

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Департамент социально-трудовых отношений

Досье профактивиста № 153

**Коллективный договор
как механизм и форма реализации
социального партнерства**

**Екатеринбург
2022 год**

Уважаемые профсоюзные активисты!

С самого своего основания и до сегодняшних дней профсоюзы волнуют одни и те же вопросы: как живет рабочий человек, справедливо ли оплачен его труд, безопасны ли условия труда и что нужно сделать еще, чтобы жилось трудящимся лучше. За более чем вековую историю профсоюзные организации Среднего Урала стали исключительно важным социальным институтом, который обеспечивает всестороннюю защиту интересов трудящихся, активно участвует в развитии гражданского общества.

2022 год объявлен ФНПР Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов. Нам надо шагать в ногу со временем, соответствовать глобальным изменениям, которые происходят в мире, активно и современно включать в свою повседневную деятельность новые инструменты, профсоюзные цифровые платформы. В то же время мы обязаны хранить и приумножать лучшие традиции наставничества, заботы о здоровье, уделяя особое внимание ветеранам, женщинам и подрастающему поколению.

Мы считаем, что благодарность человеку труда должна быть не только на словах. Публичное признание государством безусловных заслуг трудящихся, приумножающих благосостояние всей страны, должно подтверждаться и в жизни. Профсоюзы неизменно выступают за справедливое распределение доходов, достойную заработную плату, безопасные рабочие места, доступные медицину, образование и жилье.

Ситуации, когда владелец бизнеса сокращает рабочие места или зарплату не потому, что иного выхода нет, а прикрываясь санкциями, – недопустимы! Столкнулся с трудностями – покажи, расскажи и предложи антикризисный план. Тогда мы вместе будем искать выходы из положения. Вот наш приоритет на сегодня! Наши требования: недопустимость сокращений, индексация зарплат не ниже реального роста цен, поддержка малообеспеченных граждан и, конечно, наших ветеранов.

Вот уже несколько лет наши требования приобретают особую значимость в свете испытаний, выпавших на нашу долю. Сначала пандемия, теперь спецоперация. Ежегодно мы сталкиваемся с новыми вызовами, но не должны сдаваться. Уверен: вместе мы справимся, ведь каждый новый вызов делает нас и нашу страну сильнее, многое заставляет переосмыслить, мотивирует попробовать что-то новое.

Благодарю профактив за самоотверженную и плодотворную работу. Желаю всем дальнейших успехов в борьбе за наше общее профсоюзное дело!

Андрей ВЕТЛУЖСКИХ,
председатель Федерации профсоюзов Свердловской области

**Доклад председателя ФНПР М.В. Шмакова
на заседании Генсовета ФНПР 20 апреля 2022 года**

**«О текущей ситуации и задачах профсоюзов»
(Извлечение)**

Наше сложное положение в современном мире означает необходимость большой и слаженной работы внутри страны.

Первое, что нужно, – построение самодостаточной российской экономики, не зависимой от импорта. Это означает: кардинальный пересмотр государственной экономической политики, структурные изменения в управлении всей экономикой в целом (от создания полноценной системы стратегического планирования до проектной эмиссии) и запуск новой индустриализации.

Ухудшение отношений с западными партнерами, завершившееся политическим и экономическим противостоянием, не было одномоментным. Экономический блок Правительства России, игнорируя очевидные риски, продолжал и продолжает наступать на те же «грабли».

Упорно проводя политику резервирования, формируя фонды и накапливая ресурсы, правительство размещало их за рубежом как олигарх, прячущий деньги в оффшор. Вместо того, чтобы инвестировать в российскую экономику, создавать рабочие места, повышать благосостояние граждан и тем самым двигаться вперед, мы поддерживали экономику ныне недружественных государств, кредитовали западный бизнес, платили заработную плату иностранным рабочим. Опасаясь инфляции, мы упустили возможности для экономического роста. Сегодня эти резервы заморожены.

Многие годы денежно-кредитная политика государства была подчинена идее борьбы с инфляцией и не способствовала экономическому развитию.

Ограничение денежной массы обескровило экономику. Ключевая ставка Центробанка только в период пандемии стала двигаться в сторону уменьшения. Банк России вместе с Минфином ограничивал развитие экономики, снижая доступность кредита для бизнеса путем повышения его стоимости, установления жестких требований для кредитования, сокращения конкуренции в банковском секторе. Все это негативно отразилось, прежде всего, на малом и среднем бизнесе, на сельском хозяйстве, которое несёт высокие риски из-за сезонного характера его функционирования. Здесь следует вспомнить и те «суррогатные» меры поддержки бизнеса, которые предпринимало государство: например, субсидирование процентной ставки, вместо удешевления самого кредита, - это по сути «перекачка» бюджетных средств в банки.

Еще одной причиной нашей неготовности к последствиям «санкционного» давления можно назвать недальновидность промышленной политики. Приоритетная задача по импортозамещению финансировалась государством по остаточному принципу и в результате не была реализована в полном объёме. Даже разработка отечественных микрочипов оказалась импортозависимой от Тайваня.

Внешнеторговая политика не была ориентирована на защиту национальных интересов. Вместо поддержки российского производителя его под флагом глобализации рынков и расширения возможностей в рамках участия в ВТО загнали в крайне невыгодное положение по отношению к иностранным конкурентам. В

течение десяти лет государство отказывалось от защиты национального производства как в промышленности, так и в сельском хозяйстве, фактически затормозив их развитие.

Создание новых высокоэффективных рабочих мест лишь декларировалось в стратегических документах, а фактически поддержка реального сектора экономики носила точечный характер, создавая импортозависимые производства.

Однако для России экономическая изоляция не так страшна. Наша страна имеет огромный и ещё не растроченный потенциал: территория и природные ресурсы, промышленность и сельское хозяйство, социальная инфраструктура и человеческий капитал – всё это даёт нам хороший шанс выйти из экономического противостояния с Западом через «новый индустриальный прорыв». Снижение конкурентного давления со стороны западных производителей – это, скорее, благоприятные условия для развития отечественного производства.

Правительством уже принимается ряд правильных мер – и для нейтрализации негативных последствий санкций, и для восстановления здравого смысла в экономической политике. К последнему можно отнести усиление мер по деофшоризации экономики и прекращению оттока капитала, в том числе запрет на доступ компаний-нерезидентов к недрам и другим природным ресурсам, к госзаказам, государственным субсидиям, кредитам, к заключению концессионных соглашений, к участию в госпрограммах, к операциям со сбережениями населения и другим.

Какие еще условия должно обеспечить Правительство России для преодоления кризисных явлений в экономике?

Для предотвращения негативных последствий внешнеполитических событий важна не только стабилизация курса рубля, но и снижение ключевой ставки Центробанка. Она постепенно снижается и, надеемся, в ближайшем будущем снова вернется в разумные пределы.

Правительство не должно допускать повышение тарифов и спекулятивный рост потребительских цен, прежде всего, на продукты и товары первой необходимости.

При сбалансированной денежно-кредитной политике и поддержке государства в виде налоговых преференций для отечественного производителя должна быть решена задача импортозамещения. Эта задача, конечно, не исключает формирование новых устойчивых партнёрских связей с поставщиками из дружественных стран (бананы и кофе в нашем климате не растут).

Следует позаботиться о цифровой инфраструктуре для импортозамещения и новых каналов внешней торговли.

Необходимо поддерживать и развивать отечественные экосистемы, включающие маркетплейсы, системы электронного документооборота, логистические и финансовые сервисы, такие как «Биржа импортозамещения», созданная на базе Государственной информационной системы промышленности.

Для решения задач государственного планирования все экосистемы (и те, что работают с поставками из-за рубежа) должны быть подключены к единому государственному агрегатору – электронному «Госснабу», координирующему цепочки производства и поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции.

Еще одной инфраструктурной задачей государства является обеспечение бесперебойного функционирования всех каналов связи: от интернета до мобильной связи. В эпоху цифровой трансформации всех сфер жизнедеятельности важно обеспечить цифровую независимость и безопасность.

Нормализация макроэкономических факторов и поддержка инфраструктуры позволят вернуться от антикризисных мер к основной повестке социально-экономического развития страны.

Три основных социально-трудовых приоритета в новой индустриализации на основе цифровых технологий – это создание рабочих мест, повышение доходов населения и развитие социального партнёрства.

Создание рабочих мест должно стать ключевым направлением государственной экономической политики. Ведь проблема рабочих мест куда шире и болезненнее, чем уход зарубежных компаний.

О необходимости создания новых и «сохранения в динамике» существующих рабочих мест экономисты говорят много лет, и много лет создание новых рабочих мест отсутствуют в качестве реальных приоритетов государственной политики.

Сегодняшняя ситуация заставляет государство поворачиваться в сторону отечественной промышленности.

В качестве одной из обсуждаемых мер сохранения производства и обеспечения занятости является национализация. О том, что она критически необходима, наглядно показал кризис в Пикалёво (Ленинградская область). В 2008 году в этом городе возникло массовое социальное напряжение из-за остановки производства на трёх крупных предприятиях. Это произошло в связи с недальновидным решением собственников одного из производств, в результате которого была нарушена цепочка поставок на все заводы. Мы говорили тогда и говорим сейчас: нужно национализировать те предприятия, работа которых общественно необходима, но чьи собственники не в состоянии ее обеспечить.

Национализировать, по нашему мнению, следует также организации в состоянии банкротства. Как правило, в России большинство предприятий, находящихся в состоянии банкротства, в итоге ликвидируются. Это означает, что вместе с компанией ликвидируются и рабочие места, а работники становятся безработными. При этом основным кредитором банкротов зачастую является государство, которое через банки и налоговые службы полностью «обирает» такие предприятия. Однако государственным приоритетом должно стать сохранение занятости граждан, пусть даже в ущерб недополученным рублям в качестве налогов. Тем более что эти же налоги пойдут на выплату пособия по безработице и другие социальные выплаты высвобожденным работникам. Считаем необходимым ввести запрет на банкротство средних и крупных организаций и национализировать их в целях восстановления деятельности и сохранения занятости, не говоря уже о запрете банкротств предприятий ОПК и выполняющих заказы ОПК.

Кроме того, национализировать необходимо стратегически важные предприятия и основной капитал организаций, заявивших об уходе из России. Противники такой национализации говорят о сохранении бизнеса и святости частной собственности. Но бизнес – это, в первую очередь, работники. Думают ли собственники такого бизнеса о тысячах граждан, которые потеряют основной, а зачастую единственный, источник дохода?..

И в процедуре банкротства, и в процедуре национализации обязательно должны участвовать работники, их представители, то есть – профсоюзы. Все важные решения о дальнейшей судьбе организации должны приниматься с участием представителей работников. Именно это и называется экономической демократией.

К вопросу о собственности на недра. По Конституции 1993 года, собственность на недра не общенародная, как по инерции думает значительная часть нашего населения. Но это положение надо менять. И осуществлять даже не национализацию, а – социализацию природных ресурсов, обеспечивать полное получение государством природной ренты и использование её на общенародные цели, а не на удовлетворение нужд управленческой верхушки.

И к вопросу о целях. Деньги не должны быть целью деятельности и мерилom прогресса. Целью может быть только развитие человека, наращивание человеческого капитала, приоритет человека труда, развитие тех сфер экономики, где человек будет занят деятельностью, приносящей не только достойный доход, но и уважение, возможность самореализации и развития.

Необходима переориентация и координация деятельности государственных корпораций и институтов развития на создание новых рабочих мест для массовых профессий в производственном секторе экономики, обеспечивающих решение задач по импортозамещению.

Государственная политика в сфере занятости должна быть проактивной и переориентироваться на решение общей задачи путем 1) создания постоянных достойно оплачиваемых рабочих мест в производственном секторе: в промышленности и в сельском хозяйстве и 2) переподготовки безработных по профессиям и специальностям, востребованным в производственном секторе.

Заработная плата трудоустроенных и сохранение рабочего места – основные критерии достижения результата государственной поддержки занятости.

Но в России до сих пор отсутствует стратегическое планирование потребности в кадрах. Мы даже не знаем, в каких отраслях и по каким профессиям нам будут нужны работники через пять лет, не говоря о более длительных горизонтах. Поэтому у нас возникает «профессионально-квалификационная разбалансировка», когда в одних отраслях кадров не хватает, а в других – избыток. Очень надеюсь, что система долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах получит отражение в новом законе о занятости, который сейчас разрабатывается на площадке Госдумы с участием представителей объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Если мы хотим развивать производство внутри страны, то приоритетом должна стать квалифицированная рабочая сила, а не самозанятые и малый бизнес. Квалифицированные российские работники с полноценными социально-трудовыми правами смогут наладить импортозамещение и обеспечить рост нашей экономики. Стране нужна стабильная занятость на основе трудовых отношений. Ещё раз подчеркну: постиндустриальная экономика возникает на месте развитой индустриальной, а не вместо неё.

В связи с этим налоговая политика должна быть направлена на поддержку инвестиций в производство. По оценкам бизнеса и экспертов, сегодня основное налоговое бремя несёт производственный сектор. Действующая налоговая политика стимулирует торговлю и сырьевой экспорт, а не производство.

Кредитно-денежная политика также должна быть изменена. Её фундаментом должен стать стабильный курс рубля. При этом не важно, будет ли это 30, 70 или 100 рублей за доллар США, главное, чтобы курс был «неподвижен». Однако Центробанк, вместо политики стабилизации национальной валюты, до сих пор пытается бороться с инфляцией за счёт демонетизации экономики. Низкий уровень монетизации отечественной экономики тормозит экономическое развитие страны. В том числе из-за этого кредиты недоступны для реального сектора экономики.

Повышение доходов населения. Сегодня важно не допустить ещё большее снижение доходов и повышение уровня бедности среди работающего населения и пенсионеров.

Приоритетная задача социальных партнёров – обеспечение не только своевременной, но и опережающей индексации оплаты труда, в том числе в бюджетном секторе, с учётом роста потребительских цен.

Для предотвращения роста задолженности по заработной плате необходим жёсткий контроль со стороны государственных органов. Сегодня работодатели больше боятся задержать уплату налогов и страховых взносов, чем заработную плату. Необходимо обязать банки сообщать в инспекцию труда о нарушениях сроков выплаты заработной платы, так же как они сейчас информируют налоговую службу о счетах клиентов.

Большое значение сегодня приобретает разработка и реализация мер по обеспечению получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатёжеспособности или банкротства. Сейчас долги по заработной плате стоят в первой очереди для погашения, однако в отличие от других кредиторов работник находится в заведомо худшем экономическом положении. В этой связи необходимо создание гарантийного страхового механизма, обеспечивающего выплату заработной платы, не дожидаясь даже начала процедур банкротства.

Правительство России сейчас проводит реформу государственных внебюджетных фондов, объединяя ФСС и ПФР в социальный фонд, который будет заниматься выплатой пособий по безработице. Это хороший повод для пересмотра принципов социального страхования и возврата к страхованию утраты заработка не только в случае временной нетрудоспособности, но и потери работы в целях повышения социальной защищённости высвобождаемых работников.

Одной из главных преград на пути экономического развития России остаются неравенство в распределении доходов и бедность. Когда у граждан нет «свободных денег», они не могут покупать товары и услуги. В таком случае ни о какой новой индустриализации не может быть и речи. Зачем производить, если некому потреблять? При этом отсутствие собственных средств вынуждает население брать кредиты. Избыточный рост кредитной нагрузки на граждан приводит к повышению социальной напряжённости.

В настоящее время жизненно необходимо сохранить покупательную способность минимальных гарантий по заработной плате и социальным пособиям. Действующая методика установления прожиточного минимума и МРОТ, основанная на медианных доходах и заработной плате, в текущих условиях «не работает».

По нашему мнению, целесообразно вернуться к ежеквартальному определению прожиточного минимума на основе потребительской корзины и

пересматривать МРОТ не реже одного раза в квартал в соответствии с темпами роста прожиточного минимума.

Также необходимо продолжить работу по совершенствованию прогрессивной шкалы налога на доходы физических лиц. С 2021 года по предложению Президента России была введена 15 % ставка НДФЛ на доходы свыше пяти миллионов в год. Теперь необходимо на этой шкале установить новое деление (новую «риску»), например, в 17-20 процентов для доходов свыше десяти-пятнадцати миллионов рублей в год, и обнулить ставку для тех, кто имеет доходы в пределах МРОТ.

Развитие социального партнёрства. Важно сохранение и недопущение снижения достигнутого уровня трудовых и социальных гарантий, ухудшения правового положения трудящихся. Сейчас под «флагом» поддержки бизнеса возникает много инициатив по либерализации трудового законодательства. Снижение трудозатрат и административных издержек в управлении человеческими ресурсами должно основываться на внедрении новых эффективных цифровых технологий в кадровом делопроизводстве, а не на отказе от оформления трудовых отношений.

Сбалансированное повышение эффективности правового регулирования в сфере труда и занятости необходимо при обязательном участии социальных партнёров не только в обсуждении, но и на этапе разработки законодательных инициатив. Это касается и разработки антикризисных мер, и корректировки программ социально-экономического развития в связи с внешнеполитической и экономической обстановкой.

В периметр социального партнёрства должны войти и те социально-трудовые отношения, которые по факту возникают в рамках платформенной занятости, самозанятости и профессиональной деятельности на основании патента.

Приоритетом для профсоюзов остаётся защита трудовых прав российских граждан, однако иностранные работники, прежде всего из стран-участников ЕАЭС, должны иметь возможность вступить в профсоюз и получить доступ к защите своих трудовых прав со стороны профсоюза. Для недопущения демпинга со стороны иностранной рабочей силы необходимо установление уровня оплаты труда, социальных гарантий и иных условий трудового договора для мигрантов не ниже, чем для российских работников.

Ещё одной совместной задачей социальных партнёров и государства должно стать предотвращение социальной напряжённости в обществе. Для этого необходимо формирование устойчивой «обратной связи» между гражданами и властью. Хорошим примером стала прямая линия с Президентом России, но такой механизм должен работать постоянно и во всех регионах, а не через обращение к главе государства. Профсоюзные структуры могут стать базой для внедрения и развития такого инструмента социального диалога.

Назрела необходимость совершенствования и самого механизма социального партнёрства. Например, в части устранения административных барьеров для распространения действия отраслевых соглашений. Соглашения в сфере труда должны автоматически распространяться на работодателей отрасли, а также на все хозяйствующие субъекты, использующие труд на основании гражданско-правовых договоров, в том числе с использованием цифровых платформ.

Расширение привычных «отраслевых рамок» позволит всем категориям занятого населения получить доступ к защите трудовых и иных связанных с трудовой деятельностью прав путём объединения в профсоюзы.

С учётом рисков принятия работодателями решений о высвобождении работников, снижении заработной платы или ином ухудшении условий труда в качестве меры превентивного общественного контроля необходимо участие профсоюзов в заседаниях коллегиального органа управления организации и в других формах управления организацией.

Сегодня, в условиях экзистенциальных вызовов, которые неоднократно испытывали нашу страну, мы должны решить очень серьёзные задачи, что невозможно без солидарности граждан, бизнеса и государства внутри страны. В самые тяжёлые для России моменты мы находили опору в единстве. Механизм единения в трудовой сфере давно известен – это социальное партнёрство. Однако применяется этот механизм далеко не всегда. Реальное объединение интересов работников и работодателей в рамках эффективного социального партнёрства на всех уровнях — от предприятия до национального уровня – послужит реализации конституционных гарантий по обеспечению социального партнёрства. Такой шаг необходим и от органов власти, прежде всего, от Правительства России.

Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3

«Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период»

Коллективно-договорная кампания проводилась членскими организациями ФНПР в 2021 году на основании решений X съезда ФНПР и в соответствии с рекомендациями и задачами, определёнными постановлением Исполкома ФНПР от 22 июня 2021 года № 6-2.

Коллективные переговоры проходили в условиях постепенного восстановления российской и мировой экономики от пандемии коронавируса. Для отечественного рынка труда это проявилось в снижении численности работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно, в режиме неполного рабочего времени, а также находящихся в простое.

В настоящее время система коллективных договоров и соглашений, заключённых организациями ФНПР, включает:

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

- 4 соглашения, заключённых на уровне федеральных округов;
- 60 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне;
- 82 региональное трехстороннее соглашение;
- 1719 территориальных соглашений;
- 1008 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне;
- 3149 отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне;
- 119325 коллективных договоров;
- 1456 иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В 2021 году было заключено одно федерально-окружное соглашение — по Приволжскому федеральному округу. В настоящее время готовится к подписанию новое федерально-окружное соглашение в Центральном федеральном округе.

В Северо-Западном, Северо-Кавказском, Дальневосточном федеральных округах трехсторонние соглашения не заключены в связи с отказом полномочных представителей Президента Российской Федерации в данных округах от заключения соглашений.

По состоянию на 2022 год всего действует четыре федерально-окружных соглашения.

За 2021 год число отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, возросло с 59 до 60. Было заключено 11 новых отраслевых соглашений на федеральном уровне социального партнерства, пять — дополнительных к действующим отраслевым соглашениям и четыре отраслевых соглашения о продлении срока действия.

Два общероссийских профсоюза не успели завершить переговоры в 2021 году и заключили отраслевые соглашения в первом квартале 2022 года.

Пять общероссийских профсоюзов не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников рыбного хозяйства, Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса). Основными причинами этого являются: отсутствие отраслевых объединений работодателей, малочисленность и организационная слабость профсоюзов.

Региональные трехсторонние соглашения действуют в 82 субъектах Российской Федерации. В отчетный период было заключено 25 новых региональных трехсторонних соглашений, четыре дополнительных соглашения о продлении срока действия. В шести регионах переговоры продлились в 2022 году, по результатам которых были заключены новые региональные соглашения.

По состоянию на 1 января 2022 года в 21 субъекте Российской Федерации региональными соглашениями о минимальной заработной плате и региональными трехсторонними соглашениями установлен размер минимальной заработной платы, превышающий величину МРОТ.

За отчетный период количество коллективных договоров сократилось на 2,6 процента и составляет 119 325, в то же время количество иных соглашений, заключенных по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, увеличилось на 10,6 процентов и составляет 1 456 соглашение.

По данным территориальных объединений организаций профсоюзов, в 2021 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, увеличился по отношению к 2020 году на 0,2 п.п. и составил 93,3 процента.

В 2021 году проведено 11 заседаний Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и 100 заседаний её рабочих групп, на которых рассмотрено более 170 вопросов, в том числе 41 проект федеральных законов и 122 проекта иных нормативных правовых актов.

Мониторинг практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, проводимый ФНПР, выявил, что в 2021 году заседания комиссий проводились нерегулярно в 24 процентах регионов (прошло 1-2 заседания в течение года).

На заседаниях региональных трехсторонних комиссий в 2021 году подводились итоги выполнения региональных трехсторонних соглашений (в 15 регионах), проводилась работа по заключению новых или продлению действующих соглашений (в 11), соглашений о минимальной заработной плате (в 26).

Наиболее часто рассматриваемыми вопросами повестки региональных трехсторонних комиссий стали: реализация национальных проектов; социальные аспекты проектов региональных бюджетов; итоги выполнения «майских» указов Президента Российской Федерации от 2012 года в части повышения заработной платы работникам бюджетной сферы; развитие национальной системы квалификаций.

В 2022 году завершается срок действия соглашения в Уральском федеральном округе, 27 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, и 33 региональных трёхсторонних соглашений.

В настоящее время экономика России находится под жестким санкционным давлением, что привело к разрушению глобальных цепочек поставок в связи с высокой зависимостью российской экономики от импорта. Несмотря на приостановку деятельности ряда западноевропейских компаний в Российской Федерации, уровень безработицы растет незначительно. Вместе с тем текущая ситуация несёт в себе риски дальнейшего снижения потребительского спроса, банкротств, сокращения рабочих мест.

В данных условиях основными целями коллективно-договорной кампании являются:

— сохранение действующих и создание новых рабочих мест, в том числе путем предотвращения остановки производств и высвобождения работников из организаций с участием иностранного капитала, государственной поддержки в импортозамещающее отечественное производство, испытывающее трудности в связи с санкционным давлением;

— обеспечение стабильной и эффективной занятости работников, включая снижение численности работников, трудящихся в режиме неполного рабочего времени, находящихся в простое и в отпусках без сохранения заработной платы, предотвращение массовых увольнений, сохранение трудовых ресурсов путем временного перевода работников к другим работодателям;

— недопущение снижения уровня жизни населения, сохранение покупательной способности пенсий, пособий и заработной платы путем их индексации, сбалансированного тарифного регулирования;

— обеспечение государственных гарантий в сфере труда, в том числе при увольнении, обеспечение своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, соблюдения требований в области охраны труда;

— реализация конституционного права граждан Российской Федерации на социальное партнёрство путем обеспечения права трудящихся во всех формах занятости на объединение и защиту профсоюзами, коллективные переговоры и другие права в сфере труда.

Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Принять к сведению информацию, выводы и предложения, содержащиеся в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2021 года».

2. Членским организациям ФНПР и их структурным подразделениям в предстоящей коллективно-договорной кампании основываться на целях и задачах, определённых: в Программе ФНПР «За справедливую экономику!»; Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы; в стандартах достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома от 22 августа 2012 года; в постановлении Генерального Совета ФНПР от 20 апреля 2022 года «О текущей ситуации и задачах профсоюзов»; указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития на период до 2030 года».

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

3.1. в области экономической политики:

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

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

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

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

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

3.2. в области заработной платы:

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

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

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

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

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

3.3. в области занятости населения и развития кадрового потенциала:

3.3.1. определение потребности в трудовых ресурсах отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы с учетом задач по импортозамещению, инвестициям и перспективам развития, установленных в отраслевых стратегических документах;

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

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

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

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

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

3.3.7. участие представителей профсоюзов в работе советов по профессиональным квалификациям в соответствующих областях профессиональной деятельности;

3.4. в области социальной политики:

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

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

3.5. в области охраны труда, окружающей среды и экологической безопасности:

3.5.1. обязательное участие представителей профсоюзных организаций и работников в проведении специальной оценки условий труда;

3.5.2. установление повышенных размеров компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от установленного класса условий труда;

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

3.5.4. внедрение на предприятиях системы управления охраной труда с элементами анализа, оценки и управления профессиональными рисками с участием представителей профсоюзных организаций и работников;

3.5.5. участие представителей отраслевых профсоюзных организаций в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также недопущение сокрытия несчастных случаев;

3.5.6. проведение профсоюзного контроля по выявлению нарушений трудового законодательства и обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

3.5.7. создание и организация работы здравпунктов, медпунктов на промышленных предприятиях в зависимости от численности занятых во вредных и (или) опасных условиях труда;

3.6. в области развития социального партнёрства:

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

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

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

3.6.4. 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;

3.6.5. приоритетное право профсоюзов на заключение коллективного договора в организации;

3.7. в области молодежной политики:

3.7.1. включение молодых специалистов и молодых работников, обладающих высоким потенциалом и мотивацией к профессиональному росту, в программы кадрового резерва;

3.7.2. материальную поддержку молодых специалистов и молодых работников (единовременное пособие, социальные выплаты, надбавка на определенный срок, а также процентная надбавка к заработной плате с первого дня работы за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.);

3.7.3. стажировку выпускников профессиональных образовательных организаций, предоставление первого рабочего места, создание новых рабочих мест для молодежи.

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

4.1. в области экономической политики:

4.1.1. 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;

4.1.2. 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;

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

4.1.4. повышение эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны;

4.1.5. развитие межрегиональной экономической интеграции, а также обеспечение устойчивого роста товарооборота регионов;

4.2. в области заработной платы:

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

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

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

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

4.3. в области занятости населения и развития кадрового потенциала:

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

4.3.2. сохранение и создание новых рабочих мест в производственной сфере и агропромышленном комплексе;

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

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

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

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

4.3.7. разработку и реализацию мер по сокращению масштабов неформальной занятости, легализации трудовых отношений;

4.4. в области социальной политики:

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

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

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

4.5. в области охраны труда, окружающей среды и экологической безопасности:

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

4.5.2. мониторинг состояния промышленной, экологической безопасности и охраны окружающей среды в регионах;

4.5.3. дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также условия поддержки семей работников, погибших на производстве, учитывая региональные особенности;

4.5.4. приглашение и заслушивание на региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений руководителей организаций, допустивших смертельные несчастные случаи или сокрытие несчастного случая на производстве;

4.6. в области развития социального партнёрства:

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

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

4.6.3. разработку и установление механизма присоединения к региональным трехсторонним соглашениям работодателей, не участвующих в их заключении;

4.6.4. проведение профессиональных конкурсов и конкурсов на лучший коллективный договор с подведением итогов и награждений;

4.7. в области молодежной политики:

4.7.1. разработку с участием представителей профсоюзов программ социально-экономической поддержки молодёжи;

4.7.2. содействие в решении жилищных проблем молодых работников и обучающихся (корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность, выделение средств в рамках действующих жилищных программ в регионе и на предприятии, оплата проживания в общежитиях, компенсация найма жилого помещения и т.д.);

4.7.3. поддержку молодой семьи (ипотечные программы, «подъёмные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы);

4.7.4. материальные меры поддержки обучающихся (специальные стипендии и льготы);

4.7.5 организацию информационно-разъяснительных кампаний о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, в том числе ярмарок вакансий и публикаций на официальных сайтах социальных партнёров.

5. Секретарям ФНПР – представителям ФНПР в федеральных округах добиваться включения в межрегиональные (федерально-окружные) соглашения обязательств, обеспечивающих:

5.1. разработку мер, направленных развитие отечественного промышленного и сельскохозяйственного производства с целью восстановления темпов экономического развития регионов, повышения импортозамещения товаров, работ, услуг, сохранения и создания рабочих мест;

5.2. 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;

5.3. разработку и реализацию мер по достойному труду на основе стандартов достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР в 2012 году;

5.4. 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 повышения уровня межрегиональной трудовой миграции между трудоизбыточными и трудонедостаточными регионами;

5.5. развитие профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и координация деятельности образовательных организаций различных регионов в целях удовлетворения потребности в трудовых ресурсах субъектов Российской Федерации соответствующего федерального округа;

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

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

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

5.9. разработка 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.

6. Территориальным объединениям организаций профсоюзов в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений добиваться:

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

6.2. участия представителей профсоюзов в разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов органов государственной власти, программ социально-экономического развития, в том числе:

- проектов региональных бюджетов на очередной год и плановый период;
- программ содействия занятости населения;
- предложений 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);
- предложений по сохранению имущественного комплекса и осуществлению деятельности организациями с участием иностранного капитала, а также организациями, имеющих существенное значение для обеспечения стабильности занятости соответствующего населенного пункта;

— предложений по привлечению 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;

— в установлении допустимой доли иностранных работников по отдельным видам экономической деятельности в конкретном субъекте Российской Федерации;

6.3. установления размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате выше минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума соответствующего региона;

6.4. проведения консультаций между руководителем уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, представителями работодателей, представителями выборного органа первичной профсоюзной организации и представителями региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате;

6.5. вхождения представителей профсоюзов в состав 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»;

6.6. проведения консультаций между социальными партнерами по установлению критериев мотивированного отказа работодателей от присоединения к соглашениям, заключаемым на региональном и территориальном уровнях.

7. Членским организациям ФНПР:

7.1. обеспечить контроль за соблюдением прав работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, в том числе в части:

— своевременной и в полном размере выплаты заработной платы, в том числе в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности (банкротства);

— предотвращения и (или) сокращения задолженности по заработной плате работников организаций;

— сохранения ранее установленных размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы работников, компенсационных и стимулирующих выплат

— начисления районных коэффициентов и процентных надбавок на заработную плату (сверх размера тарифной ставки, стимулирующих и компенсационных выплат) работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— сохранения действия нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, установивших районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей организаций всех форм собственности;

— сохранения соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации, а также

индексации заработной платы иных категорий работников, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации;

— установления равных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетной сферы одной профессиональной квалификационной группы (квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы), выполняющих одинаковую трудовую функцию;

— оплаты труда работников не ниже размера минимальной заработной платы, предусмотренного региональным соглашением о минимальной заработной плате, в соответствии со сроками, установленными в отношении работодателей, отказавшихся от присоединения к вышеуказанному соглашению;

— осуществления всех выплат врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, водителям автомобилей скорой помощи и другим категориям работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

— предотвращения введения в организациях режима неполного рабочего времени, направления работников в простой и отпуск без сохранения заработной платы;

— недопущения повышения интенсификации труда, изменений трудовых функций работников, необоснованных увольнений или переводов работников на другую работу, снижения их размера заработной платы при разработке и применении профессиональных стандартов;

— проведения обучения профсоюзного актива, в том числе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам оценки профессиональных рисков, а также экологической безопасности;

— сохранение ранее установленных объемов социальных гарантий работников в соглашениях и коллективных договорах.

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

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

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

7.5. осуществлять профсоюзный контроль за выполнением обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

7.6. проводить обучение руководителей профсоюзных организаций всех уровней, правовых инспекторов, технических инспекторов труда профсоюзов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

7.7. оказывать помощь членам профсоюза и выборным органам первичных профсоюзных организаций по вопросам проведения специальной оценки условий труда и оценки уровня профессионального риска;

7.8. направлять 2 раза в год: до 15 января и до 15 июля соответствующего года в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР информацию о практике работы региональных трехсторонних комиссий;

7.9. представить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР в письменном и (или) электронном виде информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений и об итогах коллективно-договорной кампании 2022 года не позднее 1 марта 2023 года.

8. Секретарям ФНПР – представителям ФНПР в федеральных округах:

— представить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР в письменном и (или) электронном виде информацию о выполнении федерально-окружных соглашений и об итогах переговоров по заключению новых соглашений не позднее 1 марта 2023 года;

— проводить мониторинг установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации по состоянию

на 1 января и 1 июля соответствующего года и направлять его результаты в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР 2 раза в год: до 15 января и до 15 июля соответствующего года.

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

10. Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР:

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

10.2. доработать формы отчетности об итогах коллективно-договорной кампании с учётом замечаний и предложений членских организаций ФНПР;

10.3. разработать и внедрить электронные формы отчетности об итогах коллективно-договорной кампании в общероссийском (межрегиональном) профсоюзе (форма КДК-2) и об итогах коллективно-договорной кампании в территориальном объединении организаций профсоюзов (форма КДК-3).

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

12. Департаменту по взаимодействию с Федеральным Собранием Российской Федерации, партиями и общественными движениями Аппарата ФНПР направить информацию об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период в Правительство Российской Федерации и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

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

Аналитический доклад
**«Лучшие практики членских организаций Федерации Независимых
Профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодёжи
через коллективные договоры»**

Предметом настоящего доклада является анализ коллективных договоров членских организаций ФНПР, выполненный участниками Всероссийского форума «Стратегический резерв 2021».

Цель доклада – выявление лучших практик членских организаций ФНПР по защите социально-экономических прав молодёжи и рекомендация по их применению в коллективных договорах.

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году закреплено определение профильного термина: «молодёжь, молодые граждане – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации». Данную формулировку необходимо учитывать при работе с коллективными договорами и соглашениями, начиная с 2021 года

Всего проанализировано 107 коллективных договоров предприятий различных отраслей и территорий, имеющих разные периоды действия, на предмет наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодёжи. Первичный анализ проводился участниками молодёжной программы ФНПР «Стратегический резерв – 2021». Последующий анализ – Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения.

Исследованы коллективные договоры государственных (бюджетных) и коммерческих предприятий и организаций в следующих отраслях: промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, строительство, транспорт, связь, коммунальное хозяйство, здравоохранение, народное образование, культура, управление.

В 46 (43% от общего числа) проанализированных коллективных договорах нет раздела о работе с молодёжью. Вместе с тем, в тексте договоров содержатся пункты, касающиеся социально-экономической поддержки молодёжи. Вопрос о необходимости специального раздела не имеет однозначного ответа в профсоюзной среде и является вопросом полномочий организаций, готовящих колдоговорные документы.

В 35 (33%) документах работодатель и профсоюз берут на себя обязанность разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи.

В 82 (77%) документах содержатся понятия «молодой специалист» или «молодой работник», при этом в 29 (27%) – имеется определение этого понятия, как правило, касающееся возраста (до 30 или 35 лет).

1. Обязательства разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи

В большинстве коллективных договоров указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодёжи, развитию системы наставничества и т.д., предусматриваются меры материальной поддержки в виде надбавок к заработной плате, обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных учреждениях. Работодатели обязуются разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодых работников; создавать совместно с выборным профсоюзным органом общественные советы (комиссии) по работе с молодёжью; осуществлять организационную поддержку деятельности общественных молодежных советов (комиссий); содействовать проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодёжи.

Так, согласно Коллективному договору на 2021-2023 гг. в ГКУ «Ставропольвиноградплодопром» работодатель признает «разработку и проведение на предприятии молодежной политики приоритетным направлением работы в целях снижения уровня безработицы среди молодёжи, проведения профориентационной работы с молодёжью в образовательных учреждениях, содействия повышению уровня профессиональной квалификации». Так же рассудили и стороны коллективного договора на период 2017-2020 гг. в АО «ГКНПЦ им. М.В.Хруничева», которые «считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений в совместной деятельности сторон настоящего коллективного договора..., совместно разрабатывают и организуют исполнение мероприятий программы привлечения, подготовки и закрепления учащихся и молодёжи в филиалах и структурных подразделениях общества».

В программе «Работа с молодёжью» Коллективного договора ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг. работодатель обязуется «реализовывать совместно с профсоюзным комитетом комплекс мероприятий, а именно: организовывать дополнительные учебные программы; развивать наставничество, содействовать формированию трудовых династий; проводить корпоративные научно-практические конференции, конкурсы и слеты молодых специалистов; участвовать в работе Общественного Совета по организации спортивно-оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий с целью вовлечения в эти мероприятия большинства молодых работников; совершенствовать корпоративный интерес и поддержку молодежных инициатив, дающих молодёжи возможность конструктивного применения своей гражданской активности, личного потенциала; организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства; способствовать карьерному росту молодых работников».

В числе системных мер поддержки молодых работников Коллективный договор Акционерного общества «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» на 2018-2020 гг. предусматривает: «квотирование рабочих мест для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ; заключение ученических договоров в соответствии с гл. 32 ТК РФ; содействие работе Совета молодёжи Общества; проведение встреч руководителей с молодыми работниками

Общества; решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения Совета молодежи Общества».

В унифицированном Коллективном договоре ООО «Автомобильный завод «ГАЗ» на 2020-2022 гг. значатся: «организация профориентационных мероприятий среди школьников и студентов профильных образовательных учреждений; обеспечение прохождения практики в подразделениях Общества учащихся и студентов; способствование укреплению и развитию традиций молодых автозаводцев; проведение командообразующих интеллектуальных мероприятий, способствующих развитию научно-технического творчества среди молодежи; проведение ежегодной оценки молодых работников, планирование их обучения и развития».

Работодатель ГАЗа обязуется производить частичную компенсацию стоимости услуг, связанных с содержанием детей в муниципальных дошкольных учреждениях в размере до 50% стоимости; оказывать материальную помощь работникам Общества, у которых дети впервые пошли в школу; за счет средств Общества проводить обучение профсоюзного актива в системе профессионального обучения на базе Корпоративного университета «Группа «ГАЗ».

2. Наличие понятия «молодой специалист» и его трактовка

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации» закреплено следующее определение термина «молодой специалист»: гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Уточнение данного термина на государственном уровне является основанием и требует соответствующих правок в коллективных договорах и соглашениях на всех уровнях профсоюзной структуры.

Только в 16 (15%) проанализированных коллективных договорах содержится трактовка понятия «молодой специалист».

К примеру, Коллективный договор АО «Черномортранснефть» на 2017-2020 гг. трактует это понятие следующим образом:

«Молодой специалист - работник имеющий высшее или среднее профессиональное образование очной формы обучения, принятый на работу в организацию системы «Транснефть» не позднее 3 лет с момента окончания образовательного учреждения и работающий в ней в течение 3 лет с момента приёма на работу, в возрасте до 30 лет (согласно Положению о молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием ОАО «АК «Транснефть» от 01.06.2011 года)».

В трактовке Коллективного договора АО "Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод" на 2020-2023 годы это:

«Работник Общества, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям: является выпускником очного отделения ВУЗа, имеющего государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра; впервые поступает на работу по

полученной специальности; прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество в течение одного года со дня окончания ВУЗа (с даты выдачи диплома); принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста, служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок; в возрасте до 33 лет (включительно)».

В Коллективном договоре Акционерного общества «Петрозаводские коммунальные системы» на 2020-2023 гг.: «Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения и получившие диплом о высшем или среднем профессиональном образовании, поступившие на работу в Общество по профилю полученной специальности в течение года после окончания учебного заведения».

Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2020 -2022 гг. в работе с молодежью руководствуется «Положением о молодом специалисте ОАО «РЖД» и другими локальными нормативными актами, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в целях закрепления в Компании молодых Работников, в том числе проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Коллективный договор Акционерного общества «Конструкторское бюро приборостроения им. академика А.Г. Шипунова» на 2019-2020 гг. так же руководствуется действующим в Обществе Положением о молодом специалисте.

3. Программы материальной поддержки молодых специалистов и молодых работников

Большая часть изученных коллективных договоров содержат пункты о выплатах единовременных пособий молодым специалистам и молодым работникам после окончания учебных заведений, отработавшим определенный срок и заключившим договор с предприятием так же на определенный срок, и работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы.

Согласно Коллективному договору Публичного акционерного общества «Уральский асбестовый горно-обогатительный комбинат» на 2020-2022 гг. «сотрудникам, получившим статус молодого специалиста, полагается ежемесячная выплата в размере 1 тыс. рублей; выпускникам технических специальностей дневного отделения учебных заведений, отработавшим 6 месяцев и заключившим договор с ПАО не менее чем на 3 года, выплачивается единовременное пособие в размере 10 тыс. рублей (со средним профессиональным образованием), 30 тыс. рублей (с высшим образованием); работникам при возвращении в ПАО после демобилизации, не позднее 3-х месяцев (не считая времени проезда), гарантируются рабочие места и «подъемные» в сумме 10 тыс. рублей». ПАО совместно с профсоюзом: оказывает помощь Совету молодых специалистов в финансировании плановых мероприятий; «направляет молодых работников на учебу в учреждения среднего профессионального и высшего образования по очной и заочной форме образования за счет средств ПАО с учетом необходимых профессий и необходимого количества специалистов при заключении договора между ПАО, студентом и учебным заведением».

Коллективный договор АО «Марийский машиностроительный завод» на 2020-2023 гг. предусматривает реализацию таких показателей Программы материального стимулирования молодых работников, как: надбавка за высокие деловые качества – до 30 % от оклада; единовременное пособие при создании семьи – 10 тыс. рублей; при рождении ребенка – 10 тыс. рублей; вернувшимся на предприятие после службы в Вооруженных силах РФ – 5 тыс. рублей.

Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» на 2018-2021 гг. (Сыктывкар) предполагает для молодых специалистов «подъёмные» в размере 30 тыс. руб. и надбавку 20% к окладу при трудоустройстве по должности.

Согласно Коллективному договору Ставропольской средней школы № 16 на 2017-2020 гг. учителям – молодым специалистам предусмотрены выплаты в течение первых трёх лет педагогической работы в размере 2 тыс. рублей, а также выплата единовременного пособия в размере 5 тыс. рублей. Кроме этого, «работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, устанавливается дифференцированная стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором».

По Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019-2021 гг. работодатель обязуется «выплачивать молодым работникам (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса, в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет; сохранять преимущественное право на поступление на работу в Общество в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми работниками, работавшими до призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу в Обществе, и выплачивать им при поступлении на работу в Общество единовременное пособие в размере трех минимальных тарифных ставок».

В соответствии с Коллективным договором ФБУ «Администрация Волго-Донского бассейна внутренних водных путей» на 2019-2022 гг. «молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по очной форме обучения не за счет средств учреждения, и принятых не позднее шести месяцев после окончания учебного заведения на штатные должности учреждения по полученной специальности, выплачиваются «подъемные» в размере 8 тыс. рублей; молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу - единовременное пособие в размере 8 тыс. рублей».

В Коллективном договоре в ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год в числе обязательств работодателя – «выплачивать ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю молодежного комитета и совета молодых специалистов предприятия».

4. Жильё для молодёжи. Поддержка молодой семьи (ипотечные программы, «подъёмные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы)

Решение жилищных вопросов как имеющее исключительно важное значение для работников, в той или иной мере, отражено в большом числе исследуемых коллективных договоров. При этом молодежь, для которой эта проблема наиболее остра, редко выделяется в отдельные программы и пункты обязательств.

В Федеральном законе «О государственной молодежной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году., закреплено следующее определение термина «молодая семья» - лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребёнка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребёнка (детей), в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона). Данное определение следует учитывать при контроле за реализацией действующих и заключении новых коллективных договоров и соглашений.

В соответствии с Коллективным договором ОАО «Российские железные дороги» на 2020 - 2022 гг. гарантируется строительство специализированного жилья по утвержденному плану инвестиций согласно Концепции жилищной политики ОАО «РЖД» в целях обеспечения устойчивой производственно-технологической работы Компании и закрепления кадров. Молодым специалистам, молодым работникам и молодым семьям Общества при наличии оснований гарантируется корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность.

Коллективный договор ООО «ЕвроСибЭнерго-Гидрогенерация» на 2018-2020 гг. предусматривает «для молодых специалистов, работающих в филиалах и в Управлении Общества (не имеющих собственного жилья и проработавших в Обществе не менее 1 года), предоставление беспроцентного денежного займа для оплаты первоначального взноса на приобретение и (или) строительство жилого помещения посредством ипотечного кредитования, и денежных средств на частичное возмещение затрат по уплате процентов за пользование займом (кредитом) на приобретение и (или) строительство жилого помещения».

Подобный порядок поддержки молодых специалистов, молодых работников и молодых семей при наличии оснований установлен Коллективным договором ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг. и Коллективным договором ОАО «Газпром газораспределение Волгоград» на 2014-2017 годы.

«Предоставлять нуждающимся молодым специалистам общежитие по льготной цене или компенсировать 50% стоимости снимаемого жилья» гарантирует Коллективный договор Акционерного общества «Сердобский машиностроительный завод» (Пензенская область) на 2017-2020 годы.

«Выдавать беспроцентный заем в размере до 30 тыс. рублей со сроком возврата в течение 2-х лет, - работнику в возрасте до 35 лет, вступившему в первый брак, проработавшему в Обществе не менее 2-х лет и не имеющему нарушений трудовой дисциплины» предусматривается Коллективным договором АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» на 2020 - 2022 годы.

В соответствии с Коллективным договором ООО «ТаграС-Транс-Сервис» на 2021 год работодатель предоставляет беспроцентный заем на приобретение мебели и товаров первой необходимости в размере 80 -200 тыс. рублей семьям молодых работников. На этом предприятии действует программа социальной ипотеки.

В коллективном договоре АО «Черномортранснефть» на 2017 - 2020 гг. указана норма, в рамках которой стороны осуществляют социально-экономическую

поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья. Кроме этого, «при переезде молодых специалистов для трудоустройства из другой местности оплачиваются расходы по переезду, по благоустройству на новом месте жительства, при наличии общежития специалистам выделяется место на период подбора жилья в наем. Компенсируются частично расходы по найму жилья».

5. Программы кадрового резерва для молодёжи

В 31-м (29%) исследованном коллективном договоре как норма указывается практика зачисления молодых специалистов (молодых работников) в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами. Следует отметить, что в 72-х (67%) коллективных договорах подобная норма указывается как действующая для всех работников без исключения.

Показателен Коллективный договор АО «НПП «Полет» на 2016 -2018 гг. (Нижний Новгород) в этой части:

1. «В целях сохранения и развития потенциала Общества, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в работе Общества, подготовки кадрового резерва на ключевые управленческие должности, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель и Профсоюз:

- создают и всецело содействуют работе Совета молодых работников, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества;

- разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью;

- содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;

- создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых работников, стимулирования их инновационной деятельности;

- содействуют проведению в Обществе молодежных конкурсов профессионального мастерства и присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой ученый», другие формы работы с молодежью.

С целью сохранения преемственности кадров организуют работу по наставничеству в соответствии с положениями Общества о наставничестве и о работе с молодыми специалистами и студентами старших курсов учебных заведений».

Согласно Коллективному договору Пензенского института усовершенствования врачей на 2020-2023 год работодатель обеспечивает организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

Коллективный договор ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг. предусматривает проведение корпоративных научно-практических конференций, в которых принимают участие большая часть «резервистов».

Коллективный договор Акционерного общества «Конструкторское бюро приборостроения им. академика А.Г. Шипунова» на 2019-2020 гг. включает пункты «обязательств»:

- организовывать работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров;
- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых и личностных качеств молодых сотрудников;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников с учетом потребностей Общества;
- выделить ставку сотрудника для работы с молодежью».

В АО «Черномортранснефть» в целях формирования резерва специалистов с высшим образованием по основным (профильным) специальностям согласно Коллективному договору на 2017-2020 гг. «продолжается сотрудничество с ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина по заключению договоров о целевой подготовке с учётом потребностей, определяемых Обществом».

В соответствии с действующим в ООО "ЕвроХим-ВолгаКалий" Положением о работе с кадровым резервом на номенклатурные должности Коллективный договор на 2016-2019 гг. включает в состав обязательств работодателя организацию для участников кадрового резерва: «специальных стажировок в качестве дублера под руководством более опытного руководителя; временные назначения на должность, предъявляющие высокие требования к компетенции, которую необходимо развивать; посещение других подразделений и предприятий с целью получения новых знаний и навыков; проведение должностных ротаций».

6. Обязательства по стажировкам выпускников, предоставлению первого рабочего места, созданию новых рабочих мест для молодёжи

Коллективный договор ГУП РК «Черноморнефтегаз» на 2019-2021 год предусматривает, что «работодатель заключают договора: а) о целевом обучении, б) о целевом приеме с нефтегазовым вузом на оказание платных образовательных услуг гражданам, заключившим договор о целевом обучении, в рамках квоты целевого приема; в) профсоюзный комитет заключает договор с нефтегазовым вузом на оказание платных образовательных услуг довузовской подготовке кандидатов на обучение».

По Коллективному договору на 2017-2020 год в Акционерном обществе «Сердобский машиностроительный завод» (Пензенская область) работодатель обязуется «организовывать стажировку учащихся и принятых на работу выпускников средне-специальных и высших учебных заведений для скорейшей адаптации и приобретения профессиональных навыков», а в АО «Предприятие» Челябинской области согласно Коллективному договору на 2020-2022 гг. – «ежегодно квотировать 20 рабочих мест, в том числе для выпускников начального профессионального образования – 5 мест, среднего профессионального образования – 5 мест; высшего профессионального образования – 10 мест».

В соответствии с Коллективным договором в ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год «на предприятии реализуется программа «Молодой специалист»: заключены договора с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку молодых рабочих и специалистов.

Работодатель Сосенского приборостроительного завода, руководствуясь Коллективным договором на 2015-2021 гг., «гарантирует предоставление рабочих

мест выпускникам профессиональных образовательных организаций, с которыми заключены контракты в рамках задания Государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК, а также гражданам, призванным на воинскую службу с предприятия в течение трех месяцев после увольнения с военной службы».

7. Материальные меры поддержки учащихся (стипендии, льготы и выплаты).

В числе обязательств Коллективного договора ООО «ЕвроСибЭнерго-Гидрогенерация» на 2018-2020 гг. имеется пункт о том, что «ученикам, с которыми заключается ученический договор, в период ученичества может выплачиваться стипендия, размер которой не может быть ниже тарифной ставки 1 разряда для оплаты труда работникам промышленно-производственного персонала».

Коллективный договор на 2020-2022 гг. ООО «ПЗ Покровское» Вологодского агропромышленного комплекса предусматривает, что «работодатель, исходя из потребностей организации, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации. Работодатель за счет средств организации производит доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы».

В Коллективный договор ОАО «Газпром газораспределение Волгоград» на 2014-2017 гг. включена норма об «оплате стоимости обучения Работников, направляемых на учебу на семинары, курсы повышения квалификации в соответствии с договорами, заключаемыми Обществом с образовательными учреждениями».

Коллективный договор государственного автономного учреждения здравоохранения «Галицкая центральная районная больница» Свердловской области на 2019-2021 гг. фиксирует обязанность работодателя «выплачивать студентам – интернам стипендию в размере 3000 руб., при условии заключения договора между учреждением и студентом о дальнейшем трудоустройстве».

По Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019 – 2021 гг. работодатель обязуется «выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки молодым Работникам, являющимся студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным Обществом на учебу на основе договоров с образовательными организациями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения без учета ежемесячной материальной помощи, предусмотренной пунктом 6.2.13 настоящего Договора».

Пункт 6.2.13 - «Ежегодно оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок на обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения».

Согласно Коллективному договору АО «Марийский машиностроительный завод» на 2020-2023 гг. «работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка».

8. Обучение молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и другим социально-экономическим вопросам. Обучение профактива как отдельной группы.

Обучение профактива, в том числе молодежного, как отдельной группы является составной частью обязанности первичной профсоюзной организации в большинстве изученных коллективных договоров. В отдельных случаях – за счет средств работодателей. Обучение молодёжи как отдельной группы по указанным вопросам предусматривается в редких случаях.

Так, коллективные договора ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг., ООО «ПЗ Покровское» Вологодского аграрно-промышленного комплекса на 2020-2022 гг. и АО "Петрозаводские коммунальные системы" на 2020-2023 гг. содержат обязательства «обучения молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам».

Коллективный договор акционерного общества «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» на 2020-2023 гг. – «обучение профсоюзного молодежного актива в Школе молодого профсоюзного лидера, обучение уполномоченных по охране труда, новых председателей и заместителей председателей цеховых комитетов профсоюза».

Коллективный договор ООО "Тольяттикаучук" на 2021 год предусматривает «участие молодежи в форумах и конкурсах НГСП, в мероприятиях «Стратегического резерва ФНПР», участие молодых специалистов в школе молодого профсоюзного лидера как адаптационного тренинга для вновь принятых сотрудников».

Работодатель Сосенского приборостроительного завода (Калужская область) в Коллективном договоре на 2015-2021 гг. берет на себя обязательство «оказывать материальную поддержку Профсоюзу в обучении профсоюзного актива в системе образования профсоюзов (с учетом имеющихся для этого экономических возможностей)».

Согласно Коллективному договору Публичного акционерного общества «Татнефть» имени В.Д. Шашина (Альметьевск) на 2021 год обучение молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам проводится в рамках плана Школы профсоюзного актива.

9. Разное (работа с молодежью и профсоюзным активом, по гендерным и другим вопросам).

Коллективный договор ГУП РК «Черноморнефтегаз» на 2019-2021 гг. содержит следующие обязательства:

«При рождении ребенка выделять материальную помощь в размере 5 МРОТ. При наличии возможностей предоставлять гибкий рабочий график женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет. Компенсировать работникам родительскую плату за присмотр и уход за детьми в дошкольных организациях в размере 30% фактической стоимости содержания на месяц, но не более 1 тыс. рублей. Организовывать при необходимости повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Выплачивать пособие работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Производить доплату к пособию по беременности и родам».

В соответствии с Коллективным договором ООО «Иркутскэнерго» на 2018-2020 гг.: «При увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу в Российскую Армию производится выплата единовременной материальной помощи в размере 6 400 рублей. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рабочий день составляет 36 часов в неделю. Гарантируется оплата стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), работникам Общества, а также их неработающим членам семьи, находящимся на иждивении у работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным, удочеренным и находящимся под опекой либо попечительством), проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в два года, а также - оплата стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на каждого (женщина, имеющая право на льготы, может воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком)».

В Коллективном договоре «Читинской государственной медицинской Академии» на 2018-2021 гг. работодатель обязуется «осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу; контролировать предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска молодым работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с требованиями статей 122, 124 Трудового кодекса Российской Федерации».

Коллективный договор АО «Черномортранснефть» на 2017-2020 гг. устанавливает, что «для решения научно-технических задач, разработки и внедрения мероприятий, способствующих повышению надежности и эффективности систем нефтепроводного транспорта, развития творческой инициативы и профессионального мастерства среди молодежи в Обществе проводится научно-технический конкурс молодежи на лучшую научно-техническую разработку».

Коллективный договор Акционерного общества «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» на 2018-2020 гг. закрепляет норму о «проведении в зимне-весенний период витаминизации работающих женщин, начиная с 12-недельного срока беременности, на основании обменной карты из женской консультации; весной и осенью - витаминизацию женщин-работниц гальванического и малярного участков цеха 3, контактирующих в процессе работы с химическими веществами».

Согласно Коллективному договору Обособленного подразделения «Производственное отделение «Омск» ООО «Газпромнефть-Энергосервис» на 2021-2022 гг. предусматривается «проведение работы по выявлению социальных интересов Работников путем социологических опросов и анкетирования».

В Коллективном договоре ООО «РН-Пожарная безопасность» (Самара) на 2020-2023 гг. «работодатель обязуется в рамках обеспечения Общества высококвалифицированными специалистами международного уровня, при наличии финансовых возможностей, поддерживать программы магистерской подготовки, реализуемые совместно ведущими российскими и зарубежными техническими вузами».

Коллективный договор ПАО «Ураласбест» на 2020 - 2022 гг. вводит норму об «обеспечении бесплатным питанием в обед женщин, вставших на учет по беременности, вплоть до декретного отпуска».

Коллективный договор Администрации города Каменска-Уральского на 2019-2022 гг. предусматривает «дополнительную материальную помощь в размере одного должностного оклада при рождении ребенка», а также «преимущественное право не быть сокращенным при сокращении численности или штата работников: семейных работников при наличии одного или более иждивенцев; одиноких родителей, воспитывающих детей до 18-летнего возраста; родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет».

В соответствии с Коллективным договором ООО «ТаграС-Транс-Сервис» на 2021 год в рамках корпоративной пенсионной программы введена в действие программа (беспроцентный заем) «Инвестиции в будущее» для молодых работников, проявляющих инновационную активность, которая дает им возможность сформировать пенсионный капитал, увеличить его за счет отчислений работодателя и инвестиционного дохода, с правом пользования (изъятия) своим пенсионным капиталом уже через 5 лет.

Выводы.

Таким образом, изучив рассматриваемые коллективные договоры, можно сделать вывод о достаточно широком объёме позитивных практик, содержащихся в коллективных договорах, направленных на социально-экономическую защиту молодёжи; об эффективности социального партнерства как со стороны социально ориентированных работодателей, так и руководителей первичных профсоюзных организаций, в основном владеющих «колдоговорной» методикой в отстаивании социально-трудовых прав и интересов работников, включая молодежь.

Вместе с тем, возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объём зачастую зависит от финансовой возможности организации (особенно это касается «бюджетных» организаций) и социальной добросовестности стороны работодателей. Часть установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Отдельной проработки требует приведение понятий в соответствие с принятым Федеральным законом «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации» в том случае, если понятие, зафиксированное в коллективном договоре, более узкое по смыслу, чем в федеральном законе.

Стоит также отметить, что ряд норм, приведённых в данном докладе, носит универсальный характер и может быть рассмотрен для включения в коллективные договора и соглашения иных организаций.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Соглашению между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловской областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы от 11.03.2021 № 10

г. Екатеринбург

«04» мая 2022 г.

Областные объединения профсоюзов в лице Свердловского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» (далее – Профсоюзы), с одной стороны, областные объединения работодателей в лице Регионального объединения работодателей «Свердловской областной Союз промышленников и предпринимателей» (далее – Работодатели), со второй стороны, и Правительство Свердловской области, являющееся высшим исполнительным органом государственной власти Свердловской области (далее – Правительство), с третьей стороны, в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Соглашению между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловской областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы от 11.03.2021 № 10 (далее – Соглашение) о нижеследующем:

1. Внести в Соглашение следующие изменения:

1) пункт 2.1.5 изложить в следующей редакции:

«2.1.5. Содействуют реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и от 4 февраля 2021 года № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации» в части количества высокопроизводительных рабочих мест, производительности труда, объема инвестиций.»;

2) подпункт 3 пункта 3.3.4 изложить в следующей редакции:

«3) содействуют реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и от 4 февраля 2021 года № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации» в части достижения целевых значений показателя «Уровень среднемесячной заработной платы.»;

3) пункт 4.3.4 изложить в следующей редакции:

«4.3.4. Выявляют потребность в кадрах и организуют подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, а также повышение квалификации и переподготовку/профессиональную переподготовку работников предприятий, в том числе молодых работников, в образовательных организациях, реализующих программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы, на условиях и в порядке, определяемых коллективными договорами и соглашениями с профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, организациями дополнительного профессионального образования.»;

4) пункты 4.3.6, 4.3.11, 4.4.6, 4.5.5, 6.1.3, 6.2.16, 6.4.5, 6.4.6 и 7.3.9 признать утратившими силу;

5) дополнить пунктом 5.1.9 следующего содержания:

«5.1.9. Содействуют включению в коллективные договоры и соглашения пунктов о возможности использования работодателями средств государственного учреждения – Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, работников пенсионного и предпенсионного возраста, а также на проведение обследования персонала на наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и наличие антител к ней.»;

6) пункт 5.3.6 изложить в следующей редакции:

«5.3.6. Обеспечивают создание службы охраны труда или вводят в штат специалиста по охране труда в каждой организации с численностью более 50 работников (с учетом Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»), создание комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивают обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создают им необходимые условия для деятельности.»;

7) дополнить пунктом 6.1.11 следующего содержания:

«6.1.11. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) рекомендуют предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха в порядке и на условиях, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.»;

8) дополнить пунктом 6.2.17 следующего содержания:

«6.2.17. Содействует в реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 24.10.2013 № 1296-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Реализация основных направлений государственной политики в строительном комплексе Свердловской области до 2024 года.»;

9) дополнить пунктом 6.6.2 следующего содержания:

«6.6.2. Содействуют распространению информации о необходимости заключения с государственным учреждением – Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Свердловской области договоров (соглашений) об информационном обмене в целях соблюдения права социального обеспечения работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на прохождение диспансеризации, получение санаторно-курортного лечения, а также в целях обращения работодателей за установлением страховой пенсии своим работникам.»;

10) дополнить разделом 6-1 следующего содержания:

«6-1. Молодежная политика

6-1.1. Стороны совместно:

6-1.1.1. Считают молодыми работниками (далее – молодежь) работников в возрасте до 35 лет включительно.

6-1.1.2. Считают молодыми специалистами граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающихся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

6-1.1.3. Рассматривают вопросы по работе с молодежью и разрабатывают систему мер по совершенствованию нормативных правовых актов в сфере государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов молодежи.

6-1.1.4. Проводят мероприятия, содействующие профессиональному росту, образованию, научно-техническому творчеству и рационализаторству молодежи.

6-1.1.5. Проводят мероприятия по повышению социальной активности молодежи, предупреждению и профилактике негативных явлений среди молодежи, способствуют укреплению нравственного и физического здоровья молодежи.

6-1.1.6. Организуют систему обучения, проводят обучающие семинары и мероприятия для молодежи.

6-1.1.7. Содействуют привлечению и закреплению молодежи на предприятиях и в организациях реального сектора экономики.

6-1.1.8. С целью привлечения и закрепления молодежи в организациях предусматривают в коллективных договорах для молодежи:

- 1) создание условий для профессионального роста;
- 2) создание кадрового резерва;
- 3) развитие института наставничества.

6-1.1.9. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, в организациях образования, культуры и здравоохранения, организации рабочих мест и производственного быта.

6-1.1.10. Содействуют студентам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, а также молодым специалистам в участии в региональных, национальных чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах по перспективным и востребованным профессиям и специальностям.

6-1.1.11. Способствуют расширению практики заключения договоров о целевом обучении с абитуриентами или студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории Свердловской области, для подготовки молодых специалистов по востребованным профессиям.

6-1.1.12. Проводят мероприятия по содействию молодежи в профессиональном росте, научно-техническом творчестве и рационализаторстве.

6-1.1.13. Организуют оздоровление, отдых и временное трудоустройство детей, подростков и студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в каникулярный период, проводят работу, направленную на их патриотическое воспитание, организуют оборонно-спортивные оздоровительные лагеря, содействуют развитию молодежного туризма.

6-1.2. Правительство:

6-1.2.1. Содействует организации культурно-массовых, досуговых и спортивных мероприятий для молодежи.

6-1.2.2. Обеспечивает предоставление государственной и муниципальной финансовой поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, на приобретение (строительство) жилых помещений.

6-1.2.3. Организует проведение конкурсов, олимпиад, фестивалей и иных мероприятий по различным направлениям творческой деятельности детей, подростков и студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

6-1.2.4. Организует подготовку молодых специалистов из числа выпускников общеобразовательных организаций в государственных профессиональных образовательных организациях на договорной основе с Работодателями.

6-1.2.5. Обеспечивает реализацию мер социальной поддержки молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые поступившим на работу в год окончания образовательной организации в государственные и муниципальные образовательные организации, расположенные на территории Свердловской области, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 24.08.2006 № 731-ПП «О размере единовременного пособия на обустройство хозяйства специалистам, поступившим на работу в областные государственные и муниципальные организации Свердловской области».

6-1.3. Работодатели:

6-1.3.1. Содействуют трудоустройству выпускников общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

6-1.3.2. Развивают молодежную политику на предприятии, предусматривают в коллективных договорах разделы по вопросам поддержки молодежи и повышения ее квалификации с выделением соответствующего финансирования.

6-1.3.3. Способствуют созданию на предприятиях всех форм собственности молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных комитетов, другие формы молодежного самоуправления).

6-1.4. Профсоюзы:

6-1.4.1. Содействуют привлечению молодежи и членов их семей к занятиям физической культурой, спортом, художественным творчеством и туризмом.

6-1.4.2. Оказывают содействие в создании и деятельности молодежных комиссий профсоюзных комитетов и координируют их работу.

6-1.4.3. Организуют при содействии работодателей проведение конкурсов среди молодежи, торжественных мероприятий «Посвящение в рабочий класс» (для выпускников организаций профессионального образования), торжественных проводов молодежи в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, а также иных тематических молодежных мероприятий.

6-1.4.4. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, созданию необходимых условий для их проживания в общежитиях.

6-1.4.5. Способствуют созданию молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных комитетов, другие формы молодежного самоуправления).

6-1.4.6. Организуют работу молодежных комиссий профсоюзных комитетов. Оказывают содействие ветеранским организациям. Организуют разработку раздела «Молодежная политика» для включения в коллективный договор, реализации в организациях программ по работе с молодежью, оказания помощи в организации массовых мероприятий досуга, отдыха и оздоровления молодежи.

6-1.4.7. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитии.»;

11) приложение № 3 изложить в новой редакции (приложение).

2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу со дня подписания его всеми Сторонами.

Подписи Сторон

Правительство Свердловской области	Региональное объединение работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей»	Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области»
Губернатор Свердловской области	Первый Вице-президент	Председатель
Е.В. Куйвашев	А.В. Породнов	А.Л. Ветлужских

Приложение
к Дополнительному соглашению №
1 к Соглашению между
Свердловским областным союзом
организаций профсоюзов
«Федерация профсоюзов
Свердловской области»,
Региональным объединением
работодателей «Свердловской
областной Союз промышленников
и предпринимателей»
и Правительством Свердловской
области на 2021–2023 годы
от 11.03.2021 № 10

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
к Соглашению между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловской областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы от 11.03.2021 № 10

Номер строки	Предложения Профсоюзов	Предложения Работодателей	Предложения Правительства
1	2	3	4
1.	2. Экономическая политика		
2.	2.3. Работодатели		
3.	Дополнить пунктом 2.3.5 следующего содержания: «2.3.5. В целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы при формировании бюджетов организаций индексируют заработную плату работников в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области, по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и	пункт 2.3.5 изложить в следующей редакции: «2.3.5. В целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы при формировании бюджетов организаций индексируют заработную плату работников в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области, по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и	возможно согласование обоих вариантов пункта 2.3.5, предложенных Сторонами

1	2	3	4
	Курганской области, и с учетом темпов роста производительности труда в соответствующих отраслях при проведении или планировании индексации выше уровня инфляции. Индексация производится в порядке, установленном коллективным договором, отраслевым соглашением или иным локальным нормативным актом.»	Курганской области, и с учетом темпов роста производительности труда в организациях, расположенных на территории Свердловской области. Индексация производится в порядке, установленном коллективным договором, отраслевым соглашением или иным локальным нормативным актом.»	
4.	3. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения		
5.	Пункт 3.2 дополнить частью второй следующего содержания: «Размер минимальной заработной платы в организациях, расположенных на территории Свердловской области, может быть установлен региональным Соглашением о минимальной заработной плате.»	пункт 3.2 не дополнять частью второй	пункт 3.2 не дополнять частью второй
6.	3.5. Работодатели		
7.	Дополнить пунктом 3.5.7 следующего содержания: «3.5.7. Оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день производят в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных	не дополнять пунктом 3.5.7	не дополнять пунктом 3.5.7

1	2	3	4
	установленной системой оплаты труда, начисленных не менее чем в двойном размере.»		
8.	5. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность		
9.	5.3. Работодатели		
10.	Дополнить пунктом 5.3.17 следующего содержания: «5.3.17. Проводят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, предсменные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации. Порядок проведения таких медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами организации. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному из-за отсутствия соответствующей работы, могут производиться выплаты из расчета величины прожиточного минимума трудоспособного	пункт 5.3.17 изложить в следующей редакции: «5.3.17. Проводят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, предсменные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации. Порядок проведения таких медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами организации.»	пункт 5.3.17 согласовать в формулировке Работодателей

1	2	3	4
	населения Свердловской области за соответствующий период. Выплаты производятся за все время отстранения, но не более указанного срока.»		
11.	6. Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы		
12.	6.6. Правительство и Профсоюзы		
13.	Дополнить пунктом 6.6.3 следующего содержания: «6.6.3. Рекомендуют органам местного самоуправления включать в отраслевые муниципальные соглашения, а руководителям муниципальных дошкольных образовательных организаций – в коллективные договоры дополнительную льготу работникам данных организаций из числа помощников воспитателя и младших воспитателей – право на обучение их детей по основным общеобразовательным программам дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с которыми эти работники состоят в трудовых отношениях, на период трудоустройства родителей на указанных должностях в данных дошкольных организациях.»	не дополнять пунктом 6.6.3	не дополнять пунктом 6.6.3
14.	6-1. Молодежная политика		

1	2	3	4
15.	6-1.3. Работодатели		
16.	<p>Дополнить пунктом 6-1.3.4 следующего содержания:</p> <p>«6-1.3.4. Вправе предоставлять молодым работникам организаций в соответствии с коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации следующие социальные льготы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) денежное пособие, дополнительный краткосрочный отпуск вступающим в брак впервые (на основании свидетельства о браке и заявления); 2) материальную помощь при рождении ребенка; 3) частичную компенсацию затрат по возмещению платы за проживание в общежитии или съемном жилье молодым работникам, прибывшим по приглашению работодателей на работу и заключившим трудовой договор, а также молодым специалистам, независимо от постоянного места жительства. <p>Для работников государственных и муниципальных учреждений указанные льготы предоставляются за счет средств работодателя.»</p>	<p>пункт 6-1.3.4 согласовать в формулировке Профсоюзов</p>	<p>пункт 6-1.3.4 изложить в следующей редакции:</p> <p>«6-1.3.4. Вправе предоставлять молодым работникам организаций в соответствии с коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации следующие социальные льготы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) денежное пособие, дополнительный краткосрочный отпуск вступающим в брак впервые (на основании свидетельства о браке и заявления); 2) материальную помощь при рождении ребенка; 3) частичную компенсацию затрат по возмещению платы за проживание в общежитии или съемном жилье молодым работникам, прибывшим по приглашению работодателей на работу и заключившим трудовой договор, а также молодым

1	2	3	4
			специалистам, независимо от постоянного места жительства. Для работников государственных и муниципальных учреждений указанные льготы предоставляются за счет средств от предпринимательско й и иной приносящей доход деятельности.»

Обзор разделов коллективных договоров, относящихся к работе с ветеранами

Человек труда – главная ценность профсоюзной организации. Ветераны труда – это люди, которые всегда будут служить для взрослых сотрудников и молодежи ориентиром, не только профессиональным, но и нравственным, историческим, духовным. Профсоюз прилагает максимум усилий, чтобы человек труда чувствовал защиту после выхода на заслуженный отдых, оставался в большой команде и сохранял свою важную роль в жизни городского и профессионального сообщества.

Основная цель работы с ветеранами – социальная защита, повышение внимания, признание их нравственного потенциала, жизненного опыта, должная оценка вклада в воспитание учащихся и молодежи, и, конечно, оказание им действенной помощи.

Гарантии и льготы неработающим пенсионерам по Дорпрофжел:

1. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 гг.

Раздел 8. Обязательства в сфере социальной защиты неработающих пенсионеров:

8.2. Предоставлять неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) право бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования (в вагонах с местами для сидения - во 2-м классе обслуживания) всех категорий в направлении туда и обратно с правом двух остановок в пути следования.

8.3. Неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) предоставляется право бесплатного проезда по личным надобностям на суммарное расстояние двух направлений до 200 км:

- в пригородных поездах всех категорий, проездные документы на которые оформляются без указания мест;

- в вагонах 3-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест;

- в вагонах 1-го или 2-го класса пригородных поездов, проездные документы на которые оформляются с указанием мест, с доплатой неработающим пенсионером разницы от стоимости проезда в вагоне 3-го класса;

- на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (а при его отсутствии - в плацкартном или с местами для сидения) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

8.4. Пенсионеры, награжденные знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, президента ОАО «Российские железные дороги» или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», пользуются правом бесплатного проезда в соответствии с Положением о знаке «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги».

8.5. Неработающие пенсионеры могут, подав письменное заявление, отказаться от права бесплатного проезда по личным надобностям с передачей этого права своему ребенку, обучающемуся на очной форме обучения в высших и средних

специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта. Взамен бесплатного проезда по личным надобностям неработающего пенсионера его ребенку в возрасте от 18 лет и до 24 лет предоставляется бесплатный проезд в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год.

8.7. В целях улучшения материального положения оказывать неработающим пенсионерам – Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Российской Федерации, а также награжденным орденом Славы трех степеней, орденом Трудовой Славы трех степеней, ежемесячную материальную помощь в размере 10 000 рублей через Благотворительный фонд «Почет».

8.8. Оказывать ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам, уволенным на пенсию до 1 января 2008 года и не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, на условиях, устанавливаемых Компанией.

8.9. Обеспечивать предоставление неработающим пенсионерам медицинской помощи в учреждениях здравоохранения, учрежденных Компанией, в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования при условии прикрепления к данным учреждениям, в соответствии с действующими нормативными документами Министерства здравоохранения Российской Федерации, а также дорогостоящее лечение в соответствии с перечнем услуг, определяемым Компанией, и ежегодно утверждаемым объемом заказа Компании на такие услуги в пределах выделенных Компанией финансовых средств (с учетом очередности предоставления медицинской помощи).

8.10. Обеспечивать нуждающихся неработающих пенсионеров бытовым топливом.

8.11. Обеспечивать предоставление неработающим пенсионерам за счет выделяемых Компанией на эти цели средств услуги по изготовлению и ремонту зубных протезов в учреждениях здравоохранения, учрежденных Компанией.

При невозможности получения этих услуг в учреждениях здравоохранения, учрежденных Компанией, – компенсировать затраты неработающим пенсионерам на услуги по изготовлению и ремонту зубных протезов, полученные в лицензированных медицинских учреждениях.

8.12. Обеспечивать за счет средств Компании в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение страхование неработающих пенсионеров, предусматривающее предоставление ритуально-похоронных услуг или страховую выплату семьям умерших неработающих пенсионеров либо иным лицам, взявшим на себя обязанность организовать погребение, в размере: в 2020 году – 7 200 рублей, в 2021 и 2022 годах – 10 000 рублей, а также помощь в организации похорон (транспорт и др.).

8.13. Оказывать содействие деятельности советов ветеранов Компании, выделять для организации их работы помещения, предоставлять средства связи, канцелярские принадлежности, автотранспорт для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров.

8.14. В целях материальной поддержки председателей советов ветеранов Компании в работе с пенсионерами выплачивать им ежемесячно в зависимости от

количества состоящих на учете ветеранов.

8.15. Осуществлять санаторно-курортное оздоровление неработающих пенсионеров.

8.16. Оказывать ветеранам Великой Отечественной войны материальную помощь ко Дню Победы.

8.17. Предоставление социальных гарантий неработающим пенсионерам может производиться Компанией, в том числе в виде адресной благотворительной помощи.

8.18. Неработающему пенсионеру, переменившему место жительства, социальные гарантии предоставляются в порядке, установленном Компанией с учетом мотивированного мнения Профсоюза и Центрального совета ветеранов войны и труда железнодорожного транспорта России.

2. Коллективный договор АО «Свердловская пригородная компания» на 2020-2022 гг.

4.12. В сфере социальных гарантий неработающим пенсионерам

4.12.1. Работников, достигших пенсионного возраста, при увольнении по сокращению численности или штата, считать неработающими пенсионерами компании. Гарантии, предусмотренные п. 4.6.4 не распространяются.

4.12.2. Материальная помощь оказывается семье умершего неработающего пенсионера или неработающему пенсионеру в случае смерти близкого родственника (муж, жена, дети, родители) в размере не менее трех минимальных размеров оплаты труда, установленных на территории РФ Федеральным законом.

4.12.3. Материальная помощь оказывается неработающим пенсионерам ко «Дню пожилого человека» в размере 1000 рублей.

4.12.4. Предоставить неработающим пенсионерам право бесплатного проезда по личным надобностям в пригородном железнодорожном транспорте по маршрутам, обслуживаемым АО «СПК», с оформлением проездных документов по транспортной карте АО «СПК».

4.12.5. Возмещать один раз в год неработающим пенсионерам Компании, имеющим общий стаж работы в Компании не менее 5 лет, расходы по оплате одной поездки (туда/обратно) в размере не более 7200,00 (Семь тысяч двести) рублей 00 копеек при предъявлении проездных документов, подтверждающих совершенную именно этим пенсионером поездку.

4.12.6. Обеспечивать оздоровление в санаториях, профилакториях, пансионатах и домах отдыха в порядке и на условиях, установленных Положением «Об организации санаторно-курортного лечения, оздоровлениям и отдыха в санаториях, профилакториях, пансионатах и домах отдыха», согласованным с ППО СПК неработающих пенсионеров АО «СПК», имеющих общий стаж работы в Компании не менее 5 лет.

4.12.7. Предоставлять неработающим пенсионерам Компании, имеющим общий стаж работы в Компании не менее 5 лет, возможность заменять ежегодную компенсацию проезда в сумме 7200,00 (Семь тысяч двести) рублей 00 копеек по личному заявлению на оплату твердого бытового топлива (дрова, уголь) на основании предоставленных отчетных документов (письменное заявление, с приложением копии свидетельства о праве собственности на дом, или документов, подтверждающих постоянную регистрацию в этом доме.

3. Коллективный договор АО «Свердловский путевой ремонтно-механический завод «Ремпутьмаш» на 2020 – 2022 гг.

Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы неработающим пенсионеров.

8.1. Предоставлять социальные гарантии и льготы неработающим пенсионерам в виде адресной материальной помощи в порядке, установленном в Обществе.

8.2. При предоставлении социальных гарантий неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из Общества, предусмотренных настоящим Коллективным договором, учитывать стаж работы неработающего пенсионера в организациях федерального железнодорожного транспорта МПС СССР, МПС РФ, ОАО «РЖД», ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» и его дочерних Обществах при трудоустройстве в Общество до 2014 года и в первичных профсоюзных организациях, действующих в этих Организациях .

Лицам, ушедшим на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья, социальные гарантии предоставляются независимо от стажа работы.

8.3. Пенсионерам, проработавшим в Обществе и в организациях федерального железнодорожного транспорта не менее 20 лет и вышедшим на пенсию из Общества до 2007 года, оказывать ежемесячную выплату, на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами Общества.

8.4. Оказывать содействие Советам ветеранов Общества в их деятельности, выделять для организации их работы помещения, предоставлять телефонную связь, канцелярские принадлежности, автотранспорт для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров.

В целях заинтересованности в работе председателей советов ветеранов Общества и Организаций в работе с пенсионерами, выплачивать им вознаграждение в соответствии со сметой Совета ветеранов в виде ежемесячной материальной помощи.

8.5. В случае смерти неработающего пенсионера оказывать единовременную материальную помощь на предоставление ритуальных услуг его семье, иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего в размере от 3000 рублей до 10000 рублей.

8.6. Оказывать неработающим пенсионерам Общества - ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла ежегодную единовременную материальную помощь в размере до 20000 рублей.

4. Коллективный договор АО «Уралгипротранс» на 2022-2024 гг.

Раздел 5. Неработающие пенсионеры

5.1. Социальные гарантии, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются неработающим пенсионерам, не состоящим на дату получения указанных гарантий, льгот и компенсаций в трудовых отношениях с каким-либо работодателем.

5.2. Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам за счет средств института по ходатайству Совета ветеранов в совокупном размере до 90 000 рублей в квартал.

5.3. Проводить Дни милосердия, памятные встречи и оказывать материальную помощь в следующих размерах:

- а) в День защитника Отечества ветеранам ВОВ – по 5 000 руб.;
- б) в День Победы: участникам ВОВ – по 10 000 руб., труженикам тыла – по 5 000 руб.

5.4. В случае смерти неработающего пенсионера, ушедшего на пенсию из института, оплачивать расходы на ритуальные услуги с учетом мнения Совета ветеранов ОАО «Уралгипротранс» и при наличии документов, подтверждающих расходы, понесенные заявителем, в размере до 15 000 рублей.

5. Коллективный договор Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия «Екатеринбургский метрополитен» на 2022-2025 гг.

6.4. Работникам метрополитена, а также бывшим работникам, уволившимся из метрополитена в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, может быть оказана материальная помощь.

Гарантии и льготы неработающим пенсионерам по Электропрофсоюзу:

1. КД ОАО «МРСК Урала», КД АО «Екатеринбургэнергосбыт», КД АО «ЕЭСК»
п 7.3.20. Профсоюз: оказание содействия в реализации деятельности Советов ветеранов организации

п 6.1.2. г) оказание помощи пенсионеру в случае смерти родственников

д) выплата в случае смерти пенсионера родственникам

п 6.1.13. негосударственное пенсионное обеспечение

2. КД Свердловский филиал ПАО «Т Плюс», КД АО «ЕТК»

п 6.2.3 материальная помощь в случае смерти пенсионера

п 6.2.6. выплаты к Дню Победы участникам и труженникам тыла ВОВ, а также участникам боевых действий

п 6.2.12 негосударственное пенсионное обеспечение

п 6.3 оказание материальной помощи пенсионерам в тяжелых жизненных ситуациях

3. КД ПАО «Энел Россия», КД Рефтинская ГРЭС

Приложение 7: Негосударственное пенсионное обеспечение ВТБ «Пенсионный фонд»

4. КД ОАО «Свердловский завод трансформаторов тока»

п 7.3. материальная помощь к Дню пожилого человека 1500 руб, материальная помощь на погребение в случае смерти пенсионера

п 7.8. выплаты при уходе на пенсию

п 7.9 выплаты ветеранам и труженникам тыла, участникам боевых действий к Дню Победы 4000 руб.

5. КД ОАО «Карпинский электромашиностроительный завод»

п 9. Выплаты ветеранам в День Победы и к Дню машиностроителя

6.КД Филиал Серовская ГРЭС ПАО ОГК-2

РАЗДЕЛ 11

НЕРАБОТАЮЩИЕ ПЕНСИОНЕРЫ.

11.1. К пенсионерам¹ в контексте настоящего Договора относятся неработающие пенсионеры - бывшие работники филиала, состоящие на учете в филиале и прекратившие трудовые отношения с Работодателем по одному из следующих оснований:

- увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе по льготным основаниям и инвалидности);
- увольнение по соглашению сторон при достижении пенсионного возраста, в том числе увольнение по Программе высвобождения работников, достигших пенсионного возраста;
- увольнение по инициативе Работодателя по сокращению численности или штата за 2 года до наступления пенсионного возраста (не трудоустроившихся до момента наступления пенсионных оснований);
- увольнение в связи с невозможностью продолжения работы по состоянию здоровья на основании медицинского заключения.

11.2. Работодатель оказывает неработающим пенсионерам, следующую материальную помощь:

Наименование МП	Размер МП	Условия выплаты
а) В связи со смертью пенсионера филиала	10 000 руб.	- основание: заявление (в установленной форме) одного из членов семьи неработающего пенсионера филиала или лица, организовавшего похороны при отсутствии членов семьи, родственников; заявление согласовывается с профсоюзной организацией филиала; - обязательные к предоставлению документы: копия свидетельства о смерти; документы, подтверждающие семейные, родственные или брачные отношения (в случае, если захоронение осуществляют родственники или члены семьи), документы, подтверждающие расходы на организацию похорон (в случае если захоронение осуществляется лицами, не являющимися членами семьи или родственниками)
б) Ко Дню пожилых людей	до 2 500 руб.	Стаж работы в Обществе (и присоединенных в ходе реорганизации акционерных обществ) не менее 5 лет
в) Ко Дню Энергетика	до 2 500 руб.	
г) ко Дню Победы (участникам ВОВ,	10 000 руб.	- выплачивается участникам ВОВ, труженикам тыла, бывшим узникам

¹ Включая выборных и штатных работников ППО

Наименование МП	Размер МП	Условия выплаты
<p>труженикам тыла, бывшим узникам фашистских концлагерей (и приравненных к ним), жителям блокадного Ленинграда)</p>		<p>фашистских концлагерей (и приравненных к ним), жителям блокадного Ленинграда.</p>
<p>д) при стихийных бедствиях, пожарах, кражах, тяжелых заболеваниях, требующих дорогостоящего лечения</p>	<p>до 25 000 руб.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Стаж работы в Обществе (и присоединенных в ходе реорганизации акционерных обществ) не менее 10 лет; - основание: заявление неработающего пенсионера; - копии документов, подтверждающих наличия ситуации (например, органов пожарной охраны, правоохранительных органов, медицинских заключений и пр.); - Решение о выплате принимает Комиссия по социальным вопросам после проверки подтверждающих документов. Окончательное решение о выплате материальной помощи принимается директором филиала, с учетом мнения комиссии, оформленного в виде выписки из протокола заседания.

11.3. Материальная помощь неработающим пенсионерам оказывается на основании приказа директора филиала, при согласовании с соответствующей профсоюзной организации исходя из средств, предусмотренных в бизнес-плане Общества по соответствующим статьям затрат.

11.4. Негосударственное пенсионное обеспечение неработающих пенсионеров производится в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ПАО «ОГК-2».

7. КД АО «СибЭР» Филиал «Рефтинский»

П 6.5. выплаты при выходе на пенсию

Гарантии и льготы неработающим пенсионерам по Профпром:

АО «НПК «Уралвагонзавод»

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации работникам и пенсионерам

В целях обеспечения социальной поддержки работников, неработающих пенсионеров и сохранения сложившейся в Обществе системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых за счет средств, относимых на финансовые результаты деятельности Общества,

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1.Ежегодно планировать в бюджете средства необходимые:

- для содержания в надлежащем состоянии объектов социального назначения;
- для предоставления работникам и неработающим пенсионерам льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором;
- для реализации социальных программ, разрабатываемых совместно с профсоюзной организацией, в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

7.2.Стороны договорились:

7.2.1.Объем предоставляемых работникам социальных льгот может различаться в зависимости от категории и квалификации персонала, личной результативности, возрастных характеристик, личностных мотивационных установок работников, а также получаемого ими совокупного размера социальных преимуществ.

Порядок и условия предоставления, а также категории персонала, имеющие право на получение различных видов социальных льгот и гарантий, устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами Общества.

7.2.2.Работодатель обеспечивает льготы и преимущества для работников Общества, в объеме своих полномочий, предоставленных ему Уставом, и исходя из финансовых возможностей Общества.

При ухудшении финансово-экономического положения по причинам, не зависящим от Работодателя, выплаты, установленные настоящим разделом коллективного договора, могут быть приостановлены с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.9.Поощрения за долголетний и добросовестный труд

7.9.1.Поощрение лучших работников, отличившихся в труде и внесших значительный вклад в развитие Общества, производится в соответствии с действующим законодательством и порядком, установленным локальными нормативными актами Общества.

7.10..Льготы, предоставляемые неработающим пенсионерам

7.10.1.Пенсионеры, вышедшие на пенсию, ставятся на пенсионный учет в отделе социальной работы согласно Положению о постановке на учет и социальной поддержке неработающих пенсионеров Общества.

7.10.2.Неработающим пенсионерам, состоящим на учете в отделе социальной работы, оказывается материальная поддержка и другие социальные льготы в соответствии с локальными нормативными актами Общества в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Общества.

ПАО «Уралмашзавод»

РАЗДЕЛ VII. Дополнительные социальные гарантии и льготы

7.5. Ветеранам Уралмашзавода, вставшим на учет в Совет ветеранов, может оказываться материальная помощь в случаях и размерах, предусмотренных Приказом генерального директора и Сметой расходов.

Для ветеранов Уралмашзавода организуется праздничное мероприятие по встрече Нового года.

В связи с празднованием Дня Победы в Великой отечественной войне предусмотреть в Смете расходов прибыли на социальные мероприятия поощрение уралмашевцев:

- участников Великой Отечественной войны,
- блокадников г. Ленинграда,
- несовершеннолетних узников концлагерей,
- ветеранов Великой Отечественной войны,
- лиц, имеющих статус, приравненный к вышеуказанным категориям.

АО «Уралтрансмаш»

РАЗДЕЛ VII. Социальные мероприятия

7.20.Работодатель:

7.20.1.Организует и финансирует проведение с участием ветеранов предприятия мероприятий, посвященных:

- Дню Победы в Великой отечественной войне;
- Дню пожилого человека.

7.20.2.Выделяет средства на оказание адресной единовременной материальной помощи ветеранам войны и труда (через Совет ветеранов Предприятия) согласно утвержденной смете.

7.20.3.Содействует участию ветеранов предприятия в мероприятиях, организуемых на муниципальном и региональном уровнях.

7.21.Предприятие, в соответствии с утвержденным Положением, оказывает единовременную материальную помощь на ритуальные услуги в случаях смерти Работников, их близких родственников и заводских пенсионеров – ветеранов (Положение № 17).

ПАО «Уралхиммаш»

РАЗДЕЛ 8. Социальные льготы и гарантии

8.9. Работодатель поздравляет ветеранов ВОВ, тружеников тыла в юбилейные даты по представлению Совета ветеранов ПАО «Уралхиммаш»

АО «Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения»

РАЗДЕЛ VI. Социальные гарантии

6.24. Производить финансирование деятельности Совета ветеранов Общества. Оказывать материальную помощь по заявлениям остро нуждающимся неработающим пенсионерам.

АО «Химический завод «Планта»

РАЗДЕЛ VIII. Развитие социальной сферы Общества.

8.1.1. Выделять Совету ветеранов войны и труда Общества материальные средства для оказания помощи ветеранам и проведения работы с ветеранами исходя из финансовых возможностей Общества.

Гарантии и льготы неработающим пенсионерам по ГМПР:

АО «ЕВРАЗ НТМК»

ЦЕЛЕВАЯ КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА «ВETERAN»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Целевая комплексная программа «Ветеран» (далее-программа) разработана с целью реализации мер дополнительной социальной защиты неработающих пенсионеров АО «ЕВРАЗ НТМК» и сохранения их общественных связей.

1.2. Программа «Ветеран» распространяется на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из структурных подразделений комбината, дочерних обществ и учреждений, филиалов АО «ЕВРАЗ НТМК» и из организаций, осуществляющих отдельные функции комбината, переданные на аутсорсинг, при условии, что пенсионеры этих предприятий до перевода работали на комбинате, и состоящих на учете в управлении социального развития Дивизиона Урал.

Работа с неработающими пенсионерами в АО «ЕВРАЗ НТМК» основывается на принципах социального партнерства управления социального развития Дивизиона Урал, Профсоюзного комитета и Совета ветеранов АО «ЕВРАЗ НТМК».

1.3. Основные задачи программы «Ветеран»:

- организация выплаты различных видов благотворительной помощи;
- повышение социального статуса неработающих пенсионеров АО «ЕВРАЗ НТМК», более полноценное удовлетворение жизненно необходимых потребностей;
- сохранение и преумножение трудовых традиций в коллективе АО «ЕВРАЗ НТМК».

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Программой предусмотрены:

- выплата ежеквартальной и адресной благотворительной помощи через Некоммерческую организацию «Благотворительный фонд «Евраз»-Урал»;
- оплата дорогостоящих операций и приобретение предметов медицинского назначения через Некоммерческую организацию «Благотворительный фонд «Евраз»-Урал»;
- оздоровление неработающих пенсионеров;
- проведение встреч неработающих пенсионеров с представителями работодателя, Профсоюзным комитетом, общественными организациями, привлечение к профессиональным и спортивным праздникам, организациям выставок творчества и других культурных мероприятий.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Комплекс мероприятий по реализации Целевой комплексной программы «Ветеран» ежегодно утверждается приказом Операционного директора ЕВРАЗ НТМК с учетом мнения Профсоюзного комитета и финансируется в размере, предусмотренном бюджетом социальных расходов АО «ЕВРАЗ НТМК».

3.2. Директор ЕВРАЗ НТМК по персоналу осуществляет контроль над ходом выполнения программы.

3.3. Управление экономики производства ЕВРАЗ НТМК Дивизиона Урал осуществляет контроль за целевым расходованием выделяемых средств и эффективностью их использования.

3.4. Управление социального развития Дивизиона Урал, Профсоюзный комитет и Совет ветеранов АО «ЕВРАЗ НТМК» являются непосредственными исполнителями программы, которые обеспечивают своевременное ее выполнение.

3.5. Ход и результаты выполнения программы освещаются в средствах массовой информации.

ООО «ВИЗ-Сталь»

Работа с ветеранами ООО «ВИЗ-Сталь» активно ведётся согласно разработанной программе на 2022 год:

- Ежемесячно проводятся заседания Совета ветеранов, в течение года ведётся приём в члены ветеранской организации.

- В мае выплачена ежегодная материальная помощь ветеранам – участникам ВОВ и труженикам тыла.

- Предоставляются бесплатные путёвки в оздоровительный центр «Санаторий «Бодрость».

- В течение года оказывается материальная помощь на лекарства и зубопротезирование.

- Выплачиваются погребальные на ушедших из жизни ветеранов.

- Тяжелобольные и одинокие пенсионеры посещаются по месту жительства для оказания материальной помощи.

- Адресные поздравительные открытки доставляются ветеранам – юбилярам к дню рождения, ветеранам ВОВ и труженикам тыла к Дню Победы, заслуженным ветеранам труда к Дню металлурга.

- Постоянно работает «Горячая линия» всесторонней поддержки ветеранов.

- Регулярно проводятся совместные благотворительные акции с заводскими волонтерами (помощь тяжелобольным и престарелым ветеранам на дому в уборке квартиры или приобретении продуктов, лекарств; организация места для сбора/обмена книгами, вещами и др.).

- Участие ветеранов в корпоративных, районных, городских соревнованиях по настольному теннису, шашкам, шахматам, боулингу, дартсу, бильярду, стрельбе.

- Участие ветеранов в корпоративных конкурсах народно - прикладного творчества, художественных картин и фотографий, областном конкурсе садоводов.

- Посещение бесплатных мероприятий в Окружном доме Офицеров, Центре культуры «Верх-Исетский», организация экскурсий. Сотрудничество с Драмтеатром, Театром эстрады по льготному посещению спектаклей и концертов.

Таким образом, раздел коллективного договора 5.2. по работе с ветеранами реализуется в полном объёме.

КУМЗ

8.9. Работникам Предприятия, бывшим Работникам Предприятия – ветеранам труда и ВОВ предоставлять транспорт для вывозки дров.

Выделять ежемесячно заводскому Совету ветеранов труда 20 000 рублей и 15 000 рублей ежеквартально Совету ветеранов ВОВ на оказание материальной помощи и решение других социальных проблем.

«РУСАЛ Каменск-Уральский»

2.1.13. Оказывать постоянную и единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам предприятия, состоящим на учете в заводском Совете ветеранов, не реже двух раз в год (ко Дню Победы, Дню пожилого человека) согласно утвержденному бюджету.

«РУСАЛ Краснотурьинск»

2.1.12. Оказывать постоянную и единовременную материальную помощь (ко Дню Победы, ко Дню пожилого человека) неработающим пенсионерам предприятия, состоящим на учете в Краснотурьинской общественной организации ветеранов (пенсионеров) Войны и труда ОАО «Богословский алюминиевый завод» согласно Положению.

АО «Уралэлектромедь»

18.5.4. В рамках социальной программы материальной поддержки пенсионеров АО «Уралэлектромедь»

Работодатель обязуется:

- Производить ежеквартальную выплату материальной помощи и другие выплаты пенсионерам АО согласно действующим Положениям «О социальной помощи неработающим ветеранам АО «Уралэлектромедь» и «О негосударственном пенсионном обеспечении работников АО «Уралэлектромедь» за счет средств предприятия» и в соответствии с утвержденной сметой социальной помощи неработающим пенсионерам АО «Уралэлектромедь».

- Создавать необходимые условия и оказывать содействие в организации работы Совета ветеранов, предоставляя бесплатные помещения, средства связи, оргтехнику и др.

- В соответствии с решением директора АО перечислять денежные средства на солидарный счет АО «Уралэлектромедь» в НПФ «УГМК-Перспектива» для выплаты за счет средств АО корпоративных негосударственных пенсий участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла.

- Оказывать материальную поддержку пенсионерам АО в организации ритуальных услуг в соответствии с положением «О порядке предоставления ритуальных услуг работникам и пенсионерам АО «Уралэлектромедь».

АО «Уральская фольга»

2.1.7. Лицам, уволившимся с предприятия в связи с уходом на пенсию при достижении пенсионного возраста, в том числе льготного (с момента принятия территориальным органом пенсионного фонда решения о назначении пенсии), в связи с получением работником инвалидности I или II группы и увольняющимся по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением), производить выплату единовременной материальной помощи в месяце увольнения, в зависимости от общего стажа работы на предприятии (в стаж работы на

предприятию входит работа в штате профсоюзной организации АО «Уральская фольга» Горно-металлургического профсоюза России, работа в ОАО «Михалюм», работа на предприятиях, входящих в состав Объединенной компании РУСАЛ (далее – «Компания»), если работники приняты в АО «Уральская фольга» переводом, при отсутствии дисциплинарных взысканий за 12 календарных месяцев предшествующих увольнению; нарушений по охране труда и промышленной безопасности за 6 календарных месяцев увольнения предшествующих увольнению):

- от 10 до 15 лет – один среднемесячный заработок работника;
- от 15 до 20 лет – два среднемесячных заработка работника;
- свыше 20 лет – три среднемесячных заработка работника.

Лица, имевшие в течение года предшествующему увольнению случаи появления на территории предприятия в состоянии алкогольного опьянения, в состоянии наркотического или токсического опьянения по протоколам контроля, либо совершившие прогулы без уважительной причины право на единовременную материальную помощь не имеют.

Средний заработок работника для расчета размера единовременной материальной помощи определяется в порядке, установленном действующим законодательством.

Для справки было затрачено по данному пункту:

- в 2020 году - 2 085 838 руб.
- в 2021 году - 1 088 721 руб.
- в 2022 году - 518 595 руб.

2.1.12. Оказывать постоянную (ко Дню Победы, Дню пожилого человека) и единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам предприятия, состоящим на учете в профсоюзной ветеранской организации АО «Уральская фольга».

Для справки было затрачено по данному пункту:

- в 2020 году 585 000 рублей (975 человек -600 рублей на каждого ветерана),
- в 2021 году 891 000 рублей (891 человек -1000 рублей на каждого ветерана),
- в 2022 году 1 263 000 рублей (842 человека -1500 рублей на каждого ветерана).

Выплаты в 2022 году были произведены в июле к Дню металлурга.

ПАО «Ревдинский завод ОЦМ»

9.1.7. Обеспечение выплаты материальной помощи заслуженным работникам предприятия, находящимся на заслуженном отдыхе, с учетом финансового состояния предприятия.

9.2 Для неработающих пенсионеров-ветеранов завода:

9.2.1. Обеспечение выполнения программы «Забота», утверждаемой ежегодно совместным решением работодателя и профкома.

Синарский трубный завод

№ n/n	Направление деятельности	Раздел КД АО «СинТЗ» на 2022 год
1	Оздоровление неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия	Раздел VII п. 7.3.2, Приложение № 11

2	Оздоровление детей (под опекой) неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия по типу «Родитель и ребенок»	Раздел VII п. 7.3.5, Приложение № 17
3	Выполнение социального заказа по культурно-воспитательному, физкультурно-оздоровительному обслуживанию неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия	Раздел VII п. 7.5.2, Приложение № 10
4	Проведение анализа выполнения «Программы оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия»	Раздел VII п. 7.7
5	Материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением и на похороны	Раздел X, п. 10.2.1, Приложение № 21
6	Материальная помощь в связи с чрезвычайным обстоятельством для частичного возмещения ущерба пострадавшим от пожара, а также от аварий в квартире (доме)	Раздел X, п. 10.2.5, Приложение № 21
7	Материальная помощь на приобретение школьной формы и школьных принадлежностей неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия, являющимся - опекунами (попечителями) несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет; - инвалидами, воспитывающими не несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет	Раздел X, п. 10.2.5, Приложение № 21
8	Оказание ритуальных услуг (помощи при организации похорон неработающих пенсионеров – бывших работников в части предоставления автобуса для перевозки людей)	Раздел X, п. 10.6
9	Социальная поддержка малообеспеченных категорий, в том числе неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия	Раздел X, п. 10.7
10	Поощрение денежными суммами других лиц, не состоящих в трудовых отношениях с заводом	Раздел X, п. 10.9
11	Оказание материальной помощи неработающим пенсионерам, бывшим работникам АО «СинТЗ»	Приложение № 24, Приложение № 12

АО «Кировградский завод твердых сплавов»

На предприятии создана группа социальной помощи ветеранам АО «КЗТС», которая осуществляет координационную и организационную работу с ветеранами завода.

В рамках программы поддержки бывшим работникам предприятия – неработающим пенсионерам (ветеранам предприятия), осуществляемой в соответствии с пунктами Раздела 7 «Социальные гарантии, льготы, компенсации и благотворительная деятельность» Коллективного договора Акционерного общества «Кировградский завод твердых сплавов» и приложениями № 7, 8, 9, 10 к нему, производится:

- выплата единовременного пособия уволившимся в течение двух недель с момента наступления права на пенсию по старости (инвалидности) за долголетнюю безупречную работу и активное участие в общественной жизни, по ходатайству руководителя подразделения, председателя профкома (цеховых профсоюзных комитетов) (п. 7.2.10.);
- оказание материальной помощи четыре раза в год (ко Дню Победы, Дню Metallурга, Дню пожилого человека, к Новому году) (п. 7.2.11.);
- выдача денежных подарков к юбилейным датам со дня рождения, начиная с 60 лет женщины, с 65 лет мужчины (п. 7.2.12.);
- посещение на дому, чествование со знаменательными датами 90 лет и более (п. 7.2.12.);
- частичное финансирование ритуальных услуг, оказываемых в связи со смертью ветеранов завода (п. 7.2.14.);
- выплата единовременной (один раз в год) материальной помощи лицам, удостоенным звания «Заслуженный ветеран Кировградского завода твердых сплавов», труженикам тыла (п. 7.2.15.);
- оказание материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением (по семейным обстоятельствам; пострадавшим в результате стихийного бедствия; в связи с дорогостоящим лечением, диагностическим обследованием и другими медицинскими услугами) при наличии документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи (п. 7.2.5.);
- создание условий для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий в заводском спортивно-оздоровительном центре «Сплав» (п. 7.3.3.);
- организация и проведение торжественных мероприятий (с концертными программами), посвященных Дню Победы, Дню пожилых людей и профессиональным праздникам предприятия (День металлурга и День машиностроителя) (п. 7.3.4.).

Все пункты раздела коллективного договора, касающихся работы с ветеранами предприятий выполняются ежегодно в полном объеме.

Общие затраты на мероприятия за 2021 год составили 6922 тыс. рублей, за 1 полугодие 2022 года – 2834 тыс. рублей.

- Прочие мероприятия по работе с ветеранами предприятия:
- чествование с вручением почетных наград от различных ведомств;
 - организация экскурсий в музей и по производственным объектам предприятия;
 - организация встреч с руководством предприятия, администрации города и городской думы, руководителями ПФР, центра социального обслуживания населения города;
 - организация выездных культурных мероприятий, экскурсий в музеи города и области.

Богдановичское ОАО «Огнеупоры»

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

В решении социальных вопросов работодатель обязуется:

7.3. Проводить в поликлинике медицинское обслуживание работников «Общества», неработающих пенсионеров предприятия, состоящих на учете в Совете ветеранов войны и труда Богдановичского ОАО «Огнеупоры», согласно Положению данной организации. На приобретение медикаментов для лечебно-оздоровительных учреждений «Общества» выделять из прибыли необходимые средства.

7.5. Выделять средства для оздоровления в санаторно-курортных учреждениях неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Совете ветеранов войны и труда Богдановичского ОАО «Огнеупоры», согласно Положению данной организации, с учетом финансовых возможностей предприятия.

7.6. С учетом финансовых возможностей выделять средства для оказания материальной помощи неработающим пенсионерам, состоящим на учете в Совете ветеранов войны и труда Богдановичского по ОАО «Огнеупоры», согласно Положению данной организации.

АО «ВУХИН»

В настоящее время общая численность ветеранов ВУХИН составляет 160 чел.: 86 чел. – неработающих, 74 чел. – работающих пенсионеров. Функции Совета ветеранов выполняет профсоюзный комитет.

После длительного периода выживания предприятия в новых условиях после акционирования, в 2020 году был принят Коллективный договор (несколько лет он отсутствовал). Сегодня все вопросы, которые поступают от работников (в том числе, работающих и неработающих пенсионеров), решаются в рамках данного документа. Двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в АО «ВУХИН», избранной при принятии Колдоговора, оперативно рассматриваются все поступающие заявления, обосновываются суммы материальной помощи. За годы пандемии и в текущем году оказана материальная помощь десяткам людей (как правило, немолодым): на похороны, на дорогостоящие операции, на лечение, в связи с тяжелой ситуацией в семье и т.д. В институте действует «Положение о поощрениях и награждениях», которое, в первую очередь, касается работающих ветеранов. Поскольку предприятие сохранило важный социальный объект – базу

отдыха в Свердловской области, неработающие ветераны пользуются ею по льготным путевкам.

Прошедший год был знаменательным – отмечено 90-летие со дня основания ВУХИН. В рамках подготовки к этому мероприятию удалось обновить базу данных по ветеранам, связаться с каждым, все получили приглашения на День открытых дверей – многие стали свидетелями большого события в жизни предприятия. С помощью ветеранов положено начало созданию Музея ВУХИН.

В настоящее время по распоряжению госкорпорации «Ростех» холдингом АО «ОНПП «Технология» им. А.Г. Ромашина» (г. Обнинск), в состав которого входит АО «ВУХИН», до конца года должна быть разработана социальная корпоративная программа, в которую, в том числе, войдут и все вопросы, связанные с ветеранами предприятия. Действовать новая программа должна с 1 января 2023 года. Она потребует переработки существующего Колдоговора и принятия нового документа. Очевидно, что в новом документе вопросам ветеранов будет посвящен отдельный раздел.

ПАО «Среднеуральский медеплавильный завод»

Для СУМЗа очень важна преемственность поколений и сохранение традиций.

Программа социальной защиты пенсионеров «Забота» действует на предприятии многие годы. Регулярно для старшего поколения заводчан проводятся встречи, тематические вечера, экскурсии и праздники.

СУМЗ ежеквартально производит материальные выплаты пенсионерам, организует поздравления юбиляров, выделяет средства для вручения продуктовых наборов заболевшим. Предприятие организует и оздоровление ветеранов завода в санатории-профилактории «Лесная жемчужина».

Труженикам тыла и ветеранам Великой Отечественной войны СУМЗ перечисляет дополнительные пенсии.

Раздел 7. Социальные льготы и компенсации работникам предприятия и неработающим пенсионерам.

7.2. Действия, направленные на осуществление мероприятий по оздоровлению работников предприятия.

7.2.2. Организовать оздоровление в санатории-профилактории работников предприятия, членов их семей и ветеранов труда.

Размер оплаты работникам и ветеранам предусматривается в положениях об оздоровлении работников предприятия, их детей и ветеранов.

7.3. Защита неработающих пенсионеров.

Производить выплаты материальной помощи неработающим пенсионерам в пределах выделенных средств согласно смете использования средств на социальные нужды.

Кроме того, работа с неработающими пенсионерами ведется на основании «Положения по обеспечению дополнительных мер социальной защиты неработающих пенсионеров предприятия», принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

На 01.07.2022 года на учете в Совете ветеранов состоит 2495 пенсионеров – 100% члены профсоюза.

Гарантии и льготы неработающим пенсионерам по Профавиа:

Коллективный договор АО «УПЗ»

п. 7.9. Работодатель при наличии прибыли оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам (кроме лиц, осуществляющих продажу акций завода третьим лицам после прекращения трудовой деятельности на заводе), состоящим на учете в ветеранской организации завода, в зависимости от стажа работы (к Дню Победы).

Коллективный договор АО «ВЗХЕ»

п. 12.3. Выделять на оказание материальной помощи к 9 Мая ветеранам ВОВ труженикам тыла и участникам боевых действий, работающим и ранее работавшим на предприятии, не менее 10000 рублей в год каждому.

п. 12.8. Администрация совместно с профкомом устанавливает следующее: в случае смерти работника АО «ВЗХЕ» или пенсионера, бывшего работника завода, ушедшего на пенсию с завода, и проработавшего на предприятии не менее 5 лет, выделять материальную помощь в соответствии с приказом генерального директора.

п. 12.13.2. Работодатель оказывает материальную помощь пенсионерам, проработавшим на АО «ВЗХЕ» 10 лет и более и внесшим значительный вклад в деятельность предприятия и ушедшим на пенсию с АО «ВЗХЕ».

Указанная помощь осуществляет при наличии прибыли на предприятии.

Коллективный договор АО «Каменск-Уральский литейный завод»

7 РАЗДЕЛ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1 Работодатель обязуется предоставлять работникам организации социальный пакет включающий:

7.1.1 Выплачивать материальную помощь работникам Организации, увольняющимся впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости, в том числе досрочным выходом на пенсию по старости или на пенсию по инвалидности, в размере и порядке, установленном действующим Положением (Приложение 15).

7.1.2 Оказывать материальную помощь из средств организации:

- одному из родственников (супругу, супруге, родителям, детям, родным сестрам и братьям, усыновителям и усыновленным, бабушке, дедушке) на похороны умершего работника, а также на похороны работника, уволившегося из организации в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности;

- на лечение длительных и тяжелых заболеваний работника организации и его несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, а также работника, уволившегося из организации в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности.

Размер материальной помощи определяется с учетом стажа работы в организации и доходов всех членов семьи работника.

Решение о выплате материальной помощи принимается Работодателем совместно с профкомом.

7.1.3 Оказывать ритуальные услуги по похоронам работников организации и его ветеранов, включающие в себя предоставление гроба, памятника и транспорта.

7.1.4 Выделять Совету ветеранов 200 тысяч рублей в год для посещения больных и оказания материальной помощи.

7.1.11 Ежегодно в канун Дня победы чествовать ветеранов войны и работников тыла с вручением ценных подарков, продуктовых наборов и выплатой материальной помощи за счет средств организации.

Коллективный договор ПАО «МЗиК»

Раздел № 7. Медицинское обслуживание, социальное, медицинское и пенсионное страхование.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать оказание медицинской помощи работникам и работникам, ушедшим на пенсию из Общества, согласно утвержденным Перечням услуг в медико- санитарной части Работодателя.

Раздел № 8. Дополнительные социальные гарантии по удовлетворению нужд и интересов работников.

Работодатель обязуется:

8.4. Оказывать по заявлениям материальную помощь работникам, имеющим неполные или многодетные семьи (одному из родителей), в составе которых имеются дети школьного возраста, один раз к началу учебного года.

Оказывать по возможности материальную помощь по заявлениям работникам Общества и пенсионерам, ушедшим на пенсию из Общества, в связи с тяжелой болезнью, стихийным бедствием.

Локальные нормативные акты Общества, устанавливающие перечень, размер и порядок предоставления социального пакета, принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

8.5. В случае смерти работников и пенсионеров, ушедших на пенсию из Общества, выплачивать материальную помощь на компенсацию расходов по ритуальным услугам в связи со смертью работника Общества или пенсионера, ушедшего на пенсию из Общества, членам семьи в размере, установленном приказом Работодателя и согласованном с Профсоюзом.

8.9. Организовать шефство через Совет ветеранов над ветеранами, ушедшими на пенсию с ПАО «МЗиК», в том числе в виде оказания материальной помощи к юбилейным датам, выплаты денежного поощрения ветеранам, награжденным государственными и правительственными наградами, грамотами, благодарностями Российской Федерации, грамотами и благодарностями ПАО «МЗиК», АО «Концерн ВКО Алмаз-Антей», Губернатора, Правительства и министерств Правительства Свердловской области, Законодательного собрания Свердловской области, Администрации г. Екатеринбурга.

Общая сумма средств, выделяемых на эти цели, устанавливается сметой расходов, утвержденной на текущий год.

Коллективный договор ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»

РАЗДЕЛ X МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

Работодатель проводит работу с пенсионерами Корпорации в соответствии с Положением П 12-037-005 «О работе с ветеранами труда ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» и обязуется:

10.1 Производить ежемесячно выплату материальной помощи пенсионерам в соответствии с количеством полных лет непрерывного стажа работы в Корпорации.

10.2 Выплатить материальную помощь пенсионерам Корпорации:

10.2.1 Ко Дню Победы в Великой Отечественной войне ветеранам ВОВ.

10.2.2 Ко Дню пожилого человека.

10.3 Оказывать единовременную материальную помощь на погребение семье умершего пенсионера Корпорации (Приложение № 13).

10.4 Размер материальной помощи по пунктам 10.1, 10.2, 10.3 устанавливается совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

10.5 Предоставлять детские новогодние подарки пенсионерам Корпорации, являющимся отцами, матерями, опекунами, попечителями, приемными родителями детей в возрасте до 14 лет по состоянию на 31 декабря текущего года.

Организовать новогодние утренники для детей пенсионеров Корпорации и детей, находящихся под опекой пенсионеров Корпорации в возрасте от 3 до 12 лет.

10.6 Выделять денежные средства, в том числе:

10.6.2 ВСМПО – на проведение мероприятий в МАУК «ЦКДК», МБУ ДО «ЦДТ» на посещение спортзала и бассейна СК «Чайка»;

10.6.3 На проведение мероприятий по ежегодно утверждаемому плану работы Советов ветеранов ВСМПО/АВИСМА, в том числе на организацию экскурсионных поездок, деятельности клубов по интересам, осуществление индивидуальных форм работы с пенсионерами Корпорации.

10.7 Производить выплату материальной помощи на поощрение:

- членов Совета ветеранов ВСМПО/АВИСМА – ежемесячно,

- уполномоченных по работе с ветеранами ВСМПО, руководителями клубов по интересам – ежеквартально.

10.8 Предоставлять путевки пенсионерам Корпорации:

10.8.1 ВСМПО – на базу отдыха «Тирус» (приложение № 16).

10.9 Осуществлять медицинское обслуживание пенсионеров Корпорации:

10.9.1 В «МСЧ Тирус» в поликлинике, диагностическом центре – за счет средств обязательного медицинского страхования;

10.9.2 В Центре восстановительной медицины и реабилитации (по картам) – за счет средств Корпорации.

10.11 Выделять средства на бесплатную подписку и доставку газеты «Новатор» (ВСМПО) следующим категориям пенсионеров Корпорации: участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, детям военнослужащих, погибших, пропавших без вести в годы Великой Отечественной войны, в период войны с Японией, Советско-финской войны, ветеранам, имеющим звание «Почетный ветеран ВСМПО», «Почетный ветеран Корпорации», родителям и женам погибших военнослужащих, участников боевых действий, вдовам участников Великой Отечественной войны, узникам концентрационных лагерей, репрессированным, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, участникам боевых действий в Афганистане и Чечне.

10.12 Осуществлять финансирование мероприятий в соответствии со сметой расходов на социальную поддержку пенсионеров Корпорации, утвержденной директором по управлению персоналом.

Гарантии и льготы неработающим пенсионерам по ПрофРЭП:

1. На предприятии **АО «УПКБ «Деталь»** функционирует Совет ветеранов. На учёте состоят 380 человек. Есть Положение о ветеранах.

Положения коллективного договора, защищающие ветеранов, сведены в раздел 5:

п. 5.8. Выплачивать единовременное вознаграждение по решению, принятому администрацией и профкомом:

- участникам ВОВ, участникам боевых действий и труженикам тыла – к 9 Мая;
- ветеранам предприятия – ко Дню пожилого человека 1 октября.

п. 5.11. Предоставлять льготу по аренде помещения столовой ветеранам и работникам предприятия в размере 50% при проведении торжественных и ритуальных мероприятий.

п. 5.15 Выплачивать единовременное пособие работникам предприятия пенсионного возраста, увольняющимся с предприятия по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, при стаже работы на предприятии:

- более 20 лет – до 2 среднемесячных заработков работника;
- более 25 лет – до 3 среднемесячных заработков работника;
- 40 и более лет работникам, внесшим большой вклад в развитие предприятия – до 4 среднемесячных заработков работника.

Кроме этих пунктов коллективного договора приказами по предприятию введены выплаты материальной помощи работникам, находящимся на заслуженном отдыхе и имеющим звания и награды:

- «За заслуги перед предприятием» - 6000 руб. в квартал, начиная с 2021 г.;
 - «Заслуженный работник предприятия» - 9000 руб. в квартал, начиная с 2021 г.
- Все пункты коллективного договора выполняются.

2. На **АО «УПП «Вектор»** в коллективном договоре по работе с ветеранами имеются пункты:

1.3. В бюджете предприятия (смете лимитированных расходов) предусмотреть средства на:

- единовременные выплаты ветеранам ВОВ и труженикам тыла к Дню победы и ветеранам предприятия к Дню пожилого человека;
- выплату вознаграждения работникам при присвоении звания «заслуженный ветеран»;
- вознаграждение при увольнении в связи с выходом на пенсию.

3.8. Работникам предприятия, при увольнении в связи с выходом на пенсию, имеющим непрерывный стаж работы на предприятии свыше 20 лет для женщин и свыше 25 лет для мужчин и не имеющим нарушений правил трудового распорядка, совместным решением администрации и профкома выплачивать единовременное вознаграждение за добросовестный труд в размере 7200 рублей, проработавшим 50 лет – 10000 рублей.

3.10. Ко дню завода производить чествование трудовых династий предприятия на основании соответствующего положения и присвоение званий «Заслуженный ветеран труда предприятия», с выплатой получившему звание «Заслуженный ветеран труда предприятия» единовременного вознаграждения в размере 10000 рублей. Неработающим пенсионерам, имеющим звание «Заслуженный ветеран труда предприятия» выплачивать ежегодное вознаграждение в размере 3000 рублей.

5.2. Для проведения погребения кадровых работников, проработавших на предприятии не менее 10 лет, бесплатно выделять единицу транспорта и оказывать материальную помощь семье по ходатайствам руководителей подразделений в размере 8000 рублей. В случае смерти неработающих пенсионеров, проработавших на предприятии не менее 20 лет и ушедших с предприятия на пенсию, оказывать материальную помощь семье в исключительных случаях по ходатайству руководителей цехов, отделов и Совета ветеранов по решению профсоюзного комитета.

5.8. Обеспечить условия для работы Совета ветеранов предприятия, оказывать материальную помощь особо нуждающимся неработающим пенсионерам, в соответствии с приказом ген.директора, через Совет ветеранов, в пределах сметы лимитированных расходов.

Данные пункты коллективного договора выполняются.

3. На **ОАО «Завод «Исеть»** в коллективном договоре раздела «Меры социальной защиты» имеется пункт 7.7 «Работодатель ко Дню пожилого человека оказывает единовременную материальную помощь пенсионерам, достигшим 60 лет женщинам и 65 лет мужчинам, уволившимся с завода в связи с выходом на пенсию, сокращением штатов или по собственному желанию, проработавшим на заводе не менее 10 лет».

Данный пункт не выполняется.

4. На предприятии **ФГУП «ПО «Октябрь»** работает Совет ветеранов, имеется Положение.

Пунктом 8.10 коллективного договора предусмотрено выделение средств на работу с Советом ветеранов: «Выделить на мероприятия, проводимые Советом ветеранов (пенсионеров) предприятия, 100 тысяч рублей на год».

Данный пункт коллективного договора выполняется.

Принципы социального партнерства и их классификация

В феврале 2022 года Российская Федерация отметила 20-летие Трудового кодекса РФ. Как известно, этот важный для человека труда документ был принят 30.12.2001, а введен в действие с 01 февраля 2002 года. Этой дате была посвящена пресс-конференция, которая состоялась 01 февраля в Информационном центре «Известия». В ней приняли участие заместитель Министра труда и социальной защиты РФ Андрей Пудов, председатель ФНПР Михаил Шмаков, Президент Союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин и Заместитель руководителя фракции «Единая Россия» в Государственной Думе РФ, Заместитель председателя ФНПР Андрей Исаев. Выступающие подчеркнули, что Трудовой кодекс – это живой организм. Социальные партнеры ведут постоянный мониторинг правоприменения и при необходимости вносят предложения о его изменении. Достаточно сказать, что только в течение 2020-2021 годов в Кодекс внесено более 80 изменений.

Не менее важно, что при внесении изменений и депутаты Государственной Думы РФ, и Правительство РФ и социальные партнеры опираются на достижения науки. А фундамент научных исследований в науке трудового права был заложен выдающимися учеными, которые верой и правдой служили в Высшей школе профсоюзного движения, а позднее – в Академии труда и социальных отношений, в Институте государства и права РАН, Институте законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ и других научных и образовательных организациях. Среди этих ученых, оставивших исследователям свои научные труды, был О.В. Смирнов, памяти которого Академия труда и социальных отношений уже на протяжении ряда лет посвящает свои научные конференции (Смирновские чтения). Его работы о природе и сущности права на труд, о принципах трудового права до сих пор не потеряли своей актуальности. Но, если во времена О.В. Смирнова, речь шла об отраслевых принципах трудового права, руководствуясь которыми законодатель совершенствовал нормы трудового законодательства, то теперь, с принятием Трудового кодекса РФ, получили развитие принципы отдельных институтов трудового права. В этой связи мне представляется важным остановиться на принципах института социального партнерства, которое в 2020 году приобрело конституционный статус и нашло отражение в основном законе страны – в Конституции РФ.

Ст.24 ТК РФ содержит 12 принципов социального партнерства, которые именуются основными. Однако, как мне представляется, среди этих основных принципов есть самые необходимые для развития самого социального партнерства и для достижения результатов деятельности социальных партнеров. В первую очередь, следовало бы выделить такие принципы, как равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.

Без равноправия сторон, а главное – уважения и учета интересов друг друга никогда невозможно достигнуть согласия ни по одному вопросу, выносимому на переговоры. Всем хочется иметь высокую зарплату, может и согласиться с переходом на 4-х дневную рабочую неделю при сохранении заработной платы, но не учитывать экономические возможности работодателя нельзя. При этом работодатели тоже должны думать о судьбе тех, кто способствует реализации их предпринимательских идей. Ни одна организация не может развиваться и достигать своих уставных целей без необходимого количества работников. Поэтому работники и работодатели все-таки партнеры, а не попутчики, как было сказано на одной из конференций.

В России социальная активность населения, рабочего класса значительно отличается от западных традиций, поэтому без содействия государства развитию социального партнерства нам пока не обойтись.

Думаю, что было бы неплохо, если бы государство возродило прежние традиции советского времени и установило в ТК РФ обязательность заключения коллективных договоров, а также обязательность уже нового времени заключения трехсторонних соглашений во всех субъектах Российской Федерации.

По данным ФНПР трехсторонние соглашения заключены в 80 субъектах Российской Федерации из 85 субъектов, имеющих в России. Думается, что это совершенно недопустимо. Обеспечение социального партнерства возложено Конституцией РФ на Правительство, оно обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.114), а значит, органы исполнительной власти в субъектах РФ также должны обеспечить функционирование системы социального партнерства в соответствующих регионах страны.

Безусловно, всегда было и будет актуально соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства. Нарушений трудового законодательства, к сожалению, в стране много, но при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений никаких нарушений допускать нельзя!

Безусловно, основополагающим принципом социального партнерства, без которого невозможно добиться результатов взаимодействия сторон является принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.

Сторонам необходимо готовиться к коллективным переговорам, аргументировать свою позицию, убеждать друг друга, наверное, где-то надо и уступить, учитывая интересы и возможности сторон, но коль скоро взяли на себя обязательства, их надо выполнять, какие бы трудности не вставали на пути, как у профсоюзов или работодателей, так и у Правительства РФ и его органов на местах. Как говорится: «Взялся за гуж, не говори, что не дюж!»

Конечно, на наш взгляд, без контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений не обойтись, это тоже один из наиболее необходимых принципов социального партнерства. Только при проведении контрольных

мероприятий результаты контроля надо придавать гласности. Наверное, чаще необходимо заслушивать вопросы об итогах выполнения коллективных договоров и соглашений на заседании Исполкома ФНПР, других профсоюзных органов в регионах. Представляется, если бы заслушали один раз в полугодие на совместном заседании Исполкома ФНПР с РСПП и министром труда итоги выполнения или проблемы не заключения регионального соглашения в субъекте РФ, так мало не показалось бы этому субъекту и поставили вопрос перед Президентом о доверии руководителям субъекта. Тогда и профсоюзам доверия стало бы больше.

Как представляется, другие принципы социального партнерства, закрепленные в ст.24 ТК РФ можно назвать дополнительными. Например, принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств. В науке трудового права неоднократно высказывалась критика по поводу ст. 48 ТК РФ, где органам по труду на федеральном уровне позволено приглашать к себе на беседу представителей работодателей и профсоюзных организаций, входящих в отраслевое объединение профсоюзов и заключивших соглашение на федеральном уровне. Получается, что на работодателя и первичную профсоюзную организацию, не согласных выполнять заключенное на федеральном уровне отраслевое соглашение, государство оказывает давление. Однако, на наш взгляд, государство должно оказывать давление на развитие системы социального партнерства. В противном случае, некоторые работодатели никогда не будут принимать на себя обязательства, которые могут увеличивать их финансовые затраты на рабочую силу. Не случайно в ст. 75.1 Конституции РФ в ее действующей редакции говорится об уважении человека труда и обеспечении социального партнерства.

Представляется, что порядок, установленный в ст. 48 ТК РФ, можно было бы распространить не только на процедуру присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне, а на региональные трехсторонние соглашения. На наш взгляд, действие трехсторонних соглашений, заключенных в субъекте Российской Федерации, должно распространяться на всех работодателей, осуществляющих свою деятельность в соответствующем субъекте. Сложнее, конечно, с коллективными договорами, вышестоящих органов управления теперь в организациях нет. Что делать с директором, у которого в руках вся собственность на имущество организации, а он не идет навстречу требованиям первичной профсоюзной организации об улучшении положения работников данного работодателя? Тут, видимо, без забастовок не обойтись, но надо стараться договариваться и всегда учитывать интересы друг друга. Первичным профсоюзным организациям следует глубже проникать в проблемы экономики и выдвигать разумные требования.

К дополнительным (факультативным) принципам я бы отнесла и такой, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях. Ну кто может быть заинтересован принимать на себя какие-то обязательства и потом стараться обеспечить их выполнение, это мечта, к этому надо стремиться, но пока рассчитывать на реальность этого принципа, на наш взгляд, трудно.

В заключение своего анализа принципов института социального партнерства я хочу закончить его небольшим стихотворением о принципах:

Для нас чрезвычайно важно,
Чтобы принципы были не бумажными,
Чтобы эти принципы работали,
А трудящиеся были окружены заботами.
Чтобы зарплату всем платили своевременно
И гарантии сохранялись для беременных
Чтобы труд наш, наконец, стал достойным!
А жизнь наша стала красивой и спокойной!

Тамара СОШНИКОВА,
*доктор юридических наук,
профессор, зав. кафедрой гражданского процесса
и социальных отраслей права АНО ВО
«Московский гуманитарный университет»*

(Статья опубликована в журнале «Образование и право» № 5 за 2022 г.)

ВЕЛИЧИНА ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА
в Свердловской области
(в среднем на душу населения; рублей в месяц)

	Все население	Из него по социально-демографическим группам		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
2016				
на I квартал	9670	10320	7955	9880
на II квартал	9675	10309	7976	9964
на III квартал	10008	10638	8223	10441
на IV квартал	10230	10898	8408	10590
2017				
на I квартал	9973	10653	8220	10207
на II квартал	9978	10653	8255	10210
на III квартал	10183	10865	8421	10492
за IV квартал	10031	10708	8291	10332
2018				
за I квартал	10301	10979	8497	10730
за II квартал	10672	11376	8785	11133
за III квартал	10656	11386	8785	11022
за IV квартал	10217	10933	8477	10450
2019				
за I квартал	10922	11678	9064	11254
за II квартал	11019	11763	9066	11514
за III квартал	10811	11538	8835	11385
за IV квартал	10186	10871	8356	10688
2020				
за I квартал	10376	11053	8486	11030
за II квартал	10990	11713	8962	11696
за III квартал	11129	11860	9038	11897
за IV квартал	10817	11550	8832	11438
2021				
с 1 января	11206	11966	9521	11850
2022				
с 1 января	12274	13379	10556	12869
с 1 июня	13501	14717	11612	14156

Информация об индексах потребительских цен

По данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области (Свердловскстат) **индексы потребительских цен (тарифов)** на товары и услуги по Свердловской области **в августе 2022 года** составили:

на конец периода, в %

Наименование групп товаров и услуг	Август 2022 г. к		
	июлю 2022 г.	декабрю 2021 г.	августу 2021 г.
Все товары и услуги	99,5	110,5	114,3
в том числе:			
товары	99,1	110,6	115,6
продовольственные товары	98,5	109,1	115,2
продовольственные товары без плодоовощной продукции	99,9	111,4	116,3
продовольственные товары без алкогольных напитков	98,3	109,1	116,1
алкогольные напитки	99,5	108,8	109,9
непродовольственные товары	99,7	112,1	115,7
услуги	100,8	110,3	111,1

Департамент социально-трудовых отношений ФПСО

Федерация профсоюзов Свердловской области
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№ 01/376

Главные специалисты: по зарплате – 371-22-66
по социальному партнерству – 371-22-66

19.09.2022 г.

**Численность и заработная плата работающих
по видам экономической деятельности по Свердловской области
за июль 2022 года**

Средняя заработная плата в Свердловской области в июле 2022 года составила 53706 руб., рост к июлю 2021 года – 113,2%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 52800 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 112,6%.

Средняя заработная плата в промышленности в июле 2022 года составила 60040 руб., рост к июлю 2021 года – 115,0%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 56788 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 113,7%.

В бюджетной сфере показатели заработной платы за 7 месяцев 2022 года следующие:

- в образовании – 45564 руб.;
- в здравоохранении – 49899 руб.;
- в сфере культуры – 51239 руб.

Информация подготовлена
по данным Свердловскстата

**Численность и средняя заработная плата
в отраслях промышленности за июль 2022 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к преды- дущему месяцу	отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к преды- дущему месяцу	в % к январю теку- щего года	руб.	в % к соответст- вующему периоду прошлого года
Промышленность, в том числе:	408,5	99,5	60040	103,2	114,0	56788	113,7
электроэнергетика	23,6	100,8	77258	99,6	111,3	75626	114,0
металлургия	134,9	99,2	70137	106,9	115,3	65292	116,1
химическая и нефтехимическая (с химико- фармацевтической)	23,6	98,6	55232	95,9	113,2	55883	112,3
машиностроение и металлообработка	92,3	100,1	57710	102,1	116,6	54338	109,6
лесная, деревообра- батывающая и целлюлозно- бумажная промышленность	13,1	99,3	32320	100,3	111,2	33035	116,8
промышленность строительных материалов	32,2	100,1	58695	105,2	110,1	53818	119,4
пр-во текстильных изделий и одежды, пр-во кожи и изделий из нее	4,6	97,8	25783	98,4	136,8	22130	102,6
пр-во пищевых продуктов и напитков	18,5	97,0	48590	103,1	106,9	46120	111,9
полиграфическая и издательская деятельность	3,8	100,4	45553	98,9	113,5	42628	109,6

**Численность и средняя заработная плата
по видам экономической деятельности за июль 2022 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к предыдущему месяцу	за отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к предыдущему месяцу	в % к январю текущего года	руб.	в % к соответствующему периоду прошлого года
Всего	1400,1	99,4	53706	93,3	111,1	52800	112,6
Промышленность	408,5	99,5	60040	103,2	114,0	56788	113,7
Сельское хозяйство	18,3	99,3	43627	106,2	114,5	39249	112,5
Лесное хозяйство	5,0	98,7	31127	105,6	108,6	30343	98,4
Транспорт	99,8	100,3	62082	107,2	115,5	57036	114,8
железнодорожный	21,5	100,6	70143	107,2	111,6	65721	114,3
сухопутный и трубопроводный	60,2	100,5	61111	105,2	115,3	58125	115,5
авиационный	2,8	99,3	169226	163,0	149,4	114481	115,7
Связь	30,3	101,9	91274	97,7	109,7	92374	119,5
Строительство	56,4	99,8	48242	99,9	119,6	45693	114,1
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	213,2	99,4	44834	103,0	113,2	42023	112,9
Жилищно-коммунальное хозяйство	45,8	99,9	44866	99,9	107,5	42647	111,0
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	7,4	97,7	42881	102,3	118,7	39962	111,9
Здравоохранение, соц. услуги	120,5	99,4	51631	95,0	104,9	49899	108,1
Образование	145,2	97,4	29175	40,5	71,6	45564	109,7
Культура и искусство, физкультура и спорт	27,8	98,7	45538	86,1	86,6	51239	107,3
Наука и научное обслуживание	20,8	100,2	86687	95,4	114,2	82445	112,5
Финансовая деятельность	24,4	99,7	95279	110,3	137,1	90078	112,7
Органы управления	96,3	99,7	55399	98,2	128,3	51308	105,5

**Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области
на 1 августа 2022 года**

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
	Южный округ	есть Ф	ФПСО	-												
1	Асбестовский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 56/1 от 24.12.2007	до 31.12.2023										
2	Арамилский ГО	есть Ф	есть	-	№ 74/8 от 11.09.2020	до 01.08.2024	1									
3	Белоярский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 74 от 31.10.2007	до 26.05.2024	1									
4	Березовский ГО	-	есть	-	№ 348 от 18.10.2007		1									
5	ГО Богданович	-	есть	-	№ 89 от 29.11.2007		1									
6	ГО Верхнее Дуброво	-	-	-	№ 140 от 09.12.2005											
7	ГО Заречный	есть Ф	-	создана	143-Р от 15.11.2007	до 31.12.2024	1									
8	Каменск-Уральский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 270 от 02.09.2011	до 07.02.2023	1	1								
9	Каменский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 55 от 23.10.2007	до 01.02.2024	1									
10	Мальшевский ГО	-	-	-	нет											
11	ГО Рефтинский	-	-	-	нет		1									
12	ГО Сухой Лог	есть Ф	есть	создана	№ 185-рд от 31.10.2013	до 10.07.2023	1	1								
13	Сысертский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 308 от 06.12.2007	до 31.12.2022	1									

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
14	МО «поселок Уральский»	-	-	-	нет		1								
	Итого по округу:	8	9	7	10	8	11	2	0	0	0	0	0	0	0
	Горнозаводской округ	есть Ф	-	-											
1	ГО Верх-Нейвинский	-	-	-	нет										
2	Верхнесалдинский ГО	-	есть	-	№ 68 от 25.10.2007	до 01.12.2024									
3	ГО Верхний Тагил	-	есть	-	№ 40/7 от 05.10.2007										
4	ГО Верхняя Тура	есть Ф	-	-	№ 29 от 19.03.2008										
5	Горноуральский ГО	есть Ф	-	создана	№ 22/3 от 22.11.2018	до 11.06.2024				1					
6	Кировградский ГО	-	есть	-	№ 391 от 26.09.2007		1								
7	Кушвинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 433 от 28.04.2016	до 24.05.2024	1								
8	Невьянский ГО		есть	создана	№ 20 от 26.02.2020	до 31.12.2023	1								
9	город Нижний Тагил	есть Ф	есть	создана	№ 7 от 31.01.2008	до 01.01.2025	1								
10	ГО Нижняя Салда	-	есть	создана	№ 8/1 от 21.08.2008	до 31.12.2023									
11	Новоуральский ГО	есть Ф	есть С	создана	№ 123 от 05.09.2007	до 31.12.2024									
12	ГО ЗАТО Свободный	-	-	-	нет										
	Итого по округу:	5	8	6	10	7	4	0	0	1	0	0	0	0	0
	Восточный округ	есть Ф	-	-											

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
1	МО город Алапаевск	-	есть	создана	№ 111 от 25.10.2007	до 25.01.2024	1									
2	МО Алапаевское	есть Ф	есть	-	№ 671 от 24.12.2020		1									
3	Артемовский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 315 от 27.03.2008	до 01.01.2025	1									
4	Байкаловский МР	-	-	-	нет		1									
5	ГО «город Ирбит»	есть Ф	есть	создана	№ 322 от 29.11.2007	до 31.12.2023	1									
6	Ирбитское МО	есть Ф	есть	создана	№ 390 от 31.01.2008	до 31.12.2024	1									
7	Камышловский ГО	-	есть	-	№ 845 от 08.11.2007	до 18.05.2024	1									
8	МО Камышловский МР	есть Ф	есть	создана	№ 432 от 18.10.2007	до 31.12.2023	1									
9	Махневское МО	-	-	-	нет	до 01.09.2024	1									
10	Пышминский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 324 от 16.04.2008	до 31.12.2022	1									
11	Режевской ГО	есть Ф	есть	создана	№ 69 от 19.12.2007	до 02.09.2022	1									
12	Слободо-Туринский МР	есть Ф	есть	создана	№ 332 от 16.11.2007	до 01.04.2025	1									
13	Таборинский МР	-	-	создана	№ 653 от 30.12.2010		1									
14	Тавдинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 48/8 от 30.08.2007		1									

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
15	Талицкий ГО	-	есть	создана	№ 44 от 01.11.2007	до 01.01.2025	1								
16	Тугулымский ГО	есть Ф	есть	-	№ 67 от 07.09.2007	до 31.12.2022									
17	Туринский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 323 от 25.11.2007	до 31.12.2024									
18	Усть-Ницинское СП	-	-	создана	№ 62 от 30.04.2014										
	Итого по округу:	11	14	13	16	13	15	0	0	0	0	0	0	0	0
	Западный округ	есть Ф	-	-											
1	Аргинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 30 от 24.04.2008		1								
2	Ачитский ГО	-	есть	-	№ 52 от 27.12.2007		1								
3	Бисертский ГО	-	-	создана	№ 120 от 13.02.2013	до 27.03.2023	1								
4	ГО Верхняя Пышма	-	есть	создана	№ 53/10 от 28.02.2008	до 31.12.2022	1								
5	ГО Дегтярск	есть Ф	есть	создана	№ 21 от 24.04.2008		1								
6	ГО Красноуфимск	-	есть	создана	№ 53/6 от 29.11.2007		1								
7	МО Красноуфимский округ	-	есть	создана	№ 337 от 02.08.2007	до 01.05.2023									
8	Нижнесергинский МР	есть Ф	есть	создана	№ 189 от 30.01.2020		1								

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
9	ГО Первоуральск	есть С	есть	создана	№ 314 от 29.03.2007	до 31.12.2023	1								
10	Полевской ГО	есть Ф	есть	создана	№ 536 от 25.12.2007	до 31.12.2023	1								
11	ГО Ревда	есть С	есть	создана	№ 51 от 25.06.2008	до 31.12.2024	1								
12	ГО Среднеуральск	-	есть	-	№ 47 от 24.01.2020		1								
13	ГО Староуткинск	-	-	-	нет										
14	Шалинский ГО	-	-	создана	№ 280 от 28.10.2010	до 31.12.2023									
	Итого по округу:	6	11	11	12	7	11	0	0	0	0	0	0	0	0
	Северный округ	есть Ф	-	-											
1	ГО Верхотурский	-	-	создана	№ 16 от 28.12.2007	до 23.03.2024									
2	Волчанский ГО	есть Ф	-	создана	№ 75 от 27.12.2007										
3	ГО Карпинск	есть Ф	есть	создана	№ 58/8 от 18.10.2007	до 01.01.2025	1								
4	Гаринский ГО	-	-	создана	№ 25/9 от 28.09.2007										
5	Ивдельский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 437 от 14.02.2008		1								1
6	Качканарский ГО	-	есть	создана	№ 26 от 18.03.2020	до 23.08.2023	1								
7	ГО Красноуральск	-	есть	-	№ 684 от 21.12.2007	до 31.12.2022	1								

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений								
				наличие комиссии	наличие положения, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные	
8	ГО Краснотурьинск	есть Ф	есть	создана	№ 141 от 02.03.2006	до 01.01.2023	1								
9	ГО «город Лесной»	есть С	-	создана	№ 377 от 17.10.2007	до 08.07.2025									
10	Нижнетуринский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 475 от 26.09.2007	до 31.12.2023	1								
11	Новолялинский ГО	есть С	есть	создана	№ 333 от 27.09.2007	до 01.01.2023		1							
12	ГО Пелым	-	-	создана	№ 27 от 20.06.2014										
13	Североуральский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 79, 96 от 25.07.2007	до 01.01.2025	1	1							
14	Серовский ГО	есть С	есть	создана	№ 286 от 30.10.2007	до 31.12.2022						1			
15	Сосьвинский ГО	-	-	-	№ 202 от 15.06.2006		1								
	Итого по округу:	9	9	13	15	10	8	2	0	0	0	1	0	1	
1	МО «город Екатеринбург»	есть Ф	есть	создана	№ 62/46 от 09.10.2007	до 27.01.2025	1								1
	Итого:	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Итого по области	40	51	51	64	46	50	4	0	1	0	1	0	2	
							58 соглашений в 54 МО								

Ф – филиал Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей (работодателей)

С – самостоятельное объединение работодателей, созданное в соответствии с ФЗ «Об объединениях работодателей»

МО – муниципальное образование, МР - муниципальный район, УО – управленческие округа, ГО – городской округ

К О Н Т А К Т Ы

1.	Кузьмина Нина Николаевна – заместитель председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений, заместитель координатора стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов	+7 (495) 938-76-21 kuzmina@fnpr.ru
2.	Соколов Олег Владимирович – секретарь ФНПР – руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства	+7 (495) 938-71-46 sokolov@fnpr.ru
3.	Ветлужских Андрей Леонидович – председатель Федерации профсоюзов Свердловской области	+7 (343) 371-56-46 fpso@mail.ru
4.	Киселёв Алексей Михайлович – заместитель председателя ФПСО, руководитель департамента социально-трудовых отношений	+7 (343) 371-21-60 kiselev.fpso@mail.ru
5.	Капустян Валерий Павлович – главный специалист департамента социально-трудовых отношений ФПСО	+7 (343) 371-22-66 kapustian-fpso@mail.ru

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Приветствие председателя ФПСО А.Л. Ветлужских	3
2. Доклад председателя ФНПР М.В. Шмакова на заседании Генсовета ФНПР 20 апреля 2022 года «О текущей ситуации и задачах профсоюзов» (Извлечение)	4
3. Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период»	11
4. Аналитический доклад «Лучшие практики членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодежи через коллективные договоры» (приложение № 2 к постановлению Исполкома ФНПР от 09.02.2022 № 2-4)	23
5. Дополнительное соглашение № 1 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 от 11.03.2021 № 10	35
6. Обзор разделов коллективных договоров, относящихся к работе с ветеранами	46
7. Статья Т.А. Сошниковой «Принципы социального партнерства и их классификация» (опубликована в журнале «Образование и право» № 5 за 2022 г.)	68
8. Величина прожиточного минимума в Свердловской области	72
9. Индексы потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области	73
10. Численность и заработная плата работающих по видам экономической деятельности по Свердловской области	74
11. Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области	77
12. Контакты	83

Досье профактивиста № 153

Коллективный договор как механизм и форма реализации социального партнерства

Ответственный за выпуск –
заместитель председателя,
руководитель департамента социально-трудовых отношений
Федерации профсоюзов Свердловской области
Киселев А.М.

Составитель –
главный специалист департамента социально-трудовых отношений
Капустян В.П.

Федерация профсоюзов Свердловской области
620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34, каб. 203, тел. 371-22-66
kapustian-fpso@mail.ru