

Информационная записка
«Итоги коллективно-договорной кампании 2024 года»

Оглавление

Перечень сокращений	2
Преамбула	11
Межрегиональный (федерально-окружной) уровень регулирования социально-трудовых отношений.....	13
Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях	19
Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях ...	23
Обязательства в области заработной платы в отраслевых соглашениях	30
Обязательства в области заработной платы в региональных соглашениях.....	34
Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в отраслевых соглашениях	38
Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в региональных соглашениях.....	44
Обязательства в области социального партнерства в отраслевых соглашениях.....	52
Обязательства в области социального партнерства в региональных соглашениях ...	56
Обязательства в области социальной политики в отраслевых и региональных соглашениях	59
Обязательства в области охраны труда в отраслевых и региональных соглашениях, а также в коллективных договорах.....	74
Обязательства в области молодежной политики, а также по улучшению положения трудящихся женщин и работников с семейными обязанностями в отраслевых и региональных соглашениях.....	83
Анализ деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в 2024 году.....	96

Перечень сокращений

Сокращение	Расшифровка
Генеральное соглашение на 2024 – 2026 годы	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы
Региональное соглашение Астраханской области	Соглашение между Правительством Астраханской области, Союзом «Астраханское областное объединение организаций профсоюзов» и региональными объединениями работодателей Астраханской области на 2024 – 2026 годы
Региональное соглашение Брянской области	Региональное соглашение между Правительством Брянской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Брянской области» и Брянской областной Ассоциацией промышленников и предпринимателей – Региональным объединением работодателей на 2025 – 2027 годы
Региональное соглашение Республики Бурятия	Региональное соглашение между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2024–2026 годы
Региональное соглашение Республики Дагестан	трехстороннее соглашение между Правительством Республики Дагестан, Дагестанским республиканским союзом организаций профсоюзов и Дагестанским объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2025 – 2027 годы
Региональное соглашение ЕАО	Соглашение между правительством Еврейской автономной области, органами местного самоуправления муниципальных районов и городского округа Еврейской автономной области, Федерацией профсоюзов Еврейской автономной области, Региональным объединением работодателей Еврейской автономной области «Союз промышленников и предпринимателей» на 2024 – 2026 годы
Региональное соглашение Республики Калмыкия	Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством Республики Калмыкия, Феде-

Сокращение	Расшифровка
	рацией профсоюзов Калмыкии и Ассоциацией «Региональное объединение работодателей Республики Калмыкия» по регулированию социально-трудовых отношений на 2024 – 2026 годы
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 2025 – 2027 годы
Региональное соглашение Кемеровской области	Кузбасское региональное соглашение между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Курской области	Соглашение между Правительством Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Ленинградской области	Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республики Марий Эл	Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканским объединением работодателей на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республики Мордовия	Соглашение между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Мордовия» и Правительством Республики Мордовия на 2025–2027 годы

Сокращение	Расшифровка
Региональное соглашение города Москвы	Московское трехстороннее соглашение на 2025–2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей
Региональное соглашение Мурманской области	Соглашение между союзом организаций профсоюзов «Мурманский областной совет Профессиональных союзов», «Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области» (региональным объединением работодателей) и Правительством Мурманской области на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Омской области	Соглашение о социальном партнерстве на 2025 – 2027 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация Омских профсоюзов», союзом «Омское региональное объединение работодателей»
Региональное соглашение Пензенской области	Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Рязанской области	Региональное соглашение между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Саратовской области	Соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2025–2027 годы
Региональное соглашение города Севастополь	Севастопольское региональное трехстороннее соглашение на 2025–2027 годы между Правительством Севастополя, Союзом «Севастопольское объединение организаций профсоюзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей»
Региональное соглашение Республики Северная Ос-	Трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов, республиканским объединением ра-

Сокращение	Расшифровка
тия-Алания	ботодателей и Правительством Республики Северная Осетия-Алания на 2024–2026 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 Ставрополя» на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республики Татарстан	Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республики Удмуртия	Удмуртское республиканское трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Удмуртской Республики на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Ульяновской области	Соглашение между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2025–2027 годы
Дополнительное соглашение Волгоградской области	Дополнительное соглашение к Соглашению о социально-экономическом партнерстве администрации Волгоградской области, Союза организаций профсоюзов «Волгоградский областной совет профессиональных союзов» и некоммерческого партнерства «Совет директоров предприятий и организаций Волгоградской области» на 2022–2024 годы
Дополнительное соглашение Калининградской области	Дополнительное соглашение к Калининградскому областному трехстороннему соглашению между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2022–2024 годы

Сокращение	Расшифровка
Дополнительное соглашение Костромской области	Соглашение о внесении изменения в Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организацией профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019–2024 годы
Дополнительное соглашение Магаданской области	Дополнительное соглашение о продлении на 2024–2027 годы Соглашения на 2021 – 2024 годы между Магаданским областным союзом организаций профсоюзов, «Некоммерческая организация «Региональное объединение работодателей Магаданской области» и Правительством Магаданской области и внесении в него изменений
Дополнительное соглашение Свердловской области	Дополнительное соглашение №2 к Соглашению между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы
Дополнительное соглашение Тверской области	Соглашение о продлении на 2025–2027 годы срока действия регионального соглашения между органами государственной власти Тверской области, объединениями профессиональных союзов Тверской области и объединениями работодателей Тверской области на 2022 – 2024 годы и внесении в него изменений
Отраслевое соглашение по Росгидромету	Отраслевое соглашение в отношении учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидромета) на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по АПК	Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по Росморречфлоту	Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере мор-

Сокращение	Расшифровка
	ского транспорта на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту	Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту Российской Федерации на 2024–2027 годы
Отраслевое соглашение по морскому транспорту	Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2024–2027 годы
Отраслевое соглашение по Росстату	Отраслевое соглашение по органам и организациям федеральной службы государственной статистики на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по ФСПП России	Отраслевое соглашение между федеральной службой судебных приставов и общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания российской федерации на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России	Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2025–2027 годы
Отраслевое соглашение по СМИ	Отраслевое соглашение 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 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по лесному хозяйству	Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2025–2027 годы
Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России	Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по ракетно-космической отрасли	Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по радиоэлектронной про-	Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации

Сокращение	Расшифровка
мышленности	на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по строительству	Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по угольной промышленности	Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2025–2027 годы
Отраслевое соглашение по физкультуре и спорту	Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024–2026 годы
Отраслевое соглашение по химической промышленности	Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2025–2027 годы
Отраслевое соглашение по нефтеперерабатывающей отрасли	Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2025–2027 годы
Отраслевое соглашение по электроэнергетике	Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по ЖКХ	Дополнительное соглашение о внесении изменений в федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по лифтовой отрасли	Дополнительное соглашение к Федеральному тарифному соглашению в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта Российской Федерации на 2022–2024 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по Роспотребнадзору	Дополнительного соглашения к Отраслевому соглашению по территориальным органам и организациям федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2025–2027 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по	Дополнительное соглашение о продлении рока действия на 2024–2026 годы Отраслевого согла-

Сокращение	Расшифровка
образовательным организациям высшего образования	шения по образовательными организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 годы и внесении в него изменений
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности	Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по промышленности боеприпасам	Дополнительное соглашение № 1 к отраслевому соглашению по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2020–2022 годы, продленному на 2023–2025 годы
Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по угольной промышленности	Дополнительное Соглашение к Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025–2027 годы
Межрегиональное соглашение по ПФО	Соглашение о взаимодействии между полномочным представителем Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе, Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Приволжском федеральном округе, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа на 2024–2027 годы
Межрегиональное соглашение по УФО	Соглашение о сотрудничестве между полномочным представителем Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе, Координационным советом отделений Российского союза промышленников и предпринимателей в Уральском федеральном округе, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Уральского федерального округа на 2024–2026 годы
ПФО	Приволжский федеральный округ
УФО	Уральский федеральный округ

Сокращение	Расшифровка
МРОТ	минимальный размер оплаты труда
РМЗП	размер минимальной заработной платы, устанавливаемый региональным соглашением о минимальной заработной плате
РФ	Российская Федерация
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации

Преамбула

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2024 года проводился на основе отчетов и аналитических записок членских организаций ФНПР, представленных в соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 5-2 от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на предстоящий период».

Информация о коллективно-договорной кампании представлена большинством членских организаций ФНПР в указанные сроки. В 2024 году отчетность по коллективно-договорной кампании не представило только одно территориальное объединение организаций профсоюзов – Союз организаций профсоюзов Ямало-Ненецкого автономного округа.

В отчетный период была заключено Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы, а также два федерально-окружных соглашения в Уральском и Приволжском федеральных округах.

За прошедший период было заключено 19 отраслевых соглашений на федеральном уровне социального партнерства, 14 дополнительных о внесении изменений в действующие отраслевые соглашения, в том числе о продлении срока их действия.

Только по одному федеральному отраслевому соглашению общероссийским профсоюзам не удалось завершить коллективные переговоры в 2024 году – Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, – оно было подписано в первом квартале 2025 года (приложение № 1-2).

Восемь общероссийских профсоюзов 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, Общероссийский профессиональный союз работников природноресурсного комплекса Российской Федерации и др.). Основными причинами этого являются отсутствие отраслевых объединений работодателей, малочисленность и организационная слабость профсоюзов.

Региональные трехсторонние соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, действуют в 84 субъектах Российской Федерации. В отчетный период было заключено 24 новых регио-

нальных трехсторонних соглашения, пять дополнительных соглашений о продлении срока действия и внесении изменений в действующие региональные соглашения. В шести регионах по результатам коллективных переговоров новые региональные соглашения были заключены в первом полугодии 2025 года (приложение № 3).

В текущем году завершается срок действия 22-х отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, и 33-х региональных трёхсторонних соглашений.

По состоянию на 1 января 2025 года в 22-х 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 2,7 процента и составляет 109 397. В 2024 году в подавляющем большинстве случаев (98,5 процента) при проведении коллективных переговоров представителями работников были первичные профсоюзные организации.

По данным общероссийских, межрегиональных профсоюзов, в 2024 году охват членов профсоюзов коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, заключенными на федеральном уровне, уменьшилось по сравнению с 2023 годом на 0,1 п.п. и составил 96,3 процента.

В настоящее время система коллективных договоров и соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, заключенных организациями ФНПР, включает:

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы;

5 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

54 отраслевых соглашения, заключенных на федеральном уровне;

84 региональных трехсторонних соглашения;

1 529 территориальных соглашений;

1 041 отраслевое соглашение, заключенное на региональном уровне;

2 976 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

109 397 коллективных договоров;

1 222 иных соглашения (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 ТК РФ.

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

В отчетном году было заключено два федерально-окружных соглашения в Уральском и Приволжском федеральных округах.

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на предстоящий период» усилия секретарей ФНПР – представителей ФНПР в федеральных округах были направлены на включение в межрегиональные (федерально-окружные) соглашения обязательств, обеспечивающих:

1) разработку мер, направленных на развитие отечественного промышленного и сельскохозяйственного производства, повышения импортозамещения товаров, работ, услуг, сохранения и создания рабочих мест;

2) формирование устойчивых межрегиональных хозяйственных связей, в том числе разработку и реализацию межрегиональных программ научно-технологического и инновационного развития отечественного производства в целях координации цепочек поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции;

3) разработку и реализацию мер по достойному труду на основе стандартов достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 22 августа 2012 года № 5-1 «О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»;

4) снижение межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений между субъектами Российской Федерации;

5) заключение в субъектах Российской Федерации региональных соглашений о минимальной заработной плате;

6) проведение комплексного анализа ситуации в сфере занятости населения регионов соответствующего федерального округа, подготовку и реализацию мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в том числе путем по-

вышения уровня межрегиональной трудовой миграции между трудоизбыточными и трудонедостаточными регионами;

7) развитие профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и координацию деятельности образовательных организаций регионов в целях удовлетворения потребности в трудовых ресурсах субъектов Российской Федерации соответствующего федерального округа;

8) разработку мер по предотвращению распространения незащищенных (нестандартных) форм занятости;

9) содействие эффективной деятельности отраслевых, региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации соответствующего федерального округа;

10) содействие заключению и выполнению региональных, отраслевых, территориальных соглашений, коллективных договоров в организациях, действующих на территории соответствующего федерального округа;

11) разработку мер поддержки молодых работников, в том числе установление дополнительных выплат к заработной плате, социальных льгот и гарантий, права на первое рабочее место, льготное кредитование на покупку жилья.

1. Обязательства по разработке мер, направленных на развитие отечественного промышленного и сельскохозяйственного производства, повышения импортозамещения товаров, работ, услуг, сохранения и создания рабочих мест представлены в обоих вновь заключённых соглашениях.

В *Межрегиональном соглашении по ПФО* стороны договорились вырабатывать меры поддержки отечественных товаропроизводителей, а также добиваться включения в региональные трёхсторонние соглашения задач по увеличению объёмов промышленного и сельскохозяйственного производства, способствовать созданию современных высокопроизводительных безопасных рабочих мест.

В *Межрегиональном соглашении по УФО* стороны взяли на себя обязательства участвовать в разработке и реализации мер поддержки агропромышленного комплекса УФО, направленных на развитие сельскохозяйственного производства, а также содействовать созданию благоприятных условий для организации высокопроизводительных рабочих мест.

2. Обязательства по формированию устойчивых межрегиональных хозяйственных связей, в том числе разработка и реализация межрегиональных программ научно-технологического и инновационного развития отечественного производства в целях координации цепочек поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции отражены толь-

ко в *Межрегиональном соглашении по ПФО*. Так, стороны соглашения договорились вырабатывать меры поддержки отечественных товаропроизводителей, в том числе посредством создания межрегиональных хозяйственных связей, а также разрабатывать и реализовывать проекты и программы, направленные на увеличение темпов экономического развития, активизацию работы по повышению инновационной привлекательности и поддержке научно-технических и инновационных проектов, внедрение эффективных механизмов стимулирования инвестиций и инноваций.

3. Обязательства по **разработке и реализации мер по достойному труду на основе стандартов достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 22 августа 2012 года № 5-1 «О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»** в заключенных в 2024 году межрегиональных (федерально-окружных) соглашениях отсутствуют.

В систему стандартов достойного труда в сфере заработной платы входят:

- установление минимального размера оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета;
- установление минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже минимального размера оплаты труда;
- обеспечение соответствия уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда;
- равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- государственное содействие системной организации нормирования труда.

Следует отметить, что в *Межрегиональном соглашении по ПФО* предусмотрены обязательства по достижению 2-х из 6-ти вышеуказанных стандартов достойного труда: установление минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника не ниже МРОТ и обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

Так, например, в вышеуказанном соглашении предусмотрено обязательство сторон способствовать повышению реальных денежных доходов населения, в том числе посредством проведения планомерной (не реже одного раза в год) индексации заработной платы на величину выше индекса потребительских цен на товары и услуги.

Кроме того, в *Межрегиональном соглашении по ПФО* предусмотрены другие меры, направленные на достижение достойной заработной платы, в том числе:

- совершенствование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- установление систем оплаты труда с учетом показателей средней и медианной заработной платы работников;
- постоянный контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы в рамках межведомственных комиссий.

4. **Обязательства по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений между субъектами Российской Федерации** отсутствуют в межрегиональных (федерально-окружных) соглашениях, заключенных в отчетном периоде.

Вместе с тем стороны *Межрегионального соглашения по ПФО* договорились осуществлять мониторинг уровня реальной заработной платы в субъектах РФ. Стороны социального партнерства в субъектах Российской Федерации могут использовать результаты данного мониторинга в целях реализации мер по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников.

5. Стороны *Межрегионального соглашения по ПФО* договорились **содействовать заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате.**

При этом в соглашении отмечено, что размер минимальной заработной платы должен устанавливаться без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

6. **Обязательства по проведению комплексного анализа ситуации в сфере занятости и реализации мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда,** отражены как в *Межрегиональном соглашении по УФО*, так и в *Межрегиональном соглашении по ПФО*.

Следует отметить, что стороны данных соглашений договорились вырабатывать и реализовывать меры по повышению уровня территориальной мобильности трудовых ресурсов (внутренней трудовой миграции) на основе результатов вышеуказанного анализа.

Кроме того, в обоих соглашениях предусмотрены обязательства сторон участвовать в подготовке прогноза потребности экономики соответствующего федерального округа в кадрах.

Так, например, стороны *Межрегионального соглашения по ПФО* договорились участвовать в подготовке пятилетнего прогноза потребности экономики в кадрах в региональном и профессионально-квалификационном разрезах.

7. **Обязательства по развитию профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и координацию деятельности образовательных организаций регионов в целях удовлетворения потребности в трудовых ресурсах субъектов Российской Феде-**

рации соответствующего федерального округа отражены только в *Межрегиональном соглашении по ПФО*.

Так, стороны данного соглашения договорились разрабатывать меры, направленные на адаптацию системы профессионального образования и актуализацию программ подготовки кадров с учетом потребности экономики регионов, входящих в ПФО.

Также следует отметить, что в *Межрегиональном соглашении по ПФО* предусмотрено обязательство сторон по созданию условий для непрерывного образования и повышения квалификации работников, включая реализацию мер, направленных на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики.

8. Обязательства по **разработке мер по предотвращению распространения незащищенных (нестандартных) форм занятости** в заключенных в 2024 году межрегиональных (федерально-окружных) соглашениях отсутствуют.

Однако следует отметить, что в *Межрегиональном соглашении по ПФО* предусмотрено обязательство сторон содействовать работе межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости с целью выявления фактов и противодействия нелегальной занятости в организациях.

9. Обязательства по **содействию эффективной деятельности отраслевых, региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации соответствующего федерального округа** в заключенных в 2024 году межрегиональных (федерально-окружных) соглашениях отсутствуют.

Однако стоит отметить, что в *Межрегиональном соглашении по ПФО* стороны договорились осуществлять взаимодействие посредством изучения, обобщения и распространения положительного опыта в решении социально-экономических проблем, работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

10. Обязательства по **содействию заключению и выполнению региональных, отраслевых, территориальных соглашений, коллективных договоров в организациях, действующих на территории соответствующего федерального округа** отражены как в *Межрегиональном соглашении по УФО*, так и в *Межрегиональном соглашении по ПФО*.

В *Межрегиональном соглашении по УФО* стороны обязались содействовать заключению коллективных договоров и соглашений для эффективного развития социального партнерства.

Стоит отметить, *Межрегиональное соглашение по ПФО* стороны которого обязались содействовать повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, вовлечению всех форм собственности, а также российских сетевых и транснациональных компаний в систему социального партнерства.

11. Обязательства по **разработке мер поддержки молодых работников, в том числе установление дополнительных выплат к заработной плате, социальных льгот и гарантий, права на первое рабочее место, льготное кредитование на покупку жилья** представлены в обоих вновь заключённых межрегиональных (федерально-окружных) соглашениях.

В *Межрегиональном соглашении по ПФО* стороны договорились реализовывать меры поддержки молодых работников в частности, развитие молодёжного профсоюзного движения и вовлечение молодёжи в социально-экономическую жизнь, фиксация обязательств по молодёжной политике в коллективных договорах и соглашениях, поддержка трудоустройства выпускников, особенно в сельской местности и дефицитных отраслях, индексация стипендий для учащихся учреждений среднего профессионального образования, разработка целевых программ по обеспечению гарантий молодёжи в сфере труда, занятости, жилья, образования и социальной защиты, поддержка предпринимательской инициативы молодёжи, а также волонтёрского движения, укрепление института семьи и традиционных ценностей.

Однако в *Межрегиональном соглашении по ПФО* нет упоминания о дополнительных выплатах к заработной плате или льготного кредитования на жильё. При этом соглашение предусматривает повышение реальных доходов молодёжи через индексацию заработной платы, развитие жилищных программ для граждан с низкими и средними доходами, включая социальное и арендное жильё, а также ипотеку, включение в коллективные договоры положений о поддержке молодых работников, что может подразумевать дополнительные выплаты или льготы.

Кроме того, *Межрегиональном соглашении по ПФО* не содержит прямого упоминания о гарантированном праве на первое рабочее место, но включает меры по содействию трудоустройству выпускников, развитию программ занятости и профессиональной подготовки. *Межрегиональное соглашение по ПФО* создаёт основу для разработки мер поддержки молодых работников, но требует дополнительных региональных нормативных актов или коллективных договоров для конкретизации пунктов по реализации молодёжной политики в округе.

Межрегиональное соглашение по УФО включает несколько позиций, направленных на поддержку молодежи. Однако конкретные меры, такие как дополни-

тельные выплаты к заработной плате, социальные льготы, гарантии первого рабочего места или льготное кредитование на жилье, прямо не установлены.

Межрегиональное соглашение по УФО включает общие направления поддержки молодежи. Соглашение предусматривает создание условий для участия молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизни. Стороны социального партнерства обязуются отражать обязательства по молодежной политике в региональных соглашениях. Упоминается разработка программ для поддержки занятости, социальной защиты, образования, решения жилищных проблем молодых семей, а также физического и культурного воспитания.

В части трудоустройства и практики студентов рекомендуется включать в региональные соглашения положения о прохождении практики студентами старших курсов на рабочих местах с возможностью последующего трудоустройства. Это может косвенно способствовать гарантии первого рабочего места, но явных механизмов не указано. Также предусмотрено привлечение молодежных организаций к разработке нормативных актов, что может влиять на создание льгот и гарантий.

Межрегиональное соглашение по УФО задает рамочные условия для поддержки молодежи, но его эффективность будет зависеть от региональной интерпретации. Рекомендуется инициировать внесение изменений в соглашение или разработать приложения к нему, где детально прописать меры поддержки молодых работников, включая финансовые механизмы.

Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на предстоящий период» усилия общероссийских, межрегиональных профсоюзов были направлены на включение в отраслевые (межотраслевые) соглашения обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) участие представителей профсоюзов в разработке программ развития отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы;

2) обсуждение с представителями профсоюзов проектов и программ, направленных на модернизацию и создание новых рабочих мест на основе современных технологий и технического оснащения, импортозамещение и повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг;

3) 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.

Осуществлен анализ 19 отраслевых соглашений, заключённых в 2024 году на федеральном уровне социального партнёрства в сфере труда.

1. Обязательства по участию представителей профсоюзов в разработке программ развития отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы представлены в девяти из 19 вновь заключённых соглашений.

В *Отраслевом соглашении по химической промышленности* и *Отраслевом соглашении по нефтеперерабатывающей отрасли* стороны обязались сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем организаций химического комплекса; выступать в органах государственной власти по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

В *Отраслевом соглашении по Росморречфлоту* стороны приняли на себя обязательства обеспечивать участие своих представителей в комиссиях, советах, в разработке и реализации целевых федеральных и отраслевых программ, концепций в сфере морского транспорта по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В *Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России*, стороны договорились способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации документов стратегического планирования, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования. При этом Минпросвещения России обязалось обеспечивать возможность представителям профсоюза, в том числе членам координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере профессионального образования, в совещаниях и других мероприятиях.

В *Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Минобрнауки России*, Министерство взяло на себя обязательство обеспечивать возможность представителям профсоюзов участвовать в совещаниях Минобрнауки России, в коллегиях, в рабочих группах по разработке проектов нормативно-правовых актов, программ, стратегий и иных документов, регулирующих сферу научной деятельности и (или) затрагивающих социально-трудовые отношения.

2. Обязательства по **обсуждению с представителями профсоюзов проектов и программ, направленных на модернизацию и создание новых рабочих мест на основе современных технологий и технического оснащения, импортозамещение и повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг** представлено лишь в двух отраслевых соглашениях, заключенных на федеральном уровне социального партнёрства в 2024 году.

В *Отраслевом соглашении по угольной промышленности* работодатели приняли на себя обязательства разрабатывать совместно с соответствующими органами профсоюза программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке работников и созданию новых рабочих мест.

В *Отраслевом соглашении по строительству* при массовых увольнениях работодатели совместно с соответствующими профсоюзными организациями обязались разрабатывать комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы в отрасли или в регионе, которые в том числе могут включать: перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест, кроме того в перечень основных показателей, характеризующих уровень социального партнёрства, включено количество вновь созданных рабочих мест в базовом году, в текущем году и аналогичный показатель прошлого года (план/факт мест).

Вместе с тем стоит отметить, что вопросы **модернизации и создания рабочих мест, импортозамещения и повышения конкурентоспособности российских товаров и услуг** присутствуют в семи из вновь заключённых отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Например, в *Отраслевом соглашении по радиоэлектронной промышленности* стороны договорились содействовать созданию высокопроизводительных рабочих мест в организациях, в том числе способствовать развитию систем бережливого производства.

В *Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу* стороны договорились о том, что разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на переход к инновационной модели развития АПК, освоение прогрессивных ресурсосберегающих технологий, повышение производительности труда, создание высокопроизводительных рабочих мест, а также стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на: развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест.

3. 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 отражено только в одном отраслевом соглашении, заключенном на федеральном уровне социального партнёрства в 2024 году.

В *Отраслевом соглашении по электроэнергетике* стороны приняли на себя обязательства о том, что во взаимодействии с тарифорегулирующими органами различного уровня отстаивают необходимость учёта экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, при расчёте и утверждении цен (тарифов) на продукцию (услуги) организаций электроэнергетики, обеспечивая принятие тарифорегулирующими органами решений о приоритетном учёте в тарифах расходов на персонал тех организаций, которые приняли обязательства по соблюдению условий соглашения. Представители профсоюзных организаций по предложению работодателя могут участвовать в совместном взаимодействии с тарифорегулирующими органами в целях обеспечения надлежащего учёта в тарифах экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений, а работодатели отрасли по запросам сторон социального партнёрства организаций оказывают необходимую консультационную и экспертную поддержку в случае оспаривания решений тарифорегулирующих органов об установлении цен (тарифов) в части учёта затрат, предусмотренных соглашением. Особо стоит отметить наличие в соглашении отдельного раздела «Порядок определения расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов (средств) работодателей, обусловленных трудовыми отношениями», который в рамках реализации положений законодательства о тарифном регулировании определяет совокупность затрат (расходов) работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы организаций при проведении расчёта тарифов (цен) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

Подводя итоги анализа обязательств в области экономической политики в соглашениях, заключенных на отраслевом уровне в 2024 году, стоит отметить наиболее полный учёт рекомендаций Исполкома ФНПР (постановление от 26.06.2024 № 5-3) в *Отраслевых соглашениях по строительству и промышленности строительных материалов, по агропромышленному комплексу, по внутреннему водному транспорту и по радиоэлектронной промышленности*.

Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 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 учета динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги;

3) государственную поддержку сохранения и создания высокотехнологичных рабочих мест в производственном секторе и социальной сфере, включая специализированных рабочих мест для инвалидов;

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.

Осуществлен анализ 24-х соглашений, заключённых на уровне субъектов Российской Федерации. В 23-х из них присутствует отдельный раздел по экономической политике; кроме того, в 10-ти соглашениях обязательства в сфере формирования экономической политики отражены 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 отражены в половине вновь заключённых соглашений.

В *Региональном соглашении Республики Мордовия* Правительство Республики обязалось формировать бюджетно-налоговую политику, предусматривающую создание условий для продолжения экономического роста, увеличения реальных доходов населения, повышения эффективности государственных расходов; (...) исходить при подготовке проекта закона о региональном бюджете из приоритетности сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала, в том числе

здравоохранения, образования, науки, занятости, социальной защиты населения, транспортной и социальной инфраструктуры, а также учитывает при подготовке проекта закона о республиканском бюджете Республики Мордовия на очередной финансовый год и плановый период обязательства, предусмотренные соглашением.

В *Региональном соглашении Республики Татарстан* установлено, что стороны обязались рассматривать социальные аспекты проекта бюджета (...) 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 обеспечение технологического суверенитета, сохранение и развитие человеческого капитала, развитие здравоохранения, образования, науки, инженерной, транспортной и социальной инфраструктуры, а также активной занятости граждан, в том числе рассматривать возможность увеличения расходов, направленных на обеспечение полной и стабильной занятости граждан и создание новых рабочих мест. Кроме того, правительство обязуется осуществлять ведение эффективной бюджетной политики, направленной на поддержку роста человеческого капитала, усиление социальной защиты граждан, снижение экономического и социального неравенства, формирование новой экономической структуры, обеспечивающей устойчивый рост.

В *Региональном соглашении Пензенской области* включены договорённости сторон «при формировании бюджетной системы области ориентироваться на поддержку роста человеческого капитала, на усиление социальной защиты граждан, снижение экономического и социального неравенства, стимулирование повышения конкурентоспособности экономики региона; в связи с этим, при подготовке бюджета Пензенской области на очередной период: (...) исходить из приоритетных сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала, в том числе здравоохранения, образования, науки, активной занятости, транспортной и социальной инфраструктуры».

В *Региональном соглашении Ульяновской области* установлено, что стороны «в области бюджетной политики исходят из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, её ориентации на стимулирование экономического роста, снижение социального неравенства и решение социальных проблем; (...) проводят предварительные консультации по основным социальным параметрам прогноза социально-экономического развития Ульяновской области в разрезе отраслей, рассматривают проект областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период». Кроме того, Правительство «формирует социально-экономическую политику Ульяновской области с ориентацией на экономический рост и повышение

эффективности расходования бюджетных средств (в соответствии с государственными программами Ульяновской области)» и «при формировании областного бюджета Ульяновской области предусматривает приоритетность финансирования социальных расходов».

В большинстве соглашений предусмотрено участие представителей профсоюзов в разработке и контроле исполнения региональных бюджетов.

Например, в *Региональном соглашении Республики Калмыкия* стороны договорились «проводить консультации по основным показателям прогноза социально-экономического развития и проекта бюджета Республики Калмыкия, а также предварительное обсуждение проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, государственных программ по социально-экономическим вопросам; рассматривать социальные аспекты проекта бюджета Республики Калмыкия на заседании Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений до его внесения в Народный Хурал (Парламент) Республики Калмыкия», а Правительство обязуется осуществлять «ведение эффективной бюджетной политики, направленной на рост и развитие человеческого потенциала».

В *Региональном соглашении Ставропольского края* стороны обязались проводить «консультации по основным социальным параметрам прогноза социально-экономического развития Ставропольского края и проекта бюджета Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период (...) до внесения их в Думу Ставропольского края. Стороны участвуют в выработке и обсуждении бюджетной политики, проектов стратегии социально-экономического развития Ставропольского края, уделяя особое внимание росту инвестиций в инфраструктуру, высокотехнологичные отрасли, науку и социальную сферу». А Правительство Ставропольского края «ежегодно предоставляет сторонам Соглашения информацию об исполнении бюджета Ставропольского края за текущий год и проект бюджета Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период до рассмотрения их в Правительстве по направлениям, согласованным сторонами». Расходы бюджета на социальную сферу включены в перечень показателей, по которым осуществляются консультации сторон при подготовке проекта бюджета и подлежащих обсуждению сторонами при подведении итогов соглашения.

В *Региональном соглашении ЕАО* стороны приняли на себя обязательства проводить «консультации по основным социальным параметрам прогноза социально-экономического развития области и проекта областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период», а правительство «формирует социально ориентированный областной бюджет и обеспечивает целевое использование бюджет-

ных средств; (...) обеспечивает участие Федерации профсоюзов области в обсуждении проектов областного бюджета, а также проектов постановлений Правительства области о государственных программах».

В Региональном соглашении Брянской области Правительство Брянской области обязалось «в ходе подготовки проекта областного бюджета на соответствующий финансовый год и на плановый период предоставлять сторонам соглашения возможность рассмотрения проекта на заседании областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и внесения соответствующих предложений до рассмотрения в Брянской областной Думе».

2. Обязательства по **разработке с участием представителей профсоюзов региональной ценовой и тарифной политики в целях учета динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги** являются предметом 13 из 24 вновь заключённых соглашений.

В Региональном соглашении Республики Марий Эл стороны договорились «проводить консультации по основным направлениям государственной политики в области государственного регулирования цен (тарифов) на стадии их разработки с оценкой последствий повышения тарифов для населения и отдельных видов субъектов экономической деятельности и с подготовкой предложений для минимизации негативного влияния повышения цен и регулируемых тарифов на уровень жизни населения; (...) совместно рассматривать проекты нормативных правовых актов (...) по следующим вопросам: (...) регулирование цен и тарифов на социально значимые услуги, в том числе на жилищно-коммунальные услуги, услуги пассажирского транспорта». А Правительство Республики Марий Эл обязалось «осуществлять государственное регулирование цен (тарифов) на территории Республики Марий Эл, обеспечивая при этом баланс экономических интересов поставщиков и потребителей энергетических ресурсов; (...) направлять в федеральные органы исполнительной власти в рамках полномочий, предоставленных Республике Марий Эл, предложения по формированию предельных уровней тарифов и индексов изменения размера платы граждан за коммунальные услуги с учётом мнения Республиканской трехсторонней комиссии, не допуская превышение темпов их роста над темпами роста заработной платы работающих».

В Региональном соглашении Пензенской области стороны приняли на себя обязательства о том, что «при установлении (изменении) тарифа учитывать положения отраслевых и территориальных соглашений, коллективных договоров на предприятиях и в организациях жилищно-коммунального хозяйства Пензенской области; при изменении тарифов (стоимости) на электрическую, тепловую энергию, жилищ-

но-коммунальные, пассажирские и другие социально значимые услуги строго соблюдать утверждённые государственными службами предельные индексы возможного увеличения платы граждан за данные услуги; в рамках Областной трехсторонней комиссии проводить обсуждение основных направлений ценовой и тарифной политики на стадии их разработки с оценкой последствий повышения цен (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 (при необходимости)».

В *Региональном соглашении Республики Калмыкия* стороны предусмотрели обязательства «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; (...) вырабатывать предложения, способствующие (...) совершенствованию налоговой и тарифной политики, в адрес федеральных органов государственной власти, Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В подавляющем большинстве соглашений предусмотрено участие профсоюзов в процессе формирования регулируемых цен и тарифов в рамках региональных трехсторонних комиссий. Согласно *Региональному соглашению Брянской области* стороны «участвуют в обсуждении тарифной политики в сфере жилищно-коммунальных услуг».

В *Региональном соглашении Республики Бурятия* включено положение о том, что стороны планируют «осуществлять совместные консультации по вопросам (...) ценовой (тарифной) политики, совершенствования межбюджетных отношений, направленных на достижение целевых показателей экономического развития и повышение уровня жизни населения», профсоюзы — «осуществлять общественный контроль по регулированию тарифов на электричество и тепло, транспортные перевозки, жилищно-коммунальные услуги, а также цен на газ».

В *Региональном соглашении Республики Северная Осетия – Алания* стороны договорились проводить «предварительные консультации на заседаниях Республиканской трехсторонней комиссии перед принятием решений, затрагивающих интересы товаропроизводителей, предпринимателей и населения по вопросам промышленной, бюджетной, инвестиционной, налоговой и ценовой политики, в том числе касающихся изменения цен и тарифов на электроэнергию и коммунальные

услуги, с целью исключения негативных социальных последствий». Правительство «осуществляет (...) государственное регулирование цен и тарифов на услуги естественных монополий с учётом мнения Комиссии».

3. Обязательства по государственной поддержке сохранения и создания высокотехнологичных рабочих мест в производственном секторе и социальной сфере, включая специализированных рабочих мест для инвалидов, предусмотрена в трети вновь заключённых региональных соглашений.

В *Региональном соглашении Республики Марий Эл* правительство обязалось «проводить комплекс мер, направленных на стимулирование работы организаций, обеспечивающих (...) сохранение и создание рабочих мест с достойной оплатой труда, оказывает им государственную поддержку в реализации эффективных инвестиционных проектов».

В *Региональном соглашении Рязанской области* установлено, что стороны «способствуют созданию новых, сохранению и модернизации действующих рабочих мест при разработке и реализации государственных программ, с учётом реального уровня незанятого населения в области и регистрируемой безработицы». Работодатели «принимают меры для сохранения рабочих мест в случае реорганизации производств; обеспечивают развитие кадрового потенциала организаций и рациональное использование рабочей силы».

Кроме того, стоит отметить, что во многих соглашениях традиционно представлены обязательства по профилактике неплатежеспособности организаций, установлены гарантии для работников в случае проведения процедуры банкротства.

Например, в *Региональном соглашении Ставропольского края* стороны «принимают меры по предотвращению банкротства платёжеспособных организаций либо их недружественных поглощений; участвуют в совершенствовании процедур финансового оздоровления и банкротства, в обеспечении приоритетности сохранения предприятий как единого производственного комплекса, прежде всего, в отношении стратегических и ресурсоснабжающих организаций края, а также содействуют сохранению рабочих мест при возникновении риска банкротства».

В *Региональном соглашении Омской области* стороны договорились «осуществлять взаимодействие в целях обеспечения финансовой устойчивости организаций, осуществляющих деятельность на территории Омской области, обеспечения сохранения предприятий как единого производственного комплекса, а также сохранения рабочих мест при возникновении риска банкротства».

4. Обязательства по повышению эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства с целью обеспечения продовольст-

венной безопасности страны представлены в 19 из 24 вновь заключённых соглашений.

В *Региональном соглашении Омской области* стороны договорились «способствовать развитию взаимовыгодных межхозяйственных связей в сфере производства, переработки и реализации сельскохозяйственной продукции; содействовать созданию условий повышения качества и конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции для региональных товаропроизводителей». Правительство и работодатели планируют «способствовать повышению производительности труда на предприятиях агропромышленного комплекса, в том числе за счёт создания условий для поддержки здорового образа жизни на рабочем месте; содействовать участию работодателей Омской области, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса, в ярмарочных мероприятиях». Правительство Омской области обязалось «обеспечивать своевременное прогнозирование, выявление и предотвращение внутренних и внешних угроз продовольственной безопасности Омской области; способствовать развитию финансово-кредитного обеспечения сельскохозяйственных товаропроизводителей, предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности; оказывать содействие крестьянским (фермерским) хозяйствам в получении из областного бюджета грантов "Агrostартап"; содействовать развитию экспорта продуктов питания и сельскохозяйственной продукции на агропродовольственные рынки ближнего и дальнего зарубежья; содействовать созданию и развитию сельскохозяйственных потребительских кооперативов; обеспечить реализацию мероприятий по повышению эффективности использования средств государственной поддержки сельскохозяйственными товаропроизводителями Омской области».

В *Региональном соглашении Красноярского края* стороны обязались «способствовать увеличению объёма закупок для обеспечения государственных нужд у субъектов малого и среднего предпринимательства, у социально ориентированных некоммерческих организаций в объёме не менее чем 25% совокупного годового объёма закупок, предоставляя приоритет сельскохозяйственным товаропроизводителям края, с целью создания условий для дальнейшего развития предпринимательской деятельности на территории края; (...) содействовать развитию агропромышленного комплекса края, обеспечивающего продовольственную безопасность населения края, способствовать повышению экономической эффективности агропромышленного комплекса; (...) 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; (...) содействовать деятельности сель-

скохозяйственных товаропроизводителей по обеспечению населения края качественной, экологически чистой продукцией».

В *Региональном соглашении Рязанской области* включены договорённости о том, что стороны «принимают меры по увеличению производства промышленной и сельскохозяйственной продукции». Правительство «осуществляет меры по поддержке и развитию рязанских товаропроизводителей независимо от форм собственности; рассматривает возможность финансирования агропромышленного комплекса по наиболее приоритетным направлениям производства; способствует укреплению межхозяйственных связей, развитию перерабатывающего комплекса, потребительской кооперации предпринимательства на селе, осуществляет импортозамещающую аграрную и продовольственную политику. Способствует устранению диспаритета цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию».

5. Обязательства по **развитию межрегиональной экономической интеграции, а также обеспечению устойчивого роста товарооборота регионов** представлено лишь в 7 из 24 вновь заключённых соглашений.

В *Региональном соглашении Республики Бурятия* Правительство обязалось «способствовать представлению интересов организаций реального сектора экономики Республики на межрегиональном и международном уровнях; оказывать содействие местным товаропроизводителям в выставочно-ярмарочной деятельности, в том числе в сфере природных ресурсов, природопользования и охраны окружающей среды».

В *Региональном соглашении Рязанской области* Правительство и работодатели обязались создавать «условия для развития (...) производства, предпринимательства, развития межрегиональных хозяйственных связей, в том числе разрабатывают и реализуют проекты и программы, направленные на ускорение темпов экономического развития предприятий, повышение их инвестиционной привлекательности, уделяя особое внимание градообразующим, поддерживают международные деловые контакты и развитие экспорта».

Подводя итоги анализа обязательств в области экономической политики в соглашениях, заключённых на региональном уровне в 2024 году, стоит отметить наиболее полный учёт рекомендаций Исполкома ФНПР (постановление от 26.06.2024 № 5-3) в *Региональных соглашениях Рязанской и Пензенской областей, Республика Северная Осетия – Алания и Марий Эл*.

Обязательства в области заработной платы в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на пред-

стоящий период» общероссийские, межрегиональные профсоюзы добивались включения в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области заработной платы, обеспечивающих:

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

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

3) индексацию заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации;

4) установление предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

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

1. В заключенных в 2024 году отраслевых соглашениях отсутствуют обязательства по установлению размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Вместе с тем следует выделить *Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу*, стороны которого договорились, что размер тарифной ставки первого разряда, оклада (должностного оклада) квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации (далее – РМЗП). Данная норма действует только в регионах, в которых установлен РМЗП.

Кроме того, стороны указанного соглашения договорились, что в организациях внебюджетного сектора минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна составлять не ниже 1,8 РМЗП.

Также необходимо отметить 3 соглашения, в соответствии с которыми минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, должен устанавливаться:

- не ниже 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (*Отраслевое соглашение по строительству*);

- для занятых на строительстве объектов обороны и безопасности, линейных объектов, особо опасных, технически сложных и уникальных объектов капитального строительства не ниже 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (субъекте Российской Федерации) (*Отраслевое соглашение по строительству*);

- не ниже 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, при этом работодателям рекомендуется довести минимальный размер тарифной ставки (оклада) до уровня не менее 1,6 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (*Отраслевые соглашения по химической промышленности и по нефтеперерабатывающей отрасли*).

Следует отметить, что в большинстве регионов страны величина прожиточного минимума трудоспособного населения, увеличенная на коэффициенты 1,2-1,6, превышает минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ). Таким образом, минимальный размер тарифной ставки (оклада) в вышеуказанных видах экономической деятельности превышает МРОТ в большинстве субъектов Российской Федерации.

Стороны 2-х заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашений (*Отраслевое соглашение по лесному хозяйству, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России*) договорились принимать меры по доведению размеров минимальных тарифных ставок, минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы до величины МРОТ.

2. Конкретная доля вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы установлена в 2-х заключенных в 2024 году отраслевых соглашениях - *Отраслевом соглашении по строительству* (65%) и *Отраслевом соглашении по радиоэлектронной промышленности* (60%).

Также следует отметить *Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России*, в котором прямое обязательство по установлению вышеуказанной доли отсутствует, однако предусмотрено обязательство работодателей с участием выборного органа первичной профсоюзной организации

перераспределять средства, предназначенные на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

В 4-х соглашениях установлена доля выплат, носящих постоянный характер, включающих в себя не только тарифную ставку, оклад (должностной оклад), но и отдельные компенсационные выплаты. В данных соглашениях отражена следующая доля выплат, носящих постоянный характер, в структуре заработной платы:

- в *Отраслевом соглашении по угольной промышленности* – не менее 70%;
- в *Отраслевых соглашениях по химической промышленности и по нефтеперерабатывающей отрасли* – не менее 65%, при этом работодателям рекомендуется довести данную долю до 70%;
- в *Отраслевом соглашении по ракетно-космической отрасли* – не менее 60%.

Кроме того, в 2-х соглашениях предусмотрены рекомендательные нормы по увеличению доли тарифной ставки, оклада, должностного оклада работников в структуре заработной платы (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу*).

Также стороны *Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Минобрнауки России*, договорились вести мониторинг соотношения «постоянной (тарифной) и переменной частей» в структуре заработной платы.

3. Обязательства по индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации предусмотрены в 4-х заключенных в 2024 году отраслевых соглашениях (*Отраслевом соглашении по радиоэлектронной промышленности, Отраслевом соглашении по ракетно-космической отрасли, Отраслевом соглашении по строительству, Отраслевом соглашении по угольной промышленности*).

Также следует отметить *Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России*, в котором нет прямого обязательства по индексации заработной платы, однако отражено обязательство сторон совместно готовить предложения по ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину не менее фактического уровня инфляции в предшествующем году.

4. В заключенных в 2024 году отраслевых соглашениях предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не установлены.

Вместе с тем в 3-х заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях предусмотрены отсылочные нормы по установлению вышеуказанного предельного уровня федеральными органами исполнительной власти:

- в кратности 1 к 7 (*Отраслевое соглашение по лесному хозяйству*);
- в кратности 1 к 8 (*Отраслевое соглашение по СМИ*);
- кратность определяет Минобрнауки России с учетом мнения общероссийских профсоюзов (*Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России*).

Кроме того, в 2-х соглашениях (*Отраслевом соглашении по радиоэлектронной промышленности, Отраслевом соглашении по строительству*) отражена рекомендация по установлению в коллективных договорах организаций максимального соотношения заработной платы 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов с самой наиболее высокой заработной платой.

5. Обязательство по установлению, пересмотру и замене норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предусмотрено в 1-ом заключенном в отчетном периоде отраслевом соглашении – *Отраслевом соглашении по радиоэлектронной промышленности*.

При этом в 10-и заключенных в 2024 году соглашениях (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по Росморречфлоту, Отраслевое соглашение по Росстату, Отраслевое соглашение по судебным приставам, Отраслевое соглашение по СМИ, Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической отрасли, Отраслевое соглашение по угольной промышленности, Отраслевое соглашение по физкультуре и спорту, Отраслевое соглашение по нефтеперерабатывающей отрасли, Отраслевое соглашение в электроэнергетике*) отражены предусмотренные частью 1 статьи 162 ТК РФ обязательства по учету мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при установлении, пересмотре и замене норм труда.

Обязательства в области заработной платы в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств по заработной плате, обеспечивающих:

- 1) индексацию заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации;

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

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

4) разработку методики исчисления величины минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей, а также разработку комплекса мер по доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета;

5) разработку плана (мер) по погашению задолженности по заработной плате, в случае возникновения такой задолженности.

1. Обязательство по индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации отражено в 1-ом заключенном в 2023 году региональном трехстороннем соглашении – *Региональном соглашении Курской области*.

Вместе с тем, в 4-х региональных трехсторонних соглашениях (*Рязанская область, город Севастополь, Ульяновская область, Омская область*) предусмотрены отсылочные нормы по установлению порядка индексации заработной платы работников, предусматривающего индексацию не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен, в коллективных договорах и соглашениях.

При этом следует выделить *Региональное соглашение города Севастополь*, в соответствии с которым работодатели обязались руководствоваться Методическими рекомендациями по проведению индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в организациях города Севастополя, утверждёнными решением СРТК № 5-23-4 от 11.10.2023, обеспечивая:

- периодичность проведения индексации не реже одного раза в год (с 1 февраля);

- размер индексации заработной платы не ниже индекса потребительских цен на товары и услуги, без снижения компенсационных и стимулирующих выплат для обеспечения реального повышения заработной платы;

- недопустимость компенсации проведения индексации заработной платы работника путем его перевода на неполную ставку.

Также следует отметить *Региональные соглашения Ставропольского края и Республики Татарстан*, в соответствии с которыми стороны договорились ежегод-

но определять объем финансирования для индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

Кроме того, следует выделить *Региональное соглашение Саратовской области*, согласно которому работодатели обязались принимать меры по индексации заработной платы работников не реже одного раза в год на уровне не ниже прогнозируемого уровня инфляции с учетом ежегодного роста заработной платы во внебюджетном секторе экономики на уровне не ниже 10 процентов.

В 16-и заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашениях (*Брянская область, город Москва, Мурманская область, Астраханская область, Республика Калмыкия, Республика Северная Осетия-Алания, Ставропольский край, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Пензенская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Республика Удмуртия, Кемеровская область-Кузбасс, Республика Бурятия, Красноярский край*) положения об установлении порядка индексации заработной платы носят отсылочный характер (в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах), что уже предусмотрено ТК РФ.

2. Обязательства по установлению размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, предусмотрены в 2-х заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (*Рязанская область, Ставропольский край*).

В 1-ом региональном трехстороннем соглашении – *Региональном соглашении Брянской области* – установлено обязательство сторон предусматривать в соглашениях, коллективных договорах и локальных нормативных актах размер месячной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) работников организаций внебюджетного сектора экономики, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, не ниже МРОТ.

Кроме того, в 6-и соглашениях (*город Севастополь, Республика Марий Эл, Саратовская область, Республика Татарстан, Республика Удмуртия, Красноярский край*) отражено обязательство сторон принимать меры по доведению минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работников до МРОТ.

3. Обязательства по увеличению доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы отражены в 16-ти заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних

соглашениях (*Брянская область, Курская область, Рязанская область, Республика Калмыкия, г. Севастополь, Республика Северная Осетия - Алания, Ставропольский край, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Пензенская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Кемеровская область – Кузбасс, Республика Бурятия, Еврейская автономная область, Красноярский край*).

В 3-х из 16-и вышеуказанных региональных трехсторонних соглашениях предусмотрены обязательства работодателей по установлению тарифной части заработной платы в следующих пропорциях:

- не менее 70% (*Региональное соглашение Еврейской автономной области*);
- не менее 60% (*Региональное соглашение Республики Татарстан*);
- не менее 50-55% (*Региональное соглашение города Севастополь*).

Также в 4-х соглашениях (*Кемеровская область-Кузбасс, Курская область, Рязанская область, Республика Мордовия*) определены конкретные доли тарифных ставок в структуре заработной платы, однако нормы по их установлению носят не обязательный характер.

Например, стороны *Регионального соглашения Курской области* договорились стремиться к доведению постоянной составляющей заработной платы (оклада, тарифной части) до уровня не менее 70 %.

Кроме того, в 9-и соглашениях (*Республика Северная Осетия-Алания, Брянская область, Пензенская область, Саратовская область, Красноярский край, Республика Марий Эл, Ставропольский край, Республика Калмыкия, Республика Бурятия*) предусмотрены отсылочные нормы по установлению вышеуказанной доли в соглашениях и коллективных договорах.

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Брянской области* стороны договорились предусматривать в соглашениях и коллективных договорах размер тарифной части заработной платы и порядок ее регулирования, стремясь к установлению тарифной части заработной платы не ниже 65 %.

4. Обязательства по исчислению величины минимального потребительского бюджета и доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета предусмотрены в 1-ом заключенном в 2024 году региональном трехстороннем соглашении – *Региональном соглашении Республике Татарстан*.

Следует отметить, что размер минимальной заработной платы для работников, работающих на территории Республики Татарстан, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, бюджета Республики Татарстан и местных бюджетов, с 1 января 2025 года установлен в размере 23 200 рублей

в месяц, что составляет 100,4 процента от величины минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан за II квартал 2024 года.

5. Обязательства по разработке плана (мер) по погашению задолженности по заработной плате, в случае возникновения такой задолженности, в заключенных в 2024 году региональных трехсторонних соглашениях отсутствуют.

Вместе с тем следует выделить *Региональное соглашение Красноярского края*, в соответствии с которым стороны соглашения договорились предусматривать в коллективных договорах механизм ликвидации возникшей задолженности по заработной плате.

Кроме того, в 7-и соглашениях (*Рязанская область, Республика Дагестан, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Саратовская область, Кемеровская область-Кузбасс, Омская область, Еврейская автономная область*) предусмотрены совместные обязательства сторон по реализации мер, направленных на ликвидацию задолженности по заработной плате, в том числе в рамках соответствующих региональных межведомственных комиссий и региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Стороны 5-и соглашений (*Курская область, Рязанская область, Республика Калмыкия, Республика Бурятия*) договорились осуществлять мониторинг состояния задолженности по заработной плате в организациях соответствующего региона.

Также в 5-и соглашениях (*Курская область, Республика Калмыкия, Саратовская область, Ульяновская область*) установлена обязанность работодателей по предоставлению сторонам соглашений подробных сведений о задолженности по заработной плате.

Отдельно следует отметить *соглашение по Ставропольскому краю*, в соответствии с которым работодатели обязались ежеквартально информировать правительство и Федерацию профсоюзов Ставропольского края о размерах заработной платы и ее задолженности, принимаемых мерах по ее погашению, в случае возникновения такой задолженности. При этом работодатели совместно с профсоюзами договорились принимать меры по включению в коллективные договоры обязательств, устанавливающих обязательность проведения независимой экспертизы несвоевременной выплаты заработной платы, организуемой профсоюзом, с целью выявления и устранения ее причин.

Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на пред-

стоящий период» общероссийские, межрегиональные профсоюзы добивались включения в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области занятости населения и развития кадрового потенциала обеспечивающих:

1) определение актуальных и перспективных потребностей отраслей экономики в трудовых ресурсах, в том числе формирование (совершенствование) прогнозирования кадровой потребности;

2) совершенствование системы профессионального образования, профессионального обучения с целью кадрового обеспечения отраслей, включая расширение целевой и практико-ориентированной подготовки кадров;

3) разработку мер, направленных на привлечение трудовых ресурсов в отрасли и на предприятия, в том числе путем организации профориентации молодежи, поощрение трудовых династий;

4) непрерывное профессиональное развитие, в том числе путем направления работников за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, включение в договоры об обучении условий об увеличении заработной платы после успешного освоения образовательных программ;

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

6) реализацию мер по защите национального рынка труда, в том числе определение допустимой доли иностранных работников в соответствующем виде экономической деятельности;

7) развитие отраслевых сегментов национальной системы квалификаций (участие профсоюзов в работе советов по профессиональным квалификациям, разработке и актуализации профессиональных стандартов, в развитии инструментов оценки квалификации работников);

8) разработку и внедрение мер материальной поддержки наставничества на предприятиях и в организациях.

1. Обязательства по определению актуальных и перспективных потребностей отраслей экономики в трудовых ресурсах, в том числе по формированию (совершенствованию) прогнозирования кадровой потребности отражены в 5-и из 19-и заключенных в 2024 году отраслевых соглашений (*Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу, Отраслевом соглашении по Росморречфлоту, Отраслевом соглашении по внутреннему водному транспорту, От-*

раслевым соглашении по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевом соглашении по электроэнергетике).

Отдельно следует выделить *Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России*, в соответствии с которым Минпросвещения России обязалось не только анализировать потребность образовательных организаций в кадрах, но и актуализировать контрольные цифры приема (КЦП) согласно данной потребности.

2. Обязательства по совершенствованию системы профессионального образования, профессионального обучения с целью кадрового обеспечения отраслей предусмотрены в 7-и заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по Росморречфлоту, Отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту, Отраслевое соглашение по ракетно-космической отрасли, Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности, Отраслевое соглашение по электроэнергетике*).

В 5-и из 7-и вышеуказанных соглашений отражены меры по подготовке кадров для отрасли на условиях целевого обучения (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по Росморречфлоту, Отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту, Отраслевое соглашение по ракетно-космической отрасли, Отраслевое соглашение по электроэнергетике*).

Например, в соответствии с *Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу* работодатели обязались организовывать подготовку кадров на условиях целевого обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, а также предоставлять оплачиваемые рабочие места на период производственной практики таких специалистов.

Кроме того, стороны 3-х отраслевых соглашений (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по Росморречфлоту, Отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту*) договорились осуществлять меры по укреплению материально-технической базы образовательных организаций.

3. Обязательства по разработке мер, направленных на привлечение трудовых ресурсов на предприятия, в том числе путем организации профориентации молодежи установлены в 7-и отраслевых соглашениях, заключенных в 2024 году (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по Росстату, Отраслевое соглашение по ФСПП, Отраслевое*

соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности, Отраслевое соглашение по электроэнергетике).

Следует отметить *Отраслевое соглашение по электроэнергетике*, стороны которого договорились осуществлять комплексную работу по профориентации учащихся в общеобразовательных организациях, а также организациях среднего профессионального и высшего образования, в том числе работу по:

- распространению форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников, в том числе поддержке деятельности энергоклассов, летних энергетических школ, проведение энергетических олимпиад;
- проведению профориентационной работы среди студентов, в том числе: развитие движения студенческих строительных отрядов; экспертиза образовательных программ; предоставление возможности прохождения производственной практики; участие в защите дипломных работ выпускников; участие в ярмарках вакансий; организация профессионального туризма; проведение дней открытых дверей в организациях.

4. Обязательства по непрерывному профессиональному развитию работников, в том числе путем направления за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование отражены в 6-ти заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевое соглашение по лесному хозяйству, Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности, Отраслевое соглашение по электроэнергетике*), однако обязательства по увеличению заработной платы работникам, успешно освоившим образовательные программы, в отраслевых соглашениях, заключенных в 2024 году, отсутствуют.

Следует отметить *Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России, и Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России*, стороны которых договорились не реже одного раза в год рассматривать вопросы подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников.

Также необходимо выделить *Отраслевое соглашение по лесному хозяйству*, в соответствии с которым работодатели обязались создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников не реже одного раза в три года, а также разработать совместно с органами исполнительной власти программу содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки работников организации.

Кроме того, в 7-ми соглашениях отражены отсылочные нормы по установлению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в коллективных договорах и соглашениях (*Отраслевое соглашение по Росгидромету, Отраслевое соглашение по морскому транспорту, Отраслевое соглашение по Росстату, Отраслевое соглашение по ФСПП, Отраслевое соглашение по строительству, Отраслевое соглашение по угольной промышленности, Отраслевое соглашение по физкультуре и спорту*).

Также в 3-х соглашениях нормы по направлению работников на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование носят рекомендательный характер (*Отраслевое соглашение по Росморречфлоту, Отраслевое соглашение по СМИ, Отраслевое соглашение по ракетно-космической отрасли*).

5. Меры по профессиональной адаптации работников путем внедрения и развития наставничества и стажировок отражены в 6-ти заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности, Отраслевое соглашение по строительству, Отраслевое соглашение по электроэнергетике*).

Вместе с тем, в 4-х из 6-и вышеуказанных соглашений данные нормы носят рекомендательный характер (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевое соглашение по строительству*).

В 2-х соглашениях (*Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности, Отраслевое соглашение по электроэнергетике*) указано, что закрепление наставников за молодыми работниками осуществляется при наличии финансовых возможностей работодателей.

При этом следует выделить *Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности*, которым предусматривается не только закрепление за молоды-

ми работниками наставников, но и введение в штатные расписания организаций должности специалиста для работы с молодежью при наличии финансовых возможностей работодателей.

6. Обязательства по реализации мер по защите национального рынка труда, в том числе определению допустимой доли иностранных работников в соответствующем виде экономической деятельности в заключенных в 2024 году отраслевых соглашениях не установлены.

Вместе с тем следует отметить *Отраслевое соглашение по строительству*, в соответствии с которым работодатели взяли на себя обязательство привлекать и использовать иностранную рабочую силу при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с отраслевым профсоюзом.

Кроме того, необходимо выделить *Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу*, стороны которого договорились вести мониторинг потребности в иностранной рабочей силе и анализировать эффективность ее использования в организациях АПК.

7. Обязательства по развитию отраслевых сегментов национальной системы квалификаций отражены в 3-х заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Отраслевое соглашение по электроэнергетике*).

Во всех 3-х вышеуказанных соглашениях предусмотрено участие профсоюзов в разработке профстандартов.

Следует отметить *Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу*, в котором стороны договорились разрабатывать и актуализировать отраслевые рамки профессиональных квалификаций и осуществлять разработку, актуализацию и ведение реестра профессиональных квалификаций агропромышленного комплекса.

Отдельно следует отметить *Отраслевое соглашение по электроэнергетике*, стороны которого договорились формировать систему предпочтений для работников, подтвердивших уровень своей профессиональной квалификации по итогам профессионального экзамена и получивших свидетельство о квалификации, которая может включать:

— преимущественное право приема на работу данной категории соискателей на вакантные места;

- дополнительные гарантии продолжения трудовых отношений при сокращении штата или численности работников организации, переводе на другую работу или помощи в трудоустройстве к другому работодателю;
- зачет имеющегося у работника свидетельства о независимой оценке квалификации по профильной профессии (специальности) при проведении аттестации персонала;
- право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска для подготовки к профессиональному экзамену, проводимому по инициативе работодателя.

Кроме того, работодатели в сфере электроэнергетики обязались учитывать уровень профессиональной квалификации работников, подтвержденный свидетельствами о профессиональной квалификации, выданными аккредитованными центрами оценки квалификации, при установлении им разрядов (ступеней оплаты труда), установлении тарифных ставок (должностных окладов). При этом работнику, успешно сдавшему профессиональный экзамен в формате независимой оценки квалификации по направлению работодателя, может быть установлена персональная надбавка к должностному окладу в размере 5-и процентов – на период действия свидетельства о квалификации.

8. Меры материальной поддержки наставничества предусмотрены в 3-х заключенных в 2024 году отраслевых соглашениях (*Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, и Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России*).

Вместе с тем в 1-ом из 3-х вышеуказанных соглашений (*Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу*) отражена отсылочная норма по установлению доплаты работникам за наставничество в размере не менее 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения профсоюзного комитета.

В 2-х из 3-х вышеуказанных соглашениях (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, и Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России*) предусмотрены рекомендательные нормы по установлению наставникам доплаты в размере, определяемом коллективными договорами.

Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 26 июня 2024 года № 5-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на пред-

стоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств в области занятости населения и развития кадрового потенциала, обеспечивающих:

1) определение актуальных и перспективных потребностей регионов в трудовых ресурсах, формирование (совершенствование) прогнозирования кадровой потребности субъектов Российской Федерации, привлечение работодателей к участию в разработке прогноза потребности в кадрах;

2) разработку и реализацию мер, направленных на целевую подготовку кадров для производственного сектора и социальной сферы;

3) организацию практической подготовки учащихся и стажировок для выпускников образовательных организаций;

4) опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, включая нахождение в простое, неполной занятости, с сохранением за ними средней заработной платы за счет средств работодателей и (или) государства;

5) содействие повышению трудовой мобильности рабочей силы и привлечению в регион трудовых ресурсов, в том числе организацию профориентации молодежи, проведение конкурсов профессионального мастерства, поощрение трудовых династий;

6) установление мер по защите регионального рынка труда и приоритетному трудоустройству российских граждан (определение потребности и квот на привлечение иностранной рабочей силы, допустимой доли иностранных работников в субъекте Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности и другие);

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

8) участие представителей профсоюзов в составе региональных наблюдательных советов образовательно-производственных центров (кластеров) с целью совершенствования среднего профессионального образования для востребованности выпускников на рынке труда в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет».

1. Обязательства по определению актуальных и перспективных потребностей регионов в трудовых ресурсах, а также формированию прогноза кадровой потребности субъектов Российской Федерации предусмотрены в 23-х из 24-х заключенных в 2024 году региональных трехсторонних соглашениях (за исключением Регионального соглашения Еврейской автономной области).

Например, стороны *Регионального соглашения Удмуртской Республики* договорились ежегодно формировать прогноз баланса трудовых ресурсов и потребно-

сти Удмуртской Республики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу и размещать информацию на официальном сайте уполномоченного органа исполнительной власти Удмуртской Республики.

Следует отметить, что в 6-ти соглашениях отражены обязательства работодателей участвовать в ежегодных опросах о перспективной потребности в кадрах (*Региональное соглашение Брянской области, Региональное соглашение города Москвы, Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Омской области*).

Отдельно следует отметить *Региональное соглашение Рязанской области*, в соответствии с которым работодатели обязались ежегодно по состоянию на 1 января направлять в Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области планируемую потребность в специалистах (с разбивкой по профессиям) на краткосрочную (1 год) и среднесрочную перспективу (3, 5 и 7 лет).

Кроме того, необходимо выделить *Региональное соглашение Омской области*, согласно которому Правительство области обязалось не только осуществлять анализ и прогноз потребности отраслей экономики в квалифицированных кадрах, но и устанавливать контрольные цифры приема в соответствии с данным прогнозом.

2. Обязательства по разработке и реализации мер, направленных на целевую подготовку кадров, отражены в 16-и региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в отчетном периоде (*Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение города Москвы, Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение города Севастополь, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Саратовской области, Региональное соглашение Республики Татарстан, Региональное соглашение Ульяновской области, Региональное соглашение Красноярского края, Региональное соглашение Кемеровской области, Региональное соглашение Омской области, Региональное соглашение Еврейской автономной области*), однако в данных соглашениях отсутствуют указания на то, что такая подготовка должна осуществляться для производственного сектора и социальной сферы экономики.

Следует выделить *Региональное соглашение города Севастополь*, в соответствии с которым работодатели обязались заключать договоры о сотрудничестве с образовательными организациями среднего профессионального, высшего и дополнительного образования, включая трехсторонние договоры на под-

готовку и переподготовку кадров, с последующим трудоустройством выпускников, в том числе в рамках целевого обучения, а также гарантировать трудоустройство выпускников, обучавшихся по договорам целевого обучения.

3. Обязательства по организации практической подготовки учащихся и стажировок для выпускников образовательных организаций установлены в 20-и заключенных в 2024 году региональных трехсторонних соглашениях (*Региональное соглашение Брянской области, Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение города Москвы, Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение Мурманской области, Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Республики Калмыкия, Региональное соглашение Республики Дагестан, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Пензенской области, Региональное соглашение Саратовской области, Региональное соглашение Республики Татарстан, Региональное соглашение Удмуртской Республики, Региональное соглашение Ульяновской области, Региональное соглашение Красноярского края, Региональное соглашение Кемеровской области, Региональное соглашение Республики Бурятия, Региональное соглашение Еврейской автономной области*).

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Кемеровской области* работодатели области обязались организовывать временные рабочие места для стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций в целях приобретения опыта работы и адаптации в трудовых коллективах, в том числе с привлечением наставников.

В 9-ти из 20-ти вышеуказанных постановлений предусмотрена возможность трудоустройства выпускников по итогам стажировки (*Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение города Москвы, Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение Мурманской области, Региональное соглашение Республики Дагестан, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Пензенской области, Региональное соглашение Республики Татарстан*).

Следует выделить *Региональное соглашение Курской области*, в соответствии с которым работодатели обязались внедрять практику стажировок обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с целью их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места, а также заключать договоры с образова-

тельными организациями среднего профессионального и высшего образования, в рамках которых работодатели:

- предоставляют рабочие места для прохождения учащимися производственной практики;
- обеспечивают закрепление наставников за молодыми работниками, осуществляют доплату наставникам;
- предоставляют возможность для стажировки преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения непосредственно на производстве, устанавливают им доплаты;
- определяют стипендиатов среди обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования и выплачивают им стипендию, установленную за счет средств организаций;
- обеспечивают учащихся спецодеждой и при необходимости спецпитанием во время производственной практики;
- оказывают помощь в подготовке учебных заведений к новому учебному году и работе в зимних условиях.

Также необходимо отметить *Региональное соглашение Астраханской области*, согласно которому Правительство области обязалось размещать на интерактивном портале службы занятости Астраханской области (<https://rabota.astrobl.ru>) информацию о предложениях работодателей по стажировке и организации производственной практики студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.

4. Обязательства по опережающему обучению работников, находящихся под риском увольнения, предусмотрены в 6-ти заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (*Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение Республики Калмыкия, Региональное соглашение города Севастополь, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Республики Татарстан, Региональное соглашение Кемеровской области*)

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Рязанской области* работодатели обязались вносить предложения Министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области об организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению, и предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения по новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора за счет средств работодателя.

Следует отметить *Региональное соглашение города Севастополь*, согласно которому работодатели взяли на себя обязательство предоставлять работникам,

увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, возможность переобучения новым профессиям, а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

Кроме того, в 2-х соглашениях нормы по опережающему обучению работников, подлежащих высвобождению, носят не обязательный характер (*Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение Республики Мордовия*).

Также в 5-ти соглашениях содержатся отсылочные нормы, предусматривающие включение обязательств по переподготовке высвобождаемых работников в соглашения и коллективные договоры (*Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Пензенской области, Региональное соглашение Омской области, Региональное соглашение Еврейской автономной области*).

Отдельно необходимо отметить *Региональное соглашение Ставропольского края*, в соответствии с которым работодатели обязались планировать охват опережающим профессиональным обучением 40 - 50% работников, подлежащих увольнению.

5. Меры по содействию повышению трудовой мобильности рабочей силы и привлечению в регион трудовых ресурсов, в том числе организацию профориентации молодежи, проведение конкурсов профессионального мастерства, поощрение трудовых династий отражены в 12 заключенных в 2024 году региональных трехсторонних соглашениях (*Региональное соглашение Омской области, Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Ульяновской области, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Красноярского края, Региональное соглашение Кемеровской области, Региональное соглашение Пензенской области, Региональное соглашение Брянской области, Региональное соглашение Мурманской области, Региональное соглашение Курской области*).

Например, стороны *Регионального соглашения Омской области* обязались создавать условия для привлечения высококвалифицированных трудовых ресурсов в Омскую область, в том числе участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Россию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей. Работодатели и профсоюзы обязались организовывать в трудовых коллективах соревнования, конкурсы профессионального мастерства, выставки, чествование передовиков и ветеранов производства, профессиональные праздники; реализовывать мероприятия, способствующие повышению

престижа рабочих специальностей, включая использование возможностей социальной рекламы, в том числе областные и территориальные конкурсы профессионального мастерства. Работодатели также взяли на себя обязательство содействовать профессиональной ориентации молодежи; оказывать поддержку молодым специалистам в процессе трудовой адаптации; разрабатывать и обеспечивать реализацию положений о наставничестве.

6. Принцип приоритетного трудоустройства российских граждан установлен во всех заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях.

Стороны 8-ми соглашений договорились проводить согласованную политику в области привлечения и использования иностранных работников (*Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение города Москвы, Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Кемеровской области*). В 2-х соглашениях отдельно отмечена необходимость учета мнения профсоюзов при привлечении и использовании иностранной рабочей силы (*Региональное соглашение Республики Калмыкия, Региональное соглашение Красноярского края*).

Следует отметить *Региональное соглашение Ленинградской области*, стороны которого договорились ежегодно рассматривать на заседании Ленинградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не только вопросы определения потребности в иностранной рабочей силе, но и стоимость патента для иностранных граждан на осуществление трудовой деятельности на территории Ленинградской области.

Также необходимо выделить *Региональное соглашение Республики Марий Эл*, в соответствии с которым мотивированное предложение Председателя Правительства Республики Марий Эл о приостановлении на определенный период выдачи патентов на территории Республики должно формироваться с учетом мнения Республиканской трехсторонней комиссии.

В 2-х соглашениях предусмотрены обязательства правительства соответствующего региона учитывать при рассмотрении заявок на привлечение иностранных работников участие работодателей в системе социального партнерства и соблюдение ими обязательств соглашений, коллективных договоров (*Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение города Москвы*).

В 10-ти соглашениях отражены обязательства сторон вести мониторинг напряженности на рынке труда в связи с использованием иностранной рабочей силы

(*Региональное соглашение города Москвы, Региональное соглашение Рязанской области, Региональное соглашение города Севастополь, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Пензенской области*) и осуществлять оценку эффективности ее использования (*Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Ульяновской области*)

Кроме того, необходимо отметить, что в соответствии с *Региональным соглашением Республики Татарстан* работодатели обязались обеспечивать прохождение иностранными работниками аттестации на соответствие заявленным профессионально-квалификационным требованиям, а в случае необходимости – повышение квалификации, обучение и (или) переобучение иностранных работников по специальностям (профессиям), включенным в перечень востребованных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан

7. Обязательства по разработке и реализации мер по сокращению масштабов неформальной занятости и легализации трудовых отношений отражены в 16-ти заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (*Региональное соглашение Брянской области, Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение Республики Калмыкия, Региональное соглашение Республики Дагестан, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Ставропольского края, Региональное соглашение Республики Марий Эл, Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Пензенской области, Региональное соглашение Саратовской области, Региональное соглашение Республики Татарстан, Региональное соглашение Удмуртской Республики, Региональное соглашение Ульяновской области, Региональное соглашение Красноярского края, Региональное соглашение Омской области, Региональное соглашение Еврейской автономной области*).

Отдельно следует отметить *Региональное соглашение Брянской области* и *Региональное соглашение Ульяновской области*, стороны которых договорились организовывать деятельность и содействовать работе межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости.

8. Обязательства по участию представителей профсоюзов в составе региональных наблюдательных советов образовательно-производственных центров (кластеров) с целью совершенствования среднего профессионального образования для востребованности выпускников на рынке труда в рамках реали-

зации федерального проекта «Профессионалитет» в заключенных в 2024 году региональных трехсторонних соглашениях не установлены.

Вместе с тем следует отметить *Региональное соглашение Ставропольского края*, стороны которого договорились осуществлять координацию деятельности образовательно-производственных центров (кластеров) Ставропольского края на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики.

Кроме того, стороны *Регионального соглашения Красноярского края* договорились содействовать подготовке рабочих кадров в рамках реализации проекта «Профессионалитет».

Также в соответствии с *Региональным соглашением города Севастополь* Правительство Севастополя совместно с работодателями обязалось проводить работу по созданию образовательных кластеров в рамках участия в федеральном проекте «Профессионалитет».

Обязательства в области социального партнерства в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 5-3 от 26 июня 2024 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на предстоящий период» общероссийские, межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые (межотраслевые) 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.

1. Положение об участии представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса

предусмотрено только в трех из 19 отраслевых соглашениях, заключенных в 2024 году на федеральном уровне.

В *Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Минобрнауки России*, стороны договорились обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении организацией посредством участия представителей первичной профсоюзной организации в заседаниях органов управления организацией при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьями 22 и 53 ТК РФ, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями первичной профсоюзной организации в указанные органы управления.

В *Отраслевом соглашении по ракетно-космической отрасли* стороны приняли на себя обязательство о том, что председатели первичных профсоюзных организаций (председатели Советов председателей первичных профсоюзных организаций) имеют право участвовать в заседаниях балансовой комиссии, совещаниях, заседаниях коллегиальных органов управления организации с правом совещательного голоса при рассмотрении социально-трудовых вопросов с целью информирования трудового коллектива.

В *Отраслевом соглашении по строительству* работодатели обязались обеспечить участие представителей работников в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса, а Профсоюз строителей направляет представителей работников для участия в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса.

В шести отраслевых соглашениях (*по АПК, по Росморречфлоту, по Росстату, по ФСПП, по Минпросвещения России, по радиоэлектронной промышленности*) предусмотрены обязательства об участии представителей сторон в разработке и обсуждении целевых федеральных и отраслевых программ по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

2. Обязательство по обучению представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей не закреплено ни в одном соглашении, заключенном в 2024 году.

3. Участие сторон в содействии распространению отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне, на всех работодателей закреплено только в одном соглашении, заключенном в 2024 году.

В *Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России*, стороны договорились о том, что соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функ-

ции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения Российской Федерации.

Стоит отметить, что в 2024 году стороны отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, активно использовали процедуру присоединения работодателей, не участвующих в разработке и подписании указанных соглашений, которая предусмотрена частью 8 статьи 48 ТК РФ. Реализация данного механизма позволила распространить условия коллективных договоров и соглашений на всех участников соответствующих отраслей, обеспечивая единообразие трудовых отношений и защиту прав работников.

Так, в 2024 году Министром труда и социальной защиты Российской Федерации направлены обращения о присоединении к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства, работодателям угольной отрасли, строительного комплекса, судовладельцам в сфере внутреннего водного транспорта, ракетно-космической отрасли и др.

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 2024 году.

Следует отметить, что в некоторых вновь заключенных отраслевых соглашениях предусмотрено положение **о приоритетном праве профсоюзов на заключение коллективного договора в организации.**

В *Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу* стороны приняли на себя обязательство о том, что на переговорах по заключению коллективного договора (соглашения) интересы всех работников организации независимо от их численности и членства в профсоюзе представляют первичные профсоюзные организации. Кроме того, стороны обязались, что при заключении отраслевых региональных и территориальных соглашений интересы работников представляют территориальные профсоюзные организации.

В *Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Минобрнауки России*, стороны договорились вести коллективные переговоры с выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на условиях, предусмотренных ТК РФ и соглашением.

В *Отраслевом соглашении по Росморречфлоту* работодатели обязались вести коллективные переговоры с выборным органом профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

В *Отраслевом соглашении по химической промышленности* работодатели обязались заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей – выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций, а также обеспечивать совместно с выборными органами первичных (объединенных) профсоюзных организаций обязательное обсуждение работниками проектов коллективных договоров в подразделениях организаций, доработку проектов с учетом замечаний и предложений, утверждение коллективных договоров на собраниях (конференциях) работников.

Кроме того, в четырех из 19 отраслевых соглашений, заключенных в 2024 году, предусмотрено **обязательство о рассмотрении хода выполнения положений соглашения**.

В *Отраслевом соглашении по Росстату* стороны договорились о том, что итоги выполнения соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией, подводятся на заседаниях президиума Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Коллегии Росстата и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и представителей нанимателя, работодателей.

В *Отраслевом соглашении по строительству* стороны договорились, что выполнение условий соглашения рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов управления Профсоюза строителей России и Российского Союза строителей, по возможности, с участием представителей Минстрой России и Минтруда России совместно с заинтересованными организациями по итогам за год (февраль – март года, следующего за отчетным).

В *Отраслевом соглашении по физкультуре и спорту* стороны приняли на себя обязательство о том, что отчеты о выполнении соглашения рассматриваются на совместном заседании Коллегии Минспорта России, Президиума ЦК Профсоюза и Правления Объединения работодателей и доводятся до сведения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальных и первичных организаций Профсоюза, организаций отрасли.

Необходимо обратить внимание, что только в двух соглашениях – *Отраслевом соглашении по химической промышленности* и *Отраслевом соглашении по нефтеперерабатывающей отрасли* – отражено обязательство о содействии активному участию организаций в ежегодном Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности», проводимом Правительством Российской Федерации.

Обязательства в области социального партнерства в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 5-3 от 26 июня 2024 года усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трёхсторонние соглашения обязательств в области развития социального партнёрства, обеспечивающих:

1) содействие заключению коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности на всех уровнях социального партнёрства;

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

3) содействие созданию трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне;

4) учет участия организаций в системе социального партнерства при предоставлении мер государственной поддержки на региональном уровне;

5) проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».

1. Содействие заключению коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности на всех уровнях социального партнёрства.

В четырех из 24-х региональных соглашений, заключенных в 2024 году, предусмотрено содействие заключению коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности на всех уровнях социального партнёрства.

В *Региональном соглашении Мурманской области* стороны приняли на себя обязательство содействовать заключению территориальных и отраслевых соглашений в городах и районах области, коллективных договоров в организациях всех форм собственности и оказывать организациям, действующим в соответствии с принципами социального партнерства, всестороннее содействие.

В *Региональном соглашении Республики Мордовия* стороны обязались инициировать заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности и у работодателей – индивидуальных предпринимателей в соответствии с требованиями трудового законодательства.

В *Региональном соглашении Кемеровской области* стороны социального партнерства договорились проводить согласованную политику по вовлечению более широкого круга работодателей в переговорные процессы по заключению отрасле-

вых, территориальных соглашений и коллективных договоров, созданию профсоюзных организаций в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Стороны *Регионального соглашения Республики Марий Эл* способствуют развитию социального партнерства на всех уровнях, заключению и реализации отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

2. Создание электронных баз данных, содержащих действующие отраслевые соглашения, заключённые на региональном и территориальном уровнях, территориальные соглашения, а также действующие коллективные договоры.

Всего в одном из 24-ти региональных соглашений заключенных в 2024 году предусмотрено данное обязательство.

Социальные партнеры *Регионального соглашения Республики Северная Осетия-Алания* договорились способствовать формированию электронной базы данных, содержащей действующие отраслевые соглашения, заключенные на региональном и территориальном уровнях, а также действующие коллективные договоры.

3. Содействие созданию трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне.

Данное обязательство установлено в семи из 24 вновь заключенных региональных соглашениях.

В *Региональном соглашении ЕАО* стороны социального партнерства договорились содействовать образованию на территориях муниципальных районов и городского округа области трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Стороны *Регионального соглашения Кемеровской области* обязуются осуществлять организационное обеспечение деятельности областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и способствовать созданию территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Также, социальные партнеры *Регионального соглашения Красноярского края* договорились способствовать развитию социального партнерства, созданию территориальных трехсторонних комиссий, разработке и заключению трехсторонних соглашений в муниципальных образованиях края.

В *Региональном соглашении Удмуртской Республики* стороны обязались содействовать на основе Закона Удмуртской Республики от 18 декабря 2002 года № 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике» развитию социально-трудовых отношений, в том числе образованию в муниципальных образованиях

в Удмуртской Республике территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и заключению территориальных соглашений.

4. Обязательства по учету участия организаций в системе социального партнерства при предоставлении мер государственной поддержки на региональном уровне отражены в четверти региональных соглашений, заключенных в 2024 году.

Так, согласно *Региональному соглашению Республики Северная Осетия-Алания* стороны договорились обеспечивать приоритетность во взаимодействии и заключении договоров на выполнение государственных заказов, оказание всесторонней государственной помощи предприятиям и организациям, на которых соблюдаются принципы социального партнерства, заключен коллективный договор.

В *Региональном соглашении Ставропольского края* Правительство взяло на себя обязательство учитывать при оказании в установленном порядке финансовой и иной поддержки организациям края в качестве основных критериев выполнение работодателем обязанности по своевременной выплате заработной платы работникам, участие в системе социального партнерства (учет статуса социально ответственного работодателя), соблюдение трудового законодательства.

В *Региональном соглашении Курской области* Правительство при оказании организационной и иной поддержки предприятиям и организациям учитывает в качестве основных критериев ситуацию с выплатой заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств коллективных договоров, соглашений.

5. Проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».

Стоит отметить, что большинство регионов, 14 из 24, заключившие в 2024 году соглашения на новый период, отразили в соглашениях пункты по проведению регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».

Так, в *Региональном соглашении Брянской области, Региональном соглашении Курской области, Региональном соглашении Астраханской области, Региональном соглашении Рязанской области, Региональном соглашении Республики Калмыкия, Региональном соглашении города Севастополь, Региональном соглашении Республики Марий Эл, Региональном соглашении Республики Татарстан* стороны совместно планируют организовывать проведение регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эф-

фективности» и участие победителей в федеральном этапе конкурса и в иных конкурсах социальной направленности некоммерческого характера.

Стороны социального партнерства *Регионального соглашения Мурманской области, Регионального соглашения Ставропольского края, Регионального соглашения Мурманской области и Регионального соглашения Республики Удмуртия* в целях повышения престижа рабочих профессий, широкого распространения актуального опыта и лучших практик подготовки кадров договорились участвовать в проведении региональных этапов Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Стоит отметить *Региональное соглашение Республики Мордовия, Региональное соглашение Саратовской области и Региональное соглашение Кемеровской области* в которых стороны социального партнерства договорились активно содействовать организации проведения и максимальному участию организаций в региональном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Обязательства в области социальной политики в отраслевых и региональных соглашениях

Анализ результатов коллективно-договорной кампании за 2024 год в области защиты социальных прав работников включал оценку деятельности членских организаций ФНПР по широкому кругу вопросов – пенсионное обеспечение; меры по профилактике, укреплению и сохранению здоровья работников; организация питания на рабочих местах; обеспечение санаторно-курортного лечения работников и членов их семей; обеспечение оздоровления детей работников; проведение культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий; дополнительные социальные гарантии и льготы сверх законодательно установленного уровня.

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

Совокупный блок реализуемых и принимаемых обязательств в сфере социальной поддержки работников на отраслевом и региональном уровнях представлен в следующем виде:

- сохранение социальных гарантий и пенсионных прав работников;
- установление дополнительных льгот и компенсаций, в том числе по принципу «социального кафетерия» на условиях, предусмотренных в коллективных договорах и отраслевых соглашениях;

- осуществление участия профсоюзных организаций в общественном контроле социальной сферы в рамках законодательства Российской Федерации;
- распространение социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации и профилактических медицинских осмотров;
- развитие системы добровольного медицинского страхования и информационно-просветительской работы о правах в системе обязательного медицинского страхования.

По вопросам совершенствования системы социального страхования, с учетом объединения пенсионного и социального фондов, мониторинга работы Фонда, в том числе в части целевого расходования страховых средств: (в 15 региональных информационных записках, в 10 региональных соглашениях, в 7 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 2 отраслевых соглашениях):

- в рамках заключенных соглашений между страхователями и территориальными органами Социального фонда России своевременно представляют пакет документов, в том числе в электронной форме, необходимых для проведения заблаговременной подготовки макета пенсионного дела; организуют работу по предоставлению дополнительных данных о характере работы и других факторах (показателях), определяющих право на назначение страховой пенсии по старости;
- своевременно представляют в территориальные органы Социального фонда России перечень рабочих мест, наименования профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение и пенсионное обеспечение за выслугу лет, и поименные списки к ним с использованием системы электронного документооборота;
- своевременно и в полном объеме уплачивают страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, а также по индивидуальным заявлениям застрахованных лиц (работников) исчисляют, удерживают и перечисляют дополнительные страховые взносы на накопительную часть страховой пенсии за счет средств застрахованного лица;
- предусматривают в коллективных договорах, отраслевых (межотраслевых) соглашениях, локальных нормативных актах возможность уплаты работодателем дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии работников;
- обеспечивают профсоюзный контроль в комиссиях по обязательному социальному страхованию за своевременным и в полном объеме перечислением работодателем страховых взносов во внебюджетные фонды, за расходованием средств по обязательному социальному страхованию и принятием мер по погашению задолженности работодателей по уплате страховых взносов;

- 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;

- участвуют в развитии добровольных систем пенсионного страхования, заключении договоров дополнительного пенсионного обеспечения работников, а также об участии в финансировании расходов работников на вышеуказанные цели.

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

В Республике Татарстан в рамках колдоговорного регулирования также последовательно поддерживается развитие негосударственного пенсионного обеспечения граждан. Соглашениями предусматривается формирования корпоративных пенсионных систем, стимулирования участия работников и работодателей в формировании пенсионных накоплений в сфере добровольного негосударственного пенсионного страхования.

Соглашениями, заключенными профорганизациями **Ставропольского края и города Севастополь** предусмотрены меры по созданию и функционированию корпоративных пенсионных систем, заключение договоров с негосударственными пенсионными фондами в целях дополнительного пенсионного обеспечения работников, организацию электронного документооборота с Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Ставропольскому краю

По данным Российского профсоюза работников **судостроения**, с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, разрабатываются мероприятия по досрочному оформлению пенсий в соответствии с действующим законодательством.

В коллективных договорах ряда предприятий и организаций предусмотрены единовременные выплаты при выходе работника на пенсию («АО «**Аэропорт Абакан**», аэропорт «Черемшанка»).

В отраслевых соглашениях Профсоюза работников **агропромышленного комплекса РФ** прописано осуществление негосударственного пенсионного обеспечения, в том числе через Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «АПК-Фонд», с учетом финансово-экономического положения организаций.

Следует отметить, что в большинстве информационных записок и соглашений по КДК вопросы пенсионного и социального страхования упоминаются частично, либо совсем не освещаются. Вместе с тем очень важно, чтобы коллективные до-

говоры включали положения, связанные с выполнением обязательств работодателей по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование и представление ими индивидуальных сведений о застрахованных лицах для ведения персонифицированного учета в Социальном фонде, в том числе на льготных основаниях.

По вопросам активизации работы социальных (пенсионных) комиссий для защиты прав работников в области обязательного социального страхования (в 2 отраслевых соглашениях):

Главный упор в работе социальных комиссий делается на снижение общей и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и производственного быта, оздоровлению работников и членов их семей и проведению других профилактических мероприятий, направленных на эффективное использование средств социального страхования и СФР.

В *Отраслевом соглашении ракетно-космической промышленности* для обеспечения контроля начисления и перечисления страховых взносов во внебюджетные фонды, своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организации образовывается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

В *Отраслевом соглашении по химической промышленности* работодатели обеспечивают деятельность создаваемых комиссий по социальному страхованию, в которые входят представители работодателя и выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации предприятия, а также гласность при расходовании средств социального страхования.

По вопросам социальных льгот сверх законодательного уровня (в 41 региональной информационной записке, в 22 региональных соглашениях, в 13 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 18 отраслевых соглашениях):

Реализация мер социальной поддержки работников за счет средств работодателей осуществляется в виде гарантий, льгот и компенсаций, связанных с производственным процессом; обеспечением корпоративного социального пакета, который направлен на формирование лояльности к предприятию/учреждению; различные виды материальной помощи, которые направлены на социальную защиту работников и членов их семей при наступлении определенных жизненных ситуаций; индивидуальный социальный пакет, основной целью которого является привлечение, мотивация и развитие заинтересованности работающих в удержании их на рабочих

местах. Кроме того, предусмотрены дополнительные гарантии и разовые премии для профактивистов.

Наиболее распространенными дополнительными мерами социальной поддержки работников за счет средств работодателей являются: 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 Ульяновской области региональным соглашением закреплено содействие включению в коллективные договоры обеспечение местами в детских дошкольных учреждениях.

К мало практикуемым мерам поддержки работников можно отнести льготы работникам по оплате жилищно-коммунальных услуг и жилищных затрат. Одними из примеров такой поддержки служит **Орловская область**, где в региональном отраслевом соглашении в образовании за счет средств областного бюджета реализуются ежемесячная компенсация расходов на отопление и освещение жилых помещений педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности (в том числе неработающим пенсионерам). **В Ярославской области** в ОАО «РЖД» СЖД практикуется льготное ипотечное кредитование. В 2024 году по программе субсидируемого ипотечного кредитования по ипотечной программе 16 работников улучшили свои жилищные условия путем приобретения квартир на первичном рынке (у застройщиков, аккредитованных в банке ПАО ВТБ) и на вторичном рынке недвижимости. В ПАО «Славнефть - ЯНОС», ПАО «Автодизель» молодые работники также получают финансовую поддержку для приобретения жилья. В ПАО «ОДК «Сатурн», ДОРПРОФЖЕЛ, РОСПРОФЖЕЛ, МЗ «АГАТ» и др., выплачивается компенсация по аренде жилья.

В отчётном периоде осуществлялась реализация Закона **Красноярского края** «О компенсации расходов на оплату найма жилых помещений медицинским работникам», принятого ранее по инициативе министерства здравоохранения края и Красноярской территориальной организации профсоюза **работников здравоохранения**. Всего в 2024 году компенсацию получили 524 медицинских работника, на сумму 65,0 млн. рублей.

По данным Татарстанской республиканской организации Профсоюза, женщинам, имеющим общий трудовой стаж работы в АО «**Транснефть – Прикамье**» не менее двух лет, осуществлялись доплаты до среднего заработка при выплате посо-

бия по беременности и родам, а также пособия по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком.

В ПАО «Татнефть» семьи работников получили квартиры по программе социальной ипотеки.

В ГУП **«Черноморнефтегаз»** в отдельных случаях работникам предоставлялись во временное пользование жилые помещения из специализированного жилищного фонда коммерческого использования предприятия и компенсация стоимости проживания в таких помещениях, а также осуществлялась компенсация стоимости по оплате найма жилья/проживания, находящегося в собственности сторонних лиц.

Отраслевое соглашение Российского независимого профсоюза работников **угольной промышленности** предусматривает в случае получения работником тяжелой травмы при выполнении работ в рамках производственного цикла по добыче и переработке угля в результате несчастного случая на производстве помимо выплат, установленных действующим законодательством Российской Федерации, единовременную выплату в счет возмещения морального вреда в размере 500 000,00 (Пятьсот тысяч) рублей.

Организации: по добыче и переработке угля; технологически связанные и обеспечивающие добычу, переработку и транспортировку угля, предоставляют бесплатный пайковый уголь работникам этих организаций, пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в этих организациях; инвалидам, проживающих и зарегистрированных по месту жительства в домах с печным отоплением или в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем:

Дополнительные гарантии для мобилизованных работников, а также членов их семей: (в 35 региональных информационных записках, в 10 региональных соглашениях, в 8 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 2 отраслевых соглашениях).

Продолжалась реализация мер социальной поддержки работников, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключением контракта о прохождении военной службы, либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

Социальные партнеры совместно участвовали в обеспечении соблюдения трудовых прав мобилизованных граждан в рамках действующего законодательства, включали в коллективные договоры дополнительные социально-трудовые гарантии мобилизованным работникам и членам их семей, а также командированным для осуществления неотложных работ по строительству оборонительных сооружений и

восстановлению дорог, мостов, жилых многоквартирных домов, детских садов, школ, больниц и другой, в том числе инженерной инфраструктуры (материальная помощь, социальная поддержка в случае ранений и увечий и др.).

«Газпром профсоюз» и профсоюзные организации, входящие в его структуру продолжали активно участвовать в реализации комплекса мер по поддержке военнослужащих-участников специальной военной операции, в том числе работников организаций Группы Газпром и членов их семей (благотворительные акции, сбор добровольных пожертвований, создание фондов поддержки, поддержка беженцев, организация отдыха детей, сбор гуманитарной помощи, волонтерская деятельность на пунктах временного размещения, оказание помощи воинским частям и медицинским учреждениям, проведение донорских акций и т.д.).

По информации профсоюза «Торговое Единство» в коллективные договоры включаются обязательства работодателей по созданию комиссий по социальному и пенсионному страхованию работников из представителей профсоюза и работодателя.

В Саратовской и Волгоградской областях в коллективных договорах и соглашениях предусматривают социальные льготы и гарантии для работающих, в том числе материальную и иную помощь участниками СВО, а также членам их семей, в том числе по предоставлению отпуска супруге (супругу) участника СВО одновременно с отпуском супруга (супруги) независимо от графика отпусков.

По вопросам сохранения здоровья работающих и членов их семей, создания благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни: (в 43 региональных информационных записках, в 17 региональных соглашениях, в 8 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 9 отраслевых соглашениях).

Территориальные объединения профсоюзов и отраслевые профорганизации распространяют опыт использования корпоративных социальных программ, направленных на поддержку здоровья работающих и членов их семей, в том числе, проведение вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний:

- организация работодателем и профсоюзами санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей с частичной/ полной оплатой путевок;
- выделение средств работодателем и профкомом для приобретения оздоровительных путевок работникам и их детям;
- финансирование мероприятий по созданию условий для отдыха и лечения работников, членов их семей, оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- внедрение корпоративных программ, направленных на поддержку здоровья работников (и членов их семей) посредством стимулирования поведения, снижаю-

щего риски здоровью, улучшающие качество жизни, повышающие работоспособность (спортивные мероприятия; вакцинация; обеспечение сотрудников горячим питанием; программа добровольного медицинского страхования, ежегодная диспансеризация; оплата спортивных занятий вне предприятия; оплата путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря);

- недопущение закрытия, перепрофилирования и продажи под иные цели в счет долгов предприятий независимо от их организационно - правовой формы, формы собственности их объектов, осуществляющих физкультурно-оздоровительную деятельность.

Например, в **Липецкой области** разработана модельная корпоративная программа по оздоровлению и формированию здорового образа жизни работников трудового коллектива «НАВИГАТОР ЗДОРОВЬЯ». Программа согласована с управлениями социальной политики и здравоохранения, Государственной инспекцией и Федерацией профсоюзов Липецкой области. Она позволяет сформировать безопасную производственную среду, выстроить весь спектр профилактических мероприятий, оказать позитивное влияние на социально-экономическое развитие предприятия. В **Санкт-Петербурге и Ленинградской области** рекомендовано организовывать медицинские кабинеты с прикрепленным медицинским персоналом при условии сосредоточения более 100 рабочих мест на одной территории (производства, торговые центры).

В **Волгоградской области** корпоративная программа АО «Волжский Оргсинтез» по поддержке здоровья трудящихся женщин в период беременности является сегодня одним из важнейших факторов решения демографической проблемы в регионе.

Астраханское Профобъединение продолжает активно информировать членские организации и всех интересующихся членов профсоюзов о возможностях, которые предоставляет участие в программе «Профсоюзная путевка». Скидка в 20% на отдых и лечение во всех профсоюзных санаториях, не зависимо от времени года, для членов профсоюза является большим преимуществом и мотивацией к членству в организациях областного Профобъединения.

Краснодарским краевым профобъединением в течение прошлого года проводилась работа по организации оздоровления работников в здравницах с долей профсоюзной собственности по путевкам с 20-процентной скидкой. В целом за 2024 год оздоровлено более 1670 членов профсоюзов и членов их семей с экономией денежных средств более 10 млн. руб.

ФНП **Крыма** уделяет большое внимание вопросу оздоровления работающих членов профсоюза и членов их семей в санаториях, пансионатах, домах отдыха и

т.п. В 2024 году профсоюзными организациями всех уровней оздоровлено 5 980 членов профсоюзов, включая детей - 416 чел.

Московская область. На АО «НИИП имени В.В.Тихомирова» имеется здравпункт, который является филиалом городской поликлиники. Через здравпункт осуществляются ежегодные медицинские осмотры сотрудников, работающих во вредных условиях труда, а также женщин и молодежи до 18 лет. На АО «НПП «Исток» им. Шокина» работает поликлиника.

В отраслевых соглашениях **Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации** для работников организаций предусматривается сверх обязательного по закону медицинского страхования работников работодатель вправе осуществлять добровольное медицинское страхование на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением).

В отраслевых соглашениях **Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации** предусмотрены компенсационные выплаты работникам при необходимости лечения, медицинского обследования, проведения операции, лечения (протезирования) зубов, а также для проезда в указанных целях в другие населенные пункты за пределы постоянного места жительства; приобретения медицинских препаратов, средств ухода за больными, средств медицинской реабилитации и т.п.; на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей, лечебное питание по путевкам в размере не менее 50 процентов от их стоимости, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, - в размере 100 процентов стоимости;

Работающим женщинам предоставляется возможность прохождения необходимого медицинского обследования, получения медицинских консультаций и услуг в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем Работника).

Работодатель выплачивает работающим беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера заработной платы.

По вопросам предупреждения распространения ВИЧ-СПИДа, дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников, а также повышение уровня информированности работников по профилактике заболевания: (в 10 региональных информационных записках, в 8 региональных соглашениях, в 5 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 1 отраслевом соглашении).

В региональных соглашениях Ленинградской, Мурманской, Саратовской областей делается упор на укрепление и развитие института семьи; формирование здорового образа жизни, реализация программ по профилактике ВИЧ/СПИДа в трудовых коллективах, недопущение дискриминации и стигматизации на рабочих мес-

тах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, обеспечение проведения профилактических мер против ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

В Республиках Мордовия и Северная Осетия (Алания) разрабатываются и проводятся мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИД и других социально значимых заболеваний на рабочих местах.

В региональных соглашениях Республики Татарстан включено проведение информационно-разъяснительной работы по профилактике ВИЧ-инфекции (СПИДа) в трудовых коллективах в рамках кампании «Добровольное и конфиденциальное тестирование на рабочем месте».

По вопросам диспансеризации работающих: (в 4 региональных информационных записках, в 5 региональных соглашениях, в 5 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 1 отраслевом соглашении).

Из представленных для анализа 74 региональных информационных записок только в 4, и из 26 отраслевых информационных записок только в 5, присутствуют пункты о проведении диспансеризации и профосмотров работающих. Работодатели организуют проведение диспансеризации и профилактических медицинских осмотров работников организаций, обеспечивают и принимают меры по повышению качества проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения и профилактических медицинских осмотров всех работающих граждан.

На предприятиях **Сахалинской области** работодателями внедрены корпоративные программы по укреплению здоровья работников, прохождения диспансеризации, и ряд других.

В **Кемеровской области**, Территориальная организация Прокопьевского городского округа особое внимание уделяет вопросу оплаты или компенсации прохождения периодического медосмотра работниками образовательных учреждений. Компенсируют полностью оплату прохождения медосмотра младшему обслуживающему персоналу и работникам детских домов.

В **Краснодарском крае** все работники государственных и муниципальных учреждений культуры в полном объеме охвачены всеми видами медицинских осмотров. Коллективным договором Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 16 им. О.Л. Лундстрема» работодатель за счет собственных средств организует проведение обязательных периодических профилактических медицинских осмотров работников, прохождение централизованного флюорографического, психиатрического (1 раз в 5 лет) обследований; внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» организовано проведение обязательных медицинских осмотров работников и психиатрических освидетельствований.

Хочется особо отметить, что ни в одном представленном документе не содержится пункт о постдиспансерном ведении пациента. Диспансеризация проводится в два этапа: первый (скрининг) и второй (дополнительное обследование и уточнение диагноза). На первом этапе выявляют признаки хронических неинфекционных заболеваний и факторы риска их развития, а на втором проводят дополнительные обследования и осмотры врачами-специалистами. Второй этап имеет очень важное значение.

По вопросам организации питания в трудовых коллективах: (в 6 региональных информационных записках, в 9 региональных соглашениях, в 3 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 3 отраслевых соглашениях): организация работодателем и профсоюзами доступной сети общественного питания (с учетом дотаций на питания), в том числе диетического.

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 Саратовской области почти в половине коллективных договоров предусмотрена выплата работникам компенсации стоимости питания.

В Республике Татарстан руководством организаций осуществлялись выплаты при организации льготного питания (АО «Заинский сахар», АО «ГПП «Элита», ООО «Тепличный комбинат «Майский», ООО «Челны бройлер» (Профсоюз АПК РФ); филиал АО «Выксунский металлургический завод» в г. Альметьевск, АО «Зеленодольский завод имени А.М. Горького», предприятия автомобильного транспорта и дорожного хозяйства).

В Курганской области питание работников на предприятиях и в организациях организовано так: на крупных предприятиях – это столовые, где, например, в ПАО «Синтез» горячее питание для всех работников предоставляется бесплатно; в АО «Курганавторемонт» - дотационное питание. В ЗАО «Курганстальмост» питание оплачивается с карточек работников под выдачу заработной платы. В организациях, где нет столовых – это оборудованные комнаты для приема пищи с микроволновыми печами для разогрева.

В Свердловской области работодатель при наличии финансовой возможности предусматривает дотацию на питание работников на условиях, которые определя-

ются коллективным договором предприятия или организации. В 2023 году между АО «ЕВРАЗ КГОК» и ППО «Качканар-Ванадий» было заключено дополнительное соглашение к коллективному договору (в связи с индексацией компенсации расходов на питание, на ООО «СЛК Цемент» работодатель обеспечивает работников качественным горячим питанием в столовой.

В Северной Осетии на предприятиях агропромышленного комплекса в период весенне-полевых и уборочных работ организуется бесплатное или частично оплачиваемое питание.

В Ярославской области работникам ОАО «РЖД» выдается горячее питание. По инициативе Профсоюза с 1 января 2023 года с работников не удерживается подоходный налог со стоимости горячего питания, которым они обеспечиваются на работе в «окна». В ОАО ГМЗ «Агат», ПАО «Автодизель», АО ЯЗДА, ПАО «ОДК «Сатурн», ОАО ТМЗ, Дорпрофжел и др. осуществляется возмещение стоимости обедов.

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

по вопросам отдыха и оздоровления детей работников: (в 22 региональных информационных записках, в 20 региональных соглашениях, в 6 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 8 отраслевых соглашениях):

- участие профсоюзов в межведомственных комиссиях по организации отдыха и оздоровления детей, распределении путевок в детские оздоровительные лагеря, приобретаемые за счет средств региональных бюджетов, предприятий;

- выделение средств работодателей и профкомов на приобретение льготных путевок для оздоровления детей, содержание и воспитание детей в дошкольных учреждениях;

- принятие администрацией мер по недопущению закрытия, перепрофилирования и продажи под иные цели объектов, обеспечивающих отдых и оздоровление детей, и приоритетное развитие загородных детских оздоровительных учреждений;

- обеспечение сохранности хозяйственного содержания, отопления, ремонта оборудования и использование по назначению детских оздоровительных лагерей, находящихся на балансе предприятий и организаций всех форм собственности;

- обеспечение администрацией на летний период полной потребности детских оздоровительных учреждений всех форм собственности в воспитателях из числа педагогических работников образовательных учреждений, инструкторах по физкультуре и спорту, плаванию, медицинских работников соответствующей квалификации;

- содействие администрации в подготовке государственными и муниципальными учреждениями профессионального образования кадров вожатых для работы в организациях отдыха и оздоровления детей, обеспечение безопасности жизни и здоровья детей в период их пребывания в организациях отдыха детей и их оздоровления;

- обеспечение компенсационных выплат работникам, оплатившим стоимость путевки в загородный детский оздоровительный лагерь.

В рамках социального партнерства профсоюзы продолжают активно участвовать в совершенствовании системы отдыха и оздоровления детей и молодежи. С целью увеличения количества оздоровленных детей профсоюзами ежегодно ведется работа по включению в отраслевые соглашения и коллективные договоры обязательств работодателя о возмещении части затрат работникам, самостоятельно оплатившим стоимость путевки в загородный детский оздоровительный лагерь.

Обеспечение оплаты части стоимости путевки в ДОЛ за счет средств бюджета **Санкт-Петербурга** для детей работающих граждан в размере 60% от установленной Правительством Санкт-Петербурга расчетной стоимости путевки.

На предприятиях **Республики Крым** в 2024 году активно велась работа профсоюзами по организации летнего детского оздоровления. По программам семейного отдыха, организован отдых на базах отдыха и выезды к берегу моря 1652 детей, 8716 детей членов профсоюза обеспечены бесплатными путевками в детские загородные оздоровительные лагеря за счет средств бюджета Республики Крым.

В соглашениях по КДК **Красноярского края** рекомендовано обеспечивать детей путевками на летний отдых в пределах выделенных бюджетных ассигнований 70-100 % оплату стоимости путевок за счет средств краевого бюджета для детей в возрасте от 7 лет до 18 лет.

По информации **РОСПРОФТРАНСДОРа** в коллективных договорах отраслевых предприятий Башкортостана предусмотрена компенсация работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников в размере не менее 50%. В 2024 году, благодаря помощи Нижегородской ТОП, по льготным путевкам в детских оздоровительных лагерях Нижегородской области отдохнуло 112 детей работников предприятий с оплатой 10% от стоимости путевки для детей родителей и 30% от стоимости путевки для внуков. Многодетным семьям и семьям с одним родителем путевки предоставлялись бесплатно.

В учреждениях культуры **Белгородской области** в соответствии с Областным отраслевым соглашением: в коллективные договоры включены обязательства по выделению средств для оздоровления детей работников в загородных оздорови-

тельных учреждениях стационарного типа в размере не менее 40 % от стоимости путевки.

«Газпром профсоюз» инициировал и выступил координатором кампании, в рамках которой дочерними обществами Группы Газпром был организован летний отдых для 350 детей из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и из семей участников СВО.

В отраслевом соглашении **Профсоюза работников водного транспорта** Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией принимает меры, обеспечивающие отдых и оздоровление детей работников за счет средств бюджетов соответствующих субъектов Российской Федерации и средств Организации. При этом родительский взнос за детскую путевку не должен превышать 10 процентов от ее стоимости. Семьям, имеющим 2 и более детей, детей-инвалидов, одиноким матерям предоставлять льготные путевки в детские оздоровительные лагеря

В отраслевых соглашениях Российского профсоюза работников культуры, **Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов** Российской Федерации предусмотрены полное или частичное возмещение стоимости путевок для оздоровления детей работников организации.

В коллективных договорах и соглашениях **Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности** предусматривается выделение финансовых средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и членов их семей (детей до 16 лет) в соответствии с нормами, установленными в коллективном договоре.

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

По вопросам организации и проведения культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий: (в 21 региональной информационной записке, в 21 региональном соглашении, в 9 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 8 отраслевых соглашениях):

- участие профсоюзов в комиссиях по вопросам организации культурных и спортивных мероприятий;

- организация и проведение массовых культурных и спортивных мероприятий за счет средств работодателей и профсоюзных организаций или долевого финансирования профсоюзных организаций.

Анализ представленных материалов за 2024 год показал, что организация и проведение культурных и спортивных мероприятий, являются

немаловажным направлением работы членских организаций. В рамках этой работы создаются различные программы, в том числе: внедряется комплекс ГТО, разрабатываются по календарным планам различные виды и формы спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, праздников, смотров художественной самодеятельности, фестивалей. Победители награждаются призами, денежными премиями, и ценными подарками.

В целях проведения культмассовой работы и физкультурно-оздоровительных мероприятий во многих коллективных договорах учреждений культуры закреплены обязательства работодателя по отчислению денежных средств первичной профсоюзной организации в размере 0,15%, 0,3% (на отдельных предприятиях 0,5%) от Фонда оплаты труда.

В коллективно-договорной работе **Саратовской, Курской Ульяновской** областей профсоюзам удастся предусматривать выделение средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

Работодатели и профсоюзы включают в соглашения, коллективные договоры финансирование проведения спортивно-массовых, туристических, реабилитационных и других мероприятий для работников и членов их семей. Все заключенные отраслевые соглашения содержат обязательства работодателей по отчислению денежных средств на социально-культурную и спортивную работу.

В **Ростовской области** в 2024 году ФПРО и её членскими организациями проводились культурно-массовые и спортивные мероприятия, в том числе посвящённые Году семьи и пропагандирующие семейные ценности, и здоровый образ жизни. Так, например, состоялась V Спартакиада Федерации Профсоюзов Ростовской Области, посвященная Году семьи, в которой приняли участие 13 команд. Ростовская областная профсоюзная организация работников связи России в сентябре провела Спартакиаду связистов Дона по 12 видам спорта, в которой приняли участие около четырёхсот работников.

В отчётном периоде **Севастопольским** объединением организаций профсоюзов стал конкурс детского рисунка, который приурочен ко Дню международной солидарности трудящихся и Дню Победы в Великой Отечественной Войне.

В 2024 году стартовала спартакиада трудящихся организованная Объединением организаций профсоюзов **Ярославской области**, посвященное 75-летию образования Объединения профсоюзов Ярославской области, в которой приняли участие команды профсоюзных организаций отраслевых обкомов.

По информации **РОСПРОФТРАНСДОРа** в марте 2024 года была проведена Спартакиада для работников предприятия Владимирской области ГУП «ДСУ-3» и членов их семей «Мама, папа, я – спортивная семья», в легкоатлетическом манеже

АО «Олимпийский центр им. Братьев Знаменских» прошли соревнования спортивных семей «Всей семьей за здоровьем!», в которых приняли участие 10 семей членов Московской городской организации Профсоюза.

По информации **Профсоюза работников культуры** Белгородская областная организация обеспечивает участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов сферы культуры.

В Республике Мордовия в **Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Мордовия «Спортивная школа олимпийского резерва по зимним видам спорта»** согласно коллективному договору работодатель отчисляет выборному органу первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 0,3% от среднемесячного фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Коллективными договорами **Государственного автономного учреждения культуры «Сахалинское кинодосуговое объединение»**, Государственного автономного учреждения культуры «Сахалинский театр кукол» предусмотрено отчисление работодателем 0,3% от фонда оплаты труда на проведение культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

В медицинском техникуме г. Ачинска Красноярского края коллективный договор предусматривает предоставление работнику за систематическое посещение спортивных секций (не менее 85%) от общего количества занятий в полугодие, тренажерного зала, за участие в спортивных соревнованиях предусмотрено стимулирование работников в размере до 3 000 рублей.

Обязательства в области охраны труда в отраслевых и региональных соглашениях, а также в коллективных договорах

Из анализа действовавших в 2024 году соглашений следует, что во все соглашения как на окружном, региональном так и на отраслевом уровнях, включены разделы, посвященные вопросам охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Из содержательной части большинства соглашений можно выделить обязательства по:

- созданию и повышению эффективности работы служб охраны труда;
- обеспечению 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);

- бесплатную выдачу работникам лечебно-профилактического питания, 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;

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

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

- обеспечению проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, организацию и проведение обучения по охране труда руководителей, специалистов организаций, профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов и членов комитетов (комиссий) по охране труда;

- финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, обеспечению обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечению 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;

- мероприятий по профилактике наиболее опасных вирусных заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, с информированием работодателей и работников о недопущении дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

- мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта в сфере охраны труда, популяризации современных технологий в области охраны труда;

- ежегодных мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда, на территориях муниципальных образований и в организациях области;

- смотров-конкурсов в сфере охраны труда в организациях области.

Соглашениями всех уровней, заключенными в 2024 году, обеспечено сохранение ранее принятых сторонами обязательств. Во многих региональных и отраслевых соглашениях включены обязательства по сохранению гарантий и компенсаций ра-

ботающим во вредных и (или) опасных условиях труда сверхустановленных законодательством Российской Федерации.

В соответствии с *Отраслевым соглашением по строительству* принято, что размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен составлять не менее 0,3 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В соответствии с *Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России* принято, что на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, выделяются средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

В соответствии с *Региональным соглашением Брянской области* принято решение о включение в коллективные договоры обязательства по содействию прохождению дополнительной диспансеризации работниками организаций.

В соответствии с *Региональным соглашением Курской области* принято, создание необходимых условий для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их функций по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивают нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставляют оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения вышеуказанных общественных обязанностей;
- не допускают увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- проводят их обучение и проверку знаний по охране труда с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;
- поощряют за надлежащее исполнение обязанностей уполномоченных по охране труда;

– предоставляют уполномоченным в соответствии с коллективными договорами и соглашениями дополнительные отпуска.

Также предусматривают в коллективных договорах:

– гарантии работникам при прохождении обязательной диспансеризации;

– внедрение корпоративных программ, направленных на поддержку здоровья работников (и членов их семей) посредством стимулирования поведения, снижающего риски здоровью, улучшающие качество жизни, повышающие работоспособность (спортивные мероприятия; вакцинация; обеспечение сотрудников горячим питанием; программа добровольного медицинского страхования; оплата спортивных занятий вне предприятия);

– финансирование мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» для лиц, осуществляющих трудовую деятельность.

В целях популяризации здорового образа жизни поощрение: для лиц, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»; некурящих работников, поощрение работников за отказ от курения.

В соответствии с *Региональным соглашением Московской области* принято рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма. Обеспечивать выплату денежной компенсации по решению суда и (или) по соглашению сторон (во внесудебном, досудебном порядке) сверх размера выплаты, предусмотренной федеральным законодательством, одному из членов семьи (дети, супруги, родители) в результате смерти работника, наступившей по установленной вине работодателя от несчастного случая на производстве, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи погибшего (умершего), которое подается работодателю в письменной форме.

На основании *Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности* принято, что в случае гибели работника в результате несчастного случая, произошедшего по причинам, связанным с производством, а также смерти работника, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания) работодатель обязан оплатить все расходы, связанные с погребением, выплатить семье погибшего (умершего) работника, проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка работника, выпла-

тить семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, единовременное пособие в размере не менее 60 кратного заработка погибшего на производстве работника, но не менее 1 (одного) миллиона рублей.

На основании *Отраслевого соглашения по ракетно-космической промышленности* принято, что работодатели выплачивают работнику дополнительную единовременную выплату сверх возмещения, предусмотренного законодательством РФ, при установлении работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) с установлением в коллективном договоре конкретного размера дополнительной единовременной выплаты.

Окончательный размер дополнительной единовременной выплаты и порядок её назначения устанавливаются с учетом вины работника после завершения расследования несчастного случая.

Также работодатели осуществляют единовременную выплату семье работника в связи со смертью работника в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя. Конкретная сумма единовременной выплаты устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, но не менее 60-кратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день гибели работника.

На основании *Регионального соглашения Рязанской области* создаются 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 в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

Из отчетов по реализации колдоговорной кампании 2024 года следует, что разделы, включающие обязательства по охране труда содержатся в большинстве коллективных договоров и включают в себя суммы финансирования и сроки выполнения мероприятий, проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с соблюдением сроков ее проведения и участие в ней представителей профсоюза, сохранение действующих льгот либо установление компенсационных выплат работникам в связи с изменением степени вредности условий труда по результатам СОУТ, обучение (переобучение) новым профессиям пострадавших на производстве с утратой трудоспособности по прежней работе, трехступенчатый контроль, организация помещений (комнат) личной гигиены и отдыха, условия по охране труда женщин и молодежи, добровольное медицинское страхование за счет средств работода-

теля, соглашения с медицинскими учреждениями по оказанию отдельных медицинских услуг (стоматология, зубопротезирование, УЗИ), наличие и оснащение аптечками первой необходимой помощи подразделений и рабочих места, проведение вакцинации против ковида, гриппа и другое.

Так, в Вологодской областной Федерации профсоюзов выборочный анализ коллективных договоров показал, что в каждом коллективном договоре предусмотрены обязательства работодателей, связанные с вопросами оплаты и охраны труда, сохранения рабочих мест, а также в части осуществления мероприятий, связанных с укреплением здоровья работающих, отдыхом и оздоровлением детей.

В коллективных договорах Ленинградской Федерации профсоюзов в обязательствах в области охраны труда и экологической безопасности предусмотрена реабилитационная и восстановительная помощь работникам предприятий Санкт-Петербурга, получившим травмы на производстве.

Большое внимание уделяется вопросам экологической безопасности, таким как: обеспечение ликвидации свалок мусора на территории Санкт-Петербурга. Недопущение строительства мусоросжигающих заводов на опасном расстоянии от жилых построек, образовательных учреждений и т.п. в Санкт-Петербурге. А также обеспечение организации работ по ликвидации объектов накопленного вреда окружающей среде, находящихся на территории Ленинградской области, как источника негативного воздействия на окружающую среду региона.

По информации Московского областного объединения организаций профсоюзов большое внимание уделялось формированию обязательств по оплате труда, занятости и профессиональному развитию работников, охране труда, социальным вопросам, социальной защите работающих женщин, молодежи, предоставлению работникам дополнительных льгот и гарантий, оздоровлению и формированию здорового образа жизни.

Так, в коллективный договор АО «Почта России» на период 2022-2024 года были внесены дополнения и изменения в Положение о предоставлении работникам льгот и компенсаций. Введен новый раздел в Положение о льготах и компенсациях, касающийся помощи участникам СВО (работникам АО «Почта России») и членам их семей. Введены 15 пунктов различного вида помощи. По некоторым пунктам увеличился размер компенсаций (за отдых детей, похороны, медицинские услуги).

В Смоленском областном объединении организаций профсоюзов коллективные договоры и соглашения включают в себя Раздел «Охрана труда», который предусматривает мероприятия, направленные на улучшение условий труда и охрану здоровья работников, снижение производственного травматизма, а также профсоюзный контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением

квалификации работников службы охраны труда, участие в проведении специальной оценки условий труда и расследовании несчастных случаев на производстве.

В Тамбовском областном объединение организаций профсоюзов в 2024 году профсоюзы активно участвовали в организации регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Победителями регионального этапа конкурса определены 11 организаций, по 17 номинациям, где заключены и успешно реализуются лучшие коллективные договоры.

Среди призеров федерального этапа конкурса – две организации из Тамбовской области. ООО «Моршанское АТП» заняло вторые места сразу в двух номинациях: «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроеизводственной сферы» и «Малая организация высокой социальной эффективности». А в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» третье место заняло АО «Пигмент».

В Объединение организаций профсоюзов Ярославской области обязательства по обеспечению нормальных условий и охране труда имеются во всех коллективных договорах и соглашениях.

Большое внимание в соглашениях и коллективных договорах профсоюзами в регионе уделяется обязательствам по обеспечению социальных гарантий работников.

Выполняя поставленные при заключении коллективных договоров и соглашений задачи, профсоюзы области в отчётном периоде продолжили работу, направленную на улучшение здоровья работников и членов их семей, организацию детского оздоровления и отдыха, питания работников, культурного досуга и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий. Так ряд областных профсоюзных организаций (в соответствии с постановлениями коллегиальных органов) из собственных средств осуществляли снижение стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря и дома отдыха.

В соответствии с обязательствами Соглашения и коллективных договоров по сохранению здоровья и оздоровлению работников и членов их семей в 2024 году продолжилась практика заключения договоров с санаториями Российской Федерации и Ярославской области на льготное оздоровление членов профсоюза.

Во все коллективные договоры как обязательства по укреплению здоровья трудящихся включаются расходы на физкультуру и спорт.

Так же профсоюзы совместно с работодателями проводят работу по обеспечению работников дополнительными, по сравнению с законодательством гарантиями, льготами и социальными выплатами.

Дополнительные гарантии и выплаты работникам предусмотрены в коллективных договорах организаций отраслевых профсоюзов работников радиоэлектронной промышленности, химических отраслей промышленности, автосельхозмаша, жизнеобеспечения, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, в ПАО «ОДК-Сатурн», ДОРПРОФЖЕЛ, РОСПРОФЖЕЛ, МЗ «АГАТ», АО «Ярославльводоканал» и др.

В профсоюзных организациях Волгоградской области накоплен определенный опыт работы по защите прав работающих женщин, в том числе, при заключении отраслевых соглашений и коллективных договоров, разработке корпоративных программ поддержки женщин, льготам и гарантиям для женщин, информировании работающих женщин об их правах и гарантиях, что способствует вовлечению женщин с активной гражданской позицией в профсоюзную работу.

Так, корпоративная программа АО «Волжский Оргсинтез» о поддержке здоровья трудящихся женщин в период беременности является сегодня одним из важнейших условий решения демографической проблемы в регионе.

Работодатель освобождает будущих мам от работы (по личному заявлению) с момента предоставления справки о беременности, с выплатой средней заработной платы до ухода в декретный отпуск.

Также работодатели области обеспечивают матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, предоставление сокращенного на 1 час рабочего дня в неделю с оплатой, исходя из среднемесячной оплаты труда (данный пункт включен в обязательства сторон областного и городского Соглашений).

В Федерации профсоюзов Донецкой народной республики в вопросе выполнения обязательств, взятых на себя сторонами коллективных договоров, основной проблемой, актуальной как для бюджетной сферы, так и для внебюджетной сферы является недофинансирование. Это связано с невозможностью полноценного функционирования и развития предприятий в период военного времени (обстрелы производственных мощностей, недостаток кадров и т.п.), что приводит к невыполнению некоторыми работодателями норм и гарантий коллективных договоров в различных сферах, в том числе охрана труда (невыполнение мероприятий по охране труда: не закупаются СИЗ, спецодежда и т.п.), социальные гарантии (не выделяются средства на культурно-массовые мероприятия) и др.

В Краснодарском краевом объединение организаций профсоюзов согласно действующим коллективным договорам в системе государственных учреждений и общественного обслуживания работников закреплены дополнительные льготы и

преимущества. Так для женщин, работающих в сельской местности и имеющих детей в возрасте до 8 лет, закреплена сокращенная 35-часовая рабочая неделя с сохранением полного объема заработной платы. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, получившим золотой или серебряный значок «ГТО», при рождении ребенка отцу, бабушке, дедушке, проводы в армию, родителям первоклассников и выпускников и т.д.

В коллективных договорах медицинских организаций за счет средств работодателя предусмотрена дополнительная выплаты водителям автомобилей скорой помощи, а также ежемесячная доплата водителям автомобилей за классность. Установлена выплата стимулирующего характера старшим медицинским сестрам, производится единовременная выплата при присвоении работникам почетных званий «Отличник санаторно-курортного комплекса профсоюзов России», «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», «Заслуженный работник курортов и туризма Кубани»; оплата работникам курсовок на лечение. Предусматриваются дополнительные оплачиваемые отпуска и денежные премии за непрерывный стаж работы и т.д. Кроме того, предоставляются дополнительные гарантии работникам, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций, неосвобожденных от основной работы. В медицинских организациях уполномоченным лицам по охране труда предоставляются меры стимулирующего характера в виде дополнительных отпусков и премий по итогам года.

Общероссийский профсоюз работников культуры в Белгородской области включил в коллективные договоры доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере: класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада); класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада); класс вредности 3.3 – 8% тарифной ставки (оклада); класс вредности 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклад); класс вредности 4 - 12 % тарифной ставки (оклада).

В Общероссийском профсоюзе авиационных работников во всех коллективных договорах предприятий существуют локальные нормы по выплате единовременных пособий по возмещению вреда в случае гибели работника в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, включая расходы на погребение (от 200 до 500 тысяч рублей).

Однако одним из существенных недостатков в 40% заключенных коллективных договоров является то, что в содержащихся в них локальных нормах по охране труда основное внимание уделено не профилактическим мерам по сохранению здоровья работников, а лишь компенсационным мероприятиям при наступлении несчастных случаев.

Обязательства в области молодежной политики, а также по улучшению положения трудящихся женщин и работников с семейными обязанностями в отраслевых и региональных соглашениях

В общем числе рассмотренных соглашений (19 отраслевых, 24 региональных и 2 межрегиональных) следует отметить рост в 2024 году конкретных обязательств социальных партнеров **в области молодежной политики, а также по улучшению положения трудящихся женщин и работников с семейными обязанностями**, прежде всего:

- в отраслевых соглашениях: по организациям агропромышленного комплекса, нефтегазового комплекса, Росгидромета, образования и просвещения, радиоэлектронной промышленности, угольной промышленности, лесопромышленного комплекса, физкультуры и спорта;

- в региональных соглашениях: республик – Марий Эл, Мордовия, Татарстан и Удмуртия; краёв – Красноярского и Ставропольского; областей – Брянской, Курской, Ленинградской, Омской и Ульяновской; города Севастополя;

- в Межрегиональном соглашении Приволжского федерального округа.

Эти темы были выделены в числе приоритетных направлений совместной работы социальных партнеров.

I. В области молодёжной политики.

Отраслевые соглашения общероссийских, межрегиональных профсоюзов предусматривают широкий спектр мер *материальной поддержки для молодых специалистов и работников, включая единовременные пособия, социальные выплаты, надбавки, а также решение жилищных вопросов*, а именно:

- оказывается финансовая поддержка детского оздоровительного отдыха и содержания детей в дошкольных учреждениях; предусмотрена повышенная оплата труда наставников (**Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу**);

- выплачивается процентная надбавка к зарплате для работников до 35 лет в районах Крайнего Севера и приравненных местностях (с первого дня работы); предусмотрены дополнительные социальные гарантии молодым специалистам (**Отраслевые соглашения по Росстату и ФССП**);

- выделяется единовременное пособие при трудоустройстве, не менее одного должностного оклада и оказывается содействие в решении жилищных вопросов (предоставление общежитий, кредитов на жилье) (**Отраслевое соглашение по ракетно-космической промышленности**);

- предусмотрено единовременное пособие до 3 должностных окладов; выдается беспроцентная ссуда на обустройство, сроком на 5 лет, а также возмещаются рас-

ходы на временный найм жилья или предоставление специализированного жилья (*Отраслевое соглашение по физкультуре и спорту*);

- предусмотрены дополнительные единовременные пособия при рождении ребенка; выплачиваются ежемесячные пособия для родителей в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (*Отраслевое соглашение по химической промышленности*);

- предусмотрены компенсация расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровление, квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, повышенные гарантии и компенсации сверх установленных законом (*Отраслевое соглашение по угольной промышленности*);

- предусмотрены пониженные нормы выработки для молодых работников до 35 лет (*Отраслевое соглашение по строительству*).

- предоставляется внеочередное право на заключение договора купли-продажи лесных насаждений для строительства жилья (*Отраслевое соглашение по лесному хозяйству*);

- осуществляется компенсация расходов по найму жилья или квартплаты молодым специалистам и оказывается материальная помощь многодетным семьям и семьям с доходом ниже прожиточного минимума (*Отраслевое соглашение по Росморречфлоту*);

- предоставляются долгосрочные кредиты для приобретения или строительства жилья, социальная поддержка молодых специалистов (*Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минпросвещения России*).

Отраслевые соглашения содержат ряд мер, направленных на содействие трудоустройству молодежи, включая организацию стажировок, предоставление первого рабочего места и создание новых рабочих мест.

Стажировки активно развиваются в агропромышленном комплексе, образовательной сфере, ракетно-космической и радиоэлектронной промышленности, часто сочетаясь с наставничеством и профессиональными конкурсами.

Первое рабочее место обеспечивается через:

- Квотирование (*Отраслевое соглашение по угольной промышленности, химической промышленности*).

- Целевое обучение с гарантией трудоустройства (*Отраслевое соглашение по угольной промышленности АПК, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России*).

- Отмену испытательного срока (*Отраслевое соглашение по физкультуре и спорту, Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России*).

Создание новых рабочих мест для молодежи стимулируется через:

- Социальные гарантии (жилье, надбавки).
- Программы адаптации (наставничество, сокращенные нормы выработки).
- Поддержку молодых специалистов в малопривлекательных регионах (Крайний Север).

Наиболее развитые механизмы – в агропромышленном комплексе, образовании, ракетно-космической и угольной промышленности, где сочетаются квоты, стажировки и социальная поддержка.

Во многих отраслевых соглашениях не в полной мере трактуются понятия *«молодой специалист»*, *«молодой работник»* и *«молодая семья»*.

В настоящее время отраслевые соглашения не содержат единых определений ключевых понятий, связанных с молодёжной политикой, таких как *«молодой специалист»*, *«молодой работник»* и *«молодая семья»*. Это создает правовую неопределённость при реализации мер поддержки молодых кадров и семей в трудовой и социальной сферах.

Федеральный закон № 489-ФЗ от 30.12.2020 «О молодёжной политике в Российской Федерации» устанавливает следующие определения:

- «Молодой специалист» – лицо, получившее среднее профессиональное или высшее образование и впервые трудоустраивающееся по специальности в течение одного года после окончания обучения.
- «Молодой работник» – гражданин в возрасте от 14 до 35 лет (включительно), осуществляющий трудовую деятельность.
- «Молодая семья» – семья, в которой оба супруга или один родитель (в неполной семье) не достигли 35-летнего возраста, а также семьи с детьми или без детей.

Однако во многих отраслевых соглашениях:

- эти термины либо отсутствуют;
- либо используются устаревшие критерии (например, возраст молодого специалиста – до 30 лет);
- либо нет ссылок на федеральное законодательство, что приводит к разночтениям.

Различия между отраслями:

В агропромышленном комплексе и образовании – упор на «молодых специалистов».

В промышленности (нефтегазовая, химическая промышленность, строительство) – больше поддержки «молодых работников» и семей.

В северных регионах и опасных профессиях (угольная промышленность, Росморречфлот) – дополнительные жилищные и транспортные льготы.

Таким образом, отраслевые соглашения дополняют федеральные нормы, конкретизируя меры поддержки для разных категорий молодежи.

Проблемы, возникающие из-за отсутствия единых трактовок:

- Неоднозначность при предоставлении льгот – работодатели и профсоюзы могут по-разному интерпретировать условия программ поддержки (жильё, ипотечные субсидии, социальные выплаты).

- Ограничение доступа к мерам господдержки – молодые специалисты и семьи могут недополучать положенные льготы из-за несоответствия локальных норм федеральным.

- Сложности в правоприменительной практике – судебные и трудовые споры из-за различий в трактовках.

Приведение отраслевых соглашений в соответствие с федеральным законодательством обеспечит правовую определённость, равный доступ к мерам поддержки и эффективную реализацию молодёжной политики в трудовых и социальных отношениях.

В региональных соглашениях широко описана тема *разработки программ социально-экономической поддержки молодежи с участием социальных партнеров*. Анализ региональных соглашений показал достаточно широкое отражение комплексного подхода к поддержке молодежи через сотрудничество между государственными органами, работодателями и профсоюзами. Основные направления и меры, разработанные с участием социальных партнеров, можно систематизировать следующим образом:

Трудоустройство и профессиональная адаптация. В части профориентации и обучения, такие регионы как **Республика Татарстан** и **Красноярский край** совместно с социальными партнерами развивают систему профориентации, организуют стажировки, практики и конкурсы профессионального мастерства («Лучший молодой рабочий», «Молодые профессионалы»). В **Омской области** реализуется проект «Экономика региона в руках молодого поколения», включающий профессиональную ориентацию подростков.

Поддержка выпускников. Меры включают гарантии трудоустройства для выпускников целевого обучения (**Севастополь**), создание цифровых платформ для стажировок (**Брянская область**), а также дополнительные льготы для молодых специалистов (**Республика Калмыкия**).

Адаптация на рынке труда. Предусмотрены гибкие графики работы для молодых родителей, наставничество (*Республика Дагестан*), а также программы переобучения для участников СВО и их семей (*Курская область*).

Дополнительное образование. Программы направлены на модернизацию инфраструктуры детских кружков и технопарков (*Республика Марий Эл*), поддержку научно-технического творчества (*Москва*).

Поддержка талантливей молодежи: Учреждены именные стипендии (*Брянская область*), проводятся конкурсы для одаренных детей (*Республика Северная Осетия — Алания*).

Мероприятия для молодежи: Организуются форумы, фестивали (*Ульяновская область*), спортивные соревнования (*Ставропольский край*), а также программы по здоровому образу жизни (*Ленинградская область*).

Поддержка особых групп - участники СВО и их семьи: такие регионы, как *Курская область* и *Красноярский край* предоставляют льготы по трудоустройству, жилью, переобучению, а также психологическую помощь.

Молодые родители и многодетные семьи: Дополнительные выплаты, гибкие графики работы, поддержка дошкольного образования (*Омская область*).

Таким образом, большинство регионов делают акцент на трудоустройство, жилье и образование, но есть и уникальные инициативы (например, поддержка ВИЧ-позитивных работников в *Ленинградской области*). Работодатели и профсоюзы активно участвуют в финансировании программ (например, отчисления 0,3% от ФОТ на культурные мероприятия в *Севастополе*).

Регионы активно занимаются вопросами молодежной политики, однако системный охват этой работы остается низким. Согласно отчетам организаций ФНПР по итогам колдоговорной кампании 2024 года, лишь 45 из 99 документов (45%) содержат информацию о деятельности, связанной с молодежью.

Региональные соглашения включают в себя *вопросы решения жилищных проблем молодых работников, обучающихся и молодых семей*.

Региональные соглашения содержат разнообразные меры, направленные на улучшение жилищных условий молодых работников, обучающихся и молодых семей. Эти меры разработаны с участием социальных партнеров (государства, работодателей, профсоюзов) и включают как прямую финансовую поддержку, так и косвенные механизмы стимулирования.

В части реализации жилищных программ и льготного кредитования можно отметить такие регионы, как республики *Дагестан, Марий Эл, Омская, Пензенская области, Красноярский край* и др. В регионах развивается господдержка для многодетных и молодых семей, увеличение объемов строительства социального жилья.

Стороны социального партнерства активно участвуют в федеральных программах по обеспечению жильем молодых семей, к тому же используются региональные инструменты льготной ипотеки, компенсации процентных ставок, снижение первоначального взноса, программы для молодых работников, поддержка молодых специалистов (педагогов и медиков) после отработки в бюджетной сфере.

В части выделения социального жилья и субсидий предусмотрены дополнительные выплаты молодым семьям через коллективные договоры (*Республика Северная Осетия – Алания*), финансирование программ поддержки молодых семей за счет бюджета (*Удмуртская Республика*), а также меры по улучшению жилищных условий молодежи в сельской местности (*Ставропольский край*).

В части корпоративных программ от работодателей следует отметить Курскую область, где оказывается помощь в строительстве и приобретении жилья для молодых родителей в многодетных семьях, в региональном соглашении г. *Москвы* предусмотрено создание условий для совмещения работы и семейных обязанностей, что косвенно способствует накоплению средств на жилье.

Во многих регионах осуществляется поддержка участников СВО и их семей, где выделяются дополнительные жилищные льготы для семей участников спецоперации.

Регионы активно используют различные инструменты для решения жилищных проблем молодежи, но их эффективность зависит от бюджетных возможностей и участия бизнеса. Наиболее перспективными направлениями являются льготная ипотека, корпоративные программы работодателей и развитие альтернативных форм проживания (аренда, кооперативы). Требуется более системный подход, включающий мониторинг реализации мер и обмен лучшими практиками между регионами.

Региональные соглашения содержат различные меры *материальной поддержки обучающихся, включая специальные стипендии, льготы, компенсации* и иные формы финансовой помощи. Эти меры направлены на стимулирование образовательной активности, поддержку талантливой молодежи и социально уязвимых категорий студентов.

Во многих региональных соглашениях предусмотрены специальные стипендии, а именно именные и целевые стипендии для одаренных детей и молодежи, единовременные премии многодетным матерям (*Брянская область*), стипендии для талантливой молодежи в рамках конкурса «Лучший молодой специалист в области науки и техники» (*Республика Северная Осетия – Алания*), выплаты стипендий одаренным учащимся и студентам (*Ставропольский край*), целевые стипендии для молодежи, включенной в кадровый резерв (*Омская область*).

Также выплачиваются стипендии за успехи в учебе и научной деятельности (*Республика Марий Эл, Удмуртская Республика* и др.)

В региональных соглашениях предусмотрены стипендии для отдельных категорий обучающихся: дополнительные стипендии для студентов из многодетных семей и семей с детьми-инвалидами (*Курская область*), стипендии для молодых специалистов (педагогов и медиков) после трудоустройства в бюджетной сфере (*Пензенская область*).

Кроме того, в региональных соглашениях предусмотрены различные льготы и компенсации, например, компенсации стоимости обучения многодетным работникам, получающим образование без отрыва от производства (*Рязанская область*), дополнительные льготы для молодых специалистов, прошедших сертификацию квалификаций (*Республика Татарстан*), доплаты на питание детей из многодетных и неполных семей (*Курская область*), льготы на проезд для студентов из социально незащищенных семей (*г.Москва*).

Также осуществляется поддержка обучающихся во время практики. Так в *Курской области* обеспечивают учащихся спецодеждой и спецпитанием во время производственной практики.

В региональных соглашениях предусмотрено выделение грантов и премий за достижения в различных конкурсах: («Лучший молодежный профсоюзный лидер», «Лучший наставник» (*Республика Калмыкия*), «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой руководитель» (*Омская область*).

В некоторых регионах (например, *Еврейская АО, Ленинградская область*) стипендии и льготы для обучающихся упоминаются косвенно или отсутствуют. В ряде соглашений (*Республика Мордовия, Ульяновская область*) акцент сделан на поддержку семей, а не отдельных студентов. Большинство программ ориентированы на студентов вузов, тогда как учащиеся колледжей и техникумов получают меньше внимания (исключение – *Курская и Омская области*).

Региональные соглашения предусматривают разнообразные меры материальной поддержки обучающихся, но их реализация зависит от бюджетных возможностей и активности социальных партнеров. Наиболее развитые системы стипендиальной поддержки действуют в *Брянской, Курской области, Республике Северная Осетия – Алания и Омской области*. Для повышения эффективности программ необходимо расширить их охват, обеспечить стабильное финансирование и активнее вовлекать работодателей.

В региональных соглашениях предусмотрен комплекс мер по организации информационно-разъяснительных кампаний о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, в том числе ярмарок вакансий и публикаций на офи-

циальных сайтах социальных партнеров; создание и развитие региональных программ поддержки занятости молодёжи с учетом ситуации на рынке труда.

В соглашениях упомянуты пункты по организации массовых ярмарок вакансий и акций по информированию о рынке труда (*Севастополь*), проведение акций для повышения престижа рабочих профессий (*Республика Северная Осетия – Алания*), организация «дней открытых дверей» на предприятиях и профориентационных экскурсий для школьников (*Курская область*), проведение молодежных форумов, конкурсов и слётов для популяризации профессий (*Ставропольский край*).

В части публикации в СМИ и интернете вопросов трудоустройства и профессионального обучения в своих региональных соглашениях прописали *г.Москва, Удмуртская Республика, Омская область* и др.

В двух соглашениях предусмотрено создание образовательных кластеров в рамках проекта «Профессионалитет» и развитие цифровой платформы для стажировок и практик (*Севастополь и Брянская область*).

В части региональных программ поддержки занятости молодежи в соглашениях упомянуты программы, направленные на адаптацию молодежи к рынку труда с учетом его специфики в каждом регионе. Так в *республике Татарстан* написано о развитии системы профориентации и поддержки молодых специалистов, прошедших сертификацию квалификаций. В *Ленинградской области* о внедрении региональных стандартов «достойного труда», включая трудоустройство выпускников СПО. В *Пензенской области* о профессиональном обучении женщин в декрете и стажировки для выпускников.

В региональных соглашениях предусмотрены льготы для молодых семей и участников СВО при трудоустройстве (*Красноярский край*), программы переобучения для участников СВО и их семей (*Курская область*), создание кадрового резерва из молодых специалистов до 35 лет (*Омская область*), а также развитие наставничества (*Республика Дагестан*).

Регионы активно используют информационные кампании и программы занятости, но их эффективность зависит от координации между социальными партнерами. Наиболее успешные практики – в *Севастополе* (образовательные кластеры), *Татарстане* (профориентация) и *Омской области* (кадровый резерв). Для повышения результативности необходимо усилить цифровизацию, адресность и мониторинг программ.

II. В области поддержки лиц с семейными обязанностями.

Отраслевые соглашения общероссийских, межрегиональных профсоюзов предусматривают косвенные меры социальной поддержки лиц, имеющих несовершеннолетних детей, в том числе сокращенного рабочего дня, гибких графиков ра-

боты, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), применения для них дистанционных, удаленных форм занятости.

В рассмотренных отраслевых соглашениях прямые упоминания о сокращенном рабочем дне или гибких графиках работы для лиц с несовершеннолетними детьми отсутствуют. Однако в некоторых соглашениях предусмотрены меры, которые косвенно могут способствовать гибкости рабочего времени:

Отраслевое соглашение по **лесопромышленному комплексу**: работающим женщинам предоставляется возможность прохождения медицинского обследования и консультаций в рабочее время, что подразумевает определенную гибкость.

Отраслевое соглашение по **строительству и стройматериалам**: женщинам предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра, что также может рассматриваться как элемент гибкого графика.

Прямых упоминаний о неполной рабочей неделе или неполном рабочем дне в соглашениях не обнаружено. Однако в некоторых отраслях есть меры, которые могут быть связаны с подобными формами занятости:

Отраслевое соглашение по **угольной промышленности**: беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка при наличии неблагоприятных условий труда, что может включать временный переход на неполный рабочий день.

Отраслевое соглашение по **химической промышленности**: женщинам после выхода из отпуска по уходу за ребенком предоставляется возможность профессионального обучения с доплатой до среднего заработка, что может подразумевать гибкие формы занятости.

В соглашениях отсутствуют прямые упоминания о дистанционных или удаленных формах занятости для лиц с несовершеннолетними детьми. Однако в некоторых отраслях, таких как организации Росстата и Росморречфлота, могут подразумеваться подобные меры в рамках общей политики социальной поддержки, но конкретные положения не указаны.

Лицам, имеющим несовершеннолетних детей оказывается финансовая помощь, например:

Нефтегазовый комплекс: материальная помощь многодетным семьям до достижения старшим ребенком 18 (или 23) лет.

Строительство и стройматериалы: ежемесячные выплаты женщинам в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет.

Угольная промышленность: компенсация расходов на проезд к месту отпуска для работников с семьями.

Агропромышленный комплекс: финансовая поддержка детского оздоровительного отдыха и дошкольных учреждений.

Лесопромышленный комплекс: компенсация стоимости санаторно-курортного лечения для детей работников.

Таким образом, несмотря на отсутствие прямых упоминаний о гибких формах занятости, отраслевые соглашения предлагают широкий спектр социальных гарантий, которые могут быть дополнены более конкретными мерами для родителей с несовершеннолетними детьми.

Отраслевые соглашения слабо отражают *гарантии предоставления очередного оплачиваемого отпуска лицам, имеющим двух и более детей, в летнее или другое удобное для них время года; установление для лиц, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительного оплачиваемого нерабочего дня в первый учебный день сентября.*

В части гарантий предоставления очередного оплачиваемого отпуска в удобное время для лиц с двумя и более детьми в рассмотренных отраслевых соглашениях прямые нормы, гарантирующие родителям с двумя и более детьми право на выбор времени очередного отпуска (например, летом или в удобный период), отсутствуют. Однако в некоторых отраслях предусмотрены меры, которые могут способствовать реализации этого права:

В **угольной промышленности** выплачивается компенсация расходов на проезд к месту отпуска раз в три года для работников и членов их семей (включая несовершеннолетних детей). Это может косвенно способствовать выбору удобного времени отпуска, но явной привязки к многодетным семьям нет.

В **нефтегазовой промышленности** предусмотрена материальная помощь многодетным семьям, но без указания на отпускные льготы.

В организациях **просвещения** отмечен дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких), но не связан с выбором времени основного отпуска.

Специальных гарантий выбора времени отпуска для родителей с двумя и более детьми в отраслевых соглашениях не установлено. Однако в коллективных договорах во многих предприятиях такие нормы закреплены по согласованию с профсоюзами.

В части предоставления *дополнительного оплачиваемого выходного дня для родителей первоклассников 1 сентября* прямых норм в отраслевых соглашениях не предусмотрено. Данная требуемая норма в полной мере отражена на локальном уровне (колдоговоры) и может вводиться по инициативе первичных профсоюзных организаций.

В отраслевых соглашениях не совсем однозначно говорится о предоставлении *одного рабочего дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации для оценки репродуктивного здоровья, включение соответствующих пунктов в корпоративные программы добровольного медицинского страхования*

В рассмотренных отраслевых соглашениях прямых норм, гарантирующих отдельный оплачиваемый день для прохождения диспансеризации с акцентом на репродуктивное здоровье, не обнаружено. Однако в некоторых отраслях есть схожие меры, касающиеся медицинских обследований:

В отраслевом соглашении по **лесопромышленному комплексу**: работающим женщинам предоставляется возможность проходить медицинское обследование в рабочее время с сохранением заработной платы. Это может включать диспансеризацию для оценки репродуктивного здоровья.

В соглашении в отрасли **строительства и стройматериалов** отмечено: женщинам предоставляется один дополнительный оплачиваемый день в год для прохождения медосмотра в женской консультации. Этот пункт подразумевает диспансеризацию для оценки репродуктивного здоровья, но не охватывает мужчин и их репродуктивное здоровье.

В угольной промышленности беременные женщины освобождаются от вредных условий труда с сохранением среднего заработка, но общей нормы для диспансеризации нет.

Текущие соглашения не гарантируют отдельный оплачиваемый день для диспансеризации репродуктивного здоровья для всех работников. Однако в некоторых отраслях есть прецеденты, которые можно расширить.

В части включения данного пункта в корпоративные программы добровольного медицинского страхования в отраслевых соглашениях ничего не упоминается. Вопросы репродуктивного здоровья не выделены в рамках корпоративного ДМС. Однако работодатели вправе включать такие пункты в локальные программы по согласованию с первичными профсоюзными организациями.

Отраслевые соглашения предусматривают *установку мер по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей.*

В рассмотренных отраслевых соглашениях прямые положения о профессиональном обучении и переподготовке женщин, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, встречаются в нескольких документах:

Отраслевое соглашение по организациям **просвещения**:

- Предусмотрено дополнительное профессиональное образование для женщин в течение первого года после выхода из отпуска по уходу за ребенком (до 3 лет).

- Гарантируется сохранение заработной платы на период повышения квалификации.

Отраслевое соглашение *по химической и нефтехимической промышленности*:

- Указана организация переобучения и повышения квалификации для женщин, вышедших из декрета.

- Предусмотрена доплата до среднего заработка на время обучения без отрыва от производства.

Отраслевое соглашение *по строительству и стройматериалам*:

- Закреплена норма о ежемесячных социальных выплатах женщинам в отпуске по уходу за ребенком (до 1,5 лет), что косвенно поддерживает их возвращение на работу.

Однако в некоторых соглашениях есть положения, которые могут способствовать обучению и переподготовке женщин после декрета, но не имеют четкой привязки к этой категории работников:

Отраслевое соглашение *по радиоэлектронной промышленности*:

- Гарантируется сохранение средней зарплаты на период повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года).

- Возможность беспроцентных ссуд на обучение.

Отраслевое соглашение *по ракетно-космической промышленности*:

- Поддержка наставничества и программ адаптации молодых специалистов, что может применяться и к женщинам после декрета.

III. В области защиты социально-экономических прав трудящихся женщин

В региональных соглашениях широко освещены меры *развития региональных программ по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей*.

Региональные соглашения предусматривают комплекс мер, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, содействие в возвращении на рынок труда, гибкие формы обучения с учетом семейных обязанностей.

В ряде регионов осуществляется организация профессионального обучения и ДПО по востребованным профессиям, создаются условия для социальной адаптации и самозанятости (*Москва*), организация профессионального обучения женщин в от-

пуске по уходу за ребенком до 3 лет, внедрение практики стажировок для последующего трудоустройства (*Курская область*), профессиональное обучение и переподготовка женщин с детьми, проведение конкурсов профессионального мастерства (*Пензенская область*), предоставляются дополнительные компенсации и льготы для прошедших сертификацию квалификаций, оказываются меры по адаптации женщин на рынке труда (*Республика Татарстан*).

Региональные соглашения демонстрируют разнообразные подходы к поддержке профессионального обучения женщин после перерыва, связанного с рождением детей. Наиболее эффективными являются комплексные программы, сочетающие обучение, стажировки и последующее трудоустройство. Для повышения результативности необходимо:

- унифицировать подходы между регионами;
- увеличить финансирование;
- внедрить современные цифровые форматы обучения;
- обеспечить тесную координацию между образовательными учреждениями и работодателями.

Перспективным направлением является развитие гибридных моделей, сочетающих очное и дистанционное обучение с обязательным практическим компонентом в виде стажировок или наставничества, а также развитие моделей «гибкого профессионализма», позволяющих совмещать семейные обязанности с профессиональным развитием.

В региональных соглашениях слабо выражена позиция сторон по созданию систем регионального мониторинга соблюдения равных возможностей мужчин и женщин при найме на работу, организации условий труда женщин с учетом их физиологических особенностей, оперативного выявления фактов насилия и домогательств на рабочем месте.

В 75% регионов соглашения не содержат конкретных механизмов мониторинга соблюдения равных возможностей мужчин и женщин при трудоустройстве. В большинстве случаев положения носят декларативный характер без четких инструментов контроля и отчетности.

Однако в ряде регионов наблюдаются позитивные инициативы:

В *республике Татарстан и Москве* – предусмотрены регулярные отчеты работодателей о соблюдении принципов равного доступа к трудоустройству. В *Курской области* – внедряется система общественного контроля через профсоюзы, включая независимую оценку условий найма. В *Ленинградской области* – в соглашении закреплены стандарты достойного труда, частично затрагивающие вопросы гендерного равенства.

В части организации условий труда с учетом физиологических особенностей женщин в региональных соглашениях наблюдается различная степень проработки данного вопроса.

Так в *республике Мордовия и в Москве* – закреплены нормы о сокращенном рабочем дне для беременных. В *Красноярском крае, республике Татарстан* – введен запрет на ночные смены для женщин в определенных условиях. В *Пензенской области* – предусмотрены дополнительные перерывы для кормящих матерей.

В части профилактики и выявления домогательств на рабочем месте, в представленных региональных соглашениях данная информация отсутствует, но существуют меры в отдельных регионах, например, в Москве проводятся обязательные тренинги по противодействию харассменту, в республике Татарстан разработаны корпоративные памятки о недопустимости дискриминации, а Курская область внедрила анонимные опросы сотрудников. Но в целом, нет единой системы реагирования на жалобы, отсутствует защита для жертв домогательств (угроза увольнения, давление), а также культура замалчивания препятствует выявлению случаев.

Проведенный анализ региональных соглашений выявил значительный дисбаланс в подходах к обеспечению равных возможностей мужчин и женщин в трудовой сфере. Несмотря на наличие прогрессивных норм в отдельных субъектах РФ, системная работа в этом направлении ведется лишь в ограниченном числе регионов.

Сложившаяся ситуация требует комплексного межведомственного подхода с участием федеральных и региональных органов власти, работодателей, профсоюзов и институтов гражданского общества. Особое внимание следует уделить унификации региональных практик и созданию действенных механизмов контроля. Только системная работа на всех уровнях позволит преодолеть существующий разрыв между декларируемыми принципами и реальной практикой обеспечения гендерного равенства в трудовой сфере.

Первоочередными мерами должны стать разработка федерального стандарта мониторинга равных возможностей и создание стимулирующих механизмов для работодателей. Это позволит вывести работу в данном направлении на качественно новый уровень во всех регионах страны.

Анализ деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в 2024 году

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР № 5-3 от 26 июня 2024 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2023 года и задачах на предстоящий период» территориальные объединения организаций профсоюзов

в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений добивались:

1) проведения коллективных переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации;

2) установления региональным соглашением о минимальной заработной плате размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации выше минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего региона без учета компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат;

3) проведения заседаний трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации не реже одного раза в два месяца;

4) рассмотрения проектов нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, не допуская подмену процедуры рассмотрения проектов актов, установленную в статье 35.1 ТК РФ, в других органах. К числу вопросов обязательных к рассмотрению в региональной комиссии отнести:

- о выполнении указов Президента Российской Федерации в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы;

- о прогнозе социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на среднесрочный период;

- о проекте регионального бюджета на очередной год и плановый период;

- об установлении размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации;

- о выполнении региональной программы содействия занятости населения, в том числе занятости молодежи;

- о предложениях по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного региональным соглашением о минимальной заработной плате, работодателей, отказавшихся от присоединения к вышеуказанному соглашению (ч. 8 ст. 133.1 ТК РФ);

- о мерах по предотвращению и/или сокращению задолженности по заработной плате в субъекте Российской Федерации;

- о привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию как на основании визы, так и в порядке, не требующем получения визы (работающие по патентам), для осуществления трудовой деятельности;

- об установлении допустимой доли иностранных работников по отдельным видам экономической деятельности в конкретном субъекте Российской Федерации;
- о проектах законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, подготовленных органами государственной власти субъекта Российской Федерации;
- о проектах федеральных законов, направляемых Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в органы государственной власти субъектов Российской Федерации для представления ими отзывов на указанные законопроекты по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
- об обеспечении квалифицированными кадрами экономики субъекта Российской Федерации, повышение качества и эффективности системы профессионального образования, разработку мер по укреплению взаимосвязи между образовательными системами и потребностями компаний, рынка труда субъекта Российской Федерации
- о мерах по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, лиц с семейными обязанностями и молодежи;
- о мониторинге производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в регионе, причин и последствий аварий и несчастных случаев с участием руководителей предприятий и принятием необходимых мер.

В ходе коллективно-договорной кампании 2024 года большинство территориальных объединений организаций профсоюзов успешно завершили коллективные переговоры по заключению региональных трехсторонних соглашений до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации. Это соответствовало требованиям части 4 статьи 47 ТК РФ. Среди регионов, выполнивших данное положение, можно отметить такие как Ленинградскую область, Саратовскую область, Пензенскую область, Кемеровскую область, Ставропольский край и другие.

Вместе с тем решение Исполкома ФНПР о периодичности заседаний региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений выполнено не всеми субъектами Российской Федерации. Всего лишь 37,3 процента от общего числа региональных трехсторонних комиссий в 2024 году проводили свои заседания не реже одного раза в два месяца.

К числу лидеров относятся:

№ n/n	Субъект Российской Федерации	Количество заседаний РегТК в 2024 году
1.	г. Санкт-Петербург	28
2.	Республика Мордовия	17

3.	Сахалинская область	15
4.	Краснодарский край	13
5.	Тульская область	11
6.	Челябинская область	11
7.	Липецкая область	10
8.	Новгородская область	10
9.	Оренбургская область	9
10.	Астраханская область	8
11.	Республика Карелия	8
12.	Тюменская область	8
13.	Волгоградская область	7
14.	Калининградская область	7
15.	Ростовская область	7
16.	Удмуртская Республика	7
17.	ХМАО	7
18.	Владимирская область	6
19.	Воронежская область	6
20.	Еврейская автономная область	6
21.	Калужская область	6
22.	Кировская область	6
23.	Магаданская область	6
24.	Псковская область	6
25.	Республика Татарстан	6
26.	Республика Чувашия	6
27.	Свердловская область	6
28.	Тамбовская область	6
29.	Томская область	6
30.	Хабаровский край	6
31.	Ярославская область	6

В остальных субъектах Российской Федерации (61,4 процента) в течение 2024 года количество заседаний региональных трехсторонних комиссий варьировалось от одного до пяти раз, что свидетельствует о разной степени активности взаимодействия сторон социального партнерства в различных регионах страны. Однако стоит отметить, что в отчетный период в Тверской области не было проведено ни

одного заседания в связи с отсутствием координатора со стороны региональных органов исполнительной власти.

В 2024 году Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений были (далее – РТК) утверждены рекомендации РТК по повышению эффективности работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (далее – рекомендации РТК), которые были разработаны по инициативе ФНПР. Главной целью данных рекомендаций региональным трехсторонним комиссиям является повышение их роли в сфере социально-трудовых отношений на уровне регионов. Рекомендации РТК определили порядок рассмотрения и перечень вопросов в рамках региональных трехсторонних комиссий, основную форму работы комиссий и периодичность проведения заседаний.

По итогам 2024 года рекомендации РТК в части обеспечения деятельности региональных трехсторонних комиссий в непрерывном режиме с частотой заседаний не реже одного раза в квартал выполнило 79,5 процентов региональных трехсторонних комиссий.

Эффективность работы региональных трёхсторонних комиссий напрямую зависит от степени их участия в процессе обсуждения и формирования законопроектов и нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовую сферу и экономическое положение регионов. Для обеспечения высокой результативности региональные трехсторонние комиссии должны быть активно включены в работу над программами социально-экономического развития и проектами нормативных правовых актов в сфере труда, ещё на этапе их разработки и обсуждения.

Важнейшим условием эффективности является соблюдение процедуры согласования документов, установленной статьей 35.1 ТК РФ, не допуская подмену процедуры рассмотрения проектов актов в других органах.

В 2024 году Исполком ФНПР определил перечень приоритетных вопросов в социально-трудовой сфере, подлежащих обязательному рассмотрению на заседании региональной трехсторонней комиссии. Итоги рассмотрения представлены ниже:

№ п/п	Вопрос	Число комиссий, рассмотревших вопрос	
		Абсолютное число	Доля, %
1.	Об установлении допустимой доли иностранных работников по отдельным видам экономической деятельности в конкретном субъекте Российской Федерации	61	73,5
2.	О проектах законодательных и иных норматив-	57	68,7

	ных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, подготовленных органами государственной власти субъекта Российской Федерации		
3.	Об обеспечении квалифицированными кадрами экономики субъекта Российской Федерации, повышение качества и эффективности системы профессионального образования, разработку мер по укреплению взаимосвязи между образовательными системами и потребностями компаний, рынка труда субъекта Российской Федерации	31	37,3
4.	О выполнении указов Президента Российской Федерации в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы	28	33,7
5.	О привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию как на основании визы, так и в порядке, не требующем получения визы (работающие по патентам), для осуществления трудовой деятельности	28	33,7
6.	О проекте регионального бюджета на очередной год и плановый период	26	31,3
7.	О мониторинге производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в регионе, причин и последствий аварий и несчастных случаев с участием руководителей предприятий и принятием необходимых мер	23	27,7
8.	О мерах по предотвращению и/или сокращению задолженности по заработной плате в субъекте Российской Федерации	21	25,3
9.	О выполнении региональной программы содействия занятости населения, в том числе занятости молодежи	19	22,9
10.	О прогнозе социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на среднесрочный период	13	15,7
11.	О мерах по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, лиц с семейными обязанностями и молодежи	6	7
12.	О предложениях по срокам повышения минимальной заработной платы работников до разме-	3	4

	ра, предусмотренного региональным соглашением о минимальной заработной плате, работодателей, отказавшихся от присоединения к вышеуказанному соглашению (ч. 8 ст. 133.1 ТК РФ)		
13.	Об установлении размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации	2	0,2
14.	О проектах федеральных законов, направляемых ГД РФ в органы государственной власти субъектов Российской Федерации для представления ими отзывов на указанные законопроекты по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений	0	0

Стоит отметить, что в отчетный период территориальные объединения организаций профсоюзов в рамках региональных трехсторонних комиссий недостаточно уделили внимание таким вопросам как: выполнению указов Президента Российской Федерации в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы, проектам региональных бюджетов на очередной год и плановый период и мерам по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, лиц семейными обязанностями и молодежи.

Анализ деятельности региональных трёхсторонних комиссий показал, что лишь семь процентов из них рассмотрели половину вопросов, предусмотренных решением Исполкома ФНПР в качестве обязательных. К числу лидеров относятся:

№ п/п	Субъект Российской Федерации	Количество рассмотренных вопросов	Количество заседаний Комиссии
1.	Смоленская область	9	5
2.	Астраханская область	7	8
3.	Краснодарский край	8	13
4.	Республика Башкортостан	8	4
5.	Новосибирская область	7	5
6.	Еврейская автономная область	7	6
7.	Липецкая область	6	10
8.	Калининградская область	6	7
9.	Свердловская область	6	6
10.	Челябинская область	6	11
11.	Приморский край	6	4
12.	Сахалинская область	6	15

При этом следует отметить, что в 2024 году лишь 12,6 процента региональных трёхсторонних комиссий рассматривали свыше половины рекомендуемых вопросов Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, что свидетельствует о недостаточной реализации рекомендаций РТК. Тем не менее, данный показатель превышает значение аналогичного периода 2023 года, демонстрируя положительную динамику роста количества вопросов, подлежащих обязательному обсуждению в рамках деятельности региональных трёхсторонних комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений.

Подготовлено Департаментом социально-трудовых отношений и социального партнёрства Apparата ФНПР совместно с Департаментом социального развития Apparата ФНПР, Департаментом охраны труда и экологии Apparата ФНПР, Департаментом по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения Apparата ФНПР