

**Информационная записка
«Итоги коллективно-договорной кампании 2022 года»**

Оглавление

Перечень сокращений.....	2
Преамбула.....	11
Межрегиональный (федерально-окружной) уровень регулирования социально-трудовых отношений	13
Отчет о выполнении межрегиональных соглашений в 2022 году	14
Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях	43
Обязательства в области заработной платы в отраслевых соглашениях	46
Обязательства в области занятости населения в отраслевых соглашениях	51
Обязательства в области социальной политики в отраслевых соглашениях	59
Обязательства в области охраны труда в отраслевых и региональных соглашениях	64
Обязательства в области развития социального партнёрства в отраслевых соглашениях	75
Обязательства в области молодежной политики в отраслевых и региональных соглашениях	77
Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях	90
Обязательства в области заработной платы в региональных соглашениях.....	98
Обязательства в области занятости населения в региональных соглашениях	101
Обязательства в области социальной политики в региональных соглашениях	106
Обязательства в области развития социального партнёрства в региональных соглашениях	111

Перечень сокращений

Сокращение	Расшифровка
Генеральное соглашение на 2021 – 2023 годы	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы
Дополнительное соглашение к трехстороннему соглашению Белгородской области	Дополнительное соглашение к трёхстороннему соглашению между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2020 – 2022 годы
Дополнительное соглашение к Региональному соглашению Воронежской области	Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2023 – 2025 годы трёхстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020 – 2022 годы, и о внесении в него изменений
Дополнительное соглашение к Региональному соглашению Костромской области	Соглашение о внесении изменений в соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019 – 2021 годы и продлении срока его действия
Дополнительное соглашение к Региональному соглашению Пермского края	Дополнительное соглашение к трехстороннему соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2020 – 2022 годы
Дополнительное соглашение к Региональному соглашению Республики Алтай	Дополнительное соглашение к региональному трехстороннему соглашению между республиканским объединением работодателей, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Алтай» и Правительством Республики Алтай на 2020 – 2022 годы

Сокращение	Расшифровка
Дополнительное соглашение к Региональному соглашению Ульяновской области	Дополнительное соглашение к соглашению между областным союзом профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2022 – 2024 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по организациям Росреестра	Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2020 – 2022 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по организациям высшего образования	Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2022 – 2023 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по угольной промышленности	Соглашение № 2 о внесении изменений в Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2019-2021 годы
Межрегиональное соглашение по ЦФО	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

Сокращение	Расшифровка
Межрегиональное соглашение по ЮФО	Соглашение между Ассоциацией экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации Южного федерального округа «Юг», Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюз Южного федерального округа, Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Южном федеральном округе на 2021 – 2023 годы
МРОТ	минимальный размер оплаты труда
Региональное соглашение Амурской области	Соглашение между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Республики Башкортостан	Республиканское соглашение между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Вологодской области	Соглашение между Союзом организаций профсоюзов – Вологодская областная федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей – Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2022 – 2024 годы
Региональное соглашение Забайкальского края	Трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края, Забайкальским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» и Региональным Союзом работодателей Забайкальского края на 2022 – 2024 годы

Сокращение	Расшифровка
Региональное соглашение Кабардино-Балкарской Республики	Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Союзом «Федерация профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Калининградской области	Калининградское областное трехстороннее соглашение между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Калининградской области на 2022 – 2024 годы
Региональное соглашение Камчатского края	Краевое трехстороннее соглашение между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и объединениями работодателей Камчатского края на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Республики Карелия	Соглашение между Правительством Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия и Региональным объединением работодателей Республики Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия» на 2022 – 2025 годы
Региональное соглашение Кировской области	Соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Краснодарского края	Краснодарское краевое трехстороннее Соглашение между «Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и Администрацией Краснодарского края на 2023 – 2025 годы

Сокращение	Расшифровка
Региональное соглашение Красноярского края	Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2023 – 2024 годы
Региональное соглашение Ленинградской области	Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022 – 2024 годы
Региональное соглашение Новосибирской области	Региональное соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Ростовской области	Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Республики Северная Осетия – Алания	Трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Северная Осетия-Алания, республиканским объединением работодателей и Правительством Республики Северная Осетия-Алания на 2022 – 2023 годы
Региональное соглашение г. Санкт-Петербург	Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Ставропольского края	Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2022 – 2024 годы

Сокращение	Расшифровка
Региональное соглашение Республики Татарстан	Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2023 – 2024 годы
Региональное соглашение Тверской области	Региональное соглашение между органами государственной власти Тверской области, объединениями профессиональных союзов Тверской области и объединениями работодателей Тверской области на 2022 – 2024 годы
Региональное соглашение Томской области	Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Республики Тыва	Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Республики Тыва, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Тыва» и Торгово-промышленной палатой Республики Тыва на 2022 – 2024 годы
Региональное соглашение Тюменской области	Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Союзом «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области» на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Чеченской Республики	Трехстороннее соглашение между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Чеченской Республики», Республиканским объединением работодателей и Правительством Чеченской Республики на 2023 – 2025 годы

Сокращение	Расшифровка
Региональное соглашение Чувашской республики	Республиканское соглашение о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, Союзом «Региональное объединение работодателей Чувашской Республики» и Союзом «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чуващрессовпроф» на 2023 – 2025 годы
Региональное соглашение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» на 2023 – 2025 годы
РМЗП	Размер минимальной заработной платы, устанавливаемый региональным соглашением о минимальной заработной плате
РФ	Российская Федерация
Отраслевое соглашение в сфере водного транспорта	Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта	Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение в ЖКХ	Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение в коммунальном хозяйстве	Отраслевое тарифное соглашение в коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по горно-металлургическому комплексу	Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2023 – 2025 годы

Сокращение	Расшифровка
Отраслевое соглашение между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений	Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение между Росархивом и Профсоюзом работников госучреждений	Отраслевое соглашение между Федеральным архивным агентством, организациями, подведомственными Федеральному архивному агентству и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение между Профсоюзом работников госучреждений и судебным департаментом при ВС РФ	Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение между Профсоюзом работников госучреждений и ФТС России	Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по учреждениям ФСИН	Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по организациям Роспотребнадзора	Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2022 – 2024 годы

Сокращение	Расшифровка
Отраслевое соглашение в сфере культуры	Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по лесному хозяйству	Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024 годы
Отраслевое соглашение по атомной энергетике	Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение в электроэнергетике	Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы
Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству	Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по организациям Росстандарта	Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по организациям нефтегазового комплекса	Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по ФСБ России	Отраслевое соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2023 – 2025 годы
Отраслевое соглашение по организациям рыбной отрасли	Отраслевое соглашение по организациям рыбной отрасли на 2022 – 2023 годы
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации
ЦФО	Центральный федеральный округ
ЮФО	Южный федеральный округ

Преамбула

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2022 года проводился на основе отчетов и аналитических записок членских организаций ФНПР, представленных в соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 7-3 от 22 июня 2022 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период».

Информация о коллективно-договорной кампании представлена большинством членских организаций ФНПР в указанные сроки. В 2022 году отчетность по коллективно-договорной кампании не представили один общероссийский профсоюз — Российский профсоюз работников рыбного хозяйства и одно территориальное объединение организаций профсоюзов — Союз организаций профсоюзов Ямало-Ненецкого автономного округа.

За прошедший период было заключено 20 новых отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, семь дополнительных к действующим федеральным отраслевым соглашениям.

Три общероссийских профсоюза не успели завершить переговоры в 2022 году и заключили отраслевые соглашения на федеральном уровне в первом квартале 2023 года (приложение №1-2).

В отчетный период было заключено 25 новых региональных трехсторонних соглашений, два дополнительных к действующим региональным соглашениям и девять региональных соглашений о продлении срока действия. В девяти регионах переговоры продлились в 2023 году, по результатам которых были заключены новые региональные соглашения (приложение №3).

В текущем году завершается срок действия Генерального соглашения на 2021 – 2023 годы, соглашения в Южном и Уральском федеральных округах, 23-х отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, и 21 регионального трёхстороннего соглашения.

По состоянию на 1 января 2023 года в 18 субъектах Российской Федерации региональными соглашениями о минимальной заработной плате и региональными трехсторонними соглашениями установлен размер минимальной заработной платы, превышающий величину МРОТ (приложение №4).

За отчетный период количество коллективных договоров сократилось на 3,2 процента и составляет 115 604 коллективных договоров, в то же время количество иных соглашений уменьшилось на 24,4 процентов и составляет 1101 соглашения. Количество отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне практически не изменилось, количество отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне, уменьшилось на 1,7 процента и составляет 3 098 соглашений.

В России в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами действует система социального партнерства,

направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

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;

56 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

85 региональных трехсторонних соглашений;

1486 территориальных соглашений;

1099 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

3098 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

115 604 коллективных договоров;

1101 иных соглашения (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 ТК РФ.

Вместе с тем четыре общероссийских профсоюза не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, 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 профсоюзов.

По данным территориальных объединений организаций профсоюзов, в 2022 году охват первичных профсоюзных организаций коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, увеличился по отношению к 2021 году на 0,2 п.п. и составил 93,1 процента.

Охват коллективными договорами членов профсоюзов в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации, уменьшился на 0,3 п.п. и составил 94 процента.

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

В настоящее время в пяти федеральных округах действуют федерально-окружные соглашения — в Центральном, Южном, Сибирском, Приволжском и Уральском федеральных округах.

В отчетный период было продлено действие федерально-окружного соглашения в Центральном федеральном округе с внесением в него изменений и дополнений.

В Уральском федеральном округе продлено действие федерально-окружного соглашения на следующий календарный год в связи с тем, что стороны договорились о том, что если за 60 дней до окончания срока его действия ни одна из сторон Соглашения не уведомила о его расторжении или о заключении.

В Северо-Западном, Северо-Кавказском, Дальневосточном федеральных округах трёхсторонние соглашения не удастся заключить в течение нескольких лет в связи тем, что полномочные представители Президента Российской Федерации отказываются от заключения соглашений, так как, по их мнению, это не входит в сферу их деятельности.

№	Федеральный округ	Дата подписания соглашения	Срок действия соглашения
1.	Центральный федеральный округ		2019 – 2024 гг.
2.	Северо-Западный федеральный округ	—	нет соглашения
3.	Южный федеральный округ	18 ноября 2020 г.	2021 – 2023 гг.
4.	Северо-Кавказский федеральный округ	—	нет соглашения
5.	Приволжский федеральный округ	17 июня 2021 г.	2021 – 2024 гг.
6.	Уральский федеральный округ	31 января 2020 г.	2020 – 2023 гг.
7.	Сибирский федеральный округ	30 марта 2019 г.	—
8.	Дальневосточный федеральный округ	—	нет соглашения

Отчет о выполнении межрегиональных соглашений в 2022 году

Центральный федеральный округ

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

В современных условиях важно было не допустить снижения социально-трудовых гарантий для работников и сохранить экономическую стабильность в регионах.

В настоящее время на территории ЦФО действует *Межрегиональное соглашение по ЦФО*.

Основными целями Соглашения являются обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти субъектов РФ, находящихся в пределах ЦФО, по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, направленных на создание условий для социально-экономического развития субъектов, повышение уровня и качества жизни населения на основе устойчивого экономического развития.

В качестве основных направлений взаимодействия стороны определили принятие программ по укреплению реального сектора экономики, обеспечению безопасности и охраны труда, занятости населения, развитию трудовых ресурсов, росту заработной платы и повышению качества жизни в каждом регионе ЦФО.

Межрегиональное соглашение по ЦФО – важнейший инструмент в защите социально-трудовых прав и экономических интересов субъектов ЦФО.

На начало 2022 года в 17 субъектах ЦФО (кроме Тверской области) действовали региональные соглашения, в которых отражены основные положения *Межрегионального соглашения по ЦФО*. В июне 2022 года региональное трехстороннее соглашение было подписано и в Тверской области.

В настоящее время во всех субъектах ЦФО действуют региональные соглашения, в которых отражены основные положения окружного Соглашения.

Срок действия семи региональных соглашений закончился в 2022 году (Белгородская, Воронежская, Калужская, Орловская, Смоленская, Тамбовская и Ярославская области), в остальных 11 регионах – в 2023-2024 годах.

На начало 2023 года из семи регионов, в которых заканчивался срок действия региональных трехсторонних соглашений: три региона продлили срок действия (Воронежская, Орловская и Тамбовская области), а четыре региона подписали новые соглашения (Белгородская, Смоленская и Ярославская области).

1. В области социально-экономического развития ЦФО, обеспечения занятости населения, развития трудовых ресурсов, формирования на территории ЦФО единого социально-экономического пространства

В 2022 году на территории ЦФО осуществлялось выполнение мероприятий, предусмотренных Указами Президента РФ, стратегиями социально-экономического развития регионов (в Тульской области и г. Москве указанные документы не утверждены), национальными проектами РФ.

Настоящее соглашение позволило аккумулировать ключевые приоритеты социально-экономической стабильности и защиты прав работников, стало инструментом, обеспечивающим согласованную всеми сторонами координацию всей системы планов и программ устойчивого социально-экономического развития округа.

Во всех регионах ЦФО в течение 2022 года сторонами социального партнерства проводилась работа по недопущению снижения объемов производства, сокращения рабочих мест, снижения уровня жизни работников.

В ходе согласования новых региональных трехсторонних соглашений или продления действующих в течение 2022 года особое внимание было уделено вопросам защиты социально-экономических и трудовых прав работников, принявших участие в специальной военной операции (далее – СВО) посредством прохождения военной службы в ВС РФ по контракту.

Например, в Белгородской области, в новом соглашении на 2023 – 2025 гг. стороны договорились, что действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в боевых действиях, будет приостановлено. Для таких работников в соглашении также закреплено обеспечение сохранения уровня доходов и осуществление выплаты в размере средней заработной платы. В 2022 году гарантиями по осуществлению выплат средней заработной платы мобилизованным работникам охвачено около 770 предприятий и организаций Белгородской области. Кроме того, гражданам, принимающим участие в СВО и не имеющим постоянного источника дохода, в том числе самозанятым, установлена ежемесячная выплата в минимальном размере оплаты труда (16 242 руб.).

В *Региональном соглашении Смоленской области* закреплено, что работодатели при заключении коллективных договоров предусматривают выделение финансовых средств на оплату социально-трудовых гарантий работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту, либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, и членам их семей. Кроме того, работодатели обязались обеспечивать выплату среднего заработка работникам, призванным на военную службу по мобилизации, но не поступившим на военную службу по различного рода причинам (состояние здоровья, наличие оснований для отсрочки от призыва, а также иные причины), за весь период приостановления действия трудового договора.

В Воронежской области при подписании дополнительного соглашения, в соответствии с которым срок соглашения продлевается до 2025 года, предусмотрели

единовременную выплату работнику, заключившему контракт о прохождении военной службы в зоне проведения специальной военной операции, в размере не ниже среднемесячной заработной платы работника за последний год.

В Орловской области работодатели взяли на себя обязательства по сохранению рабочих мест работников в случае их призыва на военную службу по мобилизации или заключения ими контрактов, а также по созданию новых рабочих мест для военнослужащих, принимавших участие в специальной военной операции.

Таким образом, только на основе взаимного конструктивного диалога, проведения согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений, только на принципах партнерства возможен динамический рост экономики и улучшение качества жизни населения.

2. В области обеспечения достойного уровня оплаты труда, соблюдения трудовых прав работников

Одной из ключевых задач для ТООП, входящих в ЦФО, является обеспечение достойного уровня оплаты труда. Для решения данной задачи профсоюзы реализовали в 2022 году ряд мероприятий.

Так, в рамках Совета Ассоциации ТООП ЦФО был налажен регулярный обмен информацией по проблемам, возникающим в социально-трудовой сфере, в том числе по вопросам возникновения задолженности по заработной плате. Данные вопросы рассматривались на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. На заседаниях комиссий рассматривались организации, имеющие задолженность по выплате заработной платы. По итогам работы комиссий такая задолженность полностью или частично погашалась.

В 2022 году профсоюзами в ЦФО ежемесячно осуществлялся мониторинг задолженности по заработной плате, сокращению работников, неполной рабочей неделе.

В ЦФО самый высокий размер прожиточного минимума установлен в г. Москве – 24 801 руб., ниже в Московской области – 18 832 руб. и Тульской области – 15 512 руб. Самый низкий размер прожиточного минимума установлен в Липецкой области – 13 005 руб., чуть выше в Белгородской области – 13 162 руб. и Воронежской области – 13 476 руб.

В 3 регионах ЦФО минимальная заработная плата превысила МРОТ.

В г. Москве 24 801 руб. (бюджетная, внебюджетная сфера), в Московской области 19 000 руб. (для работников юридических и физических лиц, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета), в Тульской области 17 000 руб. (внебюджетная сфера) и в Ярославской области 16 300 руб. (внебюджетная сфера).

В остальных регионах величина минимальной заработной платы была определена на уровне федерального МРОТ.

Нельзя не отметить тот факт, что только в г. Москва установлено, что размер минимальной заработной платы устанавливается ежегодно в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения. При этом, в случае снижения величины прожиточного минимума в г.Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

Соглашения о минимальной заработной плате действуют в Ивановской, Калужской, Липецкой, Московской, Тульской и Ярославской областях.

Согласно данным 2022 года, предоставленным Росстатом, в 2021 году количество россиян, доходы которых ниже величины ПМ (прожиточный минимум), составляет более 16 100 000 человек, или 11 % населения РФ.

Наибольший уровень бедности (в процентах от общей численности населения) составил в Смоленской (14.3%), Брянской (13%) и Ивановской (12,9%) областях.

По состоянию на 31 декабря 2021 года согласно информации о ситуации на рынке труда Российской Федерации уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет в Центральном федеральном округе составил 3,5%, что значительно ниже, чем в целом по России - 4,8 % и в других федеральных округах (от 3,9% в Северо-Западном федеральном округе до 12,4% в Северо-Кавказском федеральном округе).

Самый низкий уровень безработицы отмечен в г.Москва (2,6%), в Брянской и Московской областях (3,4%).

Наиболее высокий уровень безработицы отмечался в Ярославской (5,9%), Смоленской (5,0%) и в Орловской (4,7%) областях.

По сравнению с 2020 годом в 2021 году уровень безработицы в округе в целом снизился на 0,4%. Наибольшее снижение уровня безработицы отмечено во Владимирской (на 1,7%), Орловской, Рязанской и Ярославской областях (на 1,4%).

Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет в среднем за сентябрь-ноябрь 2022 года по России составил 3,8 %, в ЦФО - 2,9%, что, безусловно, ниже, чем в целом по России (3,8%) и в других федеральных округах (от 3,1% в Приволжском федеральном округе до 10,1% в Северо-Кавказском федеральном округе). В сравнении к сентябрю-ноябрю 2021 года в целом по округу отмечается снижение на 0,2%, к сентябрю-ноябрю 2020 года – на 1,7%.

Наиболее высокий уровень безработицы за сентябрь-ноябрь 2022 года отмечен в Ярославской (4,7%), Тверской и Орловской (3,7%) областях. По сравнению с аналогичным периодом 2021 года наибольшее снижение отмечено в Ярославской (на 1,0%) и Смоленской (на 1,6%) областях. По сравнению с аналогичным периодом 2020 года уровень безработицы снизился в целом по округу на 1,7%, наибольшее снижение зафиксировано во Владимирской (на 4,1%), Рязанской (на 3,7%) и Ярославской (на 2,8%) областях.

На конец 2022 года уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет в среднем за октябрь-декабрь 2022 года в ЦФО остался на прежнем уровне – 2,9%, по России немного снизился и составил 3,7%.

Наиболее высокий уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет за октябрь-декабрь 2022 года отмечен в Ярославской области (4,8%), Липецкой (3,8%), Тверской (3,6%) и Белгородской (3,6%) областях, а самый низкий – во Владимирской области (2,2%) и г.Москве (2,2 %).

В целом необходимо отметить, что в 2021 и 2022 годах снижение уровня безработицы наблюдается во всех регионах ЦФО.

3. В области создания необходимых социальных условий жизни граждан на территории ЦФО

В целях дальнейшего улучшения демографической ситуации в регионах ЦФО осуществляется реализация мероприятий государственных программ, направленных на улучшение состояния здоровья матери и ребенка, повышение качества медицинского обслуживания, улучшение жилищных условий и в целом качества жизни населения.

В рамках целевых программ, направленных на совершенствование оказания медицинской помощи населению, организовано проведение периодических дополнительных и углубленных медицинских осмотров граждан. Все работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят соответствующие медицинские осмотры.

Реализуются программы по улучшению жилищных условий. Так, в 2022 году в Белгородской области стартовала новая программа по обеспечению жильём семей с детьми-инвалидами. Условия участия: постоянное проживание на территории области не менее 5 лет, наличие в составе семьи ребенка-инвалида возрастом до 18 лет, признание семьи малоимущей и нуждающейся в жилом помещении. Для семьи из двух человек жильё предоставят, исходя из нормы – 42 квадратных метра, из трёх и более человек – по 18 квадратных метров на каждого члена семьи. Всего до 2024 года жильём планируется обеспечить 280 семей с детьми-инвалидами.

В Московской области 8 июля 2021 года был принят Закон Московской области № 144/2021-ОЗ «Об определении муниципальных образований Московской области и установлении перечня специальностей для предоставления земельных участков в безвозмездное пользование гражданам, которые работают по основному месту работы в государственных учреждениях здравоохранения Московской области для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства».

Действие данного документа не распространяется на лиц, получивших государственную поддержку в решении жилищного вопроса на условиях льготного ипотечного кредитования в рамках подпрограммы «Социальная ипотека» государственной программы Московской области «Жилище» на 2017-2027 годы, утвержденной постановлением Правительства Московской области от 25.10.2016 N 790/39, а также на лиц, получивших земельный участок площадью 0,06 га и более из государственной или муниципальной собственности в безвозмездное пользование

либо в собственность бесплатно с видом разрешенного использования, предусматривающим размещение жилого дома.

Участки, передаваемые врачам, имеют транспортную доступность, возможность подключиться к электросетям, а также войти в программу социальной газификации.

Получить земельные участки могут врачи Подмосковья, которые работают по основному месту работы на полной ставке в областном учреждении здравоохранения, имеют стаж не менее 3-х лет по одному из 37 видов специальностей в 31 городском округе Московской области.

Врачам предоставляют участки для индивидуального жилищного строительства или личного подсобного хозяйства на срок до 6 лет. Не надо платить ни аренду, ни земельный налог. А через 5 лет, при условии строительства дома, землю можно будет оформить в собственность бесплатно.

За 2022 год земельные участки для строительства дома получили около одной тысячи врачей государственных учреждений здравоохранения Московской области.

В соответствии с постановлением Правительства Московской области от 29.12.2021 № 1490/45 медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения Московской области, расположенных на территории Московской области, с 1 января 2022 года предоставляются меры социальной поддержки в виде ежемесячной денежной выплаты. Выплата установлена за счет средств бюджета Московской области в размере 20 тысяч рублей врачам и среднему медицинскому персоналу (согласно утвержденному перечню должностей), не имеющим жилых помещений на территории Московской области, а также, члены семьи которых, не имеют жилых помещений на территории Московской области.

За 2022 год такая ежемесячная денежная выплата была предоставлена более 5,8 тыс. медицинским работникам.

Ежемесячная денежная выплата из областного бюджета не предоставлялась медицинским работникам в Жуковском, Зарайске, Кашире, Наро-Фоминске, Орехово-Зуево.

Кроме того, 587 работникам здравоохранения Московской области компенсируется арендная плата за снимаемое жилое помещение из муниципальных бюджетов.

Расходы, связанные с наймом жилого помещения, не компенсируются из муниципальных бюджетов медицинским работникам в Дубне, Зарайске, Клину, Лотошино, Коломне, Луховицах, Лобне, Лыткарино, Мытищах, Павловском Посаде, Талдоме и Шаховской.

Более 5,8 тысячам работников здравоохранения, проживающим в сельской местности, предоставляются меры социальной поддержки в виде ежемесячной денежной компенсации за занимаемую общую площадь жилого помещения (платы за наем и (или) платы за содержание жилого помещения и взноса на капитальный

ремонт общего имущества в многоквартирном доме - для собственников жилых помещений), а также ежемесячная денежная компенсация стоимости платы за электроэнергию и отопление.

Профсоюзная сторона совместно с работодателями и органами государственной власти осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением коллективных договоров и соглашений в организациях регионов, участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

Например, в Воронежской области реализуются программы по поддержке организаций, которые помогают в трудоустройстве молодёжи. Так, субсидии могут получить юридические лица, некоммерческие организации и индивидуальные предприниматели.

Главное условие получения субсидии – трудоустройство молодых людей в возрасте до 30 лет из числа тех, кому сложно найти работу без помощи государства. Субсидия предоставляется на компенсацию затрат при выплата заработной платы при трудоустройстве отдельных категорий безработных и ищущих работу граждан из числа молодежи в возрасте до 30 лет.

Найти работу по программе субсидирования могут:

- молодые люди без профессионального образования;
- соискатели с несовершеннолетними детьми;
- граждане с инвалидностью;
- дети-сироты;
- граждане, состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- выпускники, которые не трудоустроились в течение четырех месяцев и более и ряд других категорий.

Согласно статье 13.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников.

Так, Законом Воронежской области от 03.05.2005 № 22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов» в субъекте установлена квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов к среднесписочной численности работников на предприятии. Действие данного закона распространяется на организации, численность работников которых составляет не менее чем тридцать пять человек. При исчислении квоты для приема на работу

инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

В рамках мероприятия государственной программы Воронежской области «Доступная среда» предусматривается частичная компенсация затрат работодателей по оплате труда инвалидов. Субсидия предоставляется работодателю в размере 50% для инвалидов III группы и 75% для инвалидов I и II групп от фактически начисленных сумм по оплате труда каждого инвалида в месяц, но не выше минимального размера оплаты труда, за период не более чем за шесть месяцев.

Государственная программа Воронежской области «Доступная среда» предусматривает предоставление субсидии работодателям из областного бюджета на компенсацию затрат при организации сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве.

Организация сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве включает адаптацию инвалида молодого возраста на рабочем месте к условиям профессиональной среды (социальной и производственной), содержанию, режиму, условиям, характеру профессиональной деятельности, трудовому коллективу с помощью наставника.

Субсидия предоставляется работодателю в размере фактически понесенных затрат на выплату надбавки за наставничество, не более чем за три месяца, и не выше МРОТ.

Стороны совместно участвуют в разработке и принятии региональных программ содействия занятости населения, созданию в организациях рабочих мест для трудоустройства инвалидов, их доступности, проводят мониторинг их реализации, обсуждают эти вопросы на заседаниях трехсторонних комиссий.

В случае массового сокращения увольняемым работникам в период, предшествующий высвобождению, предоставляется комплекс услуг, направленных на содействие их занятости и социальную поддержку. Например, в Ивановской области в рамках превентивной работы с высвобождаемыми работниками созданы консультационные пункты на территории предприятий и в КУ ОО «ЦЗН», за предприятиями были закреплены специалисты ЦЗН (кураторы). С работниками, обратившимися в консультационные пункты на территории предприятий, обсуждались вопросы осуществления предпринимательской деятельности, получение профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Также центрами занятости населения разрабатывались и актуализировались планы трудоустройства граждан, находящихся в простое, в случае принятия решения о высвобождении.

В целях проведения согласованной политики в области развития культуры, спорта, туризма, организации семейного отдыха, санаторно-курортного лечения

работников и членов их семей, сохранения и укрепления сети спортивных, социально-культурных, санаторных объектов и объектов дошкольного образования в регионах приняты нормативные правовые акты по регулированию отношений в этих сферах, осуществляется их реализация. Представители профсоюзов участвуют в работе коллегиальных органов, созданных при исполнительных органах государственной власти регионов.

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, детям из многодетных семей, детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, в том числе детям-инвалидам, детям из малоимущих семей, в возрасте от 7 до 16 лет путевки в оздоровительные организации предоставляются бесплатно.

В регионах сохраняются и развиваются объекты социально-культурного, физкультурно-оздоровительного назначения и объекты, обеспечивающие детский и семейный отдых граждан.

Участие сторон в долевым финансировании детских новогодних мероприятий, обеспечении детей новогодними подарками осуществляется на всех уровнях. Ежегодно проводятся елки Губернатора области, профсоюзные елки, новогодние представления в муниципальных образованиях регионов.

Вопросы организации отдыха и оздоровления детей находится на постоянном контроле профсоюзов, ежегодно рассматриваются на трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, семинарах профсоюзного актива. По предложениям профсоюзов в ряд коллективных договоров вносятся предложения по компенсации родительской доли стоимости путевки работодателями, частично компенсируются расходы членов профсоюзов по оплате родительской доли в стоимости детских путевок из профбюджетов.

Для стабилизации численности населения и объединения потенциала соотечественников, проживающих за рубежом, почти во всех регионах Центрального федерального округа, кроме г.Москвы и Московской области, реализуется Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

4. В области охраны труда и экологической безопасности

Особое внимание профсоюзы уделяют вопросам соблюдения требований трудового законодательства, обеспечению безопасности труда, сохранению жизни и здоровья работников. Статья 228 ТК РФ напрямую обязывает работодателей, независимо от того, есть у них профсоюзы или нет, извещать территориальные профсоюзные организации о тяжелых и смертельных несчастных случаях для участия в расследовании. Многие работодатели нарушают это положение трудового законодательства. Чтобы еще больше акцентировать требование законодательства, в ноябре 2022 года между Минтрудом России и ФНПР было заключено соглашение, которое подтверждает: представитель территориальных профсоюзов должен

участвовать в расследовании несчастного случая, независимо от наличия на предприятии профсоюзной организации.

На территории ЦФО во всех регионах есть технические инспекторы труда профсоюзов, обязанностью которых является участие в расследовании несчастных случаев. Технические инспекторы оказывают консультационную помощь по вопросам охраны труда и экологии первичным профсоюзным организациям, комиссиям по охране труда и уполномоченным (доверенным) лицам, участвуют в обучении профсоюзного актива и специалистов по охране труда организаций. В целях профилактики производственного травматизма, снижения его уровня, улучшения условий и охраны труда профсоюзы тесно работают со СМИ, информируют работников об изменениях законодательства об охране труда.

Профсоюзы предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов.

Вопросы улучшения условий и охраны труда работников регулярно выносятся на заседания коллегиальных органов профсоюзов.

В действующие соглашения и коллективные договоры включались мероприятия по улучшению условий труда с выделением средств на их финансирование.

В регионах ЦФО ежегодно проводится анализ состояния и причин производственного травматизма, мониторинг условий и охраны труда, при участии в расследовании несчастных случаев особое внимание уделяется наличию документов о проведении специальной оценки условий труда на предприятиях и в организациях. Вместе с тем, вызывает опасения качество проведения специальной оценки условий труда организациями, территориально удаленными от мест проведения исследований.

На сегодняшний день в период отмены надзорных мероприятий серьезной проблемой становится отсутствие возможности осуществлять профсоюзный (общественный) контроль за состоянием охраны труда в организациях малого и среднего бизнеса, поскольку преимущественно в таких организациях отсутствуют первичные профсоюзные организации.

В 2022 году проводились мероприятия по пропаганде и распространению передового опыта работы в области охраны труда и экологической безопасности. Стороны активно участвовали в организации проведения конкурсов на лучшее состояние охраны и условий труда. Традиционно проводился конкурс «Лучший уполномоченный по охране труда».

Профсоюзные организации содействует обучению и повышению квалификации специалистов по охране труда и специалистов по экологической безопасности на базе учебных центров, учрежденных профобъединениями. Дополнительно, например, в Московской области на постоянной основе организованы онлайн-консультации по соблюдению порядка проведения

расследований несчастных случаев на производстве, а также консультации по вопросам соблюдения требований охраны труда в организациях Московской области. Любой работник предприятия, в котором произошел несчастный случай или нарушены право работника на безопасные условия труда может обратиться по телефону или по электронной почте отдела для оказания практической помощи.

5. В области преодоления последствий распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

В 2022 году с учетом эпидемиологической ситуации и прогноза её развития в регионах ЦФО при необходимости вводились ограничительные мероприятия. Профсоюзами совместно с работодателями и органами исполнительной власти проводились противоэпидемические мероприятия при выявлении подозрения на заболевание членов профсоюзов новой коронавирусной инфекцией, в том числе по их изоляции от трудовых коллективов, оказанию правовой помощи, оформлению листков нетрудоспособности без посещения медицинской организации, осуществление контроля соблюдения трудовых прав и оплаты труда членов профсоюзов при введении режимов неполной занятости и удалённых форм работы.

Членскими организациями и Молодежными советами профобъединений проводилась разъяснительная работа с членами профсоюзов по вопросам диагностики, лечения и профилактики новой коронавирусной инфекции с привлечением медицинских работников, в Московской области организовано распространение памяток в электронном виде, на сайтах, в мессенджерах, на информационных стендах организаций. Особое внимание уделялось работе с членами профсоюзов, попадающими в группу риска: лиц в возрасте старше 60 лет, а также лиц в возрасте от 20 до 60 лет, страдающих хроническими заболеваниями бронхо-легочной, сердечно-сосудистой и эндокринной систем.

Профсоюзы на разных уровнях организуют обучение профактива, проводят информационно-разъяснительную работу в трудовых коллективах, в том числе через профсоюзные средства массовой информации, по вопросам социальной защиты работающих.

Работодателям Работодатели совместно с профсоюзами предусматривают в коллективных договорах мероприятия по аккумуляции средств организаций для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей. Так, работодатели предоставляют льготные путевки для санаторно-курортного лечения работников организаций на условиях, предусмотренных коллективным договором, рассматривают возможность предоставления дополнительного дня отдыха с сохранением заработной платы работникам после вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Дополнительно профсоюзной стороной инициировалось санаторно-курортное лечение работников здравоохранения, работавших в «красных зонах» и переболевших новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

После начала пандемии специалисты профсоюзных санаториев разработали специальные «постковидные» программы, нацеленные на восстановление органов дыхания, уменьшение других негативных последствий болезни для организма. Лечебные процедуры подобраны так, что комплексно воздействуют на все системы организма и способствуют более быстрому его восстановлению, чем при лечении в домашних условиях.

Инициировалось санаторно-курортное лечение работников здравоохранения, работавших в «красных зонах» и переболевших новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

6. В области молодежной политики

Стороны проводят согласованную политику по вопросу социально-трудовой адаптации молодежи, разрабатывают и реализуют в организациях программы по адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества, проводят обучающие семинары и совещания для молодежного профсоюзного актива.

В целях создания правовых, социально-экономических, организационных условий для самореализации, социального становления, реализации конституционных прав и обязанностей утверждены и реализуются региональные программы по молодежной политике, предусматривающие комплекс мероприятий по оказанию социально-экономической поддержки, содействию занятости молодежи, развитию волонтерства и патриотического воспитания.

Среди заключенных в 2022 году трехсторонних соглашений необходимо отметить пример Белгородской области, где в Соглашении предусмотрели дополнительные меры поддержки работников сферы образования. Так, для молодых специалистов, получивших среднее педагогическое или высшее образование, в областном бюджете на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов предусматриваются средства на выплату гарантированной 30-процентной надбавки.

В коллективных договорах предприятий и учреждений распространяется практика применения разделов по поддержке молодых семей, а именно: дополнительные выплаты, участие в государственных, региональных и муниципальных программах, в том числе льготного ипотечного кредитования и льготных условий для аренды жилья сотрудниками учреждений и предприятий, предусмотрено оказание материальной помощи в связи с рождением ребенка, поступлением в 1 класс, возмещение расходов на оплату пребывания детей в дошкольных образовательных учреждениях.

В ряде регионов профсоюзам удалось достичь договоренности о сотрудничестве работодателей с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых специалистов, а также переподготовки и повышения квалификации работников.

Например, на территории Воронежской области по инициативе предприятия АО «Борхиммаш» совместно с администрацией города Борисоглебск разработана и утверждена программа «Школа-Техникум-ВУЗ-Завод». На предприятии действует положение об оплате труда, в рамках которого имеется раздел «О наставничестве». Молодые работники закрепляются за опытными работниками. Курирование и обучение проходит в срок от 3-х месяцев до полугода. На АО «ВНИИ «Вега» согласно документированной процедуре «Подготовка персонала. Организация, и порядок проведения подготовки» рабочим, совмещающим работу с освоением профессии, в течение 3 месяцев освоения профессии устанавливается доплата в размере 25% от тарифной ставки по квалификационному разряду. Практика эффективного взаимодействия учебных заведений и предприятий в части прохождения студентами (учащимися) практики, а также поступления на работу после окончания учебы с закреплением за ними наставников. Так, в 2022 году на предприятии ООО «Россошанские Коммунальные Системы» прошли практику около 40 студентов Россошанского химико-механического техникума: электрогазосварщики, крановщики, слесари. По направлению этого учебного заведения на работу были приняты электрогазосварщик и слесарь строительного-монтажных работ. За ними были закреплены опытные работники. В первый рабочий день наставники ознакомили принятых работников с историей предприятия, его деятельностью.

Стороны социального партнерства организуют профориентационные экскурсии на предприятия и организации разных форм собственности, проводят рабочие встречи на территориях школ, СУЗов и ВУЗов для информирования молодежи при выборе профессии, регулярно принимают участие в таких мероприятиях как «День открытых дверей», «День карьеры». В рамках данных мероприятий сотрудники предприятия также проводят для студентов и учащихся квесты и мастер-классы.

В целом в этой работе активно участвуют члены созданного при облсовпрофе Координационного совета руководителей музеев, музейных экспозиций профсоюзных организаций и «Трудовой славы» на предприятиях и в организациях.

На территории округа принимаются меры по строительству доступного жилья, в том числе направленные на улучшение жилищных условий молодежи.

На отдельных предприятиях действуют социальные программы и дополнительные льготы, включающие:

- 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.

С целью объединения активной молодежи, создания эффективной площадки для неформального образования, развития компетенций, поддержки молодежных

инициатив и создания условий для самореализации молодежи в ЦФО ежегодно проводится конкурс «Молодой профсоюзный лидер». Профсоюзная молодежь округа традиционно участвует в ежегодном Всероссийском профсоюзном форуме «Стратегический резерв», проводимом Федерацией Независимых Профсоюзов России.

Во всех профобъединениях ЦФО созданы и успешно работают Молодежные советы, собравшие молодых профсоюзных лидеров практически из всех отраслей экономики. Аналогичные Молодежные советы создавались при отраслевых профсоюзах и первичных профсоюзных организациях. Регулярно проводятся семинары и обучение профсоюзного актива в области охраны труда и здоровья работников на мероприятиях, организуются выездные заседания молодежного совета на предприятиях в формате круглого стола, где проводятся беседы с представителями молодежи о необходимости активизации работы молодых работников.

Практика показала, что активная профсоюзная позиция, опыт общественной деятельности позитивно влияют на профессиональные качества и карьерный рост молодых специалистов. Через конкурсы, образовательные программы, молодежные форумы, круглые столы, спартакиады, туристические слеты, фотоконкурсы и иные различные мероприятия молодые профсоюзные активисты знакомятся с основами профсоюзной деятельности, трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда, развивают свои навыки и компетенции.

Профсоюзная сторона социального партнерства заинтересована в эффективной реализации молодежной политики. Вопросы, касающиеся социальной поддержки молодежи, обеспечения жильем, реализации на территории регионов национальных проектов и федеральных программ поддержки являются объектом их регулярного мониторинга.

7. В области развития социального партнерства

В настоящее время на территории ЦФО в 11 регионах действуют региональные законы о социальном партнерстве и только в 7 регионах такие законы отсутствуют (Владимирская, Ивановская, Липецкая, Рязанская, Смоленская и Тверская области). При этом в некоторых регионах действуют иные нормативные правовые акты, которые регулируют деятельность региональных трехсторонних комиссий (законы или постановления Губернатора).

Таким образом, вопросы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений отражаются в действующих региональных трехсторонних соглашениях и иных региональных программах. В 2022 году в регионах ЦФО большое внимание уделялось вопросам развития социального партнерства: проводились семинары, тренинги, круглые столы по проблемам ведения коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений.

Велась работа по повышению ответственности бизнеса в развитии системы социального партнерства. При этом проводились встречи с представителями крупных компаний, в ходе которых акцент делался на возможность создания первичных профсоюзных организаций, разработку и подписание коллективных договоров.

Представители профсоюзов постоянно участвовали в действующих совещательных органах, формируемых правительствами и департаментами областей. Сторона исполнительной власти обеспечивает представителям профсоюзной стороны и стороны работодателей возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в соглашения, но представляющих взаимный интерес.

В рамках социального партнерства наиболее актуальные вопросы рассматривались на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, проводились консультации сторон социального партнерства, принимались решения, направленные на развитие экономики регионов, сохранение социальной стабильности. Очень важна сегодня работа по включению в коллективные договора гарантий мобилизованных работников в условиях современных реалий.

В 2022 году в регионах ЦФО проведено 83 заседания региональных трехсторонних комиссий, на которых рассмотрено более 280 вопросов. Мониторинг практики работы региональных трехсторонних комиссий показал, что в 2022 году заседания комиссий проводились регулярно во всех регионах ЦФО, а именно: от двух заседаний (Калужская область) до восьми заседаний (Воронежская область) в год.

Наиболее часто рассматриваемыми вопросами повестки региональных трехсторонних комиссий стали: реализация национальных проектов; обсуждение региональных программ; социальные аспекты проектов региональных бюджетов; развитие коллективно-договорного регулирования в организациях; исполнение работодателями трудового законодательства; задолженность по заработной плате; реализация отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда; подведение итогов исполнения трехсторонних соглашений.

За отчетный период повышена эффективность работы координационных советов организаций профсоюзов, установлены деловые, партнерские отношения с органами местного самоуправления в рамках развития системы социального партнерства.

Важную роль в развитии и совершенствовании социального партнерства занимают средства массовой информации. На сайтах, в газетах профсоюзных организаций и социальных партнеров регионального и муниципального уровней, в информационной сети Интернет регулярно размещается информация о

принимаемых решениях и нормативных правовых актах социально-трудовых отношений.

Южный федеральный округ

Территориальные профсоюзные объединения в 2022 году осуществляли свою практическую деятельность на основе единой социально направленной позиции профсоюзов. Профсоюзы округа твердо отстаивали свою позицию в вопросах развития экономики и проведения социально-экономической политики, обеспечивающих повышение производительности труда и заработной платы членов профсоюза, экономический рост и содействие занятости в базовых отраслях хозяйственного комплекса округа, усиления социальной направленности региональных бюджетов и повышения уровня жизни населения в целом.

Благодаря совместной деятельности социальных партнеров по выполнению принятых обязательств, в течение прошедшего года в основном удавалось положительно решать вопросы, связанные с выполнением обязательств стороны профсоюзов по действующему *Межрегиональному соглашению по ЮФО*, несмотря на некоторые трудности социально-экономического положения практически во всех регионах округа.

1. В области экономической политики

Итоги реализации социально-экономической политики, проводимой в 2022 году, позволяют констатировать наряду с положительными результатами и не совсем удовлетворительные показатели выполнения *Межрегионального соглашения по ЮФО* в сравнении с предыдущим годом. Индекс промышленного производства на конец отчетного периода (январь - декабрь 2022 г.) составил 102,5 % по отношению к январю – декабрю 2021 года. Этот показатель выше общероссийского на 3,1 %. Но в целом – это не достаточный рост и он не позволил увеличить реальные денежные доходы населения в течение прошедшего года. Показатель реальных денежных доходов населения в субъектах округа (за исключением Краснодарского края – 100,7%) сократился по сравнению с уровнем соответствующего периода предыдущего года. Аналогичное положение сложилось и по другим социально значимым показателям. Так, оборот розничной торговли по сравнению с прошлым годом сократился на 3,5%. А среднемесячная номинальная начисленная заработная плата напротив увеличилась на 12,5 % к прошлому году, но при этом объём заработной платы отстаёт от показателя в целом по стране почти на 30%. Уровень регистрируемой безработицы несколько уменьшился (1,6 тыс. чел. против 1,8 в предыдущем году). Увеличился и ввод в действие общей площади жилых домов на 14,7 процентов.

Можно констатировать тот факт, что экономика ЮФО имеет положительную динамику за истекший 2022 год. И по большинству показателей оказалась в более выгодном положении, нежели страна в целом. Однако достигнутые за прошедший

год результаты не позволяют существенно улучшить социально-экономическое положение трудящихся и населения в целом на территории округа. Профсоюзная сторона делала все возможное, чтобы развитие экономики могло положительно влиять на трудовые и социальные интересы членов профсоюза и всего населения округа.

Профсоюзные объединения ЮФО в рамках региональных трехсторонних комиссий участвовали в обсуждении проектов нормативных правовых актов регионального уровня, а также добивались финансового обеспечения принимаемых решений по повышению заработной платы отдельным категориям работников бюджетной сферы, нашедших отражение в «майских указах». Являясь членами различных ведомственных и межведомственных комиссий, профсоюзные представители имели возможность отстаивать интересы трудовых коллективов. В ряде регионов профсоюзы имеют право законодательной инициативы, что позволяет вносить предложения в региональные законодательные органы, добиваться социальной направленности региональных бюджетов. К примеру, такое право имеют профсоюзы Краснодарского края, Волгоградской и Ростовской областей.

Так, в рамках Астраханской областной трехсторонней комиссии продолжает свою работу постоянная Рабочая группа по согласованию проектов нормативных правовых актов Астраханской области. За 2022 год постоянной рабочей группой рассмотрено в заочном порядке 35 проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права работников отдельных государственных учреждений области.

Предложения профсоюзов включались в итоговые документы публичных слушаний по региональным бюджетам и учитывались, как правило, при рассмотрении законодательным органом субъекта РФ проекта закона о региональном бюджете на очередной год.

Региональными профсоюзными объединениями округа постоянно проводится мониторинг проектов законодательных и иных нормативных правовых документов с целью недопущения принятия решений, ущемляющих права работников, вносятся конкретные предложения по совершенствованию регионального законодательства.

К примеру, профсоюзами Краснодарского края предлагался ряд дополнений и изменений в действующие нормативные документы края. В настоящий момент находятся на согласовании предложения профсоюзов в новый проект постановления Губернатора «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края». Всего в 2022 году профсоюзами Кубани рассмотрено 303 проекта законов и иных нормативных правовых актов, как федерального, так и регионального значения, в том числе связанных со специальной военной операцией.

Представители Федерации независимых профсоюзов Крыма принимали активное участие в работе Межведомственной комиссии по вопросам мониторинга

реализации государственной политики в сфере трудовых отношений, комиссии по реализации пенсионных прав граждан при Совете министров Республики.

Взаимодействие региональных профсоюзных объединений с отделениями Пенсионного фонда России осуществлялось в рамках заключенных соглашений. В профсоюзных организациях различных уровней создавались и действовали комиссии по социальному страхованию.

Принимая во внимание темпы роста в области социально-экономического развития на территории округа, можно констатировать необходимость усиления совместной работы в данной сфере. В работе по завершению реализации окружного Соглашения на 2021 – 2023 годы в текущем году необходимо учесть эти моменты.

2. Оплата труда, доходы и уровень жизни

В целях повышения уровня жизни работников организаций ТООП, входящие в ЮФО, осуществляли контроль за выполнением положений коллективных договоров, отраслевых соглашений и локальных нормативных актов в сфере регулирования заработной платы, в том числе в части индексации заработной платы, выплаты своевременно и в полном размере и так далее. Результаты указанной деятельности рассматривались на заседаниях коллегиальных органов профсоюзных организаций, а также в рамках региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Примером эффективной профсоюзной деятельности по соблюдению работодателями обязательств в сфере выплаты заработной платы может служить деятельность райкома Профсоюза работников народного образования и науки в Республике Калмыкия. В декабре 2022 года в результате проведенной проверки в Кетченеровском районе было выявлено, что ни в одной образовательной организации работникам не выплатили стимулирующие и компенсационные выплаты за ноябрь и декабрь 2022 года. После обращения райкома Профсоюза в соответствующие органы исполнительной власти работникам было выплачено около 1,2 млн. рублей.

Еще одним ярким примером борьбы профсоюзов с фактами задолженности по заработной плате можно назвать работу Волгоградского облсовпрофа, эффективно использующего «Горячую линию» по вопросам выплаты заработной платы. В 2022 году было принято и обработано 45 сообщений о задержке заработной платы, что существенно меньше, чем в предыдущий период. Аналогичная «Горячая линия» телефонной связи по консультированию работников в случаях возникновения для них неблагоприятных последствий действий работодателя работает в Краснодарском краевом профсоюзном объединении. Профсоюзы данного региона постоянно ведут прием граждан по вопросам задолженности по заработной плате, оплаты сверхурочных работ и простоев, нарушения прав работников при сокращении и увольнении. В Республике Адыгея в 2022 году профсоюзами совместно с Госинспекцией труда в Республике было выявлено 7 фактов задержки

заработной платы в организациях реального сектора экономики и выданы предписания о ликвидации задолженности в течение 5 дней. В соответствии с предписанием задолженность по зарплате была погашена.

С целью оперативного рассмотрения вопросов погашения задолженности по заработной плате и других вопросов, связанных с заработной платой в Республике Калмыкия по инициативе профсоюзов была создана Рабочая группа по вопросам оплаты труда при Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Она состоит из представителей профсоюзов, министерства социального развития, труда и занятости и министерства финансов, а также представителей иных отраслевых министерств. В 2022 году проведено 130 проверок и составлено 12 актов с представлениями об устранении выявленных нарушений.

Профсоюзы ЮФО активно участвовали в заседаниях региональных межведомственных комиссий по вопросам выплаты заработной платы. Также профсоюзы на региональном уровне отслеживали темпы роста зарплаты, неоднократно ставили вопросы повышения зарплаты и просроченной задолженности по ней перед соответствующими ведомствами, исполнительными органами власти, освещали данную проблему в региональных средствах массовой информации. Информация по данным вопросам размещалась в центральной профсоюзной газете ФНПР «Солидарность».

Кроме того, ТООП, входящие в ЮФО, добивались улучшения положения работников посредством совершенствования положений региональных трехсторонних соглашений. Так, Федерация профсоюзов Ростовской области при разработке регионального трехстороннего соглашения на 2023 – 2025 годы предложила включить норму о проведении работодателями ежегодной индексации заработной платы работникам в первом квартале текущего года на индекс потребительских цен за предыдущий год. Данное предложение было поддержано сторонами и включено в Региональное соглашение Ростовской области, подписанное 23 ноября 2022 года на заседании Правительства Ростовской области.

За 2022 год в регионах, входящих в ЮФО, в том числе благодаря активным действиям профсоюзов удалось достичь определенных результатов в сфере повышения уровня жизни трудящихся и населения в целом.

По итогам января – декабря 2022 года динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по Южному федеральному округу сложилась на уровне среднероссийского параметра (112,5% и 112,6% соответственно к январю – декабрю 2021 года). При этом сам размер заработной платы по округу отстает от показателя в целом по стране почти на 30%. Среди регионов ЮФО наиболее высокий уровень оплаты труда отмечен в Краснодарском крае и Астраханской области.

Помимо размера заработной платы важным социальным индикатором также является своевременность ее выплаты. Суммарная задолженность по заработной плате (по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности) по организациям, представившим данные в органы государственной статистики, в целом по Южному федеральному округу по состоянию на 1 января 2023 года сократилась на 39,5 процента.

3. Развитие рынка труда и гарантии занятости населения

Анализ выполнения обязательств данного раздела позволяет констатировать, что вопросы занятости населения, создания новых рабочих мест нашли отражение в деятельности профсоюзных органов на всех уровнях социального партнерства – от окружного до муниципального. Профсоюзы совместно с социальными партнёрами постоянно включали вопросы занятости в коллективные договоры и соглашения, рассматривали эти вопросы на заседаниях трехсторонних комиссий, коллегиальных руководящих органов профсоюзов, различных совещаниях и семинарах.

В отчётный период ситуация на рынке труда как в целом по России, так и в Южном федеральном округе имела положительные тенденции. Несмотря на то, что среднесписочная численность работников крупных, средних и малых предприятий и организаций Южного федерального округа по итогам января - декабря 2022 года уменьшилась на 1% (РФ – на 0,5%) по отношению к соответствующему периоду 2021 года, численность зарегистрированных безработных за год снизилась на 30,3% процента (по России – на 27,4%). Уровень официально регистрируемой в органах государственной службы занятости безработицы по округу сложился ниже среднероссийского (ЮФО – 0,6 %, РФ – 0,8 % к численности рабочей силы). Самый высокий по округу уровень безработицы по-прежнему остаётся в Республике Калмыкия (1,3%). В Астраханской области - 1,1%. В остальных регионах – менее 1 процента.

Как показывает ежемесячный мониторинг, проводимый профсоюзами, на территории ЮФО такие проблемы как значительная трудоизбыточность, особенно в сельских районах, практика использования режимов неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, административных отпусков и отпусков по собственному желанию без сохранения заработной платы постепенно сошли к минимуму. Кроме того, совместные действия социальных партнеров позволили существенно улучшить ситуацию на рынке труда. По данным профсоюзного мониторинга можно сказать, что улучшились такие показатели, как работа в режиме неполного рабочего времени, количество высвобождаемых работников.

Вопросы, связанные с состоянием дел на рынке труда, постоянно находились в центре внимания профсоюзных органов: регулярно рассматривались на заседаниях Советов профсоюзных объединений и их членских организаций, где определялись конкретные задачи профсоюзов по влиянию на решение проблем занятости работников обслуживаемых предприятий и организаций. Территориальные

объединения организаций профсоюзов активно использовали свои возможности как члены различных комиссий, имеющих отношение к вопросам занятости. В том числе: региональные комиссии по содействию занятости населения, аттестационные комиссии, созданные на предприятиях и в организациях, межведомственные комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников и др.

Профсоюзные объединения округа совместно с органами исполнительной власти отслеживают в постоянном режиме высвобождение работников, переводы их в режим неполного рабочего времени, согласовывают корректировки и вносят предложения в государственные программы содействия занятости населения. К примеру, в Региональное соглашение Ростовской области включено обязательство о предоставлении работодателями нескольких часов в день или одного дня в неделю с сохранением заработной платы тем работникам, кто получил уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, для поиска нового места работы.

Кроме того, профсоюзы инициируют включение в коллективные договоры, отраслевые соглашения обязательств работодателей по финансированию мер, направляемых на профподготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, а также пунктов, которыми установлены квоты для трудоустройства людей с ограниченными возможностями, пунктов по развитию гибкой формы занятости. Совместно с работодателями выполнялись обязательства профсоюзов по возрождению системы наставничества на предприятиях и в организациях. Вопрос внедрения института наставничества в округе был вынесен на рассмотрение окружной Трёхсторонней комиссии в июне 2022 года.

Членам профсоюзов постоянно оказываются безвозмездные юридические услуги и консультации по вопросам труда и занятости, в том числе по «горячим» телефонным линиям, личным или письменным обращениям.

Социальные партнеры округа принимают активное участие в деятельности Межведомственной комиссии по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений в Южном федеральном округе, созданной при полномочном представителе президента РФ в ЮФО. Так, в истекшем году по инициативе профсоюзов на заседании комиссии был рассмотрен вопрос «О работе профсоюзных организаций по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений в регионах Южного федерального округа».

Несмотря на положительные изменения на рынке труда за последний год, состояние дел оставляет желать лучшего. Особенно выделяется неблагополучным положением в сфере занятости Республика Калмыкия, где самый высокий процент безработных по отношению к экономически активному населению.

4. Социальная защита населения и социальная сфера

Анализируя выполнение обязательств по социальной защите населения и социальной сфере, необходимо отметить, что здесь имеет место положительная тенденция.

Практически во всех регионах обеспечено участие представителей сторон в работе органов управления территориальных внебюджетных социальных фондов. В частности, профсоюзы участвовали на паритетных началах в работе Координационных советов региональных отделений Фонда социального страхования, Правления территориального Фонда обязательного медицинского страхования РФ, в межведомственных комиссиях региональных отделений Пенсионного фонда РФ по работе с плательщиками, имеющими задолженность по уплате страховых взносов, в межведомственных комиссиях по приёму детских оздоровительных лагерей и др.

Профсоюзными органами постоянно осуществлялась работа по оказанию правовой помощи и защиты работникам предприятий и учреждений на территории округа. Функции профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также условий коллективных договоров и соглашений обеспечивались профсоюзными правовыми инспекторами труда, иными юристами и внештатными (общественными) правовыми инспекторами труда. Профсоюзный контроль и оказание бесплатной юридической помощи членам профсоюзов оставалось одной из важнейших составляющих правозащитной работы. К примеру, в Севастопольском профсоюзном объединении в 2022 году регулярно проводились приёмы членов профсоюзов по самым разным вопросам правовой направленности. Кроме трудовых рассматривались гражданские, уголовные и административные вопросы. В целом профсоюзами города правовая помощь была оказана более чем 800 обратившимся членам профсоюзов, в том числе и по составлению процессуальных документов и по представлению в судебных и иных органах государственной власти. В Республике Адыгея также регулярно проводятся консультации по вопросам трудовых прав работников. В 2022 году по 117 обращениям даны письменные или устные ответы. Аналогично поставлена и в других регионах округа работа по предоставлению защиты членам профсоюзов через организацию работы с обращениями по трудовым и иным вопросам.

Совместно с работодателями профсоюзы принимали участие во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

Значительное внимание профсоюзами округа уделяется реализации положений Окружного соглашения, касающихся вопросов оздоровления детей в оздоровительных организациях. Ежегодно, в том числе и в 2022 году, объединялись усилия социальных партнеров для обеспечения оздоровления детей и подростков за счет бюджетов регионов, Фонда социального страхования, отчислений

работодателей и взносов профсоюзов. Во всех регионах Южного федерального округа представители профсоюзов входят в соответствующие межведомственные комиссии, участвуют в оценке готовности загородных оздоровительных здравниц к началу сезона, контроле за их текущей деятельностью. Кроме того, в зависимости от механизма финансирования детского отдыха и оздоровления, первичные и вышестоящие профсоюзные организации берут на себя функции по сбору заявлений на оздоровление детей от родителей и передаче их в соответствующие органы социальной защиты или местного самоуправления, а зачастую оказывают значительную материальную помощь на приобретение путевок, осуществляют частичную оплату наряду с работодателями.

Проводимый профсоюзами мониторинг детской оздоровительной кампании показал: многолетняя практика совместной деятельности по организации детского оздоровления помогает в решении проблем, связанных с его организацией и финансированием. Но у профсоюзной Стороны остаются некоторые вопросы, требующие внимания всех социальных партнеров. В частности, преобладание численности детей, отдыхающих на пришкольных площадках, над численностью детей, получающих полноценное оздоровление в загородных лагерях.

Как пример, соотношение пришкольных и загородных лагерей в 2022 году по двум регионам округа: в Ростовской области было использовано 828 лагеря дневного пребывания и только 27 загородных (26 – загородные стационарные оздоровительные, 1 – санаторного типа); в Республике Калмыкия – 102 лагеря дневного пребывания и только 5 загородных. Аналогичная ситуация с детским оздоровлением имеет место и в других субъектах РФ на территории Южного федерального округа.

Профсоюзы по мере возможностей проводят активную политику по оздоровлению трудящихся. Во всех регионах действует программа «Профсоюзная путёвка», в рамках которой предусмотрена 20-процентная скидка на путёвки для членов профсоюзов и членов их семей во всех профсоюзных здравницах. Региональные профсоюзные объединения используют дополнительно свои местные возможности. Так, на протяжении многих лет Волгоградский облсовпроф проводит акцию «Профсоюзная путёвочка», в рамках которой на льготных условиях в лечебно-профилактическом частном учреждении профсоюзов «Санаторий «Качалинский» оздоравливаются ветераны профсоюзного движения, члены профсоюзов, представители их семей. В течение 2022 года облсовпрофом выдано 369 сертификатов на предоставление льготы при оплате услуг санатория членами профсоюзов.

Федерация профсоюзов Ростовской области и Волгоградский облсовпроф в рамках реализации политики по оздоровлению трудящихся большое внимание уделяют Межведомственной программе по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции в ключевых группах населения, проводят много полезных профилактических

мероприятий. Профсоюзы других регионов округа также занимаются вопросами профилактики ВИЧ-инфекции.

В округе продолжается планомерный переход к адресной системе социальной защиты наименее обеспеченных слоёв населения. Постепенно улучшается ситуация в сфере медицинского обслуживания: растёт финансовое обеспечение медицинской помощи, увеличиваются объёмы бесплатных услуг, выдачи бесплатных лекарств хронически больным пациентам. В регионах округа приняты и действуют различные целевые программы по охране здоровья и доступности в получении бесплатного медицинского обслуживания. Реализуются массовые профилактические проекты. Прочно вошла в жизнь диспансеризация населения. Но необходимо отметить, что работодатели во внебюджетной сфере в большинстве своём ещё недостаточно внимательно относятся к вопросам финансирования мероприятий по диспансеризации своих работников. Такая «экономия» оборачивается потерями и в производстве, и в состоянии здоровья трудящихся.

Профсоюзы стали больше уделять внимания молодежной политике, науке, культуре, физической культуре и спорту. В отчётном году систематически организовывали и проводили различные молодёжные мероприятия, научно-практические конференции, касающиеся сферы труда, спартакиады трудящихся и другие спортивные мероприятия. Так, в Волгоградской области, Республике Крым сохранены и работают профсоюзные учреждения культуры, библиотеки, музеи.

Традиционной стала ежегодная организация Всероссийской научно-практической конференции «Человек труда и наука», которая в 2022 году состоялась в третий раз и была организована на базе Южно-Российского государственного политехнического университета имени М.И. Платова. Конференция стала площадкой, где представители гуманитарных наук и практики профсоюзного движения обсуждают проблемы и тенденции социально-трудовой сферы, правовые и экономические аспекты труда, определяют траектории дальнейшего развития производственного и бюджетного сектора. Данная конференция проводится при активном участии и поддержке социальных партнеров на уровне округа.

Однако, сложно дать положительную оценку социальной политике, проводимой региональными органами власти в таких сферах потребления как жилищно-коммунальное хозяйство, электросвязь, транспорт. Те цены и тарифы, которые устанавливаются (постоянно повышаются) в регионах местными органами власти и комиссиями по тарифам, никак не могут свидетельствовать об установлении оптимального соотношения между ростом тарифов и ростом доходов населения. Для улучшения положения потребителей в сфере ЖКХ профсоюзы также проявляют инициативу, вносят свои предложения. Как пример, по предложению профсоюзных организаций в Астраханской областной Думе был разработан проект закона, которым предлагалось расширить категорию получателей ежемесячного

пособия на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в размере 1286,90 рублей для медицинских и фармацевтических работников организаций социального обслуживания и образования в сельской местности.

Кроме проблемы необоснованных тарифов в ЖКХ остается ещё немало других, не менее значимых для населения проблем (переход к новой системе капитального ремонта многоквартирных домов, организация работы управляющих компаний, система оплаты общедомовых расходов по коммунальным услугам и др.).

До сих пор не устранены длящиеся не первый год проблемы в ценообразовании на фармацевтическом рынке и в обеспечении лекарствами льготных категорий граждан, предоставлении возможности семейного отдыха и оздоровления взрослой части населения. Вопросы создания (воссоздания) и законодательного закрепления на региональном уровне системы организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей неоднократно выносились на рассмотрение Окружной трёхсторонней комиссии, но пока полного взаимопонимания социальных партнеров в этих вопросах нет. В отдельных регионах, хоть и выделяются некоторые средства на эти цели, но это носит бессистемный, порой разовый или эпизодический характер. Здесь можно отметить в качестве положительного примера наличие действующей системы оздоровления членов профсоюзов и членов их семей, созданной Федерацией независимых профсоюзов России, под названием «Профсоюзная путевка», где предусматривается 20-процентная скидка для членов профсоюзов и их семей. Но этого явно недостаточно для организации полноценного восстановительного оздоровления населения.

Вопросы социальной защиты населения практически во всех регионах на территории Округа нуждаются в переосмыслении и совместной выработке новых подходов в их решении.

5. Охрана труда, промышленная и экологическая безопасность

Рассматривая выполнение обязательств по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, необходимо отметить следующее.

Несмотря на то, что большинство обязательств Соглашения выполняется - формируются и работают совместные комиссии (комитеты) по охране труда и защите от экологической опасности, институт уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, осуществляется совместный контроль, организуется обучение по охране труда, имеются региональные целевые программы, совершенствуется статистическая отчетность, проводится работа по заключению Соглашений по охране труда в рамках коллективных договоров - принципиальных позитивных изменений в этой сфере на сегодня немного.

Люди подчас работают на безнадёжно устаревшем оборудовании, во главе многих предприятий, особенно малых, стоят недостаточно ответственные

руководители, не желающие обновлять оборудование, модернизировать технологический процесс. Трудное материальное положение заставляет работников «закрывать глаза» на неблагоприятные производственные факторы, соглашаться работать во вредных и опасных условиях труда.

Необходимо отметить, что в течение отчётного года профсоюзами уделялось большое внимание вопросам процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ). Проводилась работа по обязательному включению в коллективные договоры и соглашения обязательств, направленных на проведение СОУТ и установление гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда. Вопросы СОУТ неоднократно выносились для обсуждения и принятия соответствующих мер на заседания различных коллегиальных органов профсоюзных организаций, а также на рассмотрение трёхсторонних комиссий всех уровней. По результатам проводимой работы вырабатывались консолидированные позиции и вносились необходимые изменения в действующие нормативные акты.

Профсоюзными объединениями совместно со своими членскими организациями в соответствии с планами работы систематически проводились проверки предприятий и учреждений по вопросам охраны и создания здоровых условий труда на производстве. В необходимых случаях информация по результатам проверок доводилась до сведения Государственной инспекции труда. Кроме того, представители профсоюзов в лице правового инспектора труда, как правило, принимали участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве. В зависимости от тяжести несчастного случая в состав комиссии входят представители профсоюзов разного уровня – от первичной профсоюзной организации до общероссийского объединения профсоюзов. В организациях, где создан профсоюз, количество несчастных случаев значительно меньше, чем в организациях, в которых он отсутствует. К примеру, в Ростовской области из 126 несчастных случаев, произошедших в 2022 году, только 24 из них случились в организациях, где работают профсоюзы.

В профсоюзных структурах продолжает действовать система обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда профсоюзного актива и уполномоченных лиц по охране труда.

В июне 2023 года в г. Краснодар был проведён в дистанционном режиме ежегодный окружной конкурс «Лучший специалист по охране труда», в проведении которого приняли участие все регионы округа.

Кроме того, профсоюзные организации округа и их объединения совместно с социальными партнерами рассматривали и решали другие вопросы охраны труда и здоровья (медицинские профосмотры, оздоровление профвредников, создание соответствующих нормативным требованиям бытовых условий на производстве и пр.). А также вопросы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда; проблемы использования финансовых средств, отчисляемых в ФСС в

качестве страховых взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в случае их экономии и др.

6. Молодёжная политика

В рассматриваемый период времени профсоюзные организации округа совместно с социальными партнерами продолжили целенаправленную работу в интересах молодежи, основой которой стали защита социально-трудовых прав и экономических гарантий, а также всестороннее развитие образовательного и творческого потенциала молодых работников и учащейся молодежи. В рамках реализации Концепции молодежной политики ФНПР во всех региональных профсоюзных объединениях округа созданы молодежные советы (комиссии), работа которых связана с вовлечением молодежи в общественно полезную деятельность, реализацию их собственных социальных интересов, а также с трудом и досугом.

Выполняя взятые обязательства, профсоюзные объединения округа уделяют большое внимание работе с молодёжью. В отчётном году проводились молодёжные форумы, автопробеги, слёты, семинары, «круглые столы», профсоюзные уроки и др.

Молодые профсоюзные активисты приняли активное участие в первомайском автопробеге ФНПР по территории Российской Федерации. На базе учебно-методических центров профсоюзных объединений Краснодарского края, Ростовской области и других регионов в 2022 году состоялась акция «Профсоюзный урок», в рамках которой обучающиеся образовательных учреждений прослушали лекции на различные темы, связанные со сферой труда (например: «Трудовые права несовершеннолетних», «Достойный труд в XXI веке: за что борются профсоюзы» и др.). В большинстве профсоюзных объединений учреждены и выплачиваются профсоюзные стипендии для студентов ВУЗов и ССУЗов.

Профсоюзная молодёжь округа приняла активное участие во всех этапах Всероссийской молодёжной программы ФНПР «Стратегический резерв 2022». Данная программа является уникальным масштабным культурно-образовательным мероприятием для профсоюзной молодёжи округа. Ежегодно под своими знаменами она собирает сотни юношей и девушек, ведущих активную профсоюзную работу в своих трудовых и образовательных коллективах .

В рамках сотрудничества с Федеральным агентством по делам молодежи представители профсоюзной молодежи, а также профсоюзные руководители приняли участие в окружном молодёжном форуме «Ростов», проходившем на территории Ростовской области, и провели профсоюзную образовательную площадку.

На регулярной основе осуществляет свою работу Молодежный совет территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО. В 2022 году Молодежный совет уделял внимание актуальным проблемам занятости молодежи, кадрового роста и образования в профсоюзной среде, принимались решения по формам участия в традиционных коллективных действиях профсоюзов –

Первомайской акции профсоюзов, в том числе в профсоюзном автопробеге и Всемирном дне действий за достойный труд 7 октября.

Профсоюзные объединения округа совместно с социальными партнерами проводили в 2022 году значительную работу по популяризации и повышению престижа рабочих профессий среди молодежи. К примеру, в отчетном году во Дворце культуры профсоюзов Волгоградской области в очередной раз были подведены итоги ежегодного конкурса «Лучший по профессии». Аналогичные конкурсы с привлечением профсоюзной молодежи проводятся и в других регионах округа. Участники конкурсов показывают теоретические знания, выполняют практические задания, демонстрируя высокую культуру труда и организацию своего рабочего места. Победителям и участникам конкурса вручаются дипломы, благодарственные письма, денежные сертификаты и ценные подарки.

Для защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов молодежи в коллективные договоры включаются разделы по работе с молодежью, предусматривающие адаптацию молодых специалистов-выпускников в конкретных производственных условиях, развитие их профессионального потенциала, закрепления на предприятиях. Так, в соответствии с обязательствами некоторых отраслевых соглашений работодатели гарантируют трудоустройство по специальности молодым специалистам, направляемым в отрасль по заявкам организаций, а также выпускникам учреждений профессионального образования, и, кроме того, обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников этих учреждений. Предусматривается заключение договоров сотрудничества с учреждениями профессионального образования на развитие их материально-технической базы, подготовку молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения.

Закрепленные в Межрегиональном соглашении по ЮФО за стороной профсоюзов обязательства по организации систематического обучения молодых работников по вопросам трудового законодательства, охраны труда и социального партнерства в 2022 году были реализованы профсоюзными организациями округа через сеть созданных Школ молодого профсоюзного лидера, учебная программа которых включала такие темы как «История и современность профсоюзного движения», «Основы трудового законодательства», «Охрана труда – важное направление работы профсоюзов», «Проектная деятельность молодежи», «Социальное партнерство на предприятии» и т.д. В Астраханской области впервые по инициативе главного технического инспектора труда профобъединения в рамках работы с молодым кадровым резервом ФНПР было открыто тематическое направление «Безопасный труд». По результатам работы были успешно защищены 4 проекта и работа в этом направлении была признана успешной.

На базе Волгоградского облсовпрофа в сентябре-октябре 2022 года были реализованы два масштабных проекта окружного уровня: II Фестиваль самодеятельного художественного творчества профсоюзов ЮФО «профсоюзы зажигают огни» и Окружной этап Всероссийской молодежной программы ФНПР «Стратегический резерв 2022», собравшие в общей сложности более 200 человек. Данные мероприятия стали яркой страницей реализации социальной и молодежной политики профсоюзами округа и прошли при безусловной поддержке социальных партнеров.

7. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

В 2022 году реализация обязательств *Межрегионального соглашения по ЮФО* в основном выполнялись.

При разработке и заключении коллективных договоров и соглашений профсоюзные организации ЮФО ориентировались на положения *Межрегионального соглашения по ЮФО*.

В 2022 году систему социального партнерства в округе составили всего 15 854 соглашения и коллективных договора, в том числе :

- Межрегиональное соглашение по ЮФО на 2021 – 2023 годы;
- 8 региональных трёхсторонних соглашений;
- 3 региональных соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ;
- 106 отраслевых соглашений на региональном уровне;
- 329 отраслевых соглашений на территориальном уровне;
- 15 407 коллективных договоров.

Региональные трехсторонние соглашения заключены и реализуются во всех восьми субъектах ЮФО. При этом соглашения о минимальной заработной плате действуют только в трех регионах (Республика Крым, Краснодарский край, Волгоградская область). В Ростовской области на данный момент нет Регионального соглашения о минимальной заработной плате, но норма о РМЗП закреплена в действующем Региональном соглашении Ростовской области.

В 2022 году была продолжена работа по реализации мероприятий по выполнению действующих региональных трехсторонних соглашений, а также активно работали региональные трехсторонние комиссии.

Все больший объем полномочий и ответственности в настоящее время ложится на двух- и трёхсторонние отраслевые и муниципальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, повсеместно создаваемые преимущественно по инициативе профсоюзов. На заседаниях отраслевых и муниципальных комиссий рассматривались вопросы выполнения соглашений, итоги мониторинга заработной платы работников отраслей и другие вопросы. Кроме того, профсоюзные организации ЮФО совместно с социальными партнёрами уделяли особое внимание заключению отраслевых соглашений на региональном и

территориальном уровне, так как далеко не во всех отраслях имеются такие соглашения.

Особое место в системе социального партнёрства принадлежало взаимодействию социальных партнёров на локальном уровне, которое отражалось в коллективных договорах предприятий и организаций. С целью повышения эффективности колдоговорной кампании, оказания сторонам социального партнерства на локальном уровне методической помощи региональными органами социального партнерства – трёхсторонними комиссиями, как правило, утверждались и рекомендовались представителям работников и работодателей к применению макеты коллективного договора.

В 2022 году проведено одно заседание Окружной трехсторонней комиссии, на котором рассмотрено пять вопросов, касающихся производительности труда, поддержки занятости населения в условиях санкционного давления, о внедрении института наставничества, о состоянии курортной отрасли на территории ЮФО и о плане работы Комиссии на второе полугодие 2022 года

Окружная трехсторонняя комиссия осуществляла координационную функцию, оказывала практическую помощь. Но большая часть работы по реализации соглашения выполнялась сторонами социального партнерства на региональном уровне – через республиканские, краевые, областные и городское трехсторонние соглашения.

Социальными партнерами в 2022 году велась работа по совершенствованию системы социального партнёрства на территории ЮФО. В результате совместной работы сторон *Межрегионального соглашения по ЮФО* подготовлены «Рекомендации по развитию, совершенствованию и повышению эффективности системы социального партнёрства в регионах Южного федерального округа».

Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 7-3 от 22 июня 2022 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» общероссийские и межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) разработку с участием представителей профсоюзов программ развития отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы, увязанных с системой профессионального образования и обучения;

2) разработку и реализацию проектов и программ, направленных на модернизацию и создание новых рабочих мест на основе современных отечественных технологий и технического оснащения;

3) осуществление государственных инвестиций в инфраструктуру отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы с целью импортозамещения и повышения конкурентоспособности российских товаров и услуг;

4) восстановление и развитие межхозяйственных связей в целях координации цепочек поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции;

5) государственное регулирование и осуществление контроля за применением цен (тарифов) с участием представителей профсоюзов в целях учета экономически обоснованных затрат на персонал, установленных коллективными договорами и соглашениями.

1. Положение о разработке с участием представителей профсоюзов программ развития отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы, увязанных с системой профессионального образования и обучения не представлено ни в одном из 20 соглашений, заключенных в 2022 году.

При этом следует отметить, что в трех соглашениях стороны договорились об участии представителей профсоюзов в разработке стратегических документов социально-экономического развития отраслей. Например, в *Отраслевом соглашении в сфере водного транспорта* стороны обязались «совместно обеспечивать участие своих представителей в комиссиях, советах, в разработке и реализации целевых федеральных и отраслевых программ, концепций в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений».

В *Отраслевом соглашении по организациям рыбной отрасли* предусмотрено участие сторон «в подготовке предложений, для включения в федеральные целевые программы, разработке ведомственных и иных программ развития рыбной отрасли, в формировании социально-экономической политики в рыбной отрасли».

2. Участие сторон в разработке и реализации проектов и программ, направленных на модернизацию и создание новых рабочих мест на основе современных отечественных технологий и технического оснащения закреплено только в одном из 20 соглашений, заключенных в 2022 году.

Так, в *Отраслевом соглашении по организациям рыбной отрасли* стороны «разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места».

В двух отраслевых соглашениях стороны приняли на себя обязательства о содействии техническому оснащению предприятий. Например, в *Отраслевом соглашении по атомной энергетике* Госкорпорация «Росатом» «проводит обобщение и реализацию предложений по разработке новой техники и технологий,

организует поиск новых типов оборудования, машин, механизмов, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работников».

В *Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству* стороны обязались «способствовать стимулированию технического перевооружения и модернизации производства, последовательному снижению доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы в общем объеме основных производственных фондов».

3. Обязательства по осуществлению государственных инвестиций в инфраструктуру отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы с целью импортозамещения и повышения конкурентоспособности российских товаров и услуг предусмотрены только в одном отраслевом соглашении, заключенном в 2022 году.

В *Отраслевом соглашении в ЖКХ* договорились, что стороны «участвуют в разработке и содействуют реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования ЖКХ, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической базы».

4. Обязательства по восстановлению и развитие межхозяйственных связей в целях координации цепочек поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции не закреплены ни в одном соглашении, заключенном в 2022 году.

5. Государственное регулирование и осуществление контроля за применением цен (тарифов) с участием представителей профсоюзов в целях учета экономически обоснованных затрат на персонал, установленных коллективными договорами и соглашениями, определено в пяти из 20 соглашений, заключенных в 2022 году.

Следует отметить *Отраслевое соглашение по организациям нефтегазового комплекса*, стороны которого договорились о том, что «расходы работодателей, предусмотренные Соглашением, учитываются организациями при обосновании цен (тарифов) в органах исполнительной власти, осуществляющих государственное регулирование цен и тарифов». Кроме того, в данном соглашении выделен отдельный раздел: «Определение затрат, обусловленных социально-трудовыми отношениями, для учета при формировании тарифов организациями, цены (тарифы) на продукцию и услуги которых регулируются государством». Настоящий раздел определяет совокупность расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы организаций при проведении расчета тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

Обязательства в области заработной платы в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 22 июня 2022 года № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» общероссийские и межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области заработной платы, обеспечивающих:

1) установление систем оплаты труда с указанием размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы, работников соответствующего вида профессиональной деятельности, дифференцированных по уровням квалификации (тарифным разрядам);

2) установление размера тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

3) установление индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не менее, чем на прогнозную величину роста индекса потребительских цен на соответствующий год;

4) установление повышенных по сравнению с трудовым законодательством гарантий по оплате труда работников в случае введения простоя или режима неполного рабочего времени, в том числе выплаты заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда;

5) установление повышенных по сравнению с установленными Правительством Российской Федерации размеров районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в организациях всех форм собственности;

1. Подходы к установлению систем оплаты труда с указанием размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы работников, дифференцированных по уровням квалификации (тарифным разрядам), отражены в одном заключенном в отчетном периоде соглашении – *Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству.*

В данном соглашении предусмотрена примерная отраслевая тарифная сетка по оплате труда работников организаций дорожного хозяйства (далее – примерная тарифная сетка), содержащая тарифные коэффициенты для определения размера тарифных ставок работников в зависимости от уровня квалификации.

В соответствии с данной сеткой размер базовой (минимальной) тарифной ставки (1 разряда) должен устанавливаться не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Тарифные коэффициенты варьируются от 1,2 для 2-го уровня квалификации до 7,2 для 18 уровня квалификации.

Согласно вышеуказанному соглашению в федеральных государственных унитарных предприятиях дорожного хозяйства примерная тарифная сетка обязательна для применения. Для остальных организаций она носит рекомендательный характер.

Использование примерной тарифной сетки при установлении систем оплаты труда обеспечивает единый подход к установлению размера вознаграждения за труд в организациях в сфере дорожного хозяйства.

В 14-ти заключенных в отчетный период отраслевых соглашениях предусмотрены повышенные по сравнению с трудовым законодательством размеры отдельных компенсационных доплат и надбавок, устанавливаемых в системах оплаты труда работников организаций, относящихся к соответствующей отрасли.

Так, в трех отраслевых соглашениях (*по атомной энергетике, в ЖКХ, по лесному хозяйству*) установлена 20-процентная доплата за работу в вечернее время (с 18 до 22 часов). В девяти отраслевых соглашениях (*по атомной энергетике, по горно-металлургическому комплексу, по железнодорожному транспорту, в ЖКХ, по лесному хозяйству, по организациям нефтегазового комплекса, в электроэнергетике, в коммунальном хозяйстве и по ФСБ*) установлена 40-процентная, либо 35-процентная доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов).

Следует выделить *Отраслевое соглашение по организациям Роспотребнадзора*, по условиям которого оплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 50% должностного оклада.

Помимо доплат за работу в ночное и вечернее время в заключенных в 2022 году отраслевых соглашениях отражены иные компенсационные доплаты и надбавки.

Так, стороны *Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству* договорились определять конкретные размеры доплат и надбавок в коллективных договорах не ниже следующих размеров:

1) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, за каждый календарный день пребывания на месте производства работ - 50 % тарифной ставки (оклада);

2) за подвижной характер работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области - 40 %, а в других районах страны - 30 % тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат;

3) в случаях, когда постоянная работа протекает в пути или носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства - до 20 % тарифной ставки (оклада), а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15 % тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат;

4) за разъездной характер работы, если время проезда в нерабочее время от места нахождения дорожной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов – до 20 %, если время проезда составляет не менее двух часов - до 15 % месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат;

5) при выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно размер надбавки за вахтовый метод работы работникам взамен суточных определяется из расчета 75 % месячной тарифной ставки (оклада);

б) за классность водителям I класса – 25 %, водителям II класса 10 % установленной тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время, в случаях, когда в организации такие надбавки установлены положением о начислении надбавки за классность водителям, положением о присвоении классности водителям и др.

В *Отраслевом соглашении в сфере водного транспорта* указано, что надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается членам экипажей судов в процентах от должностного оклада, занятых на работах в ледовых условиях – 12%; нефтеналивных судах, толкачах нефтеналивных барж – 10%; непосредственно участвующих в работах по сбору, перекачке и перевозке фекалий, в разборке фекальных насосов и систем – 12%; многочерпаковых земснарядов и судов земкараванов (самоходных шаланд, мотозавозней) – 10%.

По условиям *Отраслевого соглашения в ЖКХ* работодатели обязались выплачивать надбавку за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 5% ставки (оклада) работника.

В двух соглашениях (*по железнодорожному транспорту и по организациям Росстандарта*) указан конкретный (в рублях) размер отдельных компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок.

Стороны *Отраслевого соглашения по железнодорожному транспорту* договорились, что работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), производится дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер и порядок выплаты такого вознаграждения определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами организаций, но не менее 75 рублей за один нерабочий праздничный день.

По условиям *Отраслевого соглашения по организациям Росстандарта* работодатели обязались устанавливать в коллективных договорах работникам,

имеющим ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями ежемесячные доплаты за ученую степень:

- доктора наук – не менее 7 тыс. рублей;
- кандидата наук – не менее 5 тыс. рублей.

2. Обязательство по установлению размера тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, содержится в трех отраслевых соглашениях, заключенных в 2022 году (*по организациям нефтегазового комплекса, в коммунальном хозяйстве, в ЖКХ*).

Следует выделить *Отраслевое соглашение по организациям нефтегазового комплекса*, стороны которого договорились, что минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,15 минимального размера оплаты труда. Под квалифицированным работником стороны указанного соглашения договорились понимать работника, не относящегося к категории «неквалифицированный работник» в соответствии с «ОК 010-2014 Общероссийский классификатор занятий».

В трех заключенных в отчетный период отраслевых соглашениях (*по организациям рыбной отрасли, по атомной энергетике, по дорожному хозяйству*) предусмотрены обязательства по установлению минимальной месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работников в величине или выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего региона, что не гарантирует работникам вознаграждение за труд в величине МРОТ.

В одном соглашении – *Отраслевом соглашении по лесному хозяйству* – предусмотрено обязательство сторон принимать меры по доведению минимальных тарифных ставок (минимальных окладов, должностных окладов) до уровня не ниже МРОТ.

В двух соглашениях (*в электроэнергетике и дополнительном соглашении к отраслевому соглашению по угольной промышленности*) стороны определили конкретный размер минимальной месячной тарифной ставки, однако он установлен ниже МРОТ.

В трех соглашениях (*по ФСБ России, в сфере водного транспорта, между Профсоюзом работников госучреждений и судебным департаментом при ВС РФ*) предусмотрены обязательства по установлению вместо размера тарифной ставки, размера месячной заработной платы работников не ниже МРОТ.

3. Обязательство по индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не менее, чем на прогнозную величину роста индекса потребительских цен на соответствующий год (далее – ИПЦ) отражено в одном

заключенном в отчетный период соглашении – ***Отраслевом соглашении по атомной энергетике.***

В соответствии с данным соглашением индексация должна проводиться не позднее 1 сентября, исходя из прогнозного среднегодового роста ИПЦ, установленного Минэкономразвития России, с последующей корректировкой по фактическому ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному.

Также следует отметить ***Отраслевое соглашение по организациям Росстандарта,*** в соответствии с которым работодатели обязались обеспечивать индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год с коэффициентом не менее 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В одном соглашении - ***Отраслевом соглашении в коммунальном хозяйстве*** – предусмотрено обязательство работодателей по ежегодной индексации заработной платы с учетом не прогнозного, а фактического роста потребительских цен на товары и услуги.

В соответствии с ***Отраслевым соглашением по горно-металлургическому комплексу*** работодатели обязаны ежегодно обеспечивать сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы предпочтительно за счет увеличения «условно-постоянной части зарплаты» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ. При этом работодатели должны обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для повышения зарплаты, с учетом производительности труда. Следует отметить, что данные положения соглашения не соответствуют ст. 130 и 134 ТК РФ, согласно которым повышение уровня реального содержания заработной платы является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников и должно обеспечиваться независимо от производительности труда и прибыльности организаций.

Одно заключенное в 2022 году соглашение – ***Отраслевое соглашение по организациям рыбной отрасли*** – содержит обязательство работодателей по индексации заработной платы не реже одного раза в год, однако в нем не установлена величина такой индексации.

В двух отраслевых соглашениях, заключенных в отчетном году (***в электроэнергетике и в ЖКХ***), предусмотрено обязательство работодателей по ежегодной индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников вместо индексации всей заработной платы.

Стороны ***Отраслевого соглашения между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений*** договорились принимать меры по индексации денежного содержания (зарплаты) в установленные Президентом РФ и

Правительством РФ сроки. Следует отметить, что положения вышеуказанных соглашений не гарантируют повышение уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со ст. 130 и 134 ТК РФ.

4. Повышенные по сравнению с трудовым законодательством гарантии по оплате труда работников в случае введения простоя или режима неполного рабочего времени, в том числе выплаты заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, предусмотрены в одном заключенном в 2022 году соглашении – *Отраслевом соглашении по организациям Росстандарта*. По условиям данного соглашения оплата труда работников, при установлении в организациях режима неполного рабочего времени, не может быть ниже МРОТ.

В пяти заключенных в 2022 году отраслевых соглашениях дублируются положения ТК РФ (*в сфере водного транспорта, в ЖКХ, в коммунальном хозяйстве, по атомной энергетике, между Профсоюзом работников госучреждений и судебным департаментом при ВС РФ*).

5. Ни в одном из заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашений не предусмотрены повышенные по сравнению с установленными Правительством Российской Федерации размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Обязательства в области занятости населения в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 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) определение потребности в трудовых ресурсах отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы с учетом задач по импортозамещению, инвестициям и перспективам развития, установленных в отраслевых стратегических документах;

2) разработку и реализацию мер, направленных на сохранение и создание новых рабочих мест в отечественных компаниях производственной и социальной сферы;

3) направление работодателями работников, предполагаемых к увольнению, на опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти в целях их дальнейшего трудоустройства;

4) сохранение кадрового потенциала и непрерывного профессионального развития, в том числе путем направления работников за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;

5) профессиональную адаптацию и повышение квалификации работников путем внедрения и развития наставничества и стажировок за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти;

6) инициирование определения допустимой доли иностранных работников в соответствующем виде экономической деятельности в целях приоритетного трудоустройства российских граждан;

7) участие представителей профсоюзов в работе советов по профессиональным квалификациям в соответствующих областях профессиональной деятельности.

1. Обязательства по определению потребности в трудовых ресурсах отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы с учетом задач по импортозамещению, инвестициям и перспективам развития, установленных в отраслевых стратегических документах не отражены ни одном из отраслевых соглашений, заключенных в 2022 году.

Только в двух отраслевых соглашениях предусмотрены задачи по прогнозированию кадровой потребности.

Стороны *Отраслевого соглашения в электроэнергетике* договорились выработать согласованные подходы в прогнозировании потребностей организаций в человеческом капитале. Социальные партнеры будут предпринимать меры по формированию прогнозов потребности в квалифицированных кадрах в электроэнергетике на отраслевом, территориальном и локальном уровне. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП будут содействовать проведению мониторинга отраслевого (межотраслевого) сектора рынка труда на предмет выявления перспективных профессий, зон возможного кадрового дефицита.

Стороны *Отраслевого соглашения в ЖКХ* считают необходимым способствовать совершенствованию системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда для нужд отрасли на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах.

Обязательства по прогнозированию потребности в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе и на долгосрочный период ранее предусматривались в отраслевых соглашениях, заключенных до 2021 года (например, в Отраслевом соглашении по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021 - 2023 годы).

Единая система прогнозирования потребности экономики в кадрах до настоящего времени не появилась. Обострившаяся проблема дефицита квалифицированных кадров делает эту задачу еще более актуальной. Разработка и

внедрение системы прогнозирования спроса и предложения на отраслевом рынке труда позволит более эффективно формировать «социальный заказ» на подготовку кадров в системе высшего и профессионального образования. В этой связи сторонам социального партнерства при заключении отраслевых соглашений следует уделять внимание вопросам определения и прогнозирования кадровой потребности.

2. Разработка и реализация конкретных мер, направленных на сохранение и создание новых рабочих мест в отечественных компаниях производственной и социальной сферы, не предусмотрены ни в одном отраслевом соглашении, заключенном в 2022 году.

Отдельные отраслевые соглашения содержат договоренности, которые носят декларативный характер. Например, в *Отраслевом соглашении в коммунальном хозяйстве* предусмотрено, что стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест. Стороны *Отраслевого соглашения по организациям рыбной отрасли* считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на создание новых современных, эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест.

Работодатели на отраслевом уровне не готовы включать в соглашения конкретные обязательства по сохранению и созданию новых рабочих мест. Причиной этого стала непредсказуемая ситуация в экономике, вызванная внешнеполитическими событиями и санкционным давлением со стороны западных стран. Беспрецедентные меры государственной поддержки российских производителей в целях формирования технологического суверенитета страны позволили стабилизировать экономическую ситуацию и задать новые ориентиры в развитии отечественного производства. Однако это не было в должной мере учтено при проведении переговоров. Это, в свою очередь, может быть связано с недостаточным участием сторон социального партнерства в разработке и обсуждении стратегических и программных документов, определяющих перспективы развития отраслей.

3. Направление работодателями работников, предполагаемых к увольнению, на опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти в целях их дальнейшего трудоустройства закреплено в 8 из 20 отраслевых соглашений, заключенных в 2022 году.

В качестве примера можно привести *Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству*, в котором, помимо обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и законодательством о занятости, включены дополнительные обязательства работодателей. В соглашении определено, что в случае неизбежного массового увольнения работников работодатели не менее чем за три месяца до

момента увольнения представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся. В течение этого срока работодатели будут осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними будет сохраняться средняя заработная плата на весь срок обучения.

Аналогичные обязательства работодателей по сохранению заработной платы в период переобучения высвобождаемых работников новым профессиям предусмотрены в *Отраслевом соглашении ЖКХ*.

Опережающее переобучение работников, подлежащих увольнению, предусмотрено (без дополнительных гарантий) в *Отраслевом соглашении по атомной энергетике, Отраслевом соглашении между Росархивом и Профсоюзом работников госучреждений, Отраслевом соглашении между Профсоюзом работников госучреждений и Судебным департаментом при ВС РФ, Отраслевом соглашении по учреждениям ФСИН, Отраслевом соглашении в сфере культуры, Отраслевом соглашении по организациям Росстандарта*.

Для сравнения: в двух из 11 заключенных в 2021 году отраслевых соглашений предусматривалась обязанность работодателей направлять высвобождаемых работников на профессиональное переобучение за счет своих средств. В Федеральном отраслевом соглашении по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021 – 2023 годы и Отраслевом соглашении по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры на 2021 – 2023 годы было установлено обязательство работодателей создавать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников.

Положения по опережающему профессиональному обучению содержались в семи отраслевых соглашениях, заключенных в 2020 году.

Опережающая переподготовка работников, находящихся под риском увольнения, включена в 2022 году в число мер государственной поддержки, реализуемых Правительством России в целях снижения напряженности на рынке труда. Резкое изменение ситуации на рынке труда во втором полугодии прошлого года снизило остроту проблемы высвобождения работников в большинстве отраслей. Тем не менее, включение обязательств работодателей по направлению работников, предполагаемых к увольнению, на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в отраслевые соглашения остается актуальным. Эти обязательства в соглашениях имеют большое

значение и для сохранения кадрового потенциала отраслей в целом, и с точки зрения возможного обострения ситуации на рынке труда.

4. Обязательства по сохранению кадрового потенциала и непрерывного профессионального развития, в том числе путем направления работников за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование указаны в девяти из 20 отраслевых соглашений, заключенных в отчетном периоде.

Соглашения предусматривают профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в отдельных отраслях - обучение работников вторым профессиям. Работникам гарантируется сохранение среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства (*Отраслевое соглашение в электроэнергетике, Отраслевое соглашение в сфере водного транспорта, Отраслевое соглашение в ЖКХ, Отраслевое соглашение в коммунальном хозяйстве, Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта*).

Часть соглашений, предусматривающих обязательства по развитию кадрового потенциала работников, заключена в государственном секторе и распространяются на государственных служащих или работников государственных учреждений. Так, сторона работодателей *Отраслевого соглашения между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений* обязалась осуществлять профессиональное развитие гражданских служащих и дополнительное профессиональное образование работников с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период, предусматривая на указанные цели денежные средства в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств. Аналогичные обязательства предусмотрены в *Отраслевом соглашении по учреждениям ФСИН, в Отраслевом соглашении между Росархивом и Профсоюзом работников госучреждений, в Отраслевом соглашении по организациям Роспотребнадзора, в Отраслевом соглашении в сфере культуры*. Однако эти соглашения не содержат конкретных целевых значений по охвату работников мероприятиями по профобучению или дополнительному профобразованию.

В ряде соглашений порядок и условия направления работников на переподготовку определяются коллективным договором, соглашением или договором между работником и работодателем (в *Отраслевом соглашении в сфере водного транспорта, в Отраслевом соглашении в сфере культуры, в Отраслевом соглашении по организациям железнодорожного транспорта*).

Обязательства по направлению работников на получение профессионального образования, на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное

образование за счет средств работодателей отражены в четырех отраслевых и одном межотраслевом соглашении, заключенных в 2021 году. Положения об обеспечении работодателями регулярного повышения квалификации работников отражены в шести заключенных в 2020 году отраслевых соглашениях.

Задачи по сохранению кадрового потенциала и непрерывного профессионального развития работников будут приобретать все большую актуальность в связи с нехваткой квалифицированных кадров в экономике. Работодатели осознают необходимость сохранения и повышения кадрового потенциала работников как одного из условий устойчивого развития бизнеса. В отраслевых соглашениях, которые будут заключаться в 2023 году, целесообразно предусматривать не только сохранение среднего заработка на период переподготовки и повышения квалификации, но и гарантии продвижения работников, повышения заработной платы в соответствии с более высоким уровнем квалификации и сложностью выполняемых работ.

5. Профессиональная адаптация и повышение квалификации работников путем внедрения и развития наставничества и стажировок за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти предусмотрена в 19 отраслевых соглашениях, заключенных в 2022 году.

Отраслевые соглашения, заключенные в отчетном периоде, демонстрируют различную степень развитости института наставничества в отраслях. Тем не менее, эти вопросы нашли отражение почти во всех отраслевых соглашениях 2022 года (кроме сферы культуры).

В *Отраслевом соглашении в ЖКХ* работодатели обязались утверждать в организациях ЖКХ положения о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы, а в *Отраслевом соглашении в коммунальном хозяйстве* – выплачивать наставникам надбавку к окладу.

Выплату наставникам стимулирующей надбавки в размере не менее 10% от размера оклада наставника предусмотрели в *Отраслевом соглашении в сфере водного транспорта*.

Отраслевое соглашение по организациям рыбной отрасли предусматривает повышенную оплату труда наставникам на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Уделяется внимание нематериальным формам стимулирования наставничества. Так, стороны *Отраслевого соглашения по атомной энергетике* обязались ежегодно проводить тематические конкурсы, в том числе: «Лучший наставник», «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист» и т.п. В *Отраслевом соглашении по лесному хозяйству* стороны договорились ходатайствовать о представлении лучших наставников к награждению знаком отличия «За наставничество».

Стороны *Отраслевого соглашения между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений, Отраслевого соглашения между Росархивом и Профсоюзом работников госучреждений, Отраслевого соглашения по учреждениям ФСИН* обязались активно использовать институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников организаций. В *Отраслевом соглашении между Профсоюзом работников госучреждений и Судебным департаментом при ВС РФ, Отраслевом соглашении между Профсоюзом работников госучреждений и ФТС России, Отраслевом соглашении по организациям железнодорожного транспорта* предусмотрено создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, формирования трудовых династий и института наставничества.

Намерения по развитию института наставничества также нашли отражение в *Отраслевом соглашении по организациям Роспотребнадзора, Отраслевом соглашении по ФСБ России, Отраслевом соглашении по организациям нефтегазового комплекса* и др. В *Отраслевом соглашении по горно-металлургическому комплексу* обязательства работодателя по организации наставничества отражены формально.

Гораздо реже в отраслевых соглашениях предусмотрено использование стажировок для адаптации на рабочем месте и повышения квалификации работников. В *Отраслевом соглашении в ЖКХ и Отраслевом соглашении в коммунальном хозяйстве* стороны договорились о развитии практики стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в организациях ЖКХ в целях получения опыта работы, а также их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места.

Целесообразно продолжить работу по продвижению института наставничества и механизма стажировок, прежде всего, для выпускников системы профобразования в отраслевых соглашениях, предусматривая конкретные меры поддержки и гарантии для наставников и лиц, проходящих такие стажировки.

6. Инициирование определения допустимой доли иностранных работников в соответствующем виде экономической деятельности в целях приоритетного трудоустройства российских граждан не предусмотрено в заключенных в 2022 году отраслевых соглашениях.

Только стороны *Отраслевого соглашения по организациям рыбной отрасли* договорились проводить консультации по вопросам установления допустимой доли иностранных работников.

В ранее заключенных соглашениях, в 2020 году, в *Отраслевом соглашении 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. Допустимая доля в отраслевых соглашениях не устанавливалась.

В условиях тотального дефицита кадров привлечение иностранных работников рассматривается как вынужденная мера для обеспечения функционирования организаций. В этой связи в отраслевых соглашениях целесообразно предусматривать различные инструменты для защиты национального рынка труда и обеспечения приоритетного трудоустройства российских граждан, например, обеспечение одинакового уровня заработной платы для трудящихся-мигрантов и работников из числа граждан России.

В качестве положительного примера можно привести Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020 – 2022 годы, которым установлено обязательство работодателей не привлекать иностранную рабочую силу в случае невыполнения обязательств по достижению уровня заработной платы в регионе российских работников соответствующей квалификации в предыдущие годы. Кроме того, стороны данного соглашения договорились, что трудовым мигрантам обеспечивается право на медицинское обслуживание, образование, социальное, медицинское, пенсионное страхование.

7. Участие представителей профсоюзов в работе советов по профессиональным квалификациям в соответствующих областях профессиональной деятельности предусмотрено в *Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству*. В нем стороны обязались способствовать работе отраслевых советов по профессиональным квалификациям, принимающих решения по профессиям дорожного хозяйства.

Включение обязательств по взаимодействию с советами по профессиональным квалификациям представляется целесообразным для отраслей, где стороны соглашения недостаточно вовлечены в работу по формированию отраслевых сегментов национальной системы квалификаций.

В большинстве случаев представители профсоюзов уже участвуют в развитии национальной системы квалификаций, в том числе в работе советов по профессиональным квалификациям. Результаты этой работы находят отражение в заключаемых отраслевых соглашениях. Например, в *Отраслевом соглашении ЖКХ и Отраслевом соглашении в коммунальном хозяйстве* содержатся ссылки на соответствующие решения, принятые социальными партнерами в рамках деятельности Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ (по проведению независимой оценки квалификации, по проведению тарификации работ на основе профессиональных квалификаций).

Положения о том, что стороны принимают участие в развитии отраслевой системы квалификаций, разработке и внедрении профессиональных стандартов

предусмотрены в *Отраслевом соглашении по атомной энергетике, Отраслевом соглашении по организациям рыбной отрасли.*

В 2021 году в Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021 – 2023 годы социальные партнеры договорились в рамках деятельности профильного совета по профквалификациям разработать и реализовать план совместных мероприятий по созданию и развитию отраслевой системы профессиональных квалификаций агропромышленного комплекса.

В Федеральном тарифном соглашении в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта Российской Федерации на 2022 – 2024 годы определен перечень, определяющий соответствие уровней профессиональной квалификации по профессиональным стандартам тарифным разрядам, установленным в соответствии с квалификационными справочниками. В соответствии с перечнем с учетом имеющегося у работника квалификационного уровня или разряда определяется его тарифная ставка.

Таким образом, в заключаемых отраслевых соглашениях могут найти применение конкретные инструменты, разрабатываемые социальными партнерами в рамках деятельности советов по профессиональным квалификациям. В отраслевых соглашениях целесообразно уделять внимание вопросам применения профессиональных стандартов, результатов независимой оценки квалификации, поскольку внедрение этих инструментов национальной системы квалификаций может затрагивать трудовые права работников.

Обязательства в области социальной политики в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 7-3 от 22 июня 2022 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» общероссийские и межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области социальной политики, обеспечивающих:

1) содействие в создании и распространении социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации (углублённой диспансеризации);

2) развитие системы добровольного медицинского страхования и информационно-просветительской работы о правах в системе обязательного медицинского страхования.

Коллективно-договорная работа членских организаций ФНПР в отчетном 2022 году велась в условиях выполнения решений X и XI (внеочередного) съездов ФНПР, обязательств Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы, а также в крайне сложных условиях внешних санкций, проведения специальной военной операции,

вынужденном перераспределении рынков сбыта, поиске новых партнеров, и форм финансовых расчетов. Предприятия столкнулись с огромным количеством задач, которые необходимо было решать экстренно, в том числе с объективной потребностью привлечения человеческих и материальных ресурсов, обусловленной ходом специальной военной операции.

Несмотря на все трудности ФНПР совместно с ее членскими организациями удалось реализовать ряд важных проектов, продолжить социальный диалог на всех уровнях и провести коллективно-договорную кампанию во всех регионах по всем отраслям, способствуя сохранению социальных гарантий. В современных условиях было важно не допустить снижения социальных гарантий для населения и сохранить экономическую стабильность в регионах.

Первостепенной задачей профсоюзов при проведении коллективных переговоров является сохранение льгот и гарантий в социальной сфере для работников и членов их семей.

Пенсионное обеспечение: (в шести информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 14 отраслевых соглашениях по КДК).

Отраслевые профсоюзные организации, совместно с работодателями и администрацией края (региона) в коллективных договорах стараются закрепить положения об информационно-просветительской работе совместно со специалистами Пенсионного фонда России (Социального фонда РФ).

Защита пенсионных прав работников и разнообразные формы поддержки лиц пенсионного возраста по-прежнему являются одним из ключевых направлений коллективно-договорного регулирования.

В рамках пенсионного обеспечения по данным отраслевых соглашений (Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности, Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей, Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения) – осуществляется поддержка выходящих на пенсию работников путем организации работы по негосударственному пенсионному обеспечению.

В целях соблюдения пенсионных прав профсоюзы добиваются оказания правовой помощи для трудящихся и предоставления дополнительных (сверх установленных законодательными актами) гарантий и льгот работающим пенсионерам, бывшим работникам организаций за счет собственных средств.

В Архангельской области в государственных учреждениях культуры согласно коллективным договорам выплачивается единовременное выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада впервые уходящим на пенсию работникам, проработавшим в сфере культуры Архангельской области не менее 15 лет (за счет средств от приносящей доход деятельности).

Стоит отметить, что большая часть информационных записок не содержит должного анализа работы социальных партнеров по выполнению обязательств, связанных с вопросами пенсионного обеспечения

СОУТ: (в девяти информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 14 отраслевых соглашениях по КДК).

– проводятся мероприятия по охране здоровья трудящихся, улучшению условий труда, оздоровлению производственной среды и природоохранной зоны, контроль за проведением специальной оценке условий труда;

– организация помощи первичным профсоюзным организациям в области обучения профсоюзного актива процедурам СОУТ;

– предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день по результатам проведения СОУТ;

– устанавливаются доплаты работникам за условия труда в зависимости от условий труда;

– сохранение, в зависимости от класса условий труда, льгот и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда;

– организациями, проводящими специальную оценку условий труда, предоставляется скидка для учреждений, в которых действуют первичные профсоюзные организации;

– контроль за уплатой страховых взносов в ПФР в пользу работников при работе во вредных и (или) опасных условиях труда.

В организациях химических отраслей промышленности, где действуют дополнительные (добровольные) страховые программы от несчастных случаев, финансируемые Работодателями – страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения;

В организациях, где отсутствуют дополнительные (добровольные) страховые программы от несчастных случаев – работодатели выплачивают возмещение из собственных средств.

Не во всех отраслевых соглашениях установлены конкретные размеры доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда.

Социальные льготы: (в 12 информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 15 отраслевых соглашениях по КДК).

– финансовая поддержка малоимущих, многодетных и неполных семей, осуществление единовременных выплат при рождении детей и выходе работников на пенсию;

– полная или частичная оплата содержания детей в детских дошкольных учреждениях;

- материальные выплаты к очередному отпуску, помощь в оплате жилищно-коммунальных услуг, а также в приобретении или строительстве жилья;
- денежное поощрение в случаях юбилейной даты;
- льгота по оплате жилищно-коммунальных услуг работающим и проживающим в сельской местности;

Наиболее высокий уровень социальных гарантий сохранялся в следующих компаниях: ЛУКОЙЛ, Газпром, Татнефть, Роснефть, Сибур.

Одним из основных вопросов в отчетном периоде остался вопрос обеспечения работников жильем.

В ПАО «Сургутнефтегаз» продолжено строительство жилья и передача его работникам на льготных условиях по договорам купли-продажи согласно спискам очередности, согласованным с профсоюзной организацией.

Жилищное обеспечение работников в дочерних обществах ПАО «Газпром» осуществлялось на принципах финансирования за счет средств работников и с привлечением средств работодателей. Основным механизмом жилищного обеспечения в компании осталось предоставление дотаций для возмещения затрат на уплату процентов по ипотечным кредитам на приобретение или строительство жилья, а также на уплату первоначального взноса (но не более 10 % от стоимости жилья).

В ПАО «Татнефть» продолжилась реализация программы социальной ипотеки для семей работников. Акционерное общество в 2022 году перечисляло за работников структурных подразделений первоначальный взнос.

Сохранение здоровья работающих: (в девяти информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 15 отраслевых соглашениях по КДК).

Предусмотрена компенсация стоимости лечения сотрудников и членов их семей, приобретаются путевки на санаторно-курортное лечение.

В организациях химической промышленности предусмотрена компенсация стоимости путёвок работникам и членам их семей на лечение в размере 70% от их стоимости, оплата абонементов в группы здоровья, предоставление льготных путёвок на санаторно-курортное лечение работникам и их детям.

В *Межотраслевом соглашении по организациям Минобрнауки России* предусмотрено санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности пользоваться лечебными, лечебно-профилактическими организациями на равных с работающими условиях; мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей.

В течение 2022 года, в связи с последствиями пандемии новой коронавирусной инфекции, особое внимание уделялось реабилитации работающих и членов их семей (предоставлялись путёвки по льготным ценам в санатории, пансионаты и базы отдыха работникам). ППО МУП МТК «Ростовпассажиртранс» (Ростовская область) совместно с администрацией предприятия смогла организовать отдых членов профсоюза и членов их семей на Черном море. За период июнь – август 2022 года отдохнули более 220 членов профсоюза и членов их семей с частичной оплатой стоимости путевок. В АО «МОСТРАНСАВТО» (Московская область) в 2022 году продолжали действовать различные программы социальной поддержки: льготные путевки в ведомственный пансионат «Нара» для сотрудников и членов их семей, в этом случае работник оплачивал только 20% от стоимости, а члены семей – половину стоимости.

В большинстве договоров и соглашений отсутствует информация о предоставлении материальной помощи на приобретение лекарств.

Диспансеризация работающих: (в восьми информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 11 отраслевых соглашениях по КДК).

За счет собственных средств в этих отраслях производят обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, организуют проведение обязательных психиатрических освидетельствований. В ряде организаций агропромышленного комплекса ежегодно за счет работодателей проводятся расширенные медосмотры с посещением врачей-специалистов в специализированных центрах: кардиолога, стоматолога, онколога и других.

В соответствии с *Отраслевым соглашением между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений* гражданским служащим, работникам предоставляется возможность прохождения медико-психологической реабилитации. Кроме того, организуют отдых и оздоровление в ведомственных оздоровительных учреждениях и организациях МЧС России гражданских служащих, работников и членов их семей.

Организация питания в трудовых коллективах: (в четырех информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в семи отраслевых соглашениях по КДК).

На предприятиях агропромышленного комплекса выделяются денежные средства на организацию горячего питания на льготных условиях. Для работников лесных отраслей устанавливаются нормативы по обеспечению работников питанием при тушении лесных пожаров. Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения сообщает, что работники обеспечиваются горячим питанием или сухими пайками в сверхурочное время и др.

Проблема обеспечения питаниям стоит остро практически во всех рассмотренных отраслях. Вместе с тем слабо уделяется внимание организации доступной сети общественного питания, в том числе горячего и диетического.

Отдых и оздоровление детей работников: (в шести информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 15 отраслевых соглашениях по КДК).

Приняты меры по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки оздоровительным лагерям, по сохранению материальной базы детского отдыха, не допуская закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных учреждений, находящихся на балансе организации Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности, были реализованы положения соглашений по оздоровлению и лечению работников и членов их семей, организации отдыха детей и подростков. В Курской области в ОАО «Фармстандарт-Лексредства» в соответствии с коллективным договором предприятие компенсирует 90% стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников, предусмотрена частичная компенсация расходов на содержание детей в дошкольных учреждениях, бесплатное содержание детей-инвалидов и приобретение им путёвок в оздоровительные лагеря.

Культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия: (в шести информационных записках по КДК отраслевых профсоюзов и в 14 отраслевых соглашениях по КДК).

Во многих коллективных договорах отрасли жизнеобеспечения закреплены обязательства работодателя по отчислению денежных средств первичной профсоюзной организации в размере 0,15%, 0,3% (на отдельных предприятиях Республики Мордовия 0,5%, Хабаровского края до 1%) от Фонда оплаты труда на проведение культмассовой работы и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

В организации судостроения, морской техники и судоремонта в АО «СЗ «Море» 2022 году работодатель не выполнял принятые обязательства в части: перечисления на счет Первичной профсоюзной организации средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,2% от фактического фонда оплаты труда (перечисления в течение года не производились).

Обязательства в области охраны труда в отраслевых и региональных соглашениях

Из анализа заключенных в 2022 году соглашений на период 2022-2024 годов следует, что во все соглашения как на федерально-окружном, региональном, так и на отраслевом уровнях, включён раздел охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Их содержание обобщенно выглядит следующим образом:

- создание и повышение эффективности работы служб охраны труда и не допущение их ликвидации;

- обеспечение проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- бесплатная выдача работникам лечебно-профилактического питания, витаминизации, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

- обеспечение проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников;

- создание условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- обеспечение охраны труда женщин, труда молодежи, инвалидов;

- обеспечение проведения инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, организация и проведение обучения по охране труда руководителей, специалистов организаций, профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов и членов комитетов (комиссий) по охране труда в лицензированных организациях;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ТК РФ и Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, обеспечении обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- внедрение чистых технологий, модернизация и замена устаревшего оборудования, безопасных материалов, сырья, полуфабрикатов. Внедрение ресурсосберегающих технологий;

- обеспечение работников рабочими местами, соответствующими требованиям и стандартам безопасного труда, создание новых рабочих мест с безопасными условиями труда;

- обеспечение мер по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет средств организаций, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

– эффективное функционирование внутриведомственного контроля и надзора за безопасностью труда на предприятиях.

Отдельные положения соглашений имеют прямое действие, другие требуют конкретизации в коллективных договорах, локальных нормативных договорах, трудовых договорах работников.

Соглашениями всех уровней, заключенными в 2022 году, обеспечено сохранение ранее принятых сторонами обязательств. Также, во многие региональные и отраслевые соглашения включены обязательства по сохранению гарантий и компенсаций работающим во вредных и (или) опасных условиях труда сверхустановленных законодательством Российской Федерации.

Так, *Региональным соглашением Республики Карелия* в области охраны труда были включены обязательства в коллективные договоры и отраслевые (межотраслевые), территориальные соглашения положений, отражающих особенности регулирования и охраны труда лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

А также включены обязательства в коллективные договоры и отраслевые (межотраслевые), территориальные соглашения положений, отражающих особенности регулирования и охраны труда женщин, предоставления дополнительных социальных выплат, льгот и гарантий беременным женщинам, кормящим, одиноким матерям, многодетным семьям, женщинам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

В соответствии с коллективными договорами и законодательством работодателем включены обязательства в выделении средств на содержание профсоюзного инспектора труда при количестве работающих свыше 1 тысячи человек.

В соответствии с *Региональным соглашением Тверской области* в области охраны труда, создание благоприятных и безопасных условий труда.

Создают в организациях за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации рекомендаций к труду.

В соответствии с *Региональным соглашением Краснодарского края* в области охраны труда и экологической безопасности работодатели предоставляют работникам средства в размере среднего заработка на рабочее время для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по контролю за состоянием условий труда и исполнения требований охраны труда, которые являются уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда и (или) членами комитетов (комиссий) по охране труда. А также освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных (доверенных) лиц по

охране труда на период их участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и проведению специальной оценки условий труда.

В соответствии с *Региональным соглашением Ростовской области* в области охраны труда работодатели:

– принимают меры по разработке и внедрению безотходных или малоотходных технологических процессов, обезвреживанию отходов, переработке их для вторичного использования, изменению подхода к принципам размещения различных производств;

– предусматривают в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах повышенные, по сравнению с установленными законодательством размерами, компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, при наличии финансовой возможности;

– возмещают вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом, при наличии финансовой возможности;

– возмещают в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством, при наличии финансовой возможности.

В соответствии с Региональным соглашением Ставропольского края работодатели выплачивают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс), компенсационные выплаты в размерах:

– подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4% оклада (ставки заработной платы) работника;

– подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8% оклада (ставки заработной платы) работника;

– подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 12% оклада (ставки заработной платы) работника;

– подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 24% оклада (ставки заработной платы) работника;

– работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), - не менее 30% оклада (ставки заработной платы) работника.

Указанные доплаты не включаются в состав установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Устанавливают работникам условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 7 календарных дней;
- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 10 календарных дней;
- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 12 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), - не менее 14 календарных дней.

Работодатели Ставропольского края обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера минимального размера оплаты труда. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимального размера оплаты труда и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

Правительство и работодатели Ставропольского края обеспечивают охват медицинскими осмотрами не реже одного раза в год работников старше 55 лет, более 30% рабочего времени которых приходится на ночное время.

В соответствии с *Региональным соглашением Республики Башкортостан* с участием технической инспекции труда Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и отраслевых профсоюзов организуют на производстве горячее и лечебно-профилактическое питание работников организаций, предусматривают включение в коллективный договор раздела «Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста».

В соответствии с *Региональным соглашением Тюменской области* стороны предусматривают (устанавливают) в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах с учетом финансово-экономического положения работодателя предоставление двух оплачиваемых дней отдыха, а также иные повышенные или дополнительные гарантии работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19).

В соответствии с *Региональным соглашением ХМАО* в области условий и охраны труда, здоровья, промышленной и экологической безопасности, стороны совместно принимают меры, направленные на снижение потребления алкоголя, формируют производственную среду, свободную от алкоголя.

В соответствии с *Региональным соглашением Томской области* стороны совместно осуществляют контроль за экологической, санитарно-

эпидемиологической, противопожарной обстановкой. Работодатели внедряют национальные и международные стандарты по управлению системой охраны труда в организациях, связанных с потенциально высоким риском для персонала. Проводят целевые мероприятия по выводу работника из зоны вредных условий труда при наличии первичных признаков профессионального заболевания. Предусматривают комплекс мероприятий по реабилитации пострадавших на производстве, включая раннюю и активную реабилитацию, для восстановления трудоспособности и возвращения к труду.

Так, стороны *Регионального соглашения Омской области* в области экологии обязуются обеспечивать рациональное природопользование и охрану окружающей среды на территории Омской области, обеспечивать эксплуатацию опасных производственных объектов с соблюдением требований промышленной безопасности и в соответствии с нормами санитарно-эпидемиологического благополучия населения, охраны окружающей среды, экологической безопасности, не допускать загрязнения территорий, разрабатывать и внедрять мероприятия по оздоровлению экологической обстановки в организациях.

В соответствии с *Отраслевым соглашением в сфере водного транспорта* работодатель обеспечивает организацию бесплатного коллективного питания членов экипажей судов всех видов флота, по нормам рациона питания. Стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки устанавливается исходя из рыночных цен, сложившихся в регионе по месту нахождения судна, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Порядок контроля за организацией бесплатного коллективного питания членов экипажей судов подлежит обязательному включению в коллективный договор.

Коллективным договором за счет средств от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности учреждений может устанавливаться дополнительная единовременная выплата работнику, утратившему полностью или частично профессиональную трудоспособность, либо членам его семьи в случае смерти работника.

Работодатель обеспечивает фельдшерские пункты и здравпункты, находящиеся в структуре учреждения и его филиалах, необходимым оборудованием и материалами, а также обеспечивает наличие и своевременное пополнение судовых медицинских аптек необходимыми изделиями медицинского назначения.

Для работников, которые работают или направляются на сезонные работы в эндемичные районы по клещевому вирусному энцефалиту, с целью предупреждения и профилактики клещевого вирусного энцефалита, за счет средств от иной приносящей доход деятельности учреждения организуются профилактические прививки против клещевого вирусного энцефалита. В период активности

кровенососущих и жалящих насекомых выдаются бесплатно средства защиты от биологически вредных факторов.

В соответствии с **Отраслевым соглашением между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений** стороны предусматривают в коллективных договорах предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзными комитетами (комиссиями) по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения.

В соответствии с **Отраслевым соглашением между Росархивом и Профсоюзом работников госучреждений** гражданским служащим и работникам организаций Росархива при прохождении вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления, предоставляется два дня оплачиваемого отдыха в соответствии с внутренним локальным нормативным актом.

В соответствии с **Отраслевым соглашением по учреждениям ФСИН** представитель нанимателя, работодатели выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди гражданских служащих, работников организаций ФСИН России и членов их семей. Принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых. Конкретные формы и степень участия представителя нанимателя, работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

В соответствии с **Отраслевым соглашением по организациям железнодорожного транспорта** работодатель:

– обеспечивает работников исправным инструментом и средствами малой механизации в соответствии с технологическими процессами и локальными нормативными актами организации;

– мотивирует работу уполномоченных профсоюза по охране труда и общественных инспекторов по безопасности движения в соответствии с коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций.

Для сохранения сложившейся в организациях железнодорожного транспорта системы социальных гарантий, предоставляемых работникам за счет средств работодателя, стороны договорились о том, что организации предусматривают предоставление следующих социальных гарантий, а также устанавливают порядок и условия их предоставления:

Проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в поездах дальнего следования всех категорий один раз в год, проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 200 км или оплату (компенсацию) проезда:

– работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет;

– детям (до достижения ими возраста 18 лет, а в случаях обучения в высших учебных заведениях железнодорожного транспорта – до 24-х лет) работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя, выплачивается ежемесячное пособие на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет) в размере не менее 2300 рублей в порядке, предусмотренном коллективным договором организации.

Организации, исходя из своих финансово-экономических возможностей, предусматривают предоставление следующих дополнительных гарантий, компенсаций и льгот в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза:

Обеспечение работников медицинской помощью в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» и в иных учреждениях здравоохранения в рамках программ обязательного и добровольного медицинского страхования.

Санаторно-курортное и реабилитационное лечение работников и членов их семей. Приоритет в выделении путевок на санаторно-курортное лечение предусматривается для лиц, работающих во вредных условиях труда.

Оказание материальной помощи работнику с учетом сложившихся обстоятельств и его трудового вклада.

В отношении работников, недобросовестно исполняющих свои обязанности, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами организации сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени. Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации такой процедуры определяются коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации профсоюза.

С целью содействия улучшению демографической ситуации в Российской Федерации, работодатели с учетом финансово-экономического положения организаций, принимают меры по улучшению условий труда и производственного быта женщин, использования возможностей в области медицинского обеспечения.

В соответствии с *Отраслевым соглашением в ЖКХ* работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в организациях ЖКХ.

Выплату единовременного пособия в случаях:

– гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга)

при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 500 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);

– установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя и отсутствии вины работника или профессионального заболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя и отсутствии вины работника, детям в возрасте до 18 лет погибшего на производстве работника.

В соответствии с **Отраслевым соглашением по лесному хозяйству** работодатель:

– финансирует научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по улучшению условий, охраны труда и окружающей среды за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также добровольных взносов организаций и физических лиц.

– заключает договоры: о страховании работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, от клещевого энцефалита в случаях и размерах, определенных коллективным договором или локальными нормативными правовыми актами. Оплата дополнительного страхования осуществляется за счет средств организации, полученных от источников, не запрещенных действующим законодательством;

– создает необходимые условия для выполнения уполномоченными (доверенными) лицами Рослеспрофсоюза по охране труда общественных обязанностей, обеспечивает их нормативно-технической документацией, методической литературой, средствами связи;

– представляет уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза по охране труда оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда. Увольнение уполномоченного (доверенного) лица Рослеспрофсоюза по охране труда по инициативе работодателя допускается по согласованию с профсоюзным комитетом.

В соответствии с **Отраслевым соглашением по организациям Росстандарта** финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере не менее 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

За активную работу работодатели поощряют уполномоченных по охране труда доплатой в размере не менее 20% к тарифной ставке (окладу).

Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективном договоре, для проведения работ при превышении гигиенических нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, являются сокращение нормальной продолжительности рабочей смены с сохранением, при этом, всех льгот и размера оплаты труда за полную рабочую смену.

Конкретные параметры указанных условий определяются коллективным договором (соглашением, трудовым договором) с учетом результатов специальной оценки условий труда и требований законодательства Российской Федерации.

Сверх выплат, предусмотренных законодательством, работодатель из средств организации устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве в сумме не менее 75 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

Коллективными договорами организаций могут быть предусмотрены более высокие нормы материальной поддержки семей работников, пострадавших на производстве.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности на основании положений коллективных договоров или других нормативных актов организаций.

В соответствии с **Отраслевым соглашением по организациям нефтегазового комплекса** работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, обеспечивают:

единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), рассчитанную исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты:

- при смертельном исходе – не менее 430 величин;
- при установлении 1-й группы инвалидности – не менее 210 величин;
- при установлении 2-й группы инвалидности – не менее 110 величин;
- при установлении 3-й группы инвалидности – не менее 50 величин;
- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд – не менее 20 величин;
- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, – не менее 30 величин.

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, работодатель обеспечивает выплаты на каждого из детей (до достижения ими

возраста 18 лет) в порядке и размере, определяемом коллективным договором или локальным нормативным актом.

Работодатели могут производить единовременную денежную выплату одному из членов семьи работника в случае его смерти, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей. Порядок и размер выплаты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

При отсутствии финансовых возможностей работодателя произвести единовременную денежную выплату, предусмотренную настоящим пунктом, в полном объеме в текущем году, по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников, выплата части компенсации может быть перенесена на следующий календарный год.

При несчастном случае на производстве (смерти или повреждении здоровья), одной из причин которого явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества, компенсации или материальная помощь, не выплачиваются.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, компенсации или материальная помощь, не выплачиваются.

В соответствии с *Отраслевым соглашением по ФСБ России* работники, а также их дети в возрасте до 18 лет имеют право на медицинскую помощь в военно-медицинских организациях и подразделениях органов безопасности в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ведомственными правовыми актами и локальными нормативными актами.

На период действия настоящего Соглашения работодатель направляет профсоюзу санаторно-курортные путевки в ведомственные санаторно-курортные и оздоровительные организации (далее путевки) из расчета до 5,5% от общего числа выпущенных путевок для распределения работникам и членам их семей в соответствии с действующим порядком санаторно-курортного обеспечения в органах безопасности. Порядок распределения путевок работникам определяется профсоюзом.

Путевки реализуются работникам за 30% стоимости путевки, установленной работодателем для военнослужащих.

Федеральные государственные унитарные предприятия, находящиеся в ведении ФСБ России могут заключать с ведомственными санаторно-курортными и оздоровительными организациями договоры о санаторно-курортном обеспечении своих работников.

В соответствии с *Отраслевым соглашением в электроэнергетике* работодатели обеспечивают учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации при условии включения этого обязательства в коллективный договор организации.

Представление в Ассоциацию «ЭРА России» (не позднее чем в десятидневный срок со дня происшествия) оперативных сообщений о несчастных случаях с работниками, а также с работниками подрядных организаций и сторонними лицами, произошедших на объектах электроэнергетики - для формирования отраслевых обзоров травматизма.

В соответствии с *Отраслевым соглашением в коммунальном хозяйстве* работодатели обеспечивают выплату единовременного пособия в случаях гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 150 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца).

Во всех соглашениях зафиксированы обязательства по охране труда женщин, молодежи, инвалидов.

Обязательства в области развития социального партнёрства в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 7-3 от 22 июня 2022 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» общероссийские и межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области развития социального партнерства, обеспечивающих:

1) участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса;

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

3) содействие распространению отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне, на всех работодателей;

4) рассмотрение на заседаниях отраслевых (межотраслевых) комиссий, образованных на федеральном уровне социального партнерства, информации о

поступивших отказах от присоединения к отраслевым (межотраслевым) соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства;

5) приоритетное право профсоюзов на заключение коллективного договора в организации.

1. Положение об участии представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса предусмотрено в восьми из 20 соглашений, заключенных в 2022 году.

Наилучшим соглашением является *Отраслевое соглашение по организациям нефтегазового комплекса*, в котором работодатели «содействуют участию профсоюзных организаций в управлении организациями в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организаций, коллективными договорами, соглашениями». Кроме того, в данном соглашении предусмотрен раздел «Участие представителей работников в управлении организацией», который содержит перечень обязательств сторон в части обеспечения участия работников в управлении организацией.

Вместе с тем следует выделить *Отраслевое соглашение по организациям Росстандарта*, в котором стороны договорились о том, что работодатели «признают право первичных профсоюзных организаций иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией с правом совещательного голоса, приглашать их на совещания, заседания дирекции организации, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально-трудовые отношения».

2. Обязательство по обучению представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей предусмотрено в трех из 20 соглашений, заключенных в 2022 году.

В качестве наилучшего примера следует отметить *Отраслевое соглашение в сфере водного транспорта*, в котором стороны договорились, что «в рамках социального партнерства работодатель направляет денежные средства на совместное обучение специалистов учреждения и профсоюзного актива. Размер денежных средств устанавливается коллективным договором».

3. Участие сторон в содействии распространению отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне, на всех работодателей закреплено в четырех из 20 соглашений, заключенных в 2022 году.

Наилучшим соглашением является *Отраслевое соглашение по лесному хозяйству*, в котором стороны договорились «совместно принимать предусмотренные законодательством меры, направленные на распространение условий Соглашения на организации, не участвующие в его заключении».

4. Обязательство по рассмотрению на заседаниях отраслевых (межотраслевых) комиссий, образованных на федеральном уровне социального партнерства, информации о поступивших отказах от присоединения к отраслевым (межотраслевым) соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства, не закреплено ни в одном соглашении, заключенном в 2022 году.

Однако в одном соглашении, заключенном в отчетный период, – в *Отраслевом соглашении в ЖКХ* – удалось добиться установления критериев мотивированного отказа. Так, отказ признается мотивированным при единовременном соблюдении следующих условий:

- составлен работодателем в письменном виде с указанием причин экономического, организационного и технологического характера, делающими невозможным исполнение ФОТС – на основании порядка, утвержденного сторонами ФОТС для временного приостановления отдельных положений ФОТС;

- поддержан выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников Организации ЖКХ в виде протокольного решения после проведения соответствующих консультаций;

- направлен работодателем в федеральный орган исполнительной власти в сфере труда с момента официального опубликования письма-предложения руководителя этого органа присоединиться к ФОТС в течение 30-дневного срока, установленного статьей 48 ТК РФ.

В случае направления отказа с нарушением вышеуказанных критериев он не может быть признан отказом в контексте статьи 48 ТК РФ.

5. Приоритетное право профсоюзов на заключение коллективного договора в организации.

Анализ отраслевых соглашений показал, что данное обязательство ни в одном из заключённых в отчетном периоде соглашений не предусмотрено.

Обязательства в области молодежной политики в отраслевых и региональных соглашениях

Во всех 44-х рассмотренных соглашениях в различном объеме предусматриваются обязательства сторон социального партнерства по реализации социально-трудовых прав женщин, молодежной политики, информационных и образовательных задач, в том числе дополнительные по сравнению с трудовым законодательством.

В большинстве соглашений имеются схожие стандартные обязательства:

- о правах женщин, работающих в сельской местности и в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях – им устанавливается 36-часовая рабочая неделя за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочего времени предусмотрена статьей 263.1 ТК РФ или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– о правах, относящихся к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей;

– о правах по предоставлению очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года, а также ряд других схожих обязательств.

В соглашениях содержатся пункты о социально-экономической поддержке молодёжи, фиксируется единый (за исключением соглашения по водному транспорту) возрастной подход – до 35 лет, используются понятия «молодой специалист», «молодой работник». Применяются стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодёжи, развитию системы наставничества, предусматриваются меры материальной поддержки в виде надбавок к заработной плате, обеспечению профориентационных мероприятий, производственной практики, гарантий и компенсаций молодым специалистам, работникам из числа молодёжи, обучающимся в образовательных учреждениях и другие меры по поддержке молодежи и подростков.

В соглашениях: *по дорожному хозяйству; по горно-металлургической комплексу; по организациям нефтегазового комплекса* обязательства сторон по защите социально-экономических прав трудящихся женщин выделены отдельным разделом соглашения.

В 2022 году отмечается повышение внимания участников колдоговорной кампании обязательствам в сфере работы с молодежью. Так, соответствующий раздел имеют 30 из 44 (68%) соглашений, а отраслевые соглашения: *по горно-металлургическому комплексу; по железнодорожному транспорту; по организациям МЧС; региональные соглашения: Вологодской области, г. Санкт-Петербург, Ростовской области* предусматривают «молодежные» обязательства в качестве приоритетных. 23 (52%) соглашений содержат обозначение понятия «молодой специалист».

Большинство соглашений предусматривает рекомендации и обязательства по обеспечению в коллективных договорах разработки и реализации программ поддержки молодёжи и трудящихся женщин, информационного взаимодействия социальных партнеров.

В то же время немалая часть соглашений носит декларативный характер, не содержит конкретных (в цифрах и размерах) обязательств и рекомендаций работодателям и первичным профсоюзным организациям, необходимых при разработке и реализации ими коллективных договоров.

Как правило, соглашения, принятые в 2022 году и ранее, разрабатывались без учета положений Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р) и

Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы (распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017г. №410-р).

Не находят достаточного отражения в соглашениях темы:

— развития профсоюзного движения, увеличения профсоюзных рядов, создания профсоюзных организаций и объединений работодателей, присоединения к соглашениям максимального числа работодателей;

— по обеспечению равенства в оплате труда мужчин и женщин, решению вопросов, поставленных Конвенцией МОТ об искоренении насилия и домогательства в сфере труда и сопутствующей Рекомендацией;

— конкретных обязательств профсоюзов и работодателей в деле профсоюзного образования с указанием различных категорий профсоюзного актива, подлежащего обучению, в частности, молодежи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства;

— эффективного использования профсоюзами отраслевых и региональных средств массовой информации, улучшения материально-технической базы и современного инструментария информационной работы и цифровизации профсоюзов.

В числе мер, предусматриваемых членскими организациями ФНПР и заслуживающих распространения в рамках коллективно-договорных кампаний по вышеизложенным направлениям работы, - следующие перечисления и извлечения из рассмотренных соглашений.

Отраслевые соглашения

Отраслевое соглашение по атомной энергетике предусматривает:

– наличие в структуре подразделений по работе с персоналом должностных лиц, в функциональные обязанности которых входит работа с молодежью;

– выделение в коллективных договорах раздела «Работа с молодежью»;

– предоставление молодым работникам социальных льгот в порядке и на условиях, предусмотренных Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, включая оказание поддержки в улучшении жилищных условий;

– в рамках программ целевой подготовки специалистов оплату обучения молодых работников в организациях профессионального образования, а также при наличии хороших показателей в учебе ежемесячную доплату к их стипендиям в размере не менее 50%;

– ежегодную организацию тематических конкурсов, в том числе, "Лучший наставник", "Лучший молодой рабочий по профессии", "Лучший молодой специалист".

– выделение средств на организацию спортивной и культурно-массовой работы в размере не менее 0,5% от суммы расходов на оплату труда работников.

При этом указано, что по письменной договорённости сторон работодатель перечисляет на счёт соответствующей первичной профсоюзной организации денежные средства на осуществление иных уставных видов деятельности.

В соответствии с *Отраслевым соглашением по дорожному хозяйству* для поддержки членов семей работников, мобилизованных в рамках проводимой в соответствии с Указом Президента РФ частичной мобилизации, предусмотрена оплата за счет средств работодателей: единовременной материальной помощи; затрат на профессиональное обучение (дополнительное профессиональное образование); расходов на детсады, кружки и секции, завтраки и обеды в школах, ряда других мер поддержки.

Приняты обязательства:

– предоставлять повышенные льготы и гарантии трудящимся женщинам в части повышения квалификации и переучивания на иные специальности; предоставления работы в режиме гибкого рабочего времени и дистанционной работы; поддержки одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет; назначения компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– создавать рабочие места для трудоустройства беременных женщин (по их заявлению и медицинским рекомендациям);

– освобождать от работы беременных женщин с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований;

– предоставлять женщинам и работникам с семейными обязанностями четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими совершеннолетия;

– проводить в первоочередном порядке специальную оценку условий труда рабочих мест женщин.

В целях повышения мотивации труда в дорожной отрасли молодых работников (в возрасте до тридцати пяти лет), обеспечения их профессионального роста работодатели обязуются обеспечивать социальную защиту молодежи, создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для их профессионального становления, духовного, культурного и физического развития. В частности:

– компенсация работникам стоимости путевок в детские летние оздоровительные лагеря в размере не менее 90%;

– поощрение мастеров производственного обучения организаций среднего профессионального образования за проведение производственной практики обучающихся;

– предоставление молодым работникам льготных ссуд и кредитов на приобретение или строительство жилья;

– внесение наставников молодежи в штатное расписание.

Согласно обязательствам *Отраслевого соглашения по горно-металлургическому комплексу* стороны обязаны предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации соглашения. Не позднее одного месяца со дня уведомительной регистрации соглашения направить её соответственно работодателям и их территориальным органам, профсоюзным органам первичных и территориальных организаций. Опубликовать текст соглашения в отраслевых журналах «Металлург», «Цветные металлы» и многотиражной печати предприятий, разместить на своих сайтах. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения заключенных коллективных договоров в сроки, предусмотренные ТК РФ. При этом ежемесячно направлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о социально-экономическом положении работников по согласованной соглашением форме.

Для социальной защищенности женщин, работающих в организациях, в коллективных договорах предусматривается соответствующий раздел, оказывается содействие в создании и деятельности комиссий по работе с женщинами.

Соглашение указывает на то, что при наличии производственной возможности работодатель создает беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени. А женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, проходят обучение по восстановлению квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы (с сохранением на это время среднего заработка).

В соглашении говорится, что не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Для этих категорий трудящихся женщин устанавливается льготный отпускной режим. Беременным женщинам, по их желанию, за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск.

Работа с молодежью декларируется в соглашении как приоритетное направление деятельности социальных партнеров. Предусматривается комплексными «молодежными» программами:

- квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные организации, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву;
- безвозмездное предоставление образовательным организациям неиспользуемых производственных мощностей и оборудования;

- стажировка преподавателей специальных производственных дисциплин;
- установление именных стипендий лучшим учащимся, с которыми заключены ученические договоры;
- проведение для молодых работников профильных научно-прикладных конференций по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций.

В соответствии с приоритетными направлениями совместной деятельности сторон ***Отраслевого соглашения между МЧС России и Профсоюзом работников госучреждений:***

- оказывается содействие получению дополнительного профессионального образования, профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов;
- создаются условия для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и молодых работников, формирования трудовых династий и института наставничества;
- оказывается социально-экономическая поддержка молодых специалистов при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем;
- организовывается совместное обучение профсоюзных кадров и актива и представителей нанимателя, работодателей МЧС России по всем направлениям профсоюзной деятельности;
- проводятся молодежные конкурсы профессионального мастерства, обобщается и распространяется передовой опыт работы с молодежью;
- учреждаются стипендии в соответствии с Положением «О стипендиях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации студентам и учащимся ведомственных образовательных учреждений» (в размере, установленном постановлением Президиума профсоюза).

Стороны ***Отраслевого соглашения по железнодорожному транспорту*** считают приоритетными в совместной реализации молодежной политики: закрепление молодежи в отрасли; содействие повышению её профессиональной квалификации и служебному росту; правовой и социальной защищенности. Предусматривают разработку и реализацию комплексных молодежных программ, в которые входят:

- создание советов молодых работников;
- разработка положения о молодом специалисте, оказание содействия советам молодых специалистов;
- предоставление оплачиваемых рабочих мест на период производственной практики специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на условиях целевого обучения в соответствующих образовательных организациях;

- доплата к стипендиям студентам вузов и техникумов, учащимся училищ и колледжей, направленным на учебу, в зависимости от успеваемости;

- корпоративная поддержка (субсидии, займы, кредиты, ипотека и другие формы) работникам, приобретающим (строящим) жилье в собственность и состоящим по месту работы на учете для её оказания;

- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи с учетом традиционных культурных и семейных ценностей.

Отраслевое соглашение по организациям нефтегазового комплекса планирует распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников, проведение профориентационной работы среди студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. А также - мероприятия по формированию, поддержанию, развитию корпоративных традиций и рекомендации по колдоговорным гарантиям:

- разработки и реализации программ кадрового резерва, предусматривающих включение в кадровый резерв молодых работников;

- доплаты женщинам к пособию по беременности и родам, пособию по временной нетрудоспособности (для имеющих семейные обязанности);

- ежемесячной выплаты работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- предоставления при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- оказания материальной помощи молодым работникам;

- предоставления образовательным организациям среднего профессионального и высшего образования, при наличии возможности, права проводить производственные практики в организациях с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе;

- проведения взаимных консультаций социальных партнеров по проблемам занятости молодежи;

- организации работы по вовлечению молодых работников в активную общественную деятельность, культурно-досуговые и спортивные мероприятия.

Отраслевое соглашение по электроэнергетике нацеливает работодателей и профсоюзные организации на разработку и реализацию комплексных программ, направленных на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов, поддержку общественной активности молодых работников и молодежных советов предприятий отрасли, на обобщение лучших практик работы с молодежью, на доведение соответствующей информации до работодателей и молодежных советов различного уровня.

Планируются:

- проведение дней открытых дверей в организациях;

- предоставление возможности прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;
- развитие сотрудничества с учреждениями профессионального образования путем направления специалистов и экспертов для участия в образовательном процессе;
- содействие реализации индивидуальных и групповых планов (программ) профессионального роста (карьерограмм), а также творческой активности и перспективных идей молодых работников;
- мотивация молодых работников к участию в региональных и отраслевых соревнованиях профессионального мастерства, а также в движении «Молодые профессионалы» («WorldSkills Russia»);
- предоставление руководителям молодежных советов оплачиваемого времени для выполнения общественных обязанностей.

В частности, профсоюзные организации:

- выявляют у молодых работников возможные психологические барьеры и другие проблемы в течение адаптационного периода, содействуют их преодолению и разрешению, знакомят с традициями предприятия;
- разъясняют преимущества ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики;
- осуществляют взаимодействие с работниками, призванными на срочную службу в ВС РФ в целях последующего возобновления трудовых отношений.

В соглашении установлены минимальные размеры единовременной материальной помощи молодым работникам. К примеру, при первом бракосочетании - 6 728 руб., при рождении или усыновлении ребенка - 8 249 руб.

Отраслевое соглашение по лесному хозяйству гарантирует:

- обеспечение ежегодного квотирования рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву;
- право молодых работников на внеочередное заключение договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд, заготовки древесины для строительства индивидуального жилого дома;
- стипендии для поощрения обучающихся в учебных заведениях, готовящих кадры для лесного хозяйства, согласно Положению о стипендиях Рослеспрофсоюза;
- представление лучших наставников к награждению знаком отличия «За наставничество» (учреждён Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“»).

Отраслевое соглашение по коммунальному хозяйству предусматривает проведение Всероссийского отраслевого конкурса профессионального мастерства

«Лучший по профессии» и информационно-пропагандистской кампании по повышению престижа рабочих профессий.

Отраслевое соглашение в сфере культуры с целью поддержки молодых специалистов рекомендует предусматривать в коллективных договорах и локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностным окладам молодых специалистов в течение первых трех лет.

Профсоюзная сторона **Отраслевого соглашения в сфере водного транспорта** добилась включения в соглашение пункта об увеличении до одного процента от общего объема фонда оплаты труда (из средств от приносящей доход деятельности) суммы средств, ежемесячно перечисляемой выборному органу профсоюзной организации для проведения социально-культурных и иных мероприятий.

Региональные трехсторонние соглашения

В **Региональном соглашении Калининградской области** социальные партнеры:

- содействуют созданию различных форм молодежного самоуправления;
 - обеспечивают выполнение мероприятий областной Государственной программы «Молодежь» по параметрам 2022 – 2024 годов;
 - реализовывают комплекс мер, направленный на предоставление государственной поддержки в решении жилищной проблемы молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий;
 - обеспечивают государственную поддержку талантливой молодежи; способствуют организации и проведению конкурсов, смотров, выставок и других мероприятий в научной, общественно-политической, социально-культурной сферах; устанавливают областные гранты на реализацию творческих проектов;
 - организуют для молодежи, в том числе школьников, «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда;
 - предусматривают доплаты и премии работникам, являющимся наставниками молодежи;
 - формируют кадровый резерв из числа молодых работников с учетом их профессионального развития для обеспечения карьерного роста;
 - организуют обучение молодых членов профсоюзов из числа работающей и учащейся молодежи по вопросам трудового права, охраны труда и профсоюзного движения в Учебно-методическом центре профсоюзов и в учреждениях образования;
 - ежегодно проводят Спартакиаду работающей и учащейся молодежи.
- Согласно **Региональному соглашению Краснодарского края** стороны:
- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью;

- обеспечивают включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на поддержку молодых специалистов, механизмы стимулирования их труда, разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;

- предусматривают в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации для выпускников профессиональных образовательных организаций или вузов в первые два года работы после окончания обучения;

- принимают меры по формированию кадрового резерва из числа молодых профсоюзных активистов;

- создают молодежные комиссии и советы молодых специалистов;

- предусматривают в коллективных договорах и соглашениях дополнительные гарантии для молодых работников;

- проводят обучение профсоюзного актива молодежи по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивают организационно-методическую, образовательную и иную поддержку в осуществлении деятельности молодежным профсоюзным структурам;

- вырабатывают и реализуют меры поощрения молодежи из числа членов профсоюзов, добившихся высоких показателей в труде и учебе;

- проводят Дни единых действий против ВИЧ-инфекции на производстве с работающей молодежью.

В *Региональном соглашении Ростовской области* для достижения целей стороны принимают меры по:

- обеспечению поступательного увеличения финансирования мероприятий молодежной политики;

- организации в средствах массовой информации и Интернете информирования населения, в том числе молодежи, инвалидов, граждан в возрасте 50 лет и старше, граждан предпенсионного возраста, женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей и других отдельных категорий граждан, о состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, проведении ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- развитию практико-ориентированного обучения, включая совершенствование механизма взаимодействия образовательных организаций и работодателей, а также разработку соответствующих нормативных правовых актов;

- развитию практики стажировок обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций;

- поддержке молодых семей в решении жилищных проблем.

В Региональном соглашении Республики Башкортостан

предусматривается:

- проведение анализа обеспечения гендерного равенства в республике и разработку предложений, связанных с реализацией международных обязательств в этой сфере; обеспечение равенства в вопросах оплаты труда мужчин и женщин, прав женщин и иных лиц с семейными обязанностями на охрану труда, сохранение здоровья;

- предоставление работающим женщинам (а также мужчинам старше 40 лет) двух рабочих дней в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга);

- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров; предоставление председателю совета молодых специалистов (молодежного совета, молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации свободного от работы времени с сохранением среднего заработка;

- обеспечение детям и молодежи на бесплатной основе доступности занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством..

Региональное соглашение Вологодской области предусматривает в соответствующих бюджетах средства, необходимые на реализацию принятых обязательств.

Стороны намерены:

- обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на развитие системы профессиональной ориентации молодежи;

- разрабатывать мероприятия, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей и трудовой занятости;

- обеспечивать формирование социального заказа на подготовку кадров в системе среднего профессионального образования. Содействовать увеличению количества мест по целевому набору студентов в образовательные организации высшего образования.

Согласно **Региональному соглашению Республики Татарстан** принимаются меры по сохранению полной и стабильной занятости, созданию новых эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, в том числе для женщин и молодежи.

А также:

- рассмотрение на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопросов, касающихся работы с молодежью и мер правовой и социальной защиты молодежи и женщин;

- установление в соглашениях и коллективных договорах условий о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не

менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с оплатой в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада);

– принятие мер совместно с муниципальными образованиями по сохранению и расширению сети дошкольных образовательных организаций, ликвидации очередности в детские сады, повышению охвата детей дошкольным образованием.

В *Региональном соглашении Забайкальского края* стороны при реализации государственной молодежной политики рассматривает направление «Работающая молодежь» как одно из приоритетных. При этом:

– создают условия для повышения уровня профессиональной квалификации молодежи, в том числе через систему независимой оценки и сертификации квалификаций на соответствие профессиональным стандартам;

– организуют разработку мер социальной поддержки студенческой молодежи из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, инвалидов, матерей-одиночек, ветеранов боевых действий, пострадавших от техногенных катастроф, других остро нуждающихся студентов;

– организуют проведение научных исследований в целях реализации государственной молодежной политики, социологические опросы по проблемам молодежи, материалы которых предоставляются сторонам социального партнерства;

– участвуют в финансировании детско-юношеских спортивных школ, укрепляют материально-техническую базу досуговых, оздоровительных и воспитательных центров.

Стороны договорились установить следующие критерии оценки выполнения обязательств «молодежного» раздела.

Доля молодежи в общей численности постоянного населения Забайкальского края.

Численность безработных среди молодежи.

Количество молодых семей, улучшивших свои жилищные условия при государственной поддержке.

Количество участников студенческих отрядов.

Доля победителей и призеров всероссийских, межрегиональных и международных конкурсов профмастерства в общем числе участников.

Количество бюджетных мест в профессиональных образовательных организациях краевого уровня.

В *Региональном соглашении Камчатского края* содержатся следующие обязательства.

Формировать систему гарантированного предложения места первой работы по специальности выпускникам профессиональных образовательных организаций.

Рекомендовать работодателям производить в течение 3-х лет доплату к заработной плате молодым специалистам, проживающим в крае, устроившимся по специальности в течение года после получения образования:

1) в первый и второй год работы в размере 50 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

2) в третий год работы в размере 40 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

Реализовывать в крае программу по обеспечению жильем молодых семей в части предоставления выплат на приобретение (строительство) жилья, рассматривать возможность строительства для этих семей социального жилья.

В Региональном соглашении Ставропольского края стороны:

– обеспечивают организационно-методическую, образовательную и иную поддержку деятельности молодежных профсоюзных структур;

– проводят обучение молодых работников, студентов, учащейся молодежи основам трудового законодательства, социального партнерства, другим социально-экономическим вопросам;

– принимают меры по формированию кадрового резерва из числа молодых профсоюзных активистов;

– определяют стипендиатов среди обучающихся профессиональных образовательных организаций и выплачивают им стипендию, установленную за счет средств организаций края.

В Региональном соглашении Новосибирской области стороны социального партнерства:

– участвуют в развитии Национальной системы профессиональных квалификаций, обеспечивают ее интеграцию с системой профессионального образования;

– проводят регулярные встречи с представителями молодежи, молодежных организаций с целью обсуждения проблем, предложений и выработки путей совершенствования работы;

– способствуют повышению «грантовой активности» работающей молодежи и ее участию во всероссийских, окружных и региональных мероприятиях сферы молодежной политики;

– нацеливают молодых специалистов на вступление в профессиональные союзы.

В Региональном соглашении Томской области стороны:

– способствуют участию молодежи в государственных программах обеспечения социальных лифтов, включая, в том числе, конкурс управленцев «Лидеры России»;

– развивают движение студенческих трудовых отрядов;

– включают молодых профсоюзных активистов в состав комиссий по разработке совместно с областными органами государственной власти проектов законов, нормативных правовых актов, мероприятий по вопросам молодежной политики.

В *Региональном соглашении г. Санкт – Петербург* стороны считают приоритетными следующие направления социально-экономической политики.

Укрепление правовых, экономических и организационных условий для гражданского становления и социальной самореализации молодежи как основного потенциала развития общества.

Расширение источников и обеспечение устойчивого финансирования жилищного строительства, оказание государственной поддержки населению в виде безвозмездных субсидий, кредитов, льгот по налогообложению, накопительных жилищных счетов, сохранение бесплатного предоставления жилья гражданам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

Среди обязательств *Регионального соглашения Тюменской области* – реализация региональной долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 года, а также разработка и реализация комплекса мер по внедрению Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО.

В *Региональном соглашении Амурской области* работодатели обязуются:

– участвовать в организации и финансировании проведения общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, ищущих работу впервые;

– обеспечивать выплату процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам до 35 лет, проживающим в указанных районах не менее 5 лет, суммарно или непрерывно.

Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трёхсторонние соглашения обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) подготовку с участием представителей профсоюзов региональных бюджетов, ориентированных на рост реальных располагаемых доходов граждан, поддержку занятости населения, а также на увеличение расходов на отрасли социальной сферы и жизнеобеспечения;

2) разработку с участием представителей профсоюзов региональной ценовой и тарифной политики в целях учёта динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги;

3) сохранение действующих рабочих мест, в том числе посредством государственной поддержки организаций производственного сектора экономики и социальной сферы;

4) повышение эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны;

5) развитие межрегиональной экономической интеграции, а также обеспечение устойчивого роста товарооборота регионов.

Из 25 соглашений, заключённых в 2022 году на региональном уровне социального партнёрства в сфере труда, в 24 присутствуют отдельные разделы по экономической политике, а в соглашении по Ленинградской области содержится значительное количество мер в области экономической политики, несмотря на отсутствие рубрикации, применяемой в Генеральном соглашении на 2021 – 2023 годы. Кроме того, в 17 из 25 соглашений цели, характерные для сферы экономической политики и механизмы их достижения также представлены в других разделах.

1. Обязательства по подготовке с участием представителей профсоюзов региональных бюджетов, ориентированных на рост реальных располагаемых доходов граждан, поддержку занятости населения, а также на увеличение расходов на отрасли социальной сферы и жизнеобеспечения, полностью не учтены ни в одном из рассмотренных соглашений.

Частично рекомендации Исполкома ФНПР учтены в 9 соглашениях. Важнейшим фактором является наличие договорённости об участии профсоюзов в бюджетном процессе (в подготовке рекомендаций, рассмотрении основных документов регионального бюджетирования, контроле достижения социально-экономических показателей бюджета и др.).

Например, *Региональное соглашение Калининградской области* содержит обязательство правительства области «предоставлять сторонам соглашения возможность участвовать в рассмотрении проектов бюджета Калининградской области в целях сохранения социальных обязательств, повышения уровня реальной заработной платы», а профсоюзы — «принимать участие в разработке и реализации среднесрочных программ социально-экономического развития области, отраслей экономики и отдельных организаций, в обсуждении проектов бюджетов всех уровней».

Наиболее полно рекомендации Исполкома учтены в *Региональном соглашении Республики Татарстан*. В соответствии с ним стороны договорились «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».

Также следует особо отметить пример *Регионального соглашения Кировской области*, согласно которому стороны «разрабатывают и реализуют программы, проекты и меры, направленные на ускорение темпов экономического развития работодателей, уделяя особое внимание градообразующим, бюджетообразующим и системообразующим предприятиям. В области бюджетной политики исходят из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, её ориентации на стимулирование экономического роста, снижение социального неравенства и решение социальных проблем».

Кроме того, следует отметить, что вопросы бюджетной политики традиционно занимают ключевое место в разделах региональных соглашений, посвящённых экономической политике: обязательства в этой сфере присутствуют в 23 из 25 соглашений).

2. Разработка с участием представителей профсоюзов региональной ценовой и тарифной политики в целях учёта динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги отражена в 15 из рассмотренных соглашений.

В целом аспекты регулирования цен и тарифов на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий и услуги жилищно-коммунального хозяйства также присутствует в подавляющем большинстве рассмотренных соглашений (24 из 25).

Особо стоит отметить два соглашения, в которых в качестве основного ориентира политики ценового и тарифного регулирования устанавливается соотношение ценовой динамики с динамикой денежных доходов населения.

Так, в *Региональном соглашении Чеченской Республики* стороны обязались «минимизировать негативное влияние роста цен (тарифов) на услуги естественных монополий и организаций жилищно-коммунального хозяйства и последствий реструктуризации социально значимых отраслей на уровень жизни населения; осуществлять тарифную и ценовую политику, обусловленную необходимостью снижения уровня инфляции и увязывания с динамикой денежных доходов населения», а профсоюзы взяли на себя обязательство «готовить предложения и участвовать в обсуждении по вопросам необоснованно завышенных цен и тарифов на услуги естественных монополий и жилищно-коммунального хозяйства».

Согласно *Региональному соглашению Республики Татарстан* стороны обязались «проводить консультации по основным направлениям государственной ценовой и тарифной политики на стадии их разработки, согласованной с динамикой

денежных доходов населения и направленной на снижение уровня инфляции, с оценкой последствий повышения тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности и подготовкой предложений по минимизации негативного влияния повышения цен и регулируемых тарифов на уровень жизни населения и эффективность функционирования организаций и различных секторов экономики; проводят консультации по основным направлениям государственной и тарифной политики на стадии их разработки с оценкой последствий повышения тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности, учитывая предложения сторон по минимизации негативного влияния повышения цен и регулируемых тарифов на уровень жизни населения и эффективность функционирования организаций и различных секторов экономики».

Также по степени проработки вопроса необходимо отметить *Региональное соглашение Ставропольского края*. Согласно нему стороны «проводят совместные консультации по основным направлениям ценовой и тарифной политики на стадии их разработки с оценкой последствий повышения тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности. Также стороны участвуют в подготовке предложений по отдельным элементам тарифной политики, включая вопросы учёта экономически обоснованных расходов организаций жилищно-коммунального комплекса на оплату труда персонала и расходы социального характера, предусмотренные отраслевыми соглашениями в сфере социального партнёрства» а правительство «принимает меры в пределах своей компетенции по сдерживанию необоснованного повышения цен и тарифов, регулируемых на краевом уровне, учитывает предложения сторон по минимизации негативного влияния повышения цен и регулируемых тарифов на уровень жизни населения и эффективность функционирования организаций в различных секторах экономики».

Следует также отметить, что почти в половине соглашений (12 из 25) дублируются нормы действующего законодательства и (или) не предусмотрена активная роль профсоюзов в согласовании регулируемых цен. К примеру, согласно *Региональному соглашению Краснодарского края* администрация «осуществляет государственное регулирование цен (тарифов, надбавок, плат и т.п.), региональный контроль за их применением, а также использованием инвестиционных ресурсов, включаемых в регулируемые государством тарифы; учитывает при осуществлении государственного регулирования цен (тарифов) в пределах своей компетенции затраты на оплату труда в соответствии с законодательством Краснодарского края в сфере государственного регулирования тарифов с учётом отраслевых тарифных соглашений (коллективных договоров); осуществляет регулирование цен (тарифов) на коммунальные услуги в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям жителей края по оплате жилищно-коммунальных услуг».

3. Сохранение действующих рабочих мест, в том числе посредством государственной поддержки организаций производственного сектора экономики и социальной сферы представлено в 9 из 25 соглашений.

Хотя положения соглашений о различных механизмах сохранения рабочих мест присутствуют в 24 из 25 вновь заключённых региональных соглашений, в основном они не связаны с государственной поддержкой и представлены в разделе, посвящённом занятости.

Например, в *Региональном соглашении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры* указывается, что стороны «содействуют созданию новых, сохранению и модернизации действующих рабочих мест, в том числе для дистанционных работников. Предусматривают при заключении отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений, коллективных договоров мероприятия, направленные на сохранение рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников, предоставление им льгот и компенсаций».

Также следует отметить и *Региональное соглашение Чувашской республики*, поскольку оно не только содержит традиционное положение о том, что стороны «принимают меры по: сохранению и созданию новых рабочих мест», но также и право профсоюзов, которые «участвуют в консультациях и разработке предложений по вопросам экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места».

На наш взгляд, наиболее глубокая проработка проблемы сохранения рабочих мест с участием государства отражается в тех соглашениях, где предусмотрено проведение экспертизы стратегических документов регионального развития.

Так, в *Региональном соглашении Амурской области* за правительством закреплено обязательство «предусматривать при подготовке государственных программ, а также инвестиционных проектов социальные критерии результативности и эффективности, в том числе сохранение и (или) создание новых рабочих мест».

В рамках *Регионального соглашения Калининградской области* стороны договорились «обеспечить проведение социальной экспертизы проектов социально-экономических программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест».

По условиям *Регионального соглашения Кабардино-Балкарской Республики* правительство будет «организовывать социальную экспертизу проектов социально-экономических программ и прогнозов, инновационных и инвестиционных программ, модернизационных намерений в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест», а работодатели и профсоюзы обязуются «предусматривать в коллективных договорах и соглашениях проведение и обеспечение финансирования мероприятий, направленных на сохранение и увеличение количества рабочих мест».

В целом государственная поддержка сохранения рабочих мест является наименее представленным и наименее детализированным положением вновь заключённых соглашений 2022 года.

4. Повышение эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны присутствует в 10 из рассмотренных соглашений. Среди них стоит отметить такие соглашения как:

Региональное соглашение Красноярского края, в соответствии с которым правительство обязуется «содействовать развитию агропромышленного комплекса края, обеспечивающего продовольственную безопасность населения края, способствовать повышению экономической эффективности агропромышленного комплекса»;

Региональное соглашение Республики Татарстан, которое содержит обязательство сторон «осуществлять мероприятия по развитию сельского хозяйства и переработки сельскохозяйственной продукции, обеспечению продовольственной безопасности республики, способствовать повышению производительности труда в агропромышленном комплексе»;

Региональное соглашение Краснодарского края, на основании которого администрация «предусматривает в краевом бюджете ассигнования на развитие агропромышленного комплекса. С целью обеспечения продовольственной безопасности населения края на основе ускоренного развития и повышения эффективности производства продукции сельского хозяйства, улучшения условий труда и быта сельских тружеников организует реализацию государственной программы Краснодарского края "Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия"».

Однако договорённости о повышении эффективности агропромышленного комплекса (без освещения вопросов продовольственной безопасности) содержатся в 19 из 25 вновь заключённых региональных соглашений 2022 года.

Наиболее полно проблемы развития агропромышленного комплекса освещены в *Региональном соглашении Кировской области*. В соответствии с соглашением правительство «обеспечивает государственную поддержку сельскохозяйственным товаропроизводителям, другим работодателям агропромышленного комплекса Кировской области и развитие сельских территорий в соответствии с государственными программами Кировской области; рассматривает с участием президиума Агропромышленного союза товаропроизводителей (работодателей) Кировской области и Кировской областной организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации вопросы комплексного развития отрасли сельского хозяйства и сельских территорий Кировской области с учётом интересов работодателей и работников; принимает меры по сохранению налоговых льгот для сельскохозяйственных

товаропроизводителей; содействует привлечению квалифицированных кадров, особенно молодых специалистов, для работы в организациях агропромышленного комплекса; создаёт предпосылки для повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса Кировской области».

Региональное соглашение Амурской области указывает, что правительство обязуется «оказывать государственную поддержку хозяйствующим субъектам промышленности и агропромышленного комплекса, зарегистрированным в Амурской области, с целью внедрения новых технологий и увеличения выпуска конкурентоспособной продукции в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Амурской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и иными правовыми актами области».

Кроме того, считаем целесообразным отметить *Региональное соглашение Республики Северная Осетия – Алания*, в котором стороны не только «способствуют продвижению имиджа республики как региона с развитой промышленностью и сельским хозяйством, выпускающего продукцию, отвечающую высоким стандартам качества», но также и правительство «оказывает содействие в создании необходимых условий для эффективной работы сельскохозяйственных товаропроизводителей независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности».

Позитивной практикой некоторых соглашений является детализация мер в области развития агропромышленного комплекса.

Например, по *Соглашению Забайкальского края* правительство края не только «реализует меры государственной поддержки, направленные на создание условий для развития и эффективного функционирования организаций агропромышленного комплекса», но и «способствует развитию партнёрских отношений между сельхозтоваропроизводителями, перерабатывающими и торговыми организациями Забайкальского края».

А в ранее названном соглашении Региональном соглашении Красноярского края правительство также взяло на себя обязательство «стимулировать инвестиционную деятельность в агропромышленном комплексе края, а также принимать меры, направленные на защиту хозяйствующих субъектов от недобросовестной конкуренции в части землепользования в агропромышленном комплексе края».

5. Развитие межрегиональной экономической интеграции, а также обеспечение устойчивого роста товарооборота регионов представлено в 5 из 25 вновь заключённых соглашений.

Наиболее полно данная тематика отражена в *Региональном соглашении Тверской области*. В соглашении устанавливается, что стороны совместно «вырабатывают и обеспечивают реализацию мер по поддержке отечественных товаропроизводителей всех форм собственности, развитию межрегиональных

хозяйственных связей, повышению качества и конкурентоспособности продукции производителей Тверской области», при этом правительство «развивает взаимовыгодное экономическое сотрудничество с субъектами Российской Федерации и субъектами иностранных федеративных государств, административно-территориальными образованиями иностранных государств посредством заключения соответствующих соглашений».

В соответствии с *Региональным соглашением Кировской области* правительство «координирует организацию и проведение мероприятий в сфере регионального, межрегионального и международного сотрудничества, выставочной деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства с целью продвижения их продукции на российский и зарубежный рынки».

В *Региональном соглашении Республики Татарстан* работодатели обязуются «принимать меры по развитию внутриреспубликанской и межрегиональной производственной кооперации. В целях повышения экономической устойчивости организаций создавать условия для развития внутриреспубликанской и межрегиональной кооперации производства».

В *Региональном соглашении Тюменской области* установлено, что стороны «содействуют продвижению продукции организаций Тюменской области на новые рынки и укреплению межрегиональных и международных связей посредством привлечения местных товаропроизводителей к участию в выставочно-ярмарочных мероприятиях как на территории области, так и за её пределами».

Региональное соглашение Томской области предусматривает, что администрация «содействует обеспечению улучшения инвестиционного климата и укреплению международных и межрегиональных связей в Томской области, в том числе расширению международных экспортных коридоров для высокотехнологичных товаров, работ и услуг».

Подводя итоги коллективно-договорной кампании в 2021 году в части экономической политики, следует отметить наиболее полный учёт задач, определенных в постановлении Исполкома ФНПР № 6-2 от 22 июня 2021 года, в заключённых соглашениях в следующих субъектах РФ: Тверская, Вологодская, Калининградская, Ленинградская, Ростовская, Кировская, Новосибирская, Томская и Тюменская области, г. Санкт-Петербург, Краснодарский, Красноярский и Ставропольский край, Республики Карелия, Кабардино-Балкария, Северная Осетия, Татарстан, Чувашия.

Среди лидеров «по качеству наполнения» в части экономической политики — Кировская область, Татарстан, Ставропольский край, Томская область и Забайкальский край.

Обязательства в области заработной платы в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 22 июня 2022 года № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств по заработной плате, обеспечивающих:

1) установление конкретной даты индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не менее, чем на прогнозную величину роста индекса потребительских цен в субъекте Российской Федерации на соответствующий год;

2) установление размера тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

3) установление повышенных по сравнению с трудовым законодательством гарантий по оплате труда работников в случае введения простоя или режима неполного рабочего времени, в том числе выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда;

4) меры по доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета, в том числе путем разработки методики исчисления минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей.

1. Ни в одном из заключенных в 2022 году региональных трехсторонних соглашений не установлена конкретная дата индексации заработной платы работников, осуществляемой не реже одного раза в год не менее, чем на прогнозную величину роста индекса потребительских цен в субъекте Российской Федерации на соответствующий год.

В семи соглашениях (*Краснодарский, Камчатский и Ставропольский края; Амурская, Калининградская, Новосибирская и Ростовская области*) предусмотрено обязательство работодателей по ежегодной индексации заработной платы с учетом не прогнозного, а фактического роста индекса потребительских цен. При этом в четырех из них (*Краснодарский и Ставропольский края; Амурская и Ростовская области*) установлено обязательство работодателей по повышению уровня реального содержания заработной платы (дублирование положения ст. 130 и 134 ТК РФ).

Следует отметить, что индексация заработной платы работников в соответствии с фактическим ростом индекса потребительских цен (в соответствии с ростом инфляции; на уровень инфляции и т.д.) не обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы.

Стоит выделить *Региональное соглашение Вологодской области*, в соответствии с которым работодатели обязались в случаях, когда экономическое

состояние и финансовая возможность не позволяют обеспечить индексацию заработной платы выше индекса потребительских цен на товары и услуги в отчетном году, представлять мотивированное обоснование невозможности осуществить индексацию выборному органу первичной профсоюзной организации.

В 11 заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашениях (*Республики Башкортостан, Северная Осетия – Алания, Татарстан, Тыва, Чеченская и Чувашская; Ханты-Мансийский автономный округ – Югра; Красноярский и Забайкальский края; Томская и Ульяновская области*) положения об установлении порядка индексации заработной платы носят отсылочный характер (в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах), что уже предусмотрено ТК РФ.

2. Обязательство по установлению размера тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, отражено в трех региональных трехсторонних соглашениях (*Кабардино-Балкарская Республика, Ставропольский край, Тверская область*) и двух дополнительных соглашениях к региональным трехсторонним соглашениям (*Воронежская и Костромская области*), заключенных в 2022 году.

Следует выделить *Региональное соглашение Тверской области*, в котором предусмотрено обязательство работодателей устанавливать размер месячной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, на уровне минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В одном соглашении – *Региональном соглашении Камчатского края* – обязательство по установлению базовых окладов, минимальных тарифных ставок, определяющих месячную заработную плату работников, на уровне не ниже МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации, включено в протокол разногласий сторон.

В шести заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашениях отражены обязательства сторон принимать меры и способствовать установлению размера минимальной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже МРОТ (*Республика Татарстан, Краснодарский и Красноярский края, Калининградская, Ростовская и Тюменская области*). Однако конкретные меры в них не определены.

В трех региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2022 году (*Республики Карелия и Северная Осетия – Алания; Вологодская область*), отражены отсылочные нормы по установлению минимальных тарифных ставок, окладов (должностных) окладов работников в отраслевых соглашениях и коллективных договорах.

3. Повышенные по сравнению с трудовым законодательством гарантии по оплате труда работников в случае введения простоя или режима неполного рабочего времени, в том числе выплата заработной платы не ниже МРОТ установлены в одном заключенном в 2022 году региональном трехстороннем соглашении – *Региональном соглашении Ставропольского края*.

В соответствии с данным соглашением работодатели обязались обеспечивать оплату работникам времени простоя в соответствии с частями 1 и 2 статьи 157 ТК РФ (*по вине работодателя - в размере не менее двух третей средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада)*). При этом размер данной оплаты должен быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, рассчитанного пропорционально времени простоя.

4. Меры по доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета, в том числе путем разработки методики исчисления минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей отражены в трех заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (*Республика Татарстан, Ставропольской край, Тюменская область*).

Следует отметить, что в настоящее время *Республика Татарстан* является единственным регионом, в котором минимальный потребительский бюджет установлен законодательно. В соответствии с Законом Республики Татарстан от 23 июля 2008 года № 31-ЗРТ «О минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан» РМЗП в Республике Татарстан поэтапно повышается до уровня минимального потребительского бюджета. По состоянию на 1 января 2023 года РМЗП в Республике Татарстан равен 19 565 рублей, что составляет 90% от величины минимального потребительского бюджета в целом по Республике Татарстан за 1 квартал 2023 года (21 805 рублей) и 147% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Татарстан на 2023 год (13 319 рублей). Стороны *Регионального соглашения Республики Татарстан* обязались обеспечить реализацию норм вышеуказанного закона.

Кроме того, необходимо выделить *Региональное соглашение Ставропольского края*, стороны которого договорились принимать меры по поэтапному повышению размера минимальной заработной платы в Ставропольском крае до величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета,

составляющего не менее 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ставропольского края.

Обязательства в области занятости населения в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств в области содействия занятости населения, обеспечивающих:

1) определение потребности промышленности и сельского хозяйства региона в трудовых ресурсах с учетом задач по импортозамещению и перспектив развития;

2) сохранение и создание новых рабочих мест в производственной сфере и агропромышленном комплексе;

3) разработку и реализацию с участием представителей профсоюзов комплекса мероприятий по совершенствованию системы профессионального образования, профессионального обучения с целью кадрового обеспечения ключевых производственных предприятий регионов;

4) опережающее обучение работников, предполагаемых к увольнению, за счет средств работодателей и (или) государства и обеспечение их трудоустройства учреждениями государственной службы занятости;

5) разработку и реализацию с участием представителей профсоюзов комплекса мероприятий по повышению профессиональной и внутрирегиональной трудовой мобильности с целью снижения напряженности на рынке труда;

6) установление допустимой доли иностранных работников по видам экономической деятельности на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

7) разработку и реализацию мер по сокращению масштабов неформальной занятости, легализации трудовых отношений.

1. Определение потребности промышленности и сельского хозяйства региона в трудовых ресурсах с учетом задач по импортозамещению и перспектив развития предусматривается в 18 соглашениях, заключенных в 2022 году.

В большинстве регионов стороны договорились осуществлять мониторинг и прогнозирование кадровой потребности экономики в разрезе видов экономической деятельности, уровней профессионального образования, укрупненных групп специальностей и направлений подготовки с целью определения объемов подготовки специалистов в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования. Эти обязательства по разработке прогнозов потребности экономики регионов в квалифицированных

кадрах предусмотрены в *региональных соглашениях Вологодской области, Ставропольского края, Республики Тыва, Кабардино-Балкарской Республики, Республики Татарстан, Новосибирской области, Камчатского края, Ростовской области, Калининградской области, Амурской области, Красноярского края, Республики Башкортостан, Забайкальского края, Кировской области.*

Региональные соглашения Камчатского края, Республики Северная Осетия-Алания, Томской области, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры предусматривают действия сторон по совершенствованию системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах.

Обязательства по прогнозированию потребности регионов в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе на долгосрочный период были отражены в трех региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2021 году, и в 19 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2020 году.

2. Сохранение и создание новых рабочих мест в производственной сфере и агропромышленном комплексе отражено в 20 соглашениях, заключенных в отчетном периоде.

Следует отметить *Региональное соглашение Ставропольского края*, в котором установлены целевые значения по созданию около 200 тыс. новых рабочих мест ежегодно. Стороны соглашения будут содействовать реализации высокоэффективных и быстро окупаемых инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых рабочих мест и диверсификацию производства. В рамках реализации государственных программ Ставропольского края планируется обеспечить создание в 2022-2024 гг. более 600 тыс. высокопроизводительных рабочих мест во внебюджетном секторе.

Согласно *Региональному соглашению Республики Тыва* Правительство обязуется за счет внебюджетных средств и средств работодателей в соответствии с действующим законодательством сохранять имеющиеся рабочие места и создать 1 тыс. дополнительных рабочих мест в течение 2022-2024 годов.

В ряде регионов в трехсторонних соглашениях определяются приоритетные категории граждан для трудоустройства на вновь создаваемые рабочие места.

В соответствии с *Региональным соглашением Вологодской области* и *Региональным соглашением Красноярского края* при разработке и реализации инвестиционных проектов на территории области планируется предусматривать создание высокопроизводительных рабочих мест для трудоустройства высококвалифицированных специалистов из числа местного населения.

Стороны *Регионального соглашения Тверской области* будут способствовать созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, в том числе для трудоустройства инвалидов.

Стороны *Регионального соглашения Калининградской области* признают приоритетными направлениями сохранение и модернизацию существующих и создание новых эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, в том числе ориентированных на возрастных работников и молодежь.

Стороны *Регионального соглашения Санкт-Петербурга* обязались проводить ежегодное статистическое обследование и мониторинг движения рабочих мест (ввод новых рабочих мест, сохранение эффективно действующих рабочих мест) по отраслям экономики с последующим представлением информации Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга.

Обязательства по созданию рабочих мест были отражены в семи региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2021 году, в том числе в Республике Крым, где стороны обязались содействовать созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой.

3. Разработка и реализация с участием представителей профсоюзов комплекса мероприятий по совершенствованию системы профессионального образования, профессионального обучения с целью кадрового обеспечения ключевых производственных предприятий регионов предусмотрены в двух соглашениях, заключенных в 2022 году.

Наиболее полно это направление проработано в *Региональном соглашении Республики Чувашия*. В нем стороны договорились принимать меры по созданию условий для внутрипроизводственного прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования работниками, в том числе по подготовке кадров по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, на договорной основе в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, уделяя особое внимание молодым гражданам. Стороны будут принимать участие в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования и высшего образования, в том числе в корректировке образовательных программ профилирующих дисциплин профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

Отдельные меры предусмотрены в *Региональном соглашении Республики Карелия*: разработка и реализация мер, направленных на развитие механизмов образовательного кредитования, его государственной поддержки, совершенствование системы договорных отношений профессиональных

образовательных организаций и работодателей в трудоустройстве выпускников по полученной профессии (специальности).

4. Обязательства по опережающему обучению работников, предполагаемых к увольнению, за счет средств работодателей и (или) государства и обеспечение их трудоустройства учреждениями государственной службы занятости закреплены в 16 соглашениях, заключенных в 2022 году.

Как правило, в региональных соглашениях работодатели принимают на себя обязательства в случаях массового увольнения или ликвидации организаций проводить за счет собственных средств опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование увольняемых работников до расторжения с ними трудовых договоров. Эти положения предусмотрены в *региональных соглашениях Краснодарского края, Ставропольского края, Забайкальского края, Камчатского края, Республики Северная Осетия-Алания, Чеченской республики, Республики Тыва, Республики Башкортостан, Республики Татарстан, Республики Чувашия, Амурской области, Ростовской области, Томской области, Кировской области, Калининградской области, Ханты-Мансийского АО - Югры.*

В региональных соглашениях обязательство по опережающей переподготовке увольняемых работников предусматривается в общем виде. Порядок и условия финансирования указанных мероприятий предлагается определять в отраслевых (межотраслевых) соглашениях регионального уровня, территориальных соглашениях и коллективных договорах.

Стороны *Регионального соглашения Республики Северная Осетия-Алания* договорились совместно определять объемы и направления опережающего профессионального обучения, включая стажировку на рабочем месте в случае угрозы массового увольнения (установления неполного рабочего времени, временной приостановки работ, предоставления отпусков без сохранения заработной платы, мероприятий по высвобождению работников).

5. Разработка и реализация с участием представителей профсоюзов комплекса мероприятий по повышению профессиональной и внутрирегиональной трудовой мобильности с целью снижения напряженности на рынке труда не отражены ни в одном из соглашений, заключенных в 2022 году.

Вместе с тем, в четырех региональных соглашениях предусмотрены отдельные меры, направленные на повышение профессиональной мобильности рабочей силы. Например, в *региональных соглашениях Ставропольского края, Республики Тыва, Амурской области* сторона работодателей взяла на себя обязательство развивать систему корпоративного (внутрифирменного) обучения персонала организаций (повышение квалификации, профподготовку, переподготовку), проводить работу по обучению работников смежным профессиям за счет средств организации. В *региональном соглашении Забайкальского края*

предусмотрено, что работодатели участвуют в реализации региональной программы по повышению мобильности трудовых ресурсов.

6. Установление допустимой доли иностранных работников по видам экономической деятельности на территории соответствующего субъекта Российской Федерации предусмотрено в двух соглашениях, заключенных в 2022 году.

Доля иностранных работников в четком цифровом выражении отражена в *Региональном соглашении Санкт-Петербурга* с уклоном на снижение. Так на 2023 год запланировано доля иностранных рабочих 6%, на 2024 год – 5,8%, на 2025 год – 5,5%.

В то же время в *Региональном соглашении Ленинградской области* планируется, что доля иностранных работников будет расти: в 2023 году – 8%, в 2024 году – 8,5%, в 2025 году – 8,7%.

Стороны *Регионального соглашения Томской области* договорились, что в отраслях экономики, в которых величина допустимой доли иностранных работников не установлена Правительством РФ, они будут стремиться к величине допустимой доли не более 10% работников.

7. В общем виде обязательства по разработке и реализации мер по сокращению масштабов неформальной занятости, легализации трудовых отношений нашли отражение в 11 соглашениях, заключенных в 2022 году. Как правило, эти положения региональных соглашений носят декларативный характер или ограничиваются обязательствами по участию сторон в работе межведомственных комиссий, рабочих групп по вопросам обеспечения своевременной выплаты заработной платы, снижения неформальной занятости.

Единственное конкретное обязательство приняло на себя Правительство Кировской области. В соответствии с *Региональным соглашением Кировской области* оно намерено проводить информационно-разъяснительную работу по предупреждению нарушений прав работников, связанных с применением различных скрытых от налогообложения способов выплаты заработной платы, содействовать легализации скрытой заработной платы.

Стороны *Регионального соглашения Республики Северная Осетия-Алания* решили разрабатывать планы действий на рынке труда, направленные на сокращение масштабов неформальной занятости населения и учитывающие специфические социальные группы и аспекты гендерного равенства прав и возможностей.

В *Региональном соглашении Камчатского края* стороны договорились оказывать содействие и практическую помощь соответствующим комиссиям по вопросам обеспечения своевременной выплаты заработной платы и снижения неформальной занятости, созданным в муниципальных образованиях в Камчатском крае.

Обязательства в области социальной политики в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств в области социальной политики:

1) активизацию работы пенсионных (социальных) комиссий и контроль формирования и соблюдения пенсионных прав наемных работников, а также выполнение работодателями требований законодательства об уплате страховых взносов во внебюджетные социальные фонды;

2) включение в соглашения мер по предупреждению распространения ВИЧ-СПИДа, дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников;

3) усиление работы по организации мероприятий, направленных на отдых и лечение работников и членов их семей, детский летний отдых, а также по созданию достойных условий для приёма пищи, частичной или полной компенсации работникам стоимости обеда, занятий спортом и культурного досуга.

Пенсионное обеспечение: (в шести информационных записках, в 14 региональных соглашениях):

– стороны: обеспечивают сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов, содержащих сведения о заработной плате работников, характере, стаже работы, в том числе на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающими право на льготное пенсионное обеспечение;

– участие в развитии добровольных систем пенсионного страхования, заключении договоров дополнительного пенсионного обеспечения работников, а также участие работодателей в софинансировании расходов работников на вышеуказанные цели.

Так, например, коллективные договора областной Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» включают негосударственное пенсионное обеспечение; в договор ОАО «РЖД» на период действия с 2023 – 2025 годы включены новые обязательства по формированию корпоративной пенсии.

Следует отметить, что в большинстве информационных записок вопросы пенсионного обеспечения 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 том числе на льготных основаниях.

СОУТ: (в 12 информационной записке, в 13 региональных соглашениях).

В региональных соглашениях и региональных информационных записках предусматриваются мероприятия по охране здоровья трудящихся, улучшению условий труда, оздоровлению производственной среды и природоохранной зоны, контроль за проведением специальной оценке условий труда. Колдоговорами ПАО «Кузнечно - прессовый завод», АО «АЗ «Урал», ПАО «Челябинский завод автоприцепов», ОАО «Автоматно - механический завод» (областная организация Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ) предусмотрены льготы по итогам СОУТ.

Социальные льготы (в 21 информационной записке, в 22 региональных соглашениях):

Наиболее распространенными дополнительными мерами социальной поддержки работников за счет средств работодателей являются: выплата пособий по рождению ребенка; выплата женщинам по уходу за ребенком 3-х лет; выплата на обучение 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), единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.

В Кемеровской области коллективными договорами угольных предприятий предусмотрены меры по обеспечению ветеранов предприятия пайковым углем (компенсация), выделение бесплатных путевок. Бывшим работникам компании СДС-Уголь выделяются бесплатно молочные продукты, производится ежемесячная выплата в размере 200-300 рублей. На всех предприятиях предусмотрены выплаты ветеранам ВОВ и военных действий ко Дню Победы и Дню Шахтера.

В коллективном договоре Иркутского филиала ПАО «Ростелеком» предусмотрены дополнительные социальные льготы и компенсации, которые вынесены в «Кафетерий льгот» на сумму 6300 руб. в год по выбору: санаторно-курортное лечение для детей; новогодние подарки; подарки первокласснику; частичная компенсация на образование, лечение и занятия спортом; единовременная выплата на лечение или приобретение дорогостоящих медикаментов в течении одного календарного года; материальная помощь к отпуску. В рамках КД о соблюдении работодателем гарантий трудовых прав мобилизованных для участия в СВО граждан сотруднику Иркутского Филиала ПАО «Ростелеком» по инициативе работодателя выплачивается средний заработок, выданы материальная помощь в размере 100 тыс. руб. и полис ДМС. Мобилизованный был обеспечен набором первой необходимости.

Сохранение здоровья работающих: (в 19 информационных записках, в 19 региональных соглашениях).

Работодатели предусматривают в коллективных договорах и соглашениях формирование мероприятий по проведению профилактических прививок против гриппа и иных инфекционных заболеваний, предусматриваются затраты на приобретение защитных средств, медицинских услуг и лабораторной диагностики антител против COVID-19. Коллективными договорами предусмотрены мероприятия социальной поддержки работников и членов их семей в виде компенсации расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, обозначены меры по проведению медицинских осмотров.

Коллективные договора Челябинской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» включают программы ДМС, обеспечивающие амбулаторно-поликлиническое обслуживание, лечение в условиях стационара и медицинские осмотры, вакцинацию, санаторно-курортное лечение, страхование жизни работников на производстве.

В Томской области выделяют при необходимости оздоровительные и санаторно-курортные семейные и детские путевки для прохождения медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения лиц, проходивших военную службу по мобилизации или по контракту, в том числе по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

В Республике Крым согласно условий коллективных договоров и Соглашений оплата оздоровления членов профсоюзов частично осуществляется профсоюзными комитетами из средств профсоюзного бюджета. Кроме того, в Республике Крым утвержден и действует Порядок обеспечения работников государственных и муниципальных учреждений Республики Крым путевками на санаторно-курортное лечение.

Диспансеризация работающих: (в шести информационных записках и в восьми региональных соглашениях).

Работодатели: содействуют и организуют проведение диспансеризации и профилактических медицинских осмотров работников организаций. Стороны: обеспечивают и принимают меры по повышению качества проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения и профилактических медицинских осмотров всех работающих граждан (Тюменская область, Забайкальский край). В Томской области организуют проведение диспансеризации работников совместно с медицинскими организациями: один раз в три года для работников в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно для работников в возрасте 40 лет и старше.

Организация питания в трудовых коллективах: (в восьми информационных записках и в шести региональных соглашениях) представлена в основном тремя формами, в виде:

- обеспечения работников льготным, либо бесплатным горячим питанием;

– организации работодателем и профсоюзами доступной сети общественного питания;

– компенсации стоимости питания или дотация на питание.

В Амурской АО работодатель берет на себя обязательства снижение стоимости питания работников организаций в соответствии с коллективными договорами.

В Республике Башкортостан работодатель: организует на производстве горячее и лечебно-профилактическое питание работников организаций, в том числе льготное и бесплатное, в объемах, предусмотренных нормами и коллективным договором.

В Свердловской области на ООО "СЛК Цемент" работодатель обеспечивает работников качественным горячим питанием в столовой. Работодатель в установленном порядке частично компенсирует работникам расходы на питание в столовой в рабочие смены.

Вместе с тем, следует отметить, что организации доступной сети общественного питания, в том числе горячего и диетического, внимание уделяется недостаточно.

Отдых и оздоровление детей работников: (в 19 информационных записках, в 22 региональных соглашениях):

– создание условий для организации отдыха и оздоровления детей работников;

– сохранение и обеспечение функционирования детских оздоровительных организаций и организаций дополнительного образования, находящихся на балансе предприятий;

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

– выделение средств работодателей и профкомов на приобретение льготных путевок для оздоровления детей.

Так, например, Красноярская краевая организация профсоюза строителей: обеспечение детей (до 14 лет включительно) работников путевками в детские оздоровительные лагеря, а семьям, имеющим 2-х и более детей, предоставляются бесплатные путевки в оздоровительные лагеря.

В Саратовской области в большинстве коллективных договоров определена финансовая помощь, выделяемая работодателем на компенсацию стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение работников, в детские оздоровительные лагеря (ДОЛ).

В Республике Чувашия профсоюзы: добиваются включения в коллективные договоры, соглашения положений, предусматривающих компенсационные выплаты работникам, оплатившим стоимость путевки в загородный детский

оздоровительный лагерь и сохранения на уровне не ниже достигнутого объем средств, выделяемых из республиканского бюджета Чувашской Республики на отдых и оздоровление детей, приобретение путевок в оздоровительные лагеря.

В ряде соглашений указано, что дополнительные льготы и гарантии предоставляются исходя из финансового положения организаций.

В связи с этим, членским организациям ФНПР рекомендуется продолжить работу по организации мероприятий направленных на организацию доступного и качественного детского летнего оздоровительного отдыха.

Культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия:

(в 14 информационных записках, в 23 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.).

Уделялось особое внимание оздоровлению членов профсоюза и организации культурного досуга, проводилась работа по подготовке и внедрению комплекса ГТО, популяризации здорового образа жизни. В коллективных договорах определен размер средств (в % от фонда оплаты труда), выделяемых работодателем на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. В подавляющем большинстве он составляет не менее 0,3%. (Камчатский край, ХМАО, Иркутская, Саратовская, Новосибирская области и Республика Чувашия) В каждом третьем коллективном договоре оговорены условия для занятий работниками физкультурой и спортом.

В Республиках Татарстан, Чувашия и Башкортостан, Ростовской, Томской, Тюменской, Вологодской областях, Краснодарском крае и Амурской АО организуют подготовку по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для лиц, осуществляющих трудовую деятельность.

В Пензенской области на ОАО «Атмис-сахар» г. Каменка группы компаний «Сюкден» работодателем выделяются средства приобретение абонементов в бассейн, тренажерный зал на сумму не более 5 000 руб. в год на одного работающего (в 2022 г. 45 тыс. руб. – расходы на приобретение абонементов в бассейн, 162 тыс. руб. - расходы на приобретение абонементов в тренажерный зал).

Профсоюзные организации Ростовской области работников электросвязи, филиал ПАО «Ростелеком», провели культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия: соревнования по волейболу, мини-футболу, туризму, конкурсы детского творчества, Киберспартакиада, фотоконкурсы, профсоюзные лотереи, туристические поездки, экскурсионные туры выходного дня для членов профсоюза, детские экскурсионные туры, походы в театр и посещение аквапарков, зоопарков, бассейнов и т.д. Ростовская областная профсоюзная

организация работников связи России в октябре провела Спартакиаду связистов Дона, в которой приняли участие около 400 участников по 12 видам спорта.

В целом уровень гарантий по проведению культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы остается на уровне 2021 года. Несмотря на это прослеживается позитивный тренд в ряде пояснительных записок. Профсоюзные организации продолжают проявлять интерес к данному направлению работы. Анализ представленных материалов за 2022 год показал, что организация и проведение культурных и спортивных мероприятий, является немаловажным направлением работы членских организаций.

Обязательства в области развития социального партнёрства в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 7-3 от 22 июня 2022 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трёхсторонние соглашения обязательств в области развития социального партнёрства, обеспечивающих:

1) проведение коллективных переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации;

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

3) разработку и установление механизма присоединения к региональным трехсторонним соглашениям работодателей, не участвующих в их заключении;

4) проведение профессиональных конкурсов и конкурсов на лучший коллективный договор с подведением итогов и награждений;

5) участие представителей профсоюзов в разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов органов государственной власти, программ социально-экономического развития;

6) проведение консультаций между социальными партнерами по установлению критериев мотивированного отказа работодателей от присоединения к соглашениям, заключаемым на региональном и территориальном уровнях.

1. Проведение коллективных переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Ни в одном из 25 региональных трехсторонних соглашений заключенных в 2022 году, не прописано проведение коллективных переговоров по заключению

региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

2. Создание электронных баз данных, содержащих действующие отраслевые соглашения, заключённые на региональном и территориальном уровнях, а также действующие коллективные договоры.

Данное обязательство присутствует в двух из 25 региональных трехсторонних соглашениях, принятых в 2022 году.

Так, в соответствии с *Региональным соглашением Краснодарского края* стороны договорились поддерживать в актуальном состоянии открытую информационную базу соглашений, заключенных на краевом уровне социального партнерства.

В *Региональном соглашении Республики Кабардино-Балкарии* стороны обязуются сформировать открытую информационную базу отраслевых и территориальных соглашений.

3. Разработка и установление механизма присоединения к региональным трехсторонним соглашениям работодателей, не участвующих в их заключении.

Обязательство по разработке и установлению механизма присоединения к региональным трехсторонним соглашениям работодателей, не участвующих в их заключении в большинстве субъектов Российской Федерации устанавливается региональным законом, регулирующим социальное партнерство и социально-трудовые отношения в субъекте Российской Федерации.

Так, согласно *Региональному соглашению Ростовской области*, механизм присоединения к соглашению работодателей, действующих на территории Ростовской области, осуществляется в соответствии с Областным законом от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области».

В *Региональном соглашении Новосибирской области* процедура присоединения к соглашению производится в соответствии Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Однако в Томской области механизм присоединения установлен в *Региональном соглашении Томской области*. В нем указано, что работодатель (объединение работодателей), решивший присоединиться к соглашению, направляет соответствующее письменное уведомление в адрес секретариата областной трехсторонней комиссии, заверенное подписью и печатью руководителя организации (объединения работодателей). В уведомлении указывается дата присоединения работодателя (объединения работодателей) к настоящему соглашению. Секретариат в свою очередь информирует о поступившем уведомлении о присоединении работодателя (объединения работодателей) к настоящему соглашению областную трехстороннюю комиссию. Согласие сторон на присоединение работодателя (объединения работодателей) к настоящему

соглашению оформляется решением областной трехсторонней комиссии, его копия с сопроводительным письмом Координатора областной трехсторонней комиссии о подтверждении факта присоединения работодателя (объединения работодателей) направляется организации (объединению работодателей), представившей уведомление. Уведомление о присоединении к настоящему соглашению и вышеуказанное решение областной трехсторонней комиссии являются юридическим основанием, подтверждающим факт присоединения работодателя (объединения работодателей) к соглашению, распространения на него всех обязательств соглашения и возлагающим на работодателя установленную законом ответственность, связанную с выполнением обязательств соглашения.

4. Проведение профессиональных конкурсов и конкурсов на лучший коллективный договор с подведением итогов и наградений.

Данное обязательство присутствует в 18 из 25 региональных трехсторонних соглашениях 2022 года.

В *Региональном соглашении Калининградской области* стороны совместно принимают участие в проведении регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Также профсоюзы совместно с работодателями Калининградской области взяли на себя обязательство регулярно проводить и принимать участие в областном конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников», проводимом Калининградским областным объединением организаций профсоюзов.

Стороны *Регионального соглашения Ставропольского края* договорились совершенствовать традиционные, внедрять новые формы поощрения и оценивать заслуги работников через проведение различных конкурсов профессионального мастерства, представление особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и наградами Ставропольского края, чествовать лучшие трудовые коллективы, их руководителей и работников, добивающихся наилучших результатов в труде, науке, творчестве, общественной деятельности.

Подписанты *Регионального соглашения Кировской области* договорились совместно проводить областной конкурс «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников», подводят итоги к Празднику Весны и Труда.

Подготовлено Департаментом социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР совместно с Департаментом социального развития Аппарата ФНПР, Правовым департаментом Аппарата ФНПР, Департаментом охраны труда и экологии Аппарата ФНПР, Департаментом по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения Аппарата ФНПР