2. обеспечивать рассмотрение вопроса о выполнении соглашений и коллективных договоров на заседаниях коллегиальных органов организаций профсоюзов, инициировать обсуждение указанного вопроса на заседаниях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

5.3. обеспечивать организационно-методическое и правовое сопровождение коллективно-договорного регулирования на территориальном и локальном уровнях социального партнерства;

5.4. осуществлять профсоюзный контроль за проведением СОУТ в отношении членов профсоюзов;

5.5. проводить обучение руководителей профсоюзных организаций всех уровней, правовых инспекторов, технических инспекторов труда профсоюзов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по специальной оценке условий труда;

5.6. оказывать помощь членам профсоюза и выборным органам первичных профсоюзных организаций по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

5.7. направлять с периодичностью раз в полугодие в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР информацию о практике работы региональных трехсторонних комиссий;

5.8. представить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР в письменном и/или электронном виде информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений и об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года не позднее 1 марта 2022 года.

6. Секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах, представить в Департамент социально-трудовых отношений и социального

партнёрства Аппарата ФНПР в письменном и/или электронном виде информацию о выполнении федерально-окружных соглашений и об итогах переговоров по заключению новых соглашений не позднее 1 марта 2022 г.

7. Секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах вести мониторинг установления размера минимальной заработной платы по субъектам Российской Федерации и направлять его результаты в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР один раз в полугодие.

8. Общероссийским профсоюзам и территориальным объединениям организаций профсоюзов в течение 10 дней со дня регистрации направлять тексты заключенных соглашений в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР.

9. Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР обобщать и публиковать на сайте ФНПР данные мониторинга установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации и мониторинга практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

10. Департаменту по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения и Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР организовать и провести обучение по подготовке отчетов по коллективно-договорной кампании.

11. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя ФНПР Кузьмину Н.Н.

Председатель ФНПР - М.В. Шмаков

