



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Досье профактивиста № 151**

**К СПРАВЕДЛИВОЙ ЭКОНОМИКЕ  
ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА**

**Екатеринбург  
2020 год**

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**Департамент социально-трудовых отношений**

**Досье профактивиста № 151**

**К справедливой экономике  
посредством социального  
партнерства**

**Екатеринбург  
2020 год**

## **Уважаемые профсоюзные активисты!**

В этом году мы отмечаем сразу несколько важных дат – 75-летие Победы в Великой Отечественной войне, 115-ю годовщину профсоюзного движения России, а также 30-летие создания ФНПР. Эти даты неразрывно связаны: роль профсоюзов в тяжелые военные годы, особенно здесь, на Урале, где тружениками тыла ковалась победа, невозможно переоценить. Но не только в годы военного лихолетья, но и все 115 лет своей богатой истории профсоюзы всегда были и остаются на переднем плане борьбы за Человека труда.

Профсоюзное движение, как река - родниками, наполняется силой, стремится вперед, крепнет от вклада каждого члена профсоюза, от его личного участия в конкретных делах профсоюза. Эта сила, набравшая мощь крепкими рядами свердловских тружеников, носит имя Федерация профсоюзов Свердловской области и для более чем 600 тысяч жителей нашего региона служит надежной защитой их трудовых прав и социальных гарантий.

ФПСО отметила в 2020 году свой 102-й день рождения. Несмотря на вековой возраст - это современная организация, которая шагает в ногу со временем, и в борьбе за достойный труд и справедливую экономику использует как традиционные, доказавшие свою эффективность, так и современные инструменты работы.

Надежным фундаментом свердловского профдвижения являются тысячи активистов, избравших профсоюз своим призванием: они добросовестно трудятся на своих рабочих местах и почти все свободное время заняты общественной деятельностью, которой преданы всей душой. Они не жалеют ни времени, ни сил, ни душевной энергии; к ним все время идут люди; они, как настоящие лидеры, собирают вокруг себя единомышленников, готовых вместе добиваться достойной оплаты труда, безопасных рабочих мест и стабильных социальных гарантий для трудовых коллективов. Хочется сказать самые теплые слова благодарности за их нелегкую работу.

Мы отдаем должное нашим социальным партнерам - власти и бизнесу, в конструктивном диалоге с которыми профсоюзы решают самые серьезные задачи от повышения зарплаты до сохранения здоровья трудящихся и членов их семей.

Мы благодарны ветеранам профдвижения, посвятившим профсоюзу свои лучшие годы. Приветствуем нашу молодежь, которая сегодня уверенно строит свое будущее вместе с профсоюзом.

Уважаемые профактивисты, новых вам побед на благо Человека труда!

**Андрей ВЕТЛУЖСКИХ,  
депутат Государственной Думы РФ,  
председатель Федерации профсоюзов Свердловской области.**

**Программа Общероссийского союза  
«Федерация Независимых Профсоюзов России»  
«За справедливую экономику!»**

**Благополучие человека – цель экономики и её развития**

Современное рыночное хозяйство построено на взаимоотношениях труда и капитала, работника и работодателя. Их объединяют общие цели – производство товаров и услуг, обеспечение его эффективности и безопасности, поддержание устойчивого потребительского спроса.

Но некоторые существенные интересы труда и капитала находятся в неизбежном противоречии. Стремясь увеличить прибыль (основную цель своего участия в производстве), работодатель может сдерживать рост зарплаты, сокращать занятость, экономить на безопасности труда и социальных расходах.

В этом противостоянии силы работника и работодателя изначально неравны. На стороне работодателя – власть на производстве, деньги, право собственника. Единственное средство работников уравнивать возможности – объединиться, создать собственную организацию, проявлять солидарность и взаимопомощь.

Таким объединением работников, проверенным историей, являются профсоюзы. Чем выше уровень единства профсоюзов, тем эффективнее их борьба за интересы работников.

Сегодня профсоюзы – всемирное движение, объединяющее сотни миллионов человек во всех странах. Частью мирового профсоюзного движения являются профсоюзы России и их объединение – ФНПР.

Миссия Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» – представительство и защита социально-трудовых прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов работников, их чести и достоинства.

Идеал ФНПР – справедливое общество, построенное на сотрудничестве всех граждан ради достижения общего блага, в котором каждый имеет работу, дающую ему экономическую свободу и профессиональное, культурное, духовное развитие, в котором каждый защищен от бедности и безработицы, в котором гарантировано право на достойную жизнь независимо от пола, возраста, состояния здоровья, национальности, семейного и социального положения, религиозных и политических взглядов.

Идеологической основой деятельности ФНПР являются Конституция Российской Федерации, духовные ценности и традиции многонационального народа России, принципы международного профсоюзного движения, Программа достойного труда и международные стандарты труда, принятые Международной организацией труда (МОТ).

ФНПР видит Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

ФНПР видит Россию страной, в которой человек, его права и свободы являются высшей ценностью и определяют смысл, содержание и применение законов, а также деятельность всех ветвей власти.

ФНПР видит Россию страной реальной демократии, где все решения, касающиеся человека, принимаются при его непосредственном участии или при участии его законных выборных представителей. Важнейшей частью такой системы является экономическая демократия, участие работников и их представителей в принятии решений в сфере производства и распределения от каждого предприятия до страны в целом (в первую очередь через систему социального партнерства профсоюзов, работодателей и органов государственной власти), заключение коллективных договоров и соглашений, профсоюзный контроль за их соблюдением и исполнением законов.

ФНПР видит обязанность государства в признании, соблюдении и защите прав и свобод человека и гражданина в сфере труда.

ФНПР видит обязанность законодательной власти в принятии законов, расширяющих и защищающих права и свободы человека и гражданина, не допускающих их отмены или умаления.

Профсоюзы понимают справедливую экономику как сферу, где производство происходит на основе улучшающихся условий труда, а распределение прибыли строится на принципах переговоров, договоров и соглашений, которые ведут к росту реальных доходов работающих. Это означает, что достойный труд возможен тогда, когда экономическая эффективность сочетается с повышением уровня жизни, ростом заработной платы работников.

Достойный труд возможен только в справедливой экономике!

### **Текущая ситуация и вызовы**

Борьба за реализацию справедливой экономики у профсоюзов проходит в обстановке геополитической нестабильности, изменяющегося технологического уклада, внедрения новых управленческих практик. Глобализация экономики, которую пропагандировал капитал, как процесс, влекущий за собой рост доходов стран и граждан, нашла свои пределы.

Рост количества и масштаба торговых противоречий и войн, которые уже практически не регулируются созданными для этой цели международными структурами; рост социального расслоения между наиболее и наименее состоятельными слоями общества, и странами – все эти факторы означают, что власть и бизнес продолжают искать новую формулу, обеспечивающую: одним – власть, другим – прибыль. Профсоюзы должны выступить силой, которая обеспечит в этой формуле права работников – членов профсоюзов.

Россия должна в короткие сроки переломить тенденцию падения реальных располагаемых доходов населения, и в первую очередь – работающего населения: размеры и темпы роста заработной платы существенно ниже темпов роста прибыли.

Производительность труда в России вполне сопоставима с лучшими мировыми образцами в отраслях, работающих на экспорт. Однако для увеличения ее в секторах, ориентированных на внутренний рынок, ограничителями выступают ростовщический характер финансовой системы, недостаточные усилия государства по поддержке реального сектора экономики, а также низкий платежеспособный уровень населения.

В условиях автоматизации производства, внедрения современных моделей управления профсоюзы должны выступать за сокращение рабочего дня, рабочей недели без падения доходов работников.

### **Справедливая экономика – залог достойного труда**

Профсоюзы России поддерживают сформулированную Международной организацией труда Концепцию достойного труда, где достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в обеспечении социальной справедливости в условиях глобализации.

Профсоюзы выступают за справедливую экономику, в которой реализуется право каждого на достойный труд.

Справедливая экономика невозможна без развития системы государственного стратегического планирования, определяющей перспективные направления социально-экономической политики развития секторов экономики и регионов России, включая районы Российского Севера.

Справедливая экономика основывается на крупномасштабных программах импортозамещения во всех отраслях промышленности и сельского хозяйства, обеспеченных необходимым объемом финансирования, эффективным государственным управлением и контролем.

Справедливая экономика реализует такую государственную денежно-кредитную политику, которая создает условия для роста экономики, в том числе путем установления низких процентных ставок по долгосрочным кредитам для отечественных производителей.

Справедливая экономика обеспечивает защиту внутреннего рынка страны путем доступа на рынки сбыта товаров и услуг отечественных производителей, разумного ограничения на ввоз импортных товаров, которые можно произвести внутри страны.

Справедливая экономика – это использование кредитов, финансовых средств бюджетов всех уровней на развитие отечественного производства, занятости населения, развитие человеческого капитала, повышение уровня жизни граждан с установлением жесткого государственного контроля над операциями на финансовых рынках, пресечение спекуляций и мошенничества.

Справедливая экономика обеспечивает деофшоризацию, прекращение оттока капитала, устанавливает ограничение доступа нерезидентам (компаниям и физическим лицам) к недрам и другим природным ресурсам, к госзаказам, государственным субсидиям, кредитам, к заключению концессионных соглашений, к участию в госпрограммах, к операциям со сбережениями населения.

Справедливая экономика способствует установлению контролируемых низких цен и тарифов на продукцию и услуги естественных и инфраструктурных монополий с целью роста конкурентоспособности производственных отраслей экономики.

Справедливая экономика проводит налоговую политику, обеспечивающую дифференцированный подход к налогообложению, в том числе введение налога на роскошь, увеличение налога на дивиденды от акций, введение налогов на спекулятивные финансовые операции и вывоз капитала.

Справедливая экономика стимулирует создание высокопроизводительных рабочих мест, в том числе через государственные инвестиции в создание новых производств и в развитие отраслей социальной сферы (образование, наука, медицина,

культура, спорт) и инфраструктуры (жилищно-коммунальное хозяйство, общественный транспорт).

Справедливая экономика способствует росту научного потенциала страны путем увеличения ассигнований на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки с целью ликвидации технологического отставания и технической импортозависимости.

Справедливая экономика обеспечивает регулирование цен на социально значимые товары и услуги.

Справедливая экономика ограничивает повышение тарифов на жилищно-коммунальные услуги с учетом роста заработных плат.

Справедливая экономика стимулирует расширение масштабов строительства собственного жилья и жилья для доступного социального найма.

Профсоюзы выступают за справедливое распределение ВВП и повышении доли заработной платы в нём.

### **Ключевой фактор развития справедливой экономики – достойная заработная плата**

Достойная заработная плата обеспечивает уровень жизни работника, включает возможность полноценно питаться, качественно одеваться, иметь достойное жилье, доступ к культурным ценностям.

Достойная заработная плата позволяет работнику поддерживать свое здоровье на уровне, обеспечивающем высокую работоспособность, физическую активность, долголетие.

Достойная заработная плата способствует профессиональному, культурному и духовному развитию работника.

Достойная заработная плата обеспечивает работнику возможность полноценно отдыхать, заниматься спортом, организовывать свой досуг.

Достойная заработная плата позволяет работнику содержать семью, воспитывать детей, которые живут в хороших условиях и получают качественное образование.

Достойная заработная плата является базой для системы социального страхования, обеспечивающей полноценную социальную поддержку при потере работы, рождении ребенка, утрате здоровья, выходе на пенсию и наступлении других социальных рисков.

Достойная заработная плата устанавливается на основе эффективной организации и нормирования труда, обеспечивающих нормальную интенсивность и условия труда.

Достойная заработная плата направлена на обеспечение повышения покупательной способности работников, путем опережающей индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Достойная заработная плата стимулирует к высокой организации труда; поощряет реальный вклад в эффективность деятельности организации; выплачивается своевременно и в полном объеме.

Достойная заработная плата обеспечивается путем справедливого распределения результатов труда, отвечает международному принципу равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации и зависит только от деловых качеств работника – его квалификации и способности выполнять сложную работу необходимого качества и в нужном количестве.

Достойная заработная плата – это справедливая заработная плата, установленная в обоснованных размерах во всех организациях любых форм собственности и дифференцируемая в зависимости от уровня квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой им работы. Справедливая заработная плата определяет оптимальное соотношение заработных плат низкооплачиваемых и высокооплачиваемых категорий работников.

Профсоюзы выступают за повышение уровня государственных гарантий в сфере заработной платы. Профсоюзы настаивают на решении ключевых вопросов по оплате труда через все формы социального партнерства.

### **Основа справедливой экономики – достойная занятость**

Достойная занятость обеспечивает работой каждого желающего трудиться в соответствии с его профессией (специальностью) и уровнем квалификации, позволяющей и поощряющей непрерывное профессиональное и духовное развитие личности, а также применение творческих способностей.

Достойная занятость обеспечивает каждого работника рабочим местом с безопасными, комфортными, современными и высокотехнологичными условиями труда.

Достойная занятость обеспечивает высокую организацию труда, гарантирующую рациональное распределение рабочего времени и времени для отдыха и рациональное использование умственных и физических сил работника без допущения интенсификации труда.

Достойная занятость обеспечивает каждому стабильную работу, защиту на основе страховых принципов от потери трудового дохода и потери работы.

Достойная занятость – это занятость, которая исключает использование нелегального и принудительного труда, работу в нестабильных условиях, на неэффективных рабочих местах. Достойная занятость обеспечивает в полном объеме всех работников гарантиями и компенсациями, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями в сфере труда, в том числе трудящихся в особых климатических условиях, независимо от форм занятости.

Достойная занятость гарантируется трудовым законодательством и обеспечивает право трудящихся на защиту профсоюзами, участие в организации труда и в управлении организацией.

Профсоюзы выступают за реализацию права граждан на труд и обеспечение каждого трудящегося достойным рабочим местом, оснащенным современным оборудованием и технологиями, отвечающим безопасным условиям труда, обеспечивающим достойный заработок и право на государственные гарантии в сфере труда и на защиту профсоюзами и государством.

### **Надёжная система социального страхования – необходимая часть справедливой экономики**

Важным приоритетом профсоюзов России является сохранение и развитие системы обязательного социального страхования работающих и предоставление на этой основе гарантированного уровня пенсий, пособий, в соответствии с международными стандартами.

Профсоюзы считают обязательное социальное страхование эффективной и проверенной формой социальной защиты работников в условиях рыночной экономики и настаивают на:



- соблюдении страховых принципов построения и признания общественного характера и целевого назначения средств обязательного социального страхования;
- обеспечения финансовой устойчивости внебюджетных социальных фондов;
- автономности системы обязательного социального страхования, организации паритетного управления внебюджетными социальными фондами;

Профсоюзы будут добиваться:

- восстановления индексаций пенсий работающим пенсионерам;
- установления и восстановления объективных параметров социальных пособий, пенсий и их размеров;
- проведения реформирования обязательного пенсионного страхования на основе формирования трёхуровневой пенсионной системы и создания подсистем для финансирования неустойчивых организаций самозанятых.

Профсоюзы настаивают на законодательном выведении накопительной составляющей из системы обязательного пенсионного страхования и формирование индивидуального пенсионного капитала только на добровольной основе и личного заявления работающего.

Профсоюзы настаивают на сохранении обязательного социального страхования досрочных пенсий для работников с особыми условиями труда, особенно работающих в районах Крайнего Севера.

Профсоюзы считают необходимым кодифицировать социальные законы в единый нормативный правовой акт.

Профсоюзы будут добиваться доступной и качественной медицинской помощи, обеспечения медикаментами за счёт средств обязательного медицинского страхования, недопущения роста платных услуг и цен на лекарства.

### **Социальное партнерство – эффективный механизм построения справедливой экономики**

Справедливая экономика невозможна без согласования интересов всех участников процесса производства – работников, бизнеса и государства. Эффективным механизмом взаимодействия таких участников является социальное партнерство в сфере труда.

Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников (их представителей), работодателей (их представителей), органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.

Эффективное социальное партнерство предполагает принятие проектов законодательных актов, иных нормативных правовых актов и документов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе позиции, согласованной всеми сторонами социального партнерства.

Социальное партнерство является эффективным, если решение основополагающих (ключевых) проблем в сфере труда осуществляется в обязательном порядке через различные формы социального партнерства и на всех его уровнях – локальном (на уровне организации), территориальном, региональном и федеральном:

- по формам, системам, размерам оплаты труда; механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы, в том числе при банкротстве предприятий;

- по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников;
- по обеспечению интересов работников при смене собственника предприятия, при неплатежеспособности или банкротстве работодателя;
- по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений;
- по механизмам присоединения к соглашениям работодателей, не участвовавшим в заключении таких соглашений.

Эффективное развитие экономики возможно только в том случае, если профсоюзы могут на равноправной основе принимать участие в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, в консультациях и переговорах по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в управлении организацией, в разрешении трудовых споров.

Когда трудящиеся во всех сферах экономики независимо от формы занятости смогут реализовать конституционное право на объединение и защиту своих интересов профсоюзами, а также право на участие в управлении организацией и другие формы социального партнерства, справедливая экономика будет построена.

### **Правовая защита работников – гарантия справедливости в обществе**

Профсоюзы отстаивают обеспечение соблюдения гарантий прав в сфере труда, защиты права работников на свободу объединения в профессиональные союзы посредством:

совершенствования трудового законодательства, развития социального партнёрства путём внедрения международных трудовых стандартов, установленных документами Международной организации труда;

изменения законодательства о профессиональных союзах с целью установления действенных механизмов защиты прав и законных интересов работников;

совершенствования системы профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

развития взаимодействия с государственными органами надзора и контроля за соблюдением конституционных прав граждан в сфере труда;

совершенствования механизмов рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, в том числе при участии органов социального партнерства;

улучшения деятельности правовых инспекций труда, правовых служб членских организаций ФНПР;

применения современных технологий правового обучения профсоюзных работников и актива, осуществляющих правозащитную деятельность.

Профсоюзы считают необходимым:

ратификацию наиболее значимых для работников России конвенций МОТ и закрепления их положений в трудовом законодательстве;

совершенствование законодательства в интересах профессиональных союзов и работников с учетом принципов достойного труда;

заключение соглашений о сотрудничестве с органами государственной власти, государственными органами надзора и контроля, направленных на обеспечение реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда;

информирование органов государственной власти, социальных партнеров и Международной организации труда о нарушениях трудовых норм и прав профсоюзов;

разработку информационных и методических материалов, обмен практикой эффективной правовой защиты членов профсоюзов и профсоюзных организаций, разрешение трудовых споров.

### **Гендерное равенство в сфере труда – путь к справедливой экономике**

Деятельность профсоюзов России в области гендерного равенства – важная составляющая в обеспечении равных прав и возможностей мужчин и женщин в сфере труда.

Гендерное равенство – это получение равных возможностей мужчин и женщин к профессиональному образованию, повышению квалификации и переквалификации, к достойному рабочему месту, к условиям труда, к карьерному росту.

Гендерное равенство предполагает реализацию международного принципа равной оплаты за труд равной ценности, как мужчин, так и женщин без какой-либо дискриминации.

Профсоюзы настаивают на улучшении экономического положения женщин, обеспечении роста их благосостояния.

Профсоюзы намерены расширять практику проведения гендерного аудита как инструмента реализации равных прав и возможностей мужчин и женщин в сфере труда.

Профсоюзы стремятся обеспечивать справедливое представительство мужчин и женщин в профсоюзных структурах.

### **Профилактика профессиональных рисков – основа сохранения здоровья работников**

Формирование нового технологического уклада, создание абсолютно новых технологий, развитие индустрии наносистем, совершенствование информационно-коммуникационных систем, интенсификация труда и непрогнозируемое рабочее время, появление новых рисков особенно психосоциального характера, диктуют высочайшие требования к охране труда, сохранению здоровья работников.

Для обеспечения безопасности труда работников и сохранения их здоровья профсоюзы будут добиваться:

разработки нормативных документов по охране здоровья, безопасности и охране труда; оценке травмоопасности; формированию общих требований безопасности к рабочим местам и производственному оборудованию;

совершенствования нормативной правовой базы по методологии управления профессиональными рисками на рабочих местах, основанной на одновременном учете условий труда и состояния здоровья, занятых на них работников;

актуализации и гармонизации действующего перечня профессиональных заболеваний с перечнем профессиональных заболеваний Международной организации труда;

разработки и утверждения методик для оценки вредных и (или) опасных факторов производственной среды;

разработки единой методики оценки профессионального риска здоровья работника, унификации существующих процедур оценки условий труда на рабочих местах и гармонизации санитарно-гигиенических требований в области условий труда;

совершенствования системы медико-социальной защиты, медико-санитарного обеспечения работающих и социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

совершенствования механизмов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда и повышению эффективности финансовых средств, направляемых на профилактические мероприятия;

совершенствования системы статистического учёта и отчётности в части производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и трудопотерь;

разработки медицинских регламентов, методологий и критериев для допусков работников на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, раннего выявления групп риска и медицинского профессионального отбора для различных профессий;

формирования институтов досрочных пенсий в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, а также единой системы мониторинга результатов оценки производственной среды, состояния здоровья и трудоспособности работников.

### **Сильные профсоюзы - гарантия достойного труда**

Только сильные общероссийские профсоюзы, объединенные в Федерацию Независимых Профсоюзов России и представленные на региональном уровне территориальными объединениями организаций профсоюзов, способны достойно представлять и защищать интересы членов профсоюзов, быть гарантом достижения стандартов достойного труда.

В целях укрепления профсоюзного движения, повышения роли профсоюзов в государстве и обществе деятельность ФНПР должна быть направлена на:

содействие членским организациям в осуществлении практических мер по увеличению численности членов профсоюзов, созданию новых профсоюзных организаций, вовлечению в профсоюзы работников предприятий малого и среднего бизнеса, работающей молодежи;

осуществление практических мер по обоснованному объединению и укрупнению малочисленных общероссийских, межрегиональных профсоюзов;

формирование рациональной профсоюзной структуры, уделив особое внимание территориальным организациям профсоюзов, их кадровому укреплению;

усиление роли территориальных объединений организаций профсоюзов в координации и содействии деятельности структурных организаций общероссийских профсоюзов, координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях;

укрепление профсоюзной солидарности и единства, повышение массовости и эффективности коллективных действий профсоюзов;

дальнейшую демократизацию профсоюзной жизни, безусловное соблюдение исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей членских организаций ФНПР за выполнение решений органов Федерации.

Укрепление финансовой базы – условие создания сильных профсоюзов, способных реально защищать экономические и социальные интересы членов профсоюзов.

В целях укрепления финансовой базы профсоюзов деятельность ФНПР будет направлена на:

- совершенствование способов и методов формирования и исполнения профсоюзного бюджета;

- повышение исполнительской дисциплины в соблюдении финансовых обязательств по перечислению членских профсоюзных взносов в размерах, утвержденных соответствующими органами профсоюзов;

- совершенствование систем финансового контроля и усиление роли контрольно-ревизионных комиссий всех уровней в проведении проверок своевременности и полноты поступления членских взносов, а также расходования профсоюзных средств;

- осуществление мер по своевременному и полному предоставлению достоверной финансовой отчётности.

В целях повышения уровня профессионализма профсоюзного актива и профсоюзных кадров ФНПР продолжит работу по:

- обеспечению обязательного непрерывного обучения и повышения квалификации профсоюзных руководителей и актива всех уровней в рамках Единого образовательного пространства ФНПР;

- осуществлению необходимых мер по дальнейшему кадровому укреплению профсоюзов, повышению эффективности формирования, подготовки и использования кадрового резерва, содействию продвижению стратегического резерва профсоюзных лидеров из числа молодежи;

- повышению потенциала образовательных учреждений профсоюзов по научно-методическому и информационно-аналитическому обеспечению деятельности ФНПР и её членских организаций.

Рассматривая молодежь как главный стратегический ресурс профсоюзов, ФНПР считает необходимым проводить работу по:

- активному участию молодежи в реализации проектов внедрения современных информационных технологий в деятельность профсоюзов, использованию инновационных методов мотивации профсоюзного членства;

- эффективному использованию потенциала молодежи и молодежных советов в переговорах с работодателями, представителями исполнительной власти;

- привлечению молодежи к контролю за выполнением коллективных договоров и соглашений, решению специфических молодежных проблем в сфере трудовых отношений, при проведении коллективных действий;

- подготовке профсоюзного актива и кадрового резерва на выборные профсоюзные должности из числа молодежи, продвижению молодежи в профсоюзные органы на всех уровнях.

Эффективное взаимодействие ФНПР и её членских организаций с органами законодательной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, органами общественного контроля повышает авторитет и роль профсоюзов в обществе. В продолжение диалога профсоюзов и властных структур по разрешению социально-трудовых проблем ФНПР и впредь намерена:

- укреплять роль профсоюзов в законодательном процессе;

- расширять непосредственное участие представителей профсоюзов в составах законодательных (представительных) органов власти всех уровней и органах местного

самоуправления, совершенствовать формы взаимодействия с законодательными (представительными) органами власти всех уровней, органами местного самоуправления;

отстаивать позицию профсоюзов по вопросам законодательного регулирования проблем социально-трудового характера перед органами законодательной (представительной) и исполнительной власти;

принимать активное участие в деятельности институтов гражданского общества всех уровней.

### **Международная профсоюзная солидарность и укрепление влияния трудящихся – залог победы идеологии достойного труда**

ФНПР поддерживает призыв 4-го Конгресса Международной конфедерации профсоюзов (МКП) «Укрепим влияние трудящихся: изменим правила», направленный на дальнейшее укрепление сотрудничества и взаимодействия с зарубежными профсоюзами и самого международного профдвижения.

С этой целью ФНПР продолжит:

- взаимодействие с Международной конфедерацией профсоюзов (МКП), ее Всеевропейским региональным советом (ВЕРС) и работу в их комитетах и профсоюзных сетях;

- активное участие в работе Группы трудящихся и в Административном совете Международной организации труда (МОТ);

- оказание содействия реализации Программ сотрудничества ФНПР с Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, а также планов сотрудничества Российской Федерации с Международной организацией труда;

- активное участие в деятельности Профсоюзной «двадцатки» (L20);

- сотрудничество с профсоюзами стран БРИКС в рамках Профсоюзного форума БРИКС и Азиатско-Тихоокеанской профсоюзной сети МКП;

- сотрудничество в рамках Профсоюзной сети стран Балтийского моря (БАСТУН);

- оказание всемерной поддержки деятельности Профсоюзного консультативного комитета при ОЭСР (ПКК-ОЭСР), Совета профсоюзов Северных стран (СПСС);

- участвовать в деятельности Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП);

- развитие и укрепление сотрудничества с зарубежными профсоюзными центрами.

Совместно с национальными профцентрами других стран ФНПР в своей деятельности активно влияет на решения правительств в пользу более справедливой и социально ориентированной национальной политики. ФНПР будет продолжать укреплять свои позиции в международном профсоюзном движении, в системе различных международных правительственных и неправительственных организаций; пропагандировать активную деятельность российского профсоюзного движения в мире.

В тесном сотрудничестве с зарубежными национальными профцентрами и международными профсоюзными организациями ФНПР продолжит борьбу за повсеместное продвижение идеи достойного труда; за ликвидацию безработицы и бедности в мире; за равенство трудовых прав и возможностей без какой-либо дискриминации.

ФНПР будет продолжать бороться за неукоснительное соблюдение международных трудовых норм и законных прав наемных работников и профсоюзов, закрепленных в Конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

ФНПР продолжит выступать за распространение идеи социального диалога и социального партнерства между основными субъектами экономики; за дальнейшее укрепление и развитие международного профсоюзного движения, за солидарность и социальную справедливость; против развязывания войн и военных конфликтов, любых форм насилия и терроризма.

Совместно со своими партнерами в рамках Профсоюзной «двадцатки», Профсоюзного форума БРИКС и Азиатско-Тихоокеанской профсоюзной сети МКП, ФНПР будет добиваться решения правительств в пользу новой, более справедливой модели глобальной экономики. Экономики, которая позволяет добиться устойчивого развития при соблюдении принципов достойного труда, эффективного общественного обслуживания, всеобщей социальной защиты, соблюдения законных прав человека, его чести и достоинства, включая основополагающие права трудящихся и профсоюзов, справедливого распределения доходов и искоренения бедности в мире.

ФНПР продолжит активно пропагандировать деятельность российского профсоюзного движения, содействовать созданию единого информационного пространства международного профсоюзного движения, способствовать развитию взаимопонимания между трудящимися различных стран, бороться против возникновения межнациональных конфликтов, любых форм насилия, ксенофобии и террора.

**Справедливая экономика – залог развития России!**

## **ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**

### **ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЙ X СЪЕЗДА ФНПР**

**X съезд ФНПР принял Программу «За справедливую экономику!»  
и следующие резолюции:**

1. Каждому работнику – достойную заработную плату!
2. Каждому трудящемуся – профсоюзную защиту!
3. Эффективный социальный диалог – необходимое условие для построения справедливой экономики
4. Комплексное развитие Российского Севера – гарантия достойной жизни северян
5. Гендерное равенство в оплате труда – шаг к благосостоянию общества!
6. О социальной защите членов профсоюзов
7. О реформировании системы обязательного социального страхования Российской Федерации
8. Создание механизмов управления условиями и охраной труда – основа управления профессиональными рисками
9. Организационное и кадровое укрепление – основа эффективной деятельности ФНПР и профсоюзов
10. Мотивация и вовлечение – молодежная стратегия ФНПР!
11. Нарастивать влияние трудящихся!
12. Укрепление финансовой базы профсоюзов – ключевое условие создания сильных профсоюзов, способных реально защищать социально-трудовые права, экономические и социальные интересы членов профсоюзов, залог успеха деятельности профсоюзного движения России!
13. Информационная работа: осваивать новые инструменты, повышать эффективность.



Цель	Задачи	План действий
<b>1. Каждому работнику – достойную заработную плату!</b>		
<p>Установление достойной заработной платы, соответствующей принципу равной оплаты за труд равной ценности, размер которой устанавливается объективно в зависимости от уровня квалификации работника, сложности, качества и количества выполняемой работы и обеспечивает экономическую свободу и духовное развитие работающему человеку.</p>	<p>Установление минимального размера оплаты труда на уровне величины минимального потребительского бюджета.</p>	<p>Подготовить предложения по повышению прожиточного минимума трудоспособного населения. Проводить мониторинг установления размеров минимальной заработной платы и минимальных размеров заработной платы на основе минимальных потребительских бюджетов в соглашениях и коллективных договорах.</p>
	<p>Принятие нормативного правового акта Правительства РФ, устанавливающего базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников бюджетной сферы.</p>	<p>Подготовить предложения в части установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по первому квалификационному уровню (уровню квалификации) профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих в государственных и муниципальных учреждениях не ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.</p>
	<p>Установление минимальных окладов (должностных окладов), тарифных ставок не ниже минимального размера оплаты труда.</p>	<p>Устанавливать в коллективных договорах и соглашениях минимальные тарифные ставки заработной платы, минимальные оклады (должностные оклады) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.</p>
	<p>Установление порядка индексации заработной платы, обеспечивающего повышение уровня реального содержания заработной платы.</p>	<p>Проводить мониторинг установления порядка индексации заработной платы в соглашениях и коллективных договорах. Подготовить предложения по установлению в трудовом законодательстве сроков и размеров индексации заработной платы, обеспечивающей повышение уровня реального содержания заработной платы.</p>

Цель	Задачи	План действий
	Разработка и реализация мер по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, иных выплат работникам в полном объеме в организациях любых форм собственности.	Проводить мониторинг обеспечения своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы в организациях всех форм собственности.
	Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности.	Проводить мониторинг установления систем оплаты труда в соглашениях.
	Установление предельных уровней соотношений заработной платы руководителей, их заместителей, бухгалтеров организаций всех форм собственности и заработной платы работников таких организаций.	Проводить мониторинг установления предельных уровней соотношений заработной платы руководителей, их заместителей, бухгалтеров и заработной платы других категорий работников организаций всех форм собственности в соглашениях и коллективных договорах.
<b>2. Каждому трудящемуся – профсоюзную защиту!</b>		
Стабильная занятость с достойной заработной платой, с правом работников на объединение, защиту профсоюзами и на социальное партнерство независимо от формы занятости.	Право на защиту профсоюзами.	Подготовить предложения по обеспечению права трудящихся в условиях любых форм занятости на вступление в профессиональные союзы.
	Право на коллективные переговоры.	Подготовить предложения по внесению изменений в трудовое законодательство, предусматривающие право трудящихся в условиях любых форм занятости на коллективные переговоры в рамках социального партнерства.
	Право на заключение коллективных договоров и соглашений.	Подготовить предложения по распространению положений коллективных договоров и соглашений на трудящихся в условиях любых форм занятости.
	Право на государственные гарантии в сфере труда.	Подготовить предложения по обеспечению права трудящихся в условиях любых форм занятости на государственные гарантии в сфере труда.

Цель	Задачи	План действий
<b>3. Эффективный социальный диалог – необходимое условие для построения справедливой экономики</b>		
Повышение эффективности системы социального партнерства.	Формирование институтов социального партнерства на наднациональном уровне в рамках межгосударственных экономических интеграционных образований и международных экономических договоров.	Проводить мониторинг работы органов социального партнерства. Содействовать формированию институтов социального партнерства на наднациональном уровне.
	Повышение ответственности сторон социального партнёрства за исполнение заключенных ими соглашений, в том числе за развитие трудового законодательства в этой сфере.	Способствовать развитию системы социального партнерства на всех уровнях социального партнерства. Осуществлять мониторинг заключения соглашений в сфере труда, а также практики работы трехсторонних комиссий на всех уровнях социального партнерства.
	Обязательность выполнения решений комиссий по регулированию социально-трудовых отношений органами государственной власти и органами местного самоуправления при принятии нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений.	Проводить мониторинг реализации статьи 35 <sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации по обеспечению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления условий для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.
	Установление Правительством Российской Федерации конкретных мер, повышающих заинтересованность работодателей к участию в системе социального партнерства,	Проводить мониторинг развития различных форм социального партнерства в государственных учреждениях, государственных унитарных предприятиях, государственных корпорациях, государственных компаниях и хозяйственных обществах, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в

Цель	Задачи	План действий
	особенно крупных вертикально интегрированных компаний с государственным участием.	государственной собственности. Способствовать включению вертикально интегрированных компаний в объединения работодателей.
	Распространение социального партнерства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посредничество цифровых платформ, самозанятых, трудовых мигрантов и других незащищенных категорий трудящихся.	Подготовка предложений по распространению социального партнерства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посредничество цифровых платформ, самозанятых, трудовых мигрантов и других незащищенных категорий трудящихся.
<b>4. Комплексное развитие Российского Севера – гарантия достойной жизни северян</b>		
Создание достойных условий для жизни и работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Разработка предложений по системам мер, стимулирующих трудовую деятельность граждан Российской Федерации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе путем улучшения качества жизни работников и их семей, проживающих в этих районах.	<p>Принять участие в разработке особых подходов к сохранению и формированию социально-бытовой и медицинской инфраструктур, организации оказания медицинской помощи населению, в том числе с применением санитарной авиации и расширением действия программы «Земский доктор» в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Принять участие в разработке предложений по повышению доступности санаторно-курортного лечения работников и организации отдыха детей в районах с благоприятным климатом.</p> <p>Принять участие в разработке мер государственной поддержки работодателей, осуществляющих деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе введение налоговых льгот для организаций, льгот по уплате страховых взносов, льгот для организаций, строящих жилье для своих работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Принять участие в разработке предложений по созданию льготных систем ипотечного кредитования, в том числе со снижением платы за ипотечный кредит, по мере роста стажа</p>

Цель	Задачи	План действий
		<p>работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Проведение мониторинга нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в целях недопущения снижения районных коэффициентов к заработной плате.</p>
	<p>Разработка предложений по системам мер, стимулирующих трудовую деятельность молодежи в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p>	<p>Принять участие в подготовке предложений по формированию дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров (лиц моложе 35 лет) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Принять участие в разработке рекомендаций по порядку предоставления дополнительных льгот в части получения высшего образования по специальностям, наиболее востребованным на рынке труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, молодым работникам, приезжающим для работы в северные территории.</p> <p>Принять участие в подготовке предложений по предоставлению права для лиц моложе 35 лет на получение процентной надбавки к заработной плате в полном объеме с первого года работы, если они проживали перед началом трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет; по начислению процентной надбавки на стипендию студентам, обучающимся в организациях высшего и среднего образования в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Принять участие в подготовке предложений по установлению льготы по оплате услуг ЖКХ, оплаты за содержание ребенка в учреждениях дошкольного образования и детского отдыха для лиц в возрасте до 35 лет.</p>
	<p>Сохранение достойного уровня пенсионного обеспечения работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.</p>	<p>Принять участие в подготовке предложений по возврату пенсионного возраста, действовавшего до 1 января 2019 года для работников районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.</p>

Цель	Задачи	План действий
<b>5. Гендерное равенство в оплате труда – шаг к благосостоянию общества</b>		
<p>Обеспечение равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда.</p>	<p>Участие в формировании социальной политики государства по реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, как мужчин, так и женщин без какой-либо дискриминации.</p> <p>Создание равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда и социального обеспечения через систему социального партнёрства.</p> <p>Повышение уровня информированности по гендерным вопросам.</p>	<p>Подготовка предложений по совершенствованию национального законодательства и нормативных актов в поддержку ратификации и реализации конвенций МОТ.</p> <p>Участие в разработке и гендерной экспертизе законопроектов и государственных программ, затрагивающих вопросы равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.</p> <p>Участие ФНПР и ее членских организаций в международных кампаниях.</p> <p>Способствовать реализации региональных программ занятости; совершенствованию системы профессионального образования, повышению квалификации и переквалификации женщин в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда; созданию условий, обеспечивающих возможность совмещения женщинами карьерного роста с семейными обязанностями.</p> <p>Разработка целевых показателей для осуществления мониторинга и обеспечения гендерного равноправия на рабочем месте через систему коллективных договоров и соглашений.</p> <p>Расширять практику проведения гендерного аудита, как инструмента реализации равных прав и возможностей мужчин и женщин в сфере труда.</p> <p>Повышение эффективности работы гендерных комиссий.</p> <p>Проведение обучающих семинаров, подготовка публикаций.</p>
<p>Обеспечение справедливого представительства мужчин и женщин в профсоюзных организациях.</p>	<p>Содействие продвижению женщин на руководящие должности.</p>	<p>Создание банка данных молодых перспективных женщин, способных занимать руководящие должности в профсоюзных организациях.</p> <p>Анализ представительства женщин в руководящих профсоюзных органах.</p> <p>Формирование составов выборных и рабочих органов профсоюзов с учётом гендерного равноправия.</p> <p>Инициировать проведение конкурсов, имеющих своей целью:</p>

Цель	Задачи	План действий
		<p>выявление и общественное признание женщин-руководителей, добивающихся успехов в деятельности своей организации; повышение социального статуса женщин и их роли в социально-экономическом развитии общества.</p>
<p><b>6. О социальной защите членов профсоюзов</b></p>		
<p><b>7. О реформировании системы обязательного социального страхования Российской Федерации</b></p>		
<p>Осуществление конституционных прав и гарантий наемных работников на обязательное социальное страхование и социальную защиту, отстаивание их интересов.</p> <p>Сохранение и развитие комплексной защиты наемных работников от социальных рисков в соответствии с международными стандартами.</p>	<p>Изменение политики в области социальной защиты наемных работников путем сбалансированности с задачами национальных проектов «Здоровье», «Демография».</p> <p>Восстановление индексаций пенсий работающим пенсионерам и сохранение системы льготного пенсионного обеспечения, в том числе для работников бюджетной сферы, и для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.</p> <p>Формирование накопительной пенсии исключительно на добровольной основе.</p> <p>Сохранение права работников на получение звания «Ветеран труда», обеспечение льгот, гарантируемых этим званием.</p> <p>Развитие профилактической направленности медицины. Содействие членам профсоюза и их семьям в получении доступной и качественной медицинской помощи,</p>	<p>Добиваться продолжения работы по совершенствованию развития пенсионной системы России, социального страхования и социальной защиты в соответствии с требованиями и рекомендациями МОТ.</p> <p>Добиваться ратификации IV раздела «Пособия по безработице», Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», Конвенции МОТ № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни», что позволит ввести лекарственное страхование.</p> <p>На постоянной основе проводить анализ рассматриваемых Государственной Думой проектов федеральных законов, предусматривающих изменения пенсионного и социального законодательства, направлять заключения ФНПР по этим вопросам.</p> <p>ФНПР и ее членским организациям продолжить работу по заблаговременному оформлению пенсий, обобщить положительную практику назначения страховых пенсий, в том числе по льготным основаниям.</p> <p>Добиться выведения накопительного компонента из структуры обязательного пенсионного страхования граждан.</p> <p>Оказывать содействие профсоюзным организациям по внесению в коллективные договоры и соглашения всех уровней мер контроля за формированием средств пенсионного обеспечения, включая ресурсы для гарантированного досрочного выхода на пенсию.</p> <p>Членским организациям ФНПР продолжить работу по восстановлению социальных комиссий профсоюзных организаций. Систематически информировать членов профсоюза о позиции</p>

Цель	Задачи	План действий
	санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха.	<p>ФНПР в области обязательного страхования и социальной защиты трудящихся, обучать профсоюзный актив и членов комиссий.</p> <p>Продолжить работу с профсоюзным активом по вопросам обязательного социального страхования, обеспечения охватом всех наемных работников профилактическими медицинскими осмотрами не реже одного раза в год, как меры по снижению уровня трудовой, вследствие временной нетрудоспособности по болезни и трудовым травмам.</p> <p>Профсоюзным организациям провести анализ прохождения диспансеризации работниками, включая лиц предпенсионного возраста.</p> <p>Восстановить порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством из расчета среднего заработка за период его фактического начисления, включая премиальные и иные доплаты.</p> <p>Совместно с социальными партнерами добиваться распространения льгот на работников по налоговым вычетам при самостоятельном приобретении путевок на санаторно-курортное лечение, а также в детские оздоровительные лагеря.</p> <p>Проводить мониторинг доступности, безопасности и качества детского оздоровительного отдыха детей работающих, противодействовать закрытию, перепрофилированию и использованию не по назначению загородных оздоровительных учреждений. Осуществлять взаимодействие с региональными рабочими группами по вопросу организации и проведения детского оздоровительного отдыха в отчетный период.</p> <p>ФНПР и ее членским организациям принимать участие в организации спортивно-оздоровительных мероприятий в целях пропаганды здорового образа жизни и реализации задач национальных проектов.</p>
Совершенствование системы обязательного социального страхования на	Реализация прав профсоюзного контроля за работой системы	Членским организациям ФНПР совместно с социальными партнерами продолжить работу по совершенствованию развития



Цель	Задачи	План действий
<p>страховых принципах в интересах наёмных работников, обеспечение финансовой устойчивости внебюджетных социальных фондов, их автономии от решения бюджетных задач, разграничения функций социального страхования и государственной социальной помощи.</p>	<p>обязательного социального страхования, эффективное использование средств бюджетов всех уровней, выделяемых на обязательное социальное страхование и социальную защиту трудящихся.</p>	<p>системы социального страхования, определения правового статуса социальных внебюджетных фондов, по участию в управлении и контроле над формированием и целевым расходованием страховых средств.</p> <p>Усилить профсоюзный контроль за формированием средств страховых внебюджетных фондов, с этой целью проводить анализ эффективности работы фондов по ряду важнейших показателей.</p> <p>Провести работу по вопросам актуарной обоснованности страховых тарифов в обязательном социальном страховании профессиональных рисков.</p>
<p><b>8. Создание механизмов управления условиями и охраной труда – основа управления профессиональными рисками</b></p>		
<p>Обеспечение стимулирования работодателей на формирование объективной статистики по несчастным случаям на производстве и профессиональных заболеваниях на производстве.</p>	<p>Ужесточение административной ответственности за сокрытие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве.</p>	<p>Подготовить предложения по внесению изменений и дополнений в ст.15.34 КоАП РФ и проработать вопрос с депутатами Государственной Думы, входящих в группу «Солидарность».</p>
<p>Гигиеническое обеспечение инновационного труда в свете стратегии «научно-технологического развития РФ».</p> <p>Количественная оценка степени риска ущерба для здоровья работников от действий вредных и опасных факторов производственной среды.</p>	<p>Разработка «Руководства по оценке профессионального риска для здоровья работников. Принципы, методы и критерии».</p>	<p>Совместно с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова сформировать предложения по принципам, методам и критериям оценки профессиональных рисков с учетом рекомендаций ВОЗ и МОТ.</p>
<p>Выявление, предупреждение и снижение психических нагрузок на рабочем месте.</p>	<p>Разработка методики оценки риска профессионального стресса и мер по его профилактике.</p>	<p>Подготовить техническое задание для разработки методики оценки риска профессионального стресса и совместно с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова подготовить проект.</p>
<p>Обеспечение правового регулирования проведения оценки вредных и (или) опасных</p>	<p>Актуализация Р2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового</p>	<p>Совместно с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова и Роспотребнадзором разработать план по внесению корректировок в Р2.2.2006-05.</p>

Цель	Задачи	План действий
<p>производственных факторов.  Научное обоснование критериев оценки вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе напряженности трудового процесса, в соответствии с законодательно принятыми изменениями в нормировании факторов производственной среды.</p>	<p>процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005).</p>	
<p>Приведение Методики проведения специальной оценки условий труда в соответствие с требованиями действующих СанПиНов.</p>	<p>Внесение изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), утверждённой приказом Минтруда России от 24 января 2014 года № 33.</p>	<p>Подготовить предложения по внесению изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда.  Проработать с членскими организациями иницилируемые изменения и дополнения.</p>
<p>Снижение количества работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, в том числе работающих в условиях неблагоприятного микроклимата, световой среды, напряженности трудового процесса.</p>	<p>Внесение изменений в Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в части оценки травмоопасности и расширения закрытого списка вредных факторов и нормируемых параметров (статья 13).</p>	<p>Подготовить предложения по внесению изменений в статью 13 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в части исследований (испытаний) и измерений ряда физических факторов и напряженности трудового процесса.</p>
<p>Снижение уровня травмирования работников.</p>	<p>Участие в разработке методики для оценки риска травмирования работников.</p>	<p>Составить базу данных по нормативно-правовому и методическому регулированию мер по предупреждению травмирования работников.  Подготовить техническое задание для разработки методики и совместно с НИИ охраны труда в г. Екатеринбурге подготовить проект методики для оценки риска травмирования работников.</p>
<p>Создание условий для проведения системного мониторинга по предупреждению и профилактики профессиональных заболеваний, обеспечение сохранения жизни и здоровья работников при</p>	<p>Внесение изменений и дополнений в Трудовой Кодекс РФ в части возложения обязанностей на работодателей по созданию здравпунктов и организации на их базе профилактики профессиональных</p>	<p>Подготовить предложения для внесения изменений в ст.212 Трудового Кодекса РФ в части возложения обязанностей на работодателей по созданию медицинских пунктов, кабинета врача, медицинского кабинета, медицинской части и иных подразделений, оказывающих медицинскую помощь работникам организации, обеспечивающих сохранения жизни и здоровья</p>

Цель	Задачи	План действий
возникновении аварийных ситуаций.	заболеваний.	работников при возникновении аварийных ситуаций, осуществляющих мероприятия по предупреждению и профилактике профессиональных заболеваний.
Привести Российский перечень профессиональных заболеваний в соответствие с перечнем профессиональных заболеваний МОТ.	Актуализация и гармонизация действующего перечня профессиональных заболеваний с перечнем профессиональных заболеваний Международной организации труда.	Совместно с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова провести сравнительный анализ перечней и подготовить предложения в Минздрав России.
Выявление особенностей личности работников и их поведения при работе в особо опасных условиях и формирование положительных установок для предотвращения аварий травматизма.	Разработка методики углублённой психологической экспертизы по определению безопасного поведения работников травмоопасных профессий и правовых основ её применения.	Совместно с НИИ охраны труда в г. Екатеринбурге подготовить предложения о внесении в ТК РФ нормы по проведению психологических экспертиз для травмоопасных профессий и разработать проект методики для определенных категорий работников, занятых на травмоопасных профессиях.
Совершенствование системы статистического учёта и отчётности в части производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и трудовой потерь.	Совершенствование трудового законодательства в отношении учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве.	Сформировать подготовленные ФНПР предложения по совершенствованию трудового законодательства в отношении учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве и направить в Минтруд России для рассмотрения.
	Создание единого федерального центра, осуществляющего учёт несчастных случаев на производстве и формирующего единый подход к анализу производственного травматизма.	Подготовить предложения Минтуду России о создании на базе НИИ труда Минтуды России структурного подразделения по анализу актов формы Н-1 и других материалов, представленных работодателями.
	Разработка формы экстренного извещения о внезапной смерти на рабочем месте и инструкции по её заполнению.	Подготовить предложения по форме экстренного извещения о внезапной смерти на рабочем месте и инструкции по её заполнению и согласовать с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова.
	Совершенствование методов выявления и отчётности о	Совместно с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова подготовить предложения в Минтруд России о совершенствовании методов

Цель	Задачи	План действий
	профессиональных заболеваниях и заболеваниях, связанных с работой и возникающих рисках.	выявления и отчетности о профессиональных заболеваниях и заболеваниях, связанных с работой.
	Создание эффективных законодательных и экономических механизмов заинтересованности работодателя в обеспечении объективного учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.	Подготовить предложения в ТК РФ и формы статистической отчетности об обеспечении работодателями объективного учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
Создание единого нормативного документа для оценки условий труда и приведение в соответствие с международными требованиями гигиенических требований по ряду вредных факторов.	Унификация существующих процедур оценки условий труда на рабочих местах и гармонизации санитарно-гигиенических требований в области условий труда.	Подготовить предложения для Минтруда России и Роспотребнадзора России для сближения Методики СОУТ и Руководства для оценки условий труда.
Совершенствование системы медико-социальной защиты, медико-санитарного обеспечения работающих и социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Разработка медицинских регламентов, методологий и критериев для допусков работников на работы с вредными и(или) опасными условиями труда, раннего выявления групп риска и медицинского профессионального отбора для различных профессий.	Совместно с НИИ медицины труда им. Н.Ф. Измерова осуществить анализ действующих медицинских регламентов, методологий и критериев на предмет их усовершенствования.
Экономическое стимулирование работодателей к улучшению условий труда и финансированию профилактических мероприятий.	Совершенствование механизмов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда и повышения эффективности финансовых средств, направляемых на профилактические мероприятия.	Участие в реализации «Комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».
Подготовка к переходу от компенсационной модели защиты работника к страховой.	Формирование института досрочных пенсий в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, а	Подготовить предложения в Концепцию профессиональных рисков для формирования института досрочных пенсий.

Цель	Задачи	План действий
	также единой системы мониторинга результатов оценки производственной среды, состояния здоровья и трудоспособности работников.	
<b>9. Организационное и кадровое укрепление – основа эффективной деятельности ФНПР и профсоюзов</b>		
<p>Обеспечить дальнейшее развитие демократических норм профсоюзной жизни, безусловное соблюдение принципов коллегиальности, исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей членских организаций ФНПР за выполнение решений органов управления ФНПР.</p>	<p>Максимальное использование возможностей отчетно-выборной кампании 2019-2021 годов для решения задач организационного укрепления, внесения изменений в уставы и иные правовые акты членских организаций ФНПР в целях приведения их в соответствие с законодательством Российской Федерации, Уставом ФНПР, «Основными положениями устава общероссийского, межрегионального профсоюза».</p> <p>Повысить уровень ответственности за выполнение решений коллегиальных органов ФНПР через введение в действие критериев эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций всех уровней.</p>	<p>Оказание практической и методической помощи (консультации, образцы необходимой документации) членским организациям ФНПР по подготовке и проведению съездов, отчетно-выборных конференций.</p> <p>Проведение организационно-правовой экспертизы проектов изменений в уставы членских организаций ФНПР.</p> <p>Проанализировать редакцию действующей Инструкции по подготовке и проведению отчетно-выборной Конференции территориального объединения организаций профсоюзов на соответствие новой редакции Устава ФНПР и внести необходимые изменения.</p> <p>Внедрить в практику работы Генерального Совета, Исполкома ФНПР заслушивание информации, сообщений, отчетов руководителей членских организаций о выполнении решений коллегиальных органов ФНПР, практики работы членских организаций ФНПР по основным направлениям профсоюзной деятельности.</p> <p>Разработать Порядок проведения заседания Генерального Совета ФНПР в формате заочного голосования (опросным путем).</p> <p>Институту профсоюзного движения АТиСО совместно с основными структурными подразделениями Аппарата ФНПР подготовить предложения по критериям оценки эффективности деятельности руководителей и их практическому применению.</p>
<p>Содействие членским организациям в осуществлении практических мер по увеличению численности членов профсоюзов, созданию новых профсоюзных организаций, вовлечению в профсоюзы работников</p>	<p>Продолжить реализацию практических мер по сохранению и увеличению численности членов профсоюзов, созданию новых первичных профсоюзных организаций</p>	<p>Проведение ежегодного анализа численности членов профсоюзов и количества первичных профсоюзных организаций с информированием на заседаниях коллегиальных органов ФНПР.</p> <p>Разработка новых технологий, методов вовлечения работников в профсоюзы и совершенствование системы мотивации.</p>

Цель	Задачи	План действий
<p>предприятий малого и среднего бизнеса, работающей молодежи.</p>	<p>и восстановлению ранее действующих. Формирование активной позиции и осознанного профсоюзного членства.</p>	<p>Проведение образовательных форумов и слетов, конкурсов профессионального мастерства, способствующих положительному имиджу профсоюзов, повышению мотивации для вовлечения в профсоюз новых членов. Осуществлять постоянный мониторинг и принимать меры противодействия созданию работодателями «своих» (карманных) профсоюзов, проводить разъяснительную работу по возможным негативным последствиям их создания для работников.</p>
<p>Повышение эффективности деятельности территориальных организаций профсоюзов, внедрение эффективных форм управления структурными организациями профсоюзов, создание условий для усиления интеграции и организационного объединения малочисленных профсоюзов.</p>	<p>Осуществить необходимые меры по формированию рациональной профсоюзной структуры в условиях трансформации отраслей экономики в связи с использованием инноваций и развивающимися процессами цифровизации экономики, изменениями бизнес-моделей, ростом использования нестандартных и дистанционных форм занятости и самозанятости граждан.</p>	<p>Содействовать активному переходу профсоюзов на цифровые технологии, создавать условия для развития и повышения эффективности профсоюзов на основе оцифровки всей системы внутрисоюзной работы в членских организациях Федерации. Продолжение осуществления мероприятий по обоснованному объединению и укрупнению малочисленных общероссийских, межрегиональных профсоюзов. Продолжить работу по формированию рациональной профсоюзной структуры, уделяя особое внимание территориальным организациям профсоюзов, их кадровому укреплению. Привести в соответствие с Уставом ФНПР взаимоотношения общероссийских, межрегиональных профсоюзов, входящих в ФНПР, и территориальных объединений организаций профсоюзов. Совместно с общероссийскими, межрегиональными профсоюзами, территориальными объединениями организаций профсоюзов, Институтом профсоюзного движения АТиСО провести анализ количественного и качественного состава территориальных организаций профсоюзов, формы их взаимодействия с территориальными профобъединениями, выработать практические рекомендации по проблемам организационного, кадрового и финансового укрепления среднего звена профсоюзов.</p>
<p>Усиление роли территориальных объединений организаций</p>	<p>Повысить уровень взаимодействия территориальных объединений орга-</p>	<p>Проанализировать и обобщить практику работы территориальных объединений организаций профсоюзов по координации и содействию деятельности координационных советов организаций</p>

Цель	Задачи	План действий
<p>профсоюзов в координации и содействии деятельности структурных организаций общероссийских профсоюзов, координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.</p>	<p>низаций профсоюзов, общероссийских, межрегиональных профсоюзов и их структурных организаций в развитии координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.</p>	<p>профсоюзов в муниципальных образованиях. В рамках ежегодного семинара заведующих (специалистов) отделов организационной работы членских организаций ФНПР подготовить и провести «круглый стол» на тему «Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях. Практика, проблемы, направления совершенствования» с выработкой предложений по внесению изменений в Типовое положение о координационном совете организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.</p>
<p>Осуществление необходимых мер по дальнейшему кадровому укреплению профсоюзов, повышению эффективности формирования, подготовки и использования кадрового резерва, содействию продвижения стратегического резерва профсоюзных лидеров из числа молодежи;</p>	<p>Продолжить осуществление мероприятий по повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва, дальнейшему омоложению состава руководящих профсоюзных работников, повышению профессионализма профсоюзных кадров. Обеспечение обязательного непрерывного обучения и повышения квалификации профсоюзных руководителей и актива всех уровней.</p>	<p>Совместно с ИПД ОУП ВО «АТиСО» провести анализ работы по реализации проекта «Кадровый резерв ФНПР», продвижению и использованию кадрового резерва; форсайт-сессию<sup>1</sup> выпускников проекта «Кадровый резерв ФНПР» по проблемам повышения эффективности профсоюзного образования, эффективности использования кадрового резерва. Продолжить работу по созданию банка данных резерва профсоюзных кадров во всех членских организациях ФНПР. Продолжение работы по совершенствованию нормативных документов в области реализации кадровой политики. Разработка и введение в действие критериев эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций. Определение общих принципов ротации профсоюзных кадров. ИПД ОУП ВО «АТиСО» совместно с Методическим советом ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения сформировать перечень перспективных и востребованных профсоюзными работниками и активистами программ на основе предложений членских организаций ФНПР и учреждений дополнительного образования профсоюзов. ИПД ОУП ВО «АТиСО» актуализировать ранее разработанные для Единого образовательного пространства дополнительные</p>

<sup>1</sup> Форсайт-сессии – это технология, которая позволяет организациям и компаниям определить желаемое будущее, а также договориться об инструментах и плане достижения этого будущего

Цель	Задачи	План действий
		<p>образовательные программы для профсоюзных работников и активистов и подготовить новые программы с учетом все более широкого внедрения цифровизации во все сферы жизни общества.</p> <p>ИПД ОУП ВО «АТиСО» совместно с Департаментом организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР организовать регулярное обучение и повышение квалификации руководителей, кадрового резерва членских организаций ФНПР.</p> <p>Методическому совету ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения сформировать перечень наиболее актуальных тем для разработки методических пособий и провести конкурс на размещение заказов на разработки в образовательных учреждениях профсоюзов.</p> <p>Продолжить проведение ежегодных семинаров-совещаний заведующих (специалистов) отделов организационной работы общероссийских, межрегиональных профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов.</p>
<p>Развитие единого образовательного пространства ФНПР</p>	<p>Совершенствовать эффективность системы обучения, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива на основе современных форм и методов, новейших педагогических и информационных технологий, а также активно применять дистанционные формы обучения</p>	<p>ИПД ОУП ВО «АТиСО» совместно с Департаментом организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР провести мониторинг образовательных ресурсов членских организаций ФНПР и их учреждений дополнительного образования для формирования базы данных образовательных ресурсов ФНПР (по отдельному плану).</p> <p>ИПД ОУП ВО «АТиСО» на основе данных мониторинга сформировать базу образовательных ресурсов членских организаций ФНПР и их учреждений дополнительного образования.</p> <p>ИПД ОУП ВО «АТиСО» подготовить предложения по развитию системы дистанционного и электронного обучения профсоюзных кадров и актива и вынести на рассмотрение Методическим советом ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения.</p> <p>ИПД ОУП ВО «АТиСО» совместно с Методическим советом ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования</p>



Цель	Задачи	План действий
		<p>проблем профсоюзного движения сформировать единую информационную базу для профсоюзных кадров и актива о возможности пройти обучение с применением технологий электронного обучения и действующих системах дистанционного обучения.</p>
<p>Укрепление профсоюзной солидарности и единства, повышение массовости и эффективности коллективных действий профсоюзов</p>	<p>Обеспечить взаимную поддержку и массовость при проведении коллективных действий членских организаций.</p>	<p>Подготовка и организация первомайской акции профсоюзов и Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!».</p> <p>Осуществлять мониторинг, организационное и правовое сопровождение, солидарную поддержку коллективных действий членских организаций ФНПР.</p> <p>Проведение ежедневного мониторинга ситуации и обеспечение оперативного реагирования на социально-трудовые конфликты и коллективные действия работников на предприятиях с тяжелой экономической ситуацией, осуществление консультационной работы с первичными профсоюзными организациями.</p> <p>Организация и проведение заседаний Координационного комитета солидарных действий ФНПР.</p> <p>Разрабатывать новые формы взаимодействия, направленные на организацию коллективных действий и акций солидарности, с членскими организациями ФНПР (в том числе используя современные программные технологии, программное обеспечение – Битрикс, СМР, Яндекс директ, Инстаграмм директ, Фэйсбук, Гугл документы и т.п., а также дополнительные программные настройки сайтов ФНПР и членских организаций).</p>
<p><b>10. Мотивация и вовлечение – молодежная стратегия ФНПР</b></p>		
<p>Мотивация профсоюзного членства. Формирование сильной молодежной составляющей профсоюзов с целью укрепления профсоюзного движения.</p>	<p>Активизировать участие молодежи в реализации проектов внедрения современных информационных технологий в деятельность профсоюзов, использование инновационных методов мотивации профсоюзного членства политики.</p>	<p>Анализ и разработка новых форм вовлечения, используя опыт и технологии членских организаций ФНПР, зарубежных организаций профсоюзов.</p> <p>Проводить профсоюзные молодежные образовательные форумы и слеты, конкурсы профессионального мастерства по вопросам мотивации и вовлечения в общероссийские профсоюзы; региональные и окружные отборочные этапы, финал</p>

Цель	Задачи	План действий
	<p>Способствовать внедрению в каждой профсоюзной организации современных информационных методов, технологий и ресурсов, обеспечивающих информированность трудящихся о деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов молодежи.</p> <p>Добиваться исполнения ранее принятых решений коллегиальных органов ФНПР о выделении не менее 5% от профсоюзного бюджета на реализацию эффективной молодежной политики.</p>	<p>Всероссийского молодежного профсоюзного форума «Стратегический резерв»; Всероссийский семинар - совещание по вопросам молодежной политики ФНПР.</p> <p>Участие ФНПР, членских организаций в организации и проведении профсоюзных молодежных образовательных площадок на форумах, слетах и мероприятиях организаций-партнеров (Федеральное агентство по делам молодежи «Росмолодежь», «Союз машиностроителей России» и др.) с целью мотивации и вовлечения молодежи в общероссийские профсоюзы.</p> <p>Разработка и внедрение финансовых мотивационных программ и инструментов в профсоюзных организациях всех уровней, ориентированных на молодых членов профсоюзов (дисконтные программы, карты, программные продукты «Профкурорта» и т.п.).</p> <p>Активизировать профсоюзную информационную работу по молодежному направлению: в социальных сетях, с помощью проведения общероссийских онлайн - конференций и вебинаров между молодежными советами профсоюзных организаций регионов страны.</p> <p>Разработка и внедрение информационных систем, баз данных, систем учета и анализа информации (профсоюзный электронный билет, дисконтные программы, программы лояльности и поощрения и т.п.).</p> <p>Разработка и структурирование информационных каналов ФНПР и ее членских организаций для вовлечения и мотивации членов профсоюзов (единая система сайтов и страниц в социальных сетях членских организаций ФНПР и их структурных подразделений).</p> <p>Организация и проведение агитационно-пропагандистских мероприятий, направленных на вовлечение в члены профсоюзов, используя современные технологии (деятельность профсоюзных агитационных бригад на предприятиях – «Всероссийский конкурс профсоюзных агитбригад 2020», в социальных сетях, в блогосфере, конкурсы вовлечения и мотивации в членских организациях ФНПР и т.п.).</p>

Цель	Задачи	План действий
		<p>Заключение партнерских соглашений с молодежными общероссийскими организациями и объединениями с целью развития молодежной политики в Российской Федерации и продвижения профсоюзной идеологии.</p> <p>Продолжить взаимодействие с международными профсоюзными объединениями и профцентрами с целью разработки новых проектов вовлечения, мотивации, а также укрепления позиций профсоюзного молодежного движения.</p>
<p>Защита трудовых прав и социально-экономических интересов молодых членов профсоюзов и эффективное вовлечение молодых членов профсоюзов в этот процесс.</p>	<p>Поддерживать и реализовывать инновационные профсоюзные молодежные проекты, направленные на защиту социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи.</p>	<p>Разработка новых форм защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи.</p> <p>Продолжить работу по привлечению членов молодежных советов к участию в законотворческой деятельности по вопросам молодежи;</p> <p>участвовать в проведении экспертиз по законопроектам в области трудового законодательства (создать систему экспертных групп из молодых профсоюзных юристов);</p> <p>вовлекать молодежь в процесс проведения коллективно - договорной кампании, добиваясь в соглашениях и коллективных договорах более высокого уровня социальных гарантий для молодежи.</p>
<p>Содействие продвижению стратегического резерва профсоюзных лидеров из числа молодежи.</p>	<p>Формирование новых профсоюзных знаний и навыков.</p> <p>Подготовка и использование профсоюзного актива и кадрового резерва на выборные профсоюзные должности из числа молодежи, продвижение молодежи в профсоюзные органы на всех уровнях.</p>	<p>Молодежному совету ФНПР совместно с ИПД ОУП ВО «АТиСО»:</p> <p>разработать программы обучения членов молодежных советов, в том числе с применением дистанционных технологий;</p> <p>разработка и внедрение единой системы образовательных программ учебно-образовательных учреждений и организаций ФНПР и ее членских организаций, в том числе квотируемого обучения, подготовка профсоюзных кадров по единой образовательной системе;</p> <p>организовать подготовку тренеров-преподавателей для</p>

Цель	Задачи	План действий
		<p>проведения семинаров с членами молодежных советов;          провести цикл семинаров и интеллектуальных челленджей<sup>2</sup> «Молодой профсоюзный лидер» с членами молодежных советов членских организаций ФНПР.</p> <p>Проведение ежегодного Всероссийского молодежного профсоюзного форума ФНПР «Стратегических резерв» с целью формирования лидерского потенциала у профсоюзной молодежи, поддержки и реализации инновационных профсоюзных молодежных проектов, организация площадок на форумах членских организаций ФНПР для проработки таких проектов.</p> <p>Организовать подготовку молодых профсоюзных тренеров-преподавателей для проведения семинаров с профсоюзной молодежью членских организаций ФНПР (семинары подготовки по федеральным округам - «Профсоюзный тренер 2019-2020»).</p> <p>Проведение семинаров ФНПР по молодежной политике, для обмена опытом, разработки и обучения новым формам организации деятельности работы с профсоюзной молодежью;</p> <p>Провести цикл семинаров и интеллектуальных акций «Молодой профсоюзный лидер» с членами молодежных советов членских организаций ФНПР.</p> <p>Готовить и предлагать кандидатов из молодежного актива для избрания на руководящие должности коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней (проведение Всероссийской молодежной профсоюзной конференции «Профсоюзный лидер» для лидеров профсоюзной молодежи).</p> <p>Формировать базу кадров профсоюзной молодежи, в том числе используя современное программное обеспечение.</p> <p>Разработка и внедрение единой избирательной системы для подготовки и выдвижения кандидатов из молодежного актива для избрания в представительные органы власти (избирательная кампания 2019-2023 гг.).</p> <p>Активизировать работу в рамках коллегиальных органов, рабочих</p>

<sup>2</sup> Челлендж – англ. вызов

Цель	Задачи	План действий
		<p>и экспертных групп, при подготовке и проведении мероприятий (разработать и внедрить систему управления профсоюзной активности и организации работы, в том числе используя современные программные продукты - Битрикс, СМР, Яндекс директ, Инстаграмм директ, Фэйсбук, Гугл документы и т.п., а также дополнительные программные настройки сайтов ФНПР и членских организаций).</p> <p>Разработка и внедрение системы ключевых показателей эффективности работы молодых профсоюзных лидеров и профсоюзных организаций.</p> <p>Расширение контактов с молодежными структурами международных профсоюзных объединений и профцентров (участие и выдвижение кандидатов в члены «Молодежной комиссии МКП ВЕРС», представительство молодежи ФНПР на международных форумах, слетах и конференциях и др.).</p>
<b>11. Нарращивать влияние трудящихся</b>		
<p>Добиваться реализации принципа координации и единства действий международного профсоюзного движения на основе укрепления влияния трудящихся</p> <p>Способствовать укреплению сотрудничества и взаимодействия с профсоюзами разных стран. Строить международную деятельность ФНПР в соответствии с основными целями, утвержденными на 4-ом конгрессе Международной конфедерации профсоюзов (МКП), которые направлены на достижение нового социального договора, призванного обеспечить основные</p>	<p>Солидарная поддержка международного профсоюзного движения и международных профсоюзных объединений, усиление роли ФНПР в деле создания справедливой экономики, работающей в интересах всего населения России.</p> <p>Дальнейшее укрепление позиций ФНПР в международных профсоюзных организациях: Международной конфедерации профсоюзов (МКП), Всеевропейском региональном совете (ВЕРС) и Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП).</p> <p>Нарращивание влияния ФНПР в Международной организации труда</p>	<p>Оказывать всемерную поддержку акциям и инициативам МКП, ВЕРС, Глобальных профсоюзных федераций, направленным на защиту законных прав трудящихся и профсоюзов.</p> <p>Продолжать активное участие в работе Группы трудящихся и Административного Совета МОТ.</p> <p>Содействовать реализации программ сотрудничества ФНПР с Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, а также планов сотрудничества РФ и МОТ.</p> <p>Проводить совместно с МКП, ВЕРС и МОТ тематические форумы, конференции и семинары.</p> <p>Участвовать в работе Сети по правам человека и профсоюзов МКП и Женского комитета МКП.</p> <p>Продолжать активное участие в работе сетей экономистов, юристов, специалистов по охране труда и информационных работников ВЕРС, а также в работе Женского и Молодежного комитетов ВЕРС.</p> <p>Отстаивать позицию ФНПР при разработке заявлений</p>

Цель	Задачи	План действий
<p>права трудящихся, социальную справедливость, полную занятость и достойный труд.</p> <p>Всеобщая социальная защита и общественное обслуживание для всех.</p> <p>Законы, гарантирующие права трудящихся, основанные на Всеобщей декларации прав человека и нормах МОТ.</p> <p>Недопущение дискриминации в сфере труда и гендерное равенство.</p> <p>Борьба с корпоративным налоговым мошенничеством и коррупцией.</p>	<p>(МОТ) и других международных организациях и объединениях.</p> <p>Расширение деятельности ФНПР в «Профсоюзной двадцатке» (L20).</p> <p>Развитие связей и сотрудничества с зарубежными национальными профцентрами.</p> <p>Содействие ратификации в РФ наиболее значимых конвенций МОТ, указанных в генеральных соглашениях и осуществление контроля за надлежащим соблюдением ратифицированных ранее конвенций.</p>	<p>«Профсоюзной двадцатки» (L20) в адрес участников Саммитов и встреч министров труда и занятости Группы 20 (G20).</p> <p>Добиваться конструктивных изменений в деятельности ВКП, направленных на укрепление ее структуры, оптимизацию деятельности и адаптацию политики Конфедерации к условиям меняющегося мира.</p> <p>Отстаивать позицию ФНПР и профсоюзов стран БРИКС при разработке Декларации Профсоюзного форума БРИКС.</p> <p>Через участие в работе Генерального совета МКП, Исполкома МКП и ВЕРС, Административного совета МОТ и сетей МКП-ВЕРС продолжать активно продвигать интересы и пропагандировать деятельность российского профсоюзного движения на международной арене, способствовать развитию взаимопонимания между трудящимися различных стран. Участвовать в кампаниях и мероприятиях международной солидарности профсоюзов.</p> <p>Информировать членские организации ФНПР о событиях, происходящих в международном профдвижении и передовом опыте профцентров зарубежных стран по ключевым вопросам профсоюзной деятельности (сайт ФНПР) и вовлекать членские организации в деятельность международных профсоюзных организаций.</p> <p>На основе зарубежного опыта использовать современные интернет технологии для обеспечения свободного и быстрого доступа к профсоюзной информации, для координации солидарных действий, обсуждения возникающих проблем и выработки единой позиции профсоюзов по ключевым вопросам.</p> <p>Активно развивать и укреплять двухсторонние связи и сотрудничество с членскими организациями ВКП на основе заключенных двусторонних договоров о сотрудничестве.</p> <p>Уделять, особое внимание вопросам подготовки и повышения</p>

Цель	Задачи	План действий
		квалификации профсоюзных кадров стран СНГ (АТиСО), вовлечения в профсоюзное движение трудящейся молодежи, гендерного равенства, совершенствования трудового и социального законодательства в вопросах защиты законных прав трудящихся, в том числе, трудящихся-мигрантов.
<b>12. Укрепление финансовой базы профсоюзов – ключевое условие создания сильных профсоюзов, способных реально защищать социально-трудовые права, экономические и социальные интересы членов профсоюзов, залог успеха деятельности профсоюзного движения России</b>		
<p>Выполнение решений съезда ФНПР по сбору и распределению членских взносов.</p> <p>Обеспечить неукоснительное выполнение финансовых обязательств перед вышестоящими организациями по перечислению членских взносов в размерах, принятых соответствующими выборными профсоюзными органами посредством разработанных новых информационных технологий.</p>	<p>Продолжить работу по выполнению решения IX съезда ФНПР по распределению членских взносов в следующей пропорции: 92 % – на внутрисоюзную работу, 8% – на межсоюзную работу;</p> <p>Регулярно представлять полную и достоверную финансовую отчетность.</p> <p>Повышать роль контрольно-ревизионных комиссий профсоюзных организаций всех уровней в реализации единой финансовой политики профсоюзов, осуществлять жесткий контроль за соблюдением профорганизациями финансовых обязательств перед соответствующими профсоюзными органами и рациональным использованием профсоюзной собственности.</p>	<p>Автоматизация процессов формирования, сбора, обработки финансовой отчетности как в членских организациях, так и в самой ФНПР – установка единой системы сбора организационной, финансовой отчетности формируя базу для нее из бухгалтерской программы каждой профсоюзной структуры и в целом, отраслевых профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов.</p>
<p>Повышать роль и достоверность финансовой отчетности.</p>	<p>Совершенствовать способы и методы пополнения профсоюзного бюджета.</p> <p>Повышать исполнительскую дисциплину в соблюдении финансовых</p>	<p>Разработка и утверждение типового положения о порядке уплаты и распределения членских профсоюзных взносов – разъяснения для членских организаций, с каких доходов членов профсоюзов уплачиваются профсоюзные взносы, разработка требований по</p>

Цель	Задачи	План действий
	<p>обязательств по перечислению членских взносов в размерах, утвержденных соответствующими органами профсоюзов.</p>	<p>заполнению назначения платежа при перечислении профсоюзных взносов работодателем.</p>
<b>13. Информационная работа: осваивать новые инструменты, повышать эффективность</b>		
<p>Расширение использования цифровых технологий в медиа-сфере.</p>	<p>Организовать работу в социальном секторе интернета: в социальных сетях и в блогосфере как наиболее популярных и оперативных каналах распространения информации. Координировать распространение профсоюзной информации через систему Молодежных советов членских организаций ФНПР.</p>	<p>Создание и распространение информационного контента по профсоюзной тематике в социальных сетях YouTube, Вконтакте, Facebook, ведение текстовых и видео-блогов при возникновении информационного повода, но не реже одного раза в неделю. Еженедельно направлять Молодежному совету ФНПР профсоюзную информацию для дальнейшего распространения по линии Молодежных советов членских организаций ФНПР с последующим отслеживанием публикаций.</p>
<p>Повышение эффективности информационной и пропагандистской работы.</p>	<p>Расширить информационное взаимодействие с внешними СМИ. Оказывать практическую помощь общероссийским профсоюзам и территориальным объединениям организаций профсоюзов по информационному взаимодействию.</p>	<p>Распространять еженедельно комментарии и видео-комментарии специалистов ФНПР, а также информационные сообщения по актуальным информационным поводам во внешней информационной среде и в членских организациях ФНПР. Разработать концепцию новой версии сайта ФНПР (создание прототипа сайта и мобильного приложения в декабре 2019 года). Не реже одного раза в квартал организовывать и проводить информационные кампании в защиту прав профорганизаций и активистов, в поддержку акций солидарности профсоюзов.</p>
<p>Совершенствование системы подготовки кадров информработников.</p>	<p>Проводить подготовку и переподготовку кадров для информационной работы на базе АТиСО, СПбГУП, региональных учебных центров профсоюзов, онлайн-курсов «Солидарность».</p>	<p>Совместно с учебными заведениями ФНПР разрабатывать ежегодные учебные планы и методические пособия для обучения новым инструментам информационной работы. Ежегодно проводить всероссийские семинары информационных работников ФНПР по актуальной тематике.</p>



Цель	Задачи	План действий
<b>По взаимодействию с Федеральным Собранием Российской Федерации, партиями и общественными движениями</b>		
Укрепление роли профсоюзов в законодательном процессе.	Увеличение представительства профсоюзов в составах законодательных (представительных) органах власти всех уровней и органах местного самоуправления.	Активное участие членских организаций ФНПР в избирательных кампаниях. Поддержка кандидатов от профсоюзов, принимающих участие в избирательных кампаниях. Взаимодействие с политическими партиями, чьи действия способствуют решению социально-экономических проблем трудящихся.
	Совершенствование форм взаимодействия с законодательными (представительными) органами власти всех уровней и органами местного самоуправления.	Использование всей инфраструктуры законодательного процесса по законодательному урегулированию целей и задач профсоюзов, связанных с защитой прав и интересов трудящихся. Расширение практики создания ассоциаций представителей профсоюзов из числа депутатов законодательных органов власти субъектов РФ и представительных органов местного самоуправления по аналогии с межфракционной рабочей группой «Солидарность» по взаимодействию с профсоюзным движением в Государственной Думе РФ. Обобщение практики взаимодействия членских организаций ФНПР с законодательными (представительными) органами власти всех уровней и органами местного самоуправления.
	Расширение влияния профсоюзов в деятельности институтов гражданского общества.	Активное участие представителей профсоюзов в процессе ротации членов Общественной палаты РФ и членов региональных общественных палат. Эффективное взаимодействие с общественными палатами на региональном и федеральном уровнях по учету позиции профсоюзов при проведении общественной экспертизы социально значимых проектов нормативно-правовых актов. Участие в деятельности общественных советов, сформированных при органах исполнительной власти.

Цель	Задачи	План действий
<b>Защита трудовых прав и законных интересов членов профсоюзов, коллективных интересов работников</b>		
<p>Защита социально-трудовых прав работников, создание условий для повышения эффективности деятельности профсоюзов.</p>	<p>Разработать и утвердить Программу нормотворческой деятельности ФНПР.</p>	<p>Обобщить представленные предложения членских организаций ФНПР. Подготовить проект Программы нормотворческой деятельности ФНПР и внести ее для её утверждения на заседании Генерального Совета ФНПР.</p>
<p>Реализация и защита гарантированного Конституцией Российской Федерации и международными правовыми актами права на объединение и на ведение коллективных переговоров.</p>	<p>Установление приоритетного права профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров с работодателями независимо от количества членов профсоюза в организации.</p> <p>Распространение действия коллективных договоров только на работников, которые уполномочили на определённых условиях соответствующих представителей на коллективных переговорах разработать и заключать коллективный договор от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его заключения.</p>	<p>Подготовить предложения по внесению изменений в ст. ст. 30, 31 ТК РФ.</p> <p>Подготовить предложения по внесению изменений в ст. 43 ТК РФ.</p>
<p>Совершенствование механизма разрешения коллективных трудовых споров, снижение избыточных барьеров на пути проведения легальных забастовок.</p>	<p>Сокращение процедур разрешения коллективных трудовых споров, включая право на проведение забастовок.</p> <p>Сокращение числа организаций и их подразделений, в которых забастовки запрещены.</p>	<p>Подготовить предложения по внесению изменений в главу 61 ТК РФ.</p> <p>Подготовить предложения по внесению изменений в главу 61 ТК РФ.</p>

**Концепция Генерального соглашения  
между общероссийскими объединениями профсоюзов,  
общероссийскими объединениями работодателей  
и Правительством Российской Федерации  
на очередной период**

С учетом необходимости обеспечения преемственности в решении задач социально-экономического развития Российской Федерации при подготовке проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее – Генеральное соглашение) на очередной период предлагается взять за основу структуру Генерального соглашения на 2018-2020 годы:

I. Экономическая политика.

II. Заработная плата и уровень жизни работников.

III. Развитие рынка труда и содействие занятости населения.

IV. Социальное страхование, социальная защита, развитие социальной сферы.

V. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность.

VI. Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

VII. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения.

Главной целью Генерального соглашения на очередной период является рост благосостояния населения путём повышения эффективности российской экономики и стимулирования внутреннего спроса.

В связи с этим в Генеральном соглашении на предстоящий период должно найти отражение решение следующих задач.

**I. Экономическая политика**

Современная экономическая политика должна быть направлена на построение справедливой экономики, обеспечивающей реализацию права каждого на достойный труд и свободное развитие. На современном этапе государственная экономическая политика должна способствовать созданию достойных рабочих мест, росту производственных инвестиций, а также обеспечивать достижение национальных целей развития России путём реализации национальных проектов (программ) и государственных программ.

Справедливая экономическая политика должна формироваться на основе взаимосвязи стратегических документов в области социально-экономического развития страны, разрабатываемых и принимаемых с участием сторон социального партнерства.

ФНПР будет предлагать в новом Генеральном соглашении меры направленные на:

справедливое распределение валового внутреннего продукта и повышение доли заработной платы в нём;

рост и развитие человеческого потенциала;

создание высокопроизводительных рабочих мест;

стимулирование развития отечественного производства, рост научного потенциала страны путем увеличения ассигнований на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки с целью ликвидации технологического отставания и технической импортозависимости;

повышение доступности кредитов для отечественных производителей, установление жесткого государственного контроля над операциями на финансовых рынках, пресечение спекуляций и мошенничества;

обеспечение защиты внутреннего рынка страны путем повышения доступности товаров и услуг отечественных производителей, разумного ограничения на ввоз импортных товаров, реализацию крупномасштабных программ импортозамещения в ключевых отраслях промышленности и сельского хозяйства, обеспеченным необходимым объемом финансирования и эффективным государственным управлением и контролем;

увеличение ненефтегазовых доходов бюджетов всех уровней;

дифференцированный подход к налогообложению, в том числе введение налога на роскошь, увеличение налога на дивиденды от акций, введение налогов на спекулятивные финансовые операции и вывоз капитала;

обеспечение учёта динамики денежных доходов населения при формировании и реализации тарифной и ценовой политики, в том числе субсидирование цен на социально значимые товары и услуги.

## **II. Заработная плата и уровень жизни работников**

1. Реализация государственных гарантий по заработной плате должна быть направлена на обеспечение достойного уровня жизни работников и их семей, в том числе:

минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера ставки заработной платы, тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, имеющего наиболее низкий квалификационный уровень (уровень квалификации), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должен быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

установление порядка индексации заработной платы, обеспечивающего повышение уровня реального содержания заработной платы для работников организаций всех форм собственности;

обеспечение получения своевременно и в полном размере справедливой заработной платы работниками, в том числе в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

подготовка предложений по системе потребительских бюджетов для трудоспособного населения.

2. Государственная политика в сфере заработной платы должна быть направлена на реализацию единых подходов к установлению размеров заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников, в том числе:

принятие нормативного правового акта Правительства Российской Федерации, устанавливающего базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников бюджетной сферы, а также базовые ставки оплаты труда адвокатов по назначению государственных органов власти;

установление предельных уровней соотношений заработной платы руководителей, их заместителей, бухгалтеров организаций всех форм собственности и заработной платы работников таких организаций в соглашениях и коллективных договорах;

государственное обеспечение нормирования труда;

снижение дифференциации между средней заработной платой самых высокооплачиваемых и самых низкооплачиваемых групп работников.

разработка отраслевых систем оплаты труда, обеспечивающих рост размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, тарифных ставок в зависимости от уровня квалификации работника.

### **III. Развитие рынка труда и содействие занятости населения**

1. Обеспечение максимально возможной и свободно избранной занятости граждан Российской Федерации.

2. Развитие национальной системы квалификаций, обеспечивающей взаимосвязь требований к квалификации работника, системы образования и величины заработной платы в зависимости от уровня квалификации работника.

3. Обеспечение перехода молодежи от получения профессионального образования к трудовой деятельности.

4. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника.

5. Привлечение иностранной рабочей силы на основе принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации.

6. Разработка мер по сокращению масштабов неформальной и нелегальной занятости.

7. Обеспечение достойного уровня жизни вынужденно безработных граждан.

### **IV. Социальное страхование, социальная защита, развитие социальной сферы**

В целях повышения уровня социальной защиты наёмных работников, развития эффективной системы обязательного социального страхования ФНПР предложить включить в новое Генеральное соглашение следующие обязательства:

1. Продолжить работу по:

развитию социального страхования и социальной защиты в соответствии с требованиями и рекомендациями МОТ, в том числе ратифицировать IV раздел «Пособия по безработице» Конвенции МОТ №102 «О минимальных нормах социального обеспечения»;

выведению накопительного компонента из системы государственного обязательного пенсионного страхования и дальнейшему развитию негосударственного пенсионного обеспечения;

введению трёхстороннего управления на паритетной основе и определению механизмов в вопросах контроля за формированием и целевым расходованием страховых средств внебюджетных социальных фондов;

определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования только на основе актуарных расчётов;

недопущению использования средств внебюджетных социальных фондов на цели, не предусмотренные законодательством Российской Федерации;

продолжению политики повышения информационной открытости государственных социальных внебюджетных фондов.

2. О реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р.

3. Продолжить практику обсуждения на рабочих группах и заседаниях РТК проектов федеральных законов о бюджетах внебюджетных социальных фондов на очередной финансовый год и проектов федеральных законов об исполнении бюджетов указанных фондов до рассмотрения их на заседании Правительства Российской Федерации.

4. Совершенствовать институт досрочных пенсий для лиц, занятых в тяжёлых и (или) вредных условиях труда, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для педагогических, медицинских работников и работников осуществляющих творческую деятельность.

5. Восстановить индексацию пенсий работающим пенсионерам.

6. Восстановить порядок расчёта пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством из расчёта средней зарплаты за период не более одного года, включая премии и иные доплаты.

7. Обеспечить включение в «Расчётный листок об оплате труда» информацию о начисленных (уплаченных) работодателем страховых взносов во внебюджетные социальные фонды, в том числе сведения о начисленных (уплаченных) дополнительных страховых взносах для досрочного выхода на пенсию в связи с особыми условиями труда.

8. Продолжать распространение опыта реализации корпоративных социальных программ предприятий и организаций, создаваемых в интересах работников:

по организации доступного горячего питания, в том числе и диетического, с выплатой компенсации стоимости при условии, что эта мера предусмотрена коллективным договором;

по поддержке работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями;

по профилактике заболеваний на предприятиях и в организациях, в том числе социально значимых и вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

по сохранению и укреплению здоровья, созданию условий для здорового образа жизни;

по стимулированию развития добровольного медицинского страхования, разработке механизма взаимодополнения программ добровольного медицинского страхования и обязательного медицинского страхования;

9. Содействовать мерам, направленным на соблюдение государственных гарантий оказания гражданам медицинской помощи, сохранению и укреплению здоровья населения на основе подготовки предложений:

по совершенствованию системы первичной медицинской помощи, восстановлению института цеховых врачей;

по совершенствованию мероприятий Всероссийской диспансеризации населения;

по повышению участия страховых представителей системы ОМС в защите интересов работников и членов их семей по вопросам их качественного и квалифицированного медицинского обслуживания;

по совершенствованию системы анализа заболеваемости в целях определения эффективных мер снижения трудопотерь работающих.

10. Государственным и муниципальным организациям, работодателям способствовать созданию условий работникам и членам их семей для развития массового спорта, занятий физической культурой, участию в культурно-досуговых мероприятиях, с обеспечением использования спортивных и культурных сооружений бесплатно или на льготных условиях.

11. Создать условия для обеспечения граждан Российской Федерации доступным собственным жильём, а также расширения масштабов строительства социального жилья.

11. Провести консультации по следующим вопросам:

по подготовке ратификации Конвенции МОТ №130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни»;

по внесению изменений в Налоговый Кодекс РФ в части компенсации физическим лицам стоимости путевок в санаторно-курортные организации, аналогично социальному налоговому вычету, предоставляемому при оказании медицинских услуг, и включению в перечень расходов на оплату труда, учитываемых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций, расходов на организацию санаторно-курортного лечения;

по прекращению взимания НДФЛ с пособий по временной нетрудоспособности;

по сохранению раздела, регулирующего деятельность фондов системы обязательного социального страхования в новой редакции Бюджетного кодекса РФ;

по кодификации принятых нормативно-правовых актов в области государственного обязательного социального страхования (пенсионное, медицинское, социальное);

по введению системы лекарственного страхования;

по законодательному установлению коэффициента замещения заработка по обязательному пенсионному страхованию на уровне не ниже рекомендуемого международными нормами;

по созданию подсистем обязательного государственного пенсионного страхования для финансово-неустойчивых организаций и самозанятых;

по унификации порядка назначения и получения пенсий для всех категорий наемных работников, включая государственных и муниципальных служащих, а также депутатов всех уровней, работающих на платной основе;

по развитию системы обязательного пенсионного страхования на основных принципах, заложенных в Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации.

## **V. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность**

ФНПР считает обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда посредством обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда путем совершенствования нормативного правового регулирования и предлагает включить в новое Генеральное соглашение следующие обязательства:

Обеспечить:

принятие новых и пересмотр действующих норм и правил в сфере охраны труда;

создание эффективных законодательных и экономических механизмов заинтересованности работодателя в обеспечении объективного учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, как важного элемента для формирования необходимых мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, в том числе:

совершенствование трудового законодательства в отношении учёта и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве, в соответствии с Руководством МОТ «Учет и уведомление при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях» (1996 год);

ужесточение административной ответственности за сокрытие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве;

совершенствование методов выявления и отчётности о профессиональных заболеваниях и заболеваниях, связанных с работой и возникающих рисках;

создание единого федерального центра осуществляющего учёт несчастных случаев на производстве и формирующего единый подход к анализу производственного травматизма;

разработку формы экстренного извещения о внезапной смерти на рабочем месте и инструкции по её заполнению;

внесение изменения и дополнения в Трудовой Кодекс РФ в части возложения обязанностей на работодателей по созданию здравпунктов и организации на их базе профилактики профессиональных заболеваний;

совершенствование систему и методы проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых в условиях воздействия вредных и опасных производственных факторов;

разработку Руководства по оценке профессионального риска для здоровья работников. Принципы, методы и критерии;

разработку методики оценки риска профессионального стресса и мер по его профилактике;

совершенствование процедуры оценки условий труда в целях выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье человека в процессе трудовой деятельности; сближение и гармонизация подходов к оценке условий труда с нормами международного трудового права, в том числе:



разработку методики для оценки риска травмирования работников;  
разработку методики углублённой психологической экспертизы по определению безопасного поведения работников травмоопасных профессий и правовых основ её применения;  
внедрение «чистых технологий», модернизацию и замену устаревшего оборудования, безопасных материалов, сырья, полуфабрикатов; способствовать внедрению в производство экологически чистых и ресурсосберегающих технологий.

## **VI. Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей**

1. Разработка системы мер, стимулирующих как приток молодого трудоспособного населения в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, так и закрепление молодых квалифицированных кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Содействие разработке и реализации долгосрочных программ по социально-экономическому развитию Арктической зоны, районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии сохранения в полном объеме достигнутого уровня государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в этих районах.

3. Широкое обсуждение проектов долгосрочных программ по социально-экономическому развитию Арктической зоны, районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (Основы государственной политики, Стратегия развития Арктической зоны России до 2035 года, государственная программа «Социально экономическое развитие Арктической зоны») и учет мнения сторон социального партнерства при обсуждении указанных документов.

4. Разработка и реализация мер по обеспечению транспортной доступности граждан, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и нормативно-правовому регулированию региональных, межрегиональных и местных воздушных перевозок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Разработка и реализация мероприятий по обеспечению граждан, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доступным и комфортным жильем и повышение качества и доступности предоставления коммунальных услуг населению.

6. Консультации по повышению доступности медицинских услуг и качества оказываемой медицинской помощи лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе в части обеспечения гарантии по медицинским обследованиям в процессе трудовой деятельности, частичной оплаты проезда к месту получения медицинских услуг и обратно, частичной оплаты медицинских услуг.

7. Разработка и реализация мер по обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций для лиц, работающих вахтовым методом.

8. Разработка и реализация мер по обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций для лиц предпенсионного возраста в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **VII. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения**

1. Обеспечение права всех трудящихся на социальное партнерство, коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений и государственные гарантии в сфере труда.

2. Содействие развитию социального партнёрства во всех видах экономической деятельности, а также обеспечение развития и распространения социального партнёрства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посредничество цифровых платформ, самозанятых, трудовых мигрантов работников в области права и других не защищённых категорий трудящихся.

3. Установление процедуры согласования позиции всех сторон социального партнерства при внесении изменений в трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты в сфере труда по вопросам социально-трудовых отношений.

4. Контроль обязательности исполнения решений трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства.

6. Развитие досудебного и внесудебного разрешения коллективных трудовых споров, повышение эффективности и доступности действующих и развитие новых механизмов и форм их разрешения.

7. Содействие дальнейшему развитию сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда.

## **Постановление Исполкома ФНПР от 08.07.2020 № 4-10**

### **Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период**

Коллективно-договорная кампания проводилась членскими организациями ФНПР в 2019 году на основании решений X съезда ФНПР и в соответствии с рекомендациями и задачами, определёнными постановлением Исполкома ФНПР от 10 июля 2019 года № 2-1.

В 2019 году были заключены 2 межрегиональных (федерально-окружных) соглашения (по Сибирскому и Уральскому федеральным округам); 24 отраслевых соглашения на федеральном уровне (из них 6 – о продлении срока действия); 29 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 2 дополнительных соглашения. В начале 2020 года были подписаны ещё 4 отраслевых соглашения на федеральном уровне социального партнерства, в том числе одно дополнительное, и 8 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 2 дополнительных.

Таким образом, в настоящее время действуют 6 межрегиональных соглашений, заключенных на уровне федеральных округов Российской Федерации, 64 отраслевых соглашения, заключенных на федеральном уровне, 1039 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне, 3483 отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне,

78 региональных трёхсторонних соглашений (кроме того, 5 территориальных объединений организаций профсоюзов в настоящее время ведут переговоры о заключении новых соглашений), 1760 территориальных трёхсторонних соглашений, 126 590 коллективных договоров. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений имеются также 1344 соглашения.

На 1 января 2020 года действовало 14 региональных соглашений о минимальной заработной плате.

Вместе с тем 7 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, Независимый профсоюз работников охранных и детективных служб Российской Федерации, Профсоюз работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации), не заключены межрегиональные соглашения в Северо-Кавказском и Дальневосточном федеральных округах. Основными проблемами являются отсутствие отраслевых объединений работодателей и нежелание органов исполнительной власти участвовать в коллективных переговорах по подготовке и заключению соглашений в сфере труда, а также несовершенство законодательства, препятствующее реализации прав на социальное партнерство членов профсоюзов, трудящихся в нетипичных формах занятости. Кроме того, отдельные профсоюзные организации в связи с малочисленностью и организационной слабостью оказались не способны обеспечить заключение соглашений.

В 2019 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, не изменился по отношению к 2018 году и составил 94,0% (по данным территориальных объединений организаций профсоюзов). Охват коллективными договорами членов профсоюзов в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации, также не изменился и составил 96,0%.

В 2020 году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы. В соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 июня 2020 года начаты переговоры по подготовке и заключению нового генерального соглашения.

В текущем году также завершается срок действия трех федерально-окружных соглашений, 31 отраслевого соглашения, заключённого на федеральном уровне, 31 регионального трёхстороннего соглашения.

В 2020 году коллективно-договорная кампания проходит в условиях сложной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. В целях недопущения распространения инфекции Правительство Российской Федерации приняло ряд мер, направленных на изоляцию граждан, приостановку и ограничение деятельности большинства хозяйствующих субъектов, перевод работников временно на удалённую работу вне стационарного рабочего места. Реализация противоэпидемических мер позволила замедлить распространение вируса, но, наряду с нарушением производственных цепочек и резким спадом мировой экономики, привела к ухудшению социально-экономической ситуации в стране.

В ходе мониторинга ФНПР были зафиксированы случаи массового высвобождения работников, роста безработицы, повышения напряженности на рынке труда, неполной и несвоевременной выплаты заработной платы, что в совокупности привело к снижению покупательной способности населения. Помимо классических проявлений кризиса данная пандемия несёт в себе скрытые угрозы, связанные с сокращением рабочих мест и снижением уровня защиты работников вследствие распространения незащищенных форм занятости.

В этих условиях целями предстоящей в 2020 году коллективно-договорной кампании должны стать:

- сохранение рабочих мест;
- создание новых высокопроизводительных рабочих мест, в том числе через государственные инвестиции в перспективные производства, а также в развитие отраслей социальной сферы (образование, наука, медицина, культура, спорт) и инфраструктуры (жилищно-коммунальное хозяйство, общественный транспорт и др.);
- восстановление платежеспособного спроса населения за счет увеличения заработной платы, усиления материальной поддержки безработных граждан, роста социальных пособий;
- обеспечение прав трудящихся во всех формах занятости, в том числе самозанятых и лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, на объединение и защиту профсоюзами, коллективные переговоры и другие права в сфере труда;
- обеспечение в полном объеме государственных гарантий в сфере труда, а также правового регулирования труда работников, временно выполняющих трудовые

функции вне стационарного рабочего места, в том числе в случае реализации мер, связанных с введением режима повышенной готовности, чрезвычайного положения и наступлением иных непредвиденных обстоятельств.

4 июля 2020 года в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина по результатам общероссийского голосования вступила в силу поправка в Конституцию Российской Федерации. Благодаря участию представителей ФНПР в работе над внесением изменений в Конституцию Российской Федерации и поддержке ФНПР общероссийского голосования в этом акте высшей юридической силы появились такие гарантии, как защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечение сбалансированности прав и обязанностей гражданина, экономическая, политическая и социальная солидарность (статья 75.1 Конституции РФ). Кроме того, в статье 114 Конституции Российской Федерации установлена обязанность Правительства Российской Федерации обеспечивать реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Задача профсоюзов в этих условиях – добиваться от социальных партнеров неукоснительного соблюдения конституционных прав работников на труд, занятость и социальное партнерство, а также реализации решений X съезда ФНПР.

#### **Исполнительный комитет ФНПР постановляет:**

1. Принять к сведению информацию, выводы и предложения, содержащиеся в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2019 года» (приложение № 1).

2. Принять к сведению информацию за 2019 год о выполнении Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы (приложение № 2).

3. Членским организациям ФНПР и их структурам в предстоящей коллективно-договорной кампании основываться на целях и задачах, установленных в Программе ФНПР «За справедливую экономику!» и стандартах достойного труда, формализованных решениями коллегиальных органов ФНПР 2012 года, а также определённых постановлением Генерального Совета ФНПР от 31 октября 2018 года «О задачах профсоюзов в связи с изменениями в законодательстве Российской Федерации», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», и добиваться включения в соглашения и коллективные договоры обязательств, обеспечивающих:

3.1. в области экономической политики:

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

3.1.2. профсоюзный контроль за реализацией общенационального плана действий по нормализации деловой жизни, восстановлению занятости, доходов граждан и роста экономики, в том числе в части распространения мер поддержки на

некоммерческие организации: общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и их структуры;

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

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

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

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

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

3.2. в области заработной платы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. в области занятости населения:

3.3.1. прогнозирование потребности субъекта Российской Федерации, отрасли и каждой конкретной организации в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе на долгосрочный период;

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

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

3.3.4. направление высвобождаемых работников на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в целях их дальнейшего трудоустройства за счёт средств работодателей и государства;

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

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

3.3.7. направление безработных граждан на обучение, переобучение, повышение квалификации, переквалификацию, на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств государства;

3.3.8. сохранение места работы (должности), средней заработной платы, оплату командировочных расходов и установление дополнительных гарантий при направлении работодателем работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации, а также в случаях временного выполнения работниками трудовых функций вне стационарного рабочего места;

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

3.3.10. реализацию принципа приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации;

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

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

3.4. в области социальной политики:

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

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

3.4.3. работа по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей, культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий, созданию условий для приема пищи на предприятиях и в организациях;

3.4.4. работа по контролю за формированием и соблюдением пенсионных прав наемных работников, а также выполнению работодателями требований законодательства об уплате страховых взносов во внебюджетные социальные фонды;

3.4.5. сохранение ранее установленных дополнительных социальных льгот и выплат;

3.4.6. развитие системы дополнительной поддержки и мотивации работников;

3.5. в области охраны труда:

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

3.5.2. установление повышенных размеров гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда по сравнению с минимальными размерами, установленными трудовым законодательством;

3.5.3. проведение контроля соблюдения работодателями требований безопасности и охраны труда, в том числе за практической реализацией мероприятий по результатам специальной оценки условий труда, а также промышленной безопасности и санитарно-гигиенического обеспечения работников;

3.5.4. своевременный ремонт, реконструкцию и переоснащение основных производственных фондов;

3.5.5. разработку и фактическую реализацию мер противодействия и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, в том числе эпидемии и пандемии, а также мер профилактики соответствующих рисков для безопасности и здоровья;

3.5.6. режим труда и отдыха, в том числе при дистанционной или удаленной организации рабочего процесса, обеспечивающий нормальные условия труда;



3.5.7. взаимодействие сторон социального партнерства в реализации профилактических мер, соблюдения правил гигиены труда и недопущения дискриминации (стигматизации) работников и больных;

3.6. в области охраны окружающей среды и экологической безопасности:

3.6.1. осуществление контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны окружающей среды и экологической безопасности;

3.6.2. проведение мониторинга экологической обстановки, учета нарушений и анализа ситуации в целях своевременного принятия мер по обеспечению экологической безопасности и улучшению экологической обстановки;

3.6.3. информирование соответствующих органов исполнительной власти, администрации и работников о нарушениях требований экологического законодательства;

3.6.4. проведение обучения профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссий по вопросам, связанным с охраной окружающей среды и экологической безопасностью;

3.6.5. участие в разработке и реализации мероприятий по улучшению экологической обстановки и экологической безопасности, осуществление контроля за ходом их выполнения;

3.7. в области гарантий профсоюзной деятельности:

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

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

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

3.8. в области развития социального партнёрства:

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

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

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

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

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

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

4. Членским организациям ФНПР:

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

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

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

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

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

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

4.7. направлять ежеквартально по установленной Исполкомом ФНПР форме в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР информацию о практике работы региональных трёхсторонних комиссий;

4.8. 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 2020 года не позднее 1 марта 2021 года.

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

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

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

5.3. развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций, а также направление на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, подлежащих высвобождению, за счет средств работодателей и государства;

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

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

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

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

6.1. в области экономической политики:

6.1.1. участие профсоюзов в разработке бюджетной политики, направленной на восстановление и рост экономики, реальных располагаемых доходов граждан, занятости населения, а также увеличение инвестиций в инфраструктуру, высокотехнологичные отрасли, науку и социальную сферу;

6.1.2. учет динамики денежных доходов и снижения потребительского спроса со стороны населения в условиях реализации ограничительных мер, направленных на недопущение распространения коронавирусной инфекции, при формировании и реализации тарифной и ценовой политики, в том числе недопущение необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги;

6.1.3. участие представителей профсоюзов в региональных комиссиях по установлению регулируемых цен и тарифов с учетом экономически обоснованных затрат на персонал, установленных соглашениями в сфере социального партнерства и коллективными договорами;

6.1.4. повышение эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства, в том числе с целью обеспечения продовольственной безопасности страны;

6.2. в области заработной платы:

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

6.2.2. осуществление контроля за выполнением региональных соглашений о минимальной заработной плате всеми работодателями;

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

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

6.3. в области занятости:

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

6.3.2. приоритетное трудоустройство и поддержку занятости граждан Российской Федерации с учётом возможного массового высвобождения работников и значительного роста безработицы в связи с реализацией комплекса ограничительных мер, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции;

6.3.3. рассмотрение в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации с учётом возможного ухудшения социально-экономической ситуации в связи с реализацией комплекса мер по предотвращению распространения коронавирусной инфекции и необходимости обеспечения приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации вопросов об установлении запрета на привлечение хозяйствующими субъектами иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, в том числе по отдельным видам экономической деятельности; об определении перечня профессий (специальностей, должностей, видов трудовой деятельности), по которым иностранным гражданам разрешается работать на территории субъекта Российской Федерации; об установлении стоимости патента для иностранных граждан; об установлении на территории субъекта Российской Федерации допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных видах экономической деятельности;

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

6.3.5. постоянный мониторинг и контроль ситуации на рынке труда субъекта Российской Федерации в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации, а также разработку и реализацию дополнительных мер в случае ухудшения ситуации;

6.3.6. вхождение представителей территориальных объединений организаций профсоюзов в составы региональных оперативных штабов (комиссий), уполномоченных принимать решения, направленные на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в связи с распространением коронавирусной инфекции;

6.4. в сфере социального партнёрства:

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

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

6.4.3. включение в региональные трехсторонние соглашения условия о регулярном (не реже одного раза в два месяца) проведении заседаний трёхсторонних

комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации;

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

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

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

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

7. 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 2021 г.

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

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 партнёрства Аппарата ФНПР обобщать и публиковать на сайте ФНПР данные мониторинга установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации.

**Информационная записка  
«Итоги коллективно-договорной кампании 2019 года»  
(извлечение)**

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2019 года проводился на основе отчетов и аналитических записок членских организаций ФНПР.

Общероссийские (межрегиональные) профсоюзы, территориальные объединения организаций профсоюзов, профсоюзные организации формировали свою позицию для проведения коллективных переговоров в соответствии с рекомендациями и задачами, определенными постановлением Исполкома ФНПР от 10 июля 2019 г. № 2-1, на основе стратегических задач, установленных в Программе ФНПР «За справедливую экономику!».

В 2019 году было заключено 2 межрегиональных соглашения на уровне федеральных округов РФ: по Сибирскому и Уральскому федеральным округам. Также на федеральном уровне социального партнерства было заключено 24 отраслевых соглашения, из них 6 – о продлении срока действия. На уровне субъектов Российской Федерации было заключено 29 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 2 дополнительных соглашения.

В начале 2020 года было заключено 4 отраслевых соглашения, заключенных на федеральном уровне, в том числе одно дополнительное, и 8 региональных трехсторонних соглашений, в том числе 2 дополнительных.

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

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы;

6 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

64 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

78 региональных трехсторонних соглашений;

1760 территориальных соглашений;

1039 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

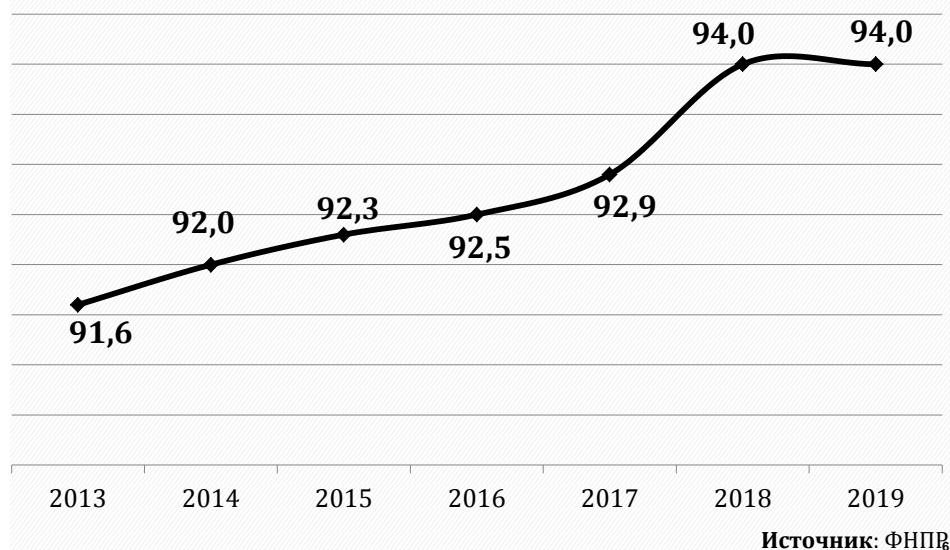
3483 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

126590 коллективных договоров;

1344 иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В 2019 году охват коллективными договорами **организаций** (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, сохранился по отношению к 2018 году и составил **94,0%** (по данным территориальных объединений организаций профсоюзов). Охват коллективными договорами **членов профсоюзов** в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации, также сохранился и составил **96,0%**.

### Динамика охвата коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профорганизации (в процентах)



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

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

В январе 2020 года было заключено новое Окружное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в Уральском федеральном округе на 2020–2022 годы (далее – Окружное соглашение); предыдущее соглашение заключалось 1 февраля 2019 года на один год.

Основное внимание в правовом акте уделяется привлечению инвестиций в экономику региона, цифровизации технологических процессов на предприятиях, развитию малого и среднего бизнеса. Окружное соглашение подписано сразу после послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ, в котором содержался принципиальный тезис об исполнении социальных обязательств государства «при любой ситуации и на всей территории страны», а также были предложены поправки в Конституцию РФ, закрепляющие соответствие минимального размера оплаты труда прожиточному минимуму трудоспособного населения, а также регулярную индексацию пенсий. Эти и другие гарантии нашли отражение в новом Окружном соглашении.

По информации секретаря ФНПР, представителя ФНПР в Уральском федеральном округе, доля работников организаций, на которых распространяется действие коллективных договоров, в общем числе работников организаций, в которых заключены коллективные договоры, высока: от 94% - в Свердловской области, до 99% в Курганской области.

В 3 из 6 субъектах Российской Федерации, входящих в Уральский федеральный округ, действуют региональные соглашения о минимальной заработной плате (Курганская и Тюменская области, Ямало-Ненецкий автономный округ).

При этом размеры минимальной заработной платы в данных регионах установлены на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации или превышают её.

В регионах Уральского федерального округа, в которых не заключены региональные соглашения о минимальной заработной плате, минимальные гарантии по оплате труда также превышают величину прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ.

На территории УФО решаются вопросы о повышении заработной платы, в том числе об ее индексации. Так, Советом Федерации профсоюзов Свердловской области поставлена задача добиваться ежегодного увеличения заработной платы не менее, чем на 5% выше инфляции на всех предприятиях и в организациях внебюджетной сферы, ставя задачу в течение трех лет вывести среднюю заработную плату по Свердловской области на уровень средней по Российской Федерации в целом и в разрезе соответствующих отраслей. Данное решение нашло поддержку Губернатора Свердловской области.

Благодаря совместной деятельности социальных партнеров в субъектах УФО удается сбалансировано, качественно и количественно развивать детские оздоровительные учреждения, а также разрабатывать и реализовывать меры, направленные на поддержку детской летней оздоровительной кампании. Уральский федеральный округ является одним из лидеров по защите интересов работающей молодежи и организации спортивных и культурно-массовых мероприятий. Стали уже традиционными конкурсы профсоюзных агитбригад, конкурсы рабочей песни, школа молодого профсоюзного лидера и другие мероприятия.

### **Отраслевой уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений**

По состоянию на 8 июля 2020 года на отраслевом уровне социального партнерства действуют 63 соглашения, заключенных общероссийскими и межрегиональными профсоюзами, являющимися членскими организациями ФНПР, и два соглашения – профсоюзами, сотрудничающими с ФНПР на основе договора.

Основные задачи общероссийских профсоюзов при заключении отраслевых соглашений были определены Постановлением Исполкома ФНПР от 10.07.2019 №2-1.

Подводя общий итог можно заключить, что участие профсоюзов в коллективно-договорной кампании 2019 года на всех уровнях социального партнерства содействовало сохранению стабильной ситуации на рынке труда, повышению средней заработной платы, отсутствию задолженности по заработной плате в организациях, где действуют организации профсоюзов, развитию социального партнерства.



# Федерация профсоюзов Свердловской области

## ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.03.2020

№ 37-4

г. Екатеринбург

### **Об итогах работы членских организаций ФПСО по заключению коллективных договоров и соглашений в 2019 году**

Президиум Федерации профсоюзов Свердловской области отмечает, что по данным членских организаций ФПСО на 31 декабря 2019 года 93,7% профсоюзных организаций, в которых состоят на учете 93,9% членов профсоюзов, имеют действующие коллективные договоры.

Информация представлена на основе пояснительных записок к форме КДК-2 областными организациями горно-металлургического профсоюза России, агропромышленного комплекса, трудящихся авиационной промышленности, авиационных работников, работников строительства и промышленности строительных материалов, народного образования и науки, областных комитетов здравоохранения, культуры, государственных учреждений и общественного обслуживания, Всероссийского «Электропрофсоюза», профсоюза работников жизнеобеспечения, связи.

Основными причинами отсутствия коллективных договоров являются: малочисленность организаций, реорганизация и реформирование учреждений и организаций бюджетного сектора, пассивность профсоюзных комитетов и профсоюзных лидеров на местах.

Положительная динамика по заключению коллективных договоров отмечается в организациях бюджетной сферы, а именно: охват коллективными договорами членов профсоюза составляет 99,8% в организациях народного образования и науки; в здравоохранении – 92%; 94% - в отрасли культуры.

Для реализации программы ФНПР «За справедливую экономику», резолюции X съезда ФНПР «Эффективный социальный диалог - необходимое условие для построения справедливой экономики» и решений ФПСО в сфере практической деятельности профсоюзов по защите социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, президиум Федерации профсоюзов Свердловской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отчет о колдоговорной кампании в Федерации профсоюзов Свердловской области за 2019 год по форме КДК-3 - утвердить (приложение №1).

2. Информацию о наличии, практике заключения и реализации коллективных договоров и соглашений принять к сведению (приложение №2,3).

3. Президиуму ФПСО:

на своих заседаниях рассматривать итоги мониторинга содержания коллективных договоров и по результатам рассмотрения принимать соответствующие рекомендации членским организациям ФПСО.

4. Членским организациям ФПСО:

4.1. Организовать обучение профсоюзного актива организаций, у которых заканчивается срок действия коллективного договора.

4.2. Организовать анализ содержания заключенных коллективных договоров на основе «Карты оценки социальной направленности коллективного договора», результаты анализа направлять в департамент социально-трудовых отношений ФПСО.

4.3. Предоставить в ФПСО для анализа содержания и разработки рекомендаций вновь заключаемые коллективные договоры организаций внебюджетной сферы.

Срок: май 2020 года.

4.4. Подготовить и направить в ФПСО списки профсоюзных организаций, у которых заканчивается срок действия коллективных договоров в IV квартале 2020 года или в I квартале 2021 года.

Срок: август 2020 года.

4.5. Осуществлять экспертизу проектов вновь заключаемых коллективных договоров в целях повышения их качественного содержания, соответствия законодательству, Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов.

4.6. Совместно с редакцией газеты «Вестник профсоюзов» (Сгибнева А.Т.) организовать информирование членов профсоюзов о требованиях профсоюзов, ходе переговоров и достигнутых результатах по заключению коллективных договоров и соглашений, а также доводить до сведения профсоюзного актива положительную практику проведения колдоговорной кампании.

5. Рекомендовать членским организациям ФПСО, координационным советам профсоюзных организаций муниципальных образований Свердловской области, первичным профсоюзным организациям при заключении отраслевых соглашений на региональном уровне, территориальных двух/трехсторонних соглашений и коллективных договоров включать пункт о реализации дополнительного соглашения к областному трехстороннему соглашению, заключенному 31.01.2020г. в части увеличения средней заработной платы работников в течение 3-х лет до уровня средней заработной платы по Российской Федерации.

6. Департаменту социально-трудовых отношений ФПСО:

6.1. Разработать методический материал и выпустить «Досье профсоюзного активиста» по подготовке проектов коллективных договоров, обоснованию требований профсоюзов и тактике проведения переговоров с работодателями.

Срок: октябрь 2020 года

6.2. Организовать проведение семинаров для обучения председателей профкомов и профсоюзного актива организаций, готовящихся к проведению переговоров и заключению коллективных договоров (в соответствии со списками, предоставленными областными и территориальными комитетами профсоюза).

6.3. Вести мониторинг содержания коллективных договоров, заключаемых в бюджетных и во внебюджетных организациях на предмет качества формулировок обязательств, соответствия их законодательству, Соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов с доведением полученных результатов до членских организаций ФПСО.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя ФПСО Киселева А.М.

**Председатель Федерации профсоюзов**

**А.Л. Ветлужских**

**ОТЧЁТ**  
**об итогах коллективно-договорной кампании**  
**в территориальном объединении организаций профсоюзов за 2019 год**  
*(по состоянию на 31 декабря 2019 года)*  
**Федерация профсоюзов Свердловской области**  
*(название территориального объединения организаций профсоюза)*

**Раздел I**

1	№ строки	Всего	в том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности	
			государственная/ муниципальная	негосударственная
1	2	3	4	5
Количество первичных профсоюзных организаций	01	3589	3127	462
• в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	01.1	35	1	34
Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён колдоговор (не распространяется действие иных колдоговоров)	02	227	150	77
• в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства	02.1	22	1	21
Количество колдоговоров, всего: <i>(сумма строк 03.1, 03.2, 03.3)</i> в том числе:	03	3247*	2861	386
колдоговоров, заключённых в отчётном году	03.1	726	647	79
колдоговоров, заключённых в предыдущие годы	03.2	2346	2067	279
колдоговоров, действовавших в предыдущие годы и продлённых на новый срок в отчётном году	03.3	175	147	28
Количество колдоговоров, прошедших уведомительную регистрацию	04	3140	2839	301
Количество колдоговоров, в которых установлена минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	05	506	290	216
Количество колдоговоров, в которых установлена индексация заработной платы в организации	06	1256	1092	164

\*Распространяются на 3362 организации (по 1 колдоговору на 104 ж/д организаций и на 13 почтовых организаций)

## Раздел II

	№ строки	Всего
Количество соглашений, всего (сумма строк 07.1 – 07.5)	07	121
из них:		
• региональных трёхсторонних	07.1	1
• территориальных двух/трёхсторонних	07.2	34
• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	07.3	25
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	07.4	61
• о региональной минимальной заработной плате	07.5	-
Наличие иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	08	13
Количество организаций, в которых действует соглашение о минимальной заработной плате	09	-
Численность работников организаций, в которых действуют организации профсоюза, всего:	10	585195
в том числе на которых распространяется действие:		
• колдоговоров	10.1	506102
• региональных трёхсторонних соглашений	10.2	458391
• территориальных двух/трёхсторонних соглашений	10.3	314809
• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	10.4	305254
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	10.5	295439
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	10.6	-
Численность работающих членов профсоюза, всего:	11	362830
в том числе на которых распространяется действие:		
• колдоговоров	11.1	340855
• региональных трёхсторонних соглашений	11.2	352992
• территориальных двух/трёхсторонних соглашений	11.3	294066
• отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	11.4	279561
• отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	11.5	273040
• соглашения о региональной минимальной заработной плате	11.6	-

Руководитель территориального объединения организаций профсоюзов:

**Председатель Федерации профсоюзов  
Свердловской области**

**А.Л. Веглужских**

«6» марта 2020 года



**ИНФОРМАЦИЯ**  
**о наличии действующих коллективных договоров**  
**по состоянию на 31 декабря 2019 года**

№ п/п	Обкомы профсоюзов	Количество			Охвачено колдоговорами		% охвата колдоговорами по	
		проф-организаций	кол-договоров	членов проф-союзов	всего работников	членов проф-союзов	числу организаций	членам проф-союзов
1	терком профсоюза авиаработников	13	6	2606	6671	2242	46,2%	86,0%
2	трудящихся авиационной промышленности	6	6	16890	23680	16890	100,0%	100,0%
3	работников автотранспорта и дорожного хозяйства	18	15	4928	4843	4843	83,3%	98,3%
4	работников агропромышленного комплекса РФ	153	147	13433	24132	13286	96,1%	98,9%
5	горно-металлургического профсоюза	154	128	78506	118227	78338	83,1%	99,8%
6	работников госучреждений и общественного обслуживания РФ	259	203	10924	31087	9238	78,4%	84,6%
7	дорпрофсож на Свердловской ж.д.	137	30*	33551	34596	33523	21,9%	99,9%
8	работников жизнеобеспечения	103	103	14912	20980	14912	100,0%	100,0%
9	работников здравоохранения РФ	123	113	24460	72137	23315	91,9%	95,3%
10	работников культуры	338	271	13350	12078	10050	80,2%	75,3%
11	работников лесных отраслей РФ	22	20	1280	3850	1268	90,9%	99,1%
12	работников народного образования и науки РФ	2079	2074	66619	112883	66561	99,8%	99,9%
13	работников промышленности	25	25	26672	54510	26668	100,0%	100,0%
14	работников потребительской кооперации и предпринимательства	9	2	1027	714	544	22,2%	53,0%
15	работников природно-ресурсного комплекса РФ	5	3	165	392	156	60,0%	94,5%
16	работников радиоэлектронной промышленности	5	5	6997	9520	6997	100,0%	100,0%
17	работников связи	18	6**	3733	7298	3733	33,3%	100,0%
18	работников среднего и малого бизнеса	15	5	622	1231	562	33,3%	90,4%
19	работников строительства и пром, стройматериалов РФ	45	39	6903	10795	6146	86,7%	89,0%
20	работников торговли, общественного питания	7	2	400	369	336	28,6%	84,0%
21	работников химических отраслей промышленности	9	8	2413	4224	2370	88,9%	98,2%
22	работников Всероссийского «Электропрофсоюза»	46	36	11439	11885	10877	78,3%	95,1%

\* распространяются на 134 профорганизации;

\*\* распространяются на 18 профорганизаций.

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (извлечение из отчетных материалов XXVI конференции ФПСО)

Одним из основных условий, необходимых для достойной жизни и свободного развития человека, рассматривается достойная заработная плата, которая является основным источником дохода подавляющего большинства трудящихся нашей области. Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Требования, так или иначе связанные с повышением заработной платы, ее своевременной выплатой в полном объеме, выдвигаются во время каждой коллективной акции, организованной под эгидой Федерации профсоюзов Свердловской области (ФПСО). Работа профсоюзов над этими требованиями продолжается также в ежедневном режиме в рамках системы социального партнерства.

Профсоюзы последовательно поднимают вопросы, касающиеся роста заработной платы, считая увеличение ее покупательной способности не только обеспечением материального благополучия работников – членов профсоюза, но и стимулом роста и развития производства на предприятиях и в организациях Свердловской области, так и в стране в целом. Эти вопросы неоднократно рассматривались на заседаниях Совета и президиума Федерации профсоюзов Свердловской области.

Так, 3 июля 2019 г. состоялось заседание президиума ФПСО, на котором обсуждался вопрос «О повышении заработной платы на предприятиях и в организациях Свердловской области в 2019 году и перспективах роста в 2020 и 2021 годах». 20 декабря 2019 г. прошел Совет Федерации профсоюзов Свердловской области, где основным пунктом повестки дня стала тема «О задачах профсоюзных организаций по повышению заработной платы и ее покупательной способности в текущей экономической ситуации».

По данным Федеральной службы государственной статистики, начиная с 2009 года, средняя заработная плата работников Свердловской области все больше отстает от средней заработной платы по РФ.

**Таблица № 4.  
Динамика номинальной средней заработной платы по Российской Федерации  
и по Свердловской области в 2016-2019 гг. (в руб.)**

Год	Российская Федерация (РФ)	Свердловская область (СО)	Опережение / отставание (-) СО от РФ	СО в % к РФ	Рост к прошлому году	
					РФ	СО
<b>2016</b>	36 709	32 348	<b>-4 361</b>	88,1%	107,9%	105,4%
<b>2017</b>	39 167	34 760	<b>-4 407</b>	88,8%	106,7%	107,5%
<b>2018</b>	43 724	38 052	<b>-5 672</b>	87,0%	111,6%	109,5%
<b>2019</b>	47 468	40 900	<b>-6 568</b>	86,2%	108,6%	107,5%

Рост региональной средней заработной платы за 2019 г. (40 900 рублей) по отношению к базовому 2015 г. составил в абсолютных цифрах – 10 209 руб. на одного работающего (133,3%), при этом возросло ее отставание от среднероссийского уровня до 6 568 рублей.

Необходимо отметить, что только по обрабатывающим производствам мы успешно конкурируем со средней зарплатой по России. Однако и здесь постепенно теряем позиции: если в 2016 году превышение к российским показателям составляло 104,2%, то в 2019 году – всего лишь 101,4%.

В 2016 году еще в двух отраслях средняя заработная плата в Свердловской области была не ниже, чем в РФ: в водоснабжении и водоотведении (100,0%) и в здравоохранении (100,3%). В 2019 году эти цифры равнялись 99,3% и 95,1% соответственно.

Анализ средней заработной платы за 9 месяцев 2019 года на предприятиях, состоящих на профсоюзном учете в областных комитетах, показал, что велика доля предприятий, где уровень их заработной платы значительно ниже среднеобластного показателя:

- в горно-металлургическом комплексе – 34%;
- в строительном комплексе – 43%;
- в промышленности – 52%;
- в электроэнергетике – 55%;
- предприятия авиапрома – 20%;
- предприятия радиоэлектронной промышленности – 40%.

Кроме того, даже при достаточно высокой заработной плате, необходимо проводить ее анализ по категориям должностей и профессий работающих, с целью выявления самых низкооплачиваемых.

**Таблица № 5.**

**Динамика реальной средней заработной платы по Российской Федерации и по Свердловской области в 2016-2019 гг. (в % к предыдущему году)**

Регионы	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2019 г. к 2015 г.
Российская Федерация	100,8%	102,9%	108,5%	102,9%	115,8%
Свердловская область	98,0%	103,7%	106,9%	101,8%	110,6%

Цифры, характеризующие реальную заработную плату, то есть с учетом индекса потребительских цен, также не в пользу Свердловской области: за 4 года процент роста составил 2/3 от уровня РФ.

В апреле 2019 года прошло выборочное статистическое исследование распределения численности работников крупных и средних предприятий по размерам заработной платы. В Свердловской области им было охвачено 2,9 тыс. организаций всех видов экономической деятельности (25% от общей численности). Это единственное исследование, в котором официально публикуются данные о медианной зарплате. Медианная зарплата — это уровень оплаты труда, в сравнении с которым 50% работников получают ниже, а 50% — выше него. По сути, это зарплата среднестатистического работника.



Так вот, в Свердловской области по результатам исследования медианная зарплата составила 34818 руб. при средней зарплате на этих же предприятиях 42833 руб., т.е. отклонение равняется 18,7%. По размеру медианной зарплаты мы занимаем лишь 23 место среди регионов России.

По результатам этого же исследования в Свердловской области удельный вес работников, получавших заработную плату:

- ниже 1-го прожиточного минимума трудоспособного населения – 11,9 тыс. чел., менее 11 678 руб. в месяц (ПМ за I кв. 2019 года);

- до 3 прожиточных минимумов – 49,2% работников (средняя зарплата до 35 034 руб.);

- от 3 до 5 прожиточных минимумов – 32,7% работников (средняя зарплата: 35 034 - 58 390 руб.);

- более 5 прожиточных минимумов – 16,8% работников (зарплата более 58 390 руб.).

По оценкам специалистов ФНПР, минимальный потребительский бюджет, если бы он продолжал рассчитываться до сих пор, составлял бы в целом по РФ 39 085 руб. Применительно к Свердловской области речь может идти о сумме, превышающей три прожиточных минимума. Получается, по крайней мере половина исследованных работников имела заработную плату ниже минимального потребительского бюджета.

\*\*\*

Федерация профсоюзов Свердловской области поднимала проблему повышения заработной платы также перед исполнительной властью и губернатором Свердловской области Е.В. Куйвашевым.

19 декабря 2019 года состоялось заседание Правительства Свердловской области под председательством губернатора Е.В. Куйвашева. В числе прочих рассматривался вопрос «О ходе выполнения трехстороннего Соглашения, устанавливающего общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Свердловской области». Инициатор рассмотрения: сторона профсоюзов.

По итогам рассмотрения было принято решение в отношении отраслевых министерств по организации постоянного мониторинга и контроля выполнения условий трехсторонних соглашений всех уровней и коллективных договоров, в первую очередь по вопросам оплаты труда. А также поручено выявить факторы, влияющие на отставание уровня среднемесячной заработной платы в курируемых отраслях от среднероссийских отраслевых показателей.

\*\*\*

Департамент социально-трудовых отношений ФПСО (руководитель А.М. Киселев) традиционно занимается подготовкой переговоров Стороны профсоюзов с социальными партнерами по проекту областного трехстороннего соглашения и процедуры его заключения.

В настоящее время действует Соглашение между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на

2015–2017 годы, которое решением сторон было пролонгировано на 2018–2020 годы (Дополнительное соглашение от 02.02.2018 г. № 2).

Стороны взяли на себя обязательства по повышению зарплаты, доходов и уровня жизни трудящихся, по подготовке и повышению квалификации трудящихся, в том числе молодых специалистов, по разработке и реализации мер, в том числе превентивного характера, направленных на поддержку работников реструктурируемых градообразующих предприятий. Отдельный блок соглашения посвящен социальному страхованию, социальной защите. Также большое внимание уделено совершенствованию систем охраны труда, прописаны обязательства по денежным компенсациям работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Областное трехстороннее соглашение предусматривает следующие приоритетные направления в области оплаты труда:

- обеспечение принципа прозрачности систем оплаты труда;
- содействие системной организации нормирования труда;
- повышение заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в соответствии с целевыми установками Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Департаментом социально-трудовых отношений ФПСО в 2016-2020 гг. регулярно готовилась информация о выполнении Плана мероприятий ФПСО по выполнению областного трехстороннего соглашения, которая доводилась до сведения сторон социального партнерства и областных комитетов профсоюзов.

В середине 2019 года ФПСО выдвинула предложение о внесении дополнения в областное трехстороннее Соглашение в части повышения заработной платы на территории Свердловской области.

ФПСО предложила следующую формулировку дополнения:

«Стороны соглашения добиваются ежегодного повышения заработной платы не менее чем на 5% выше инфляции на всех предприятиях и в организациях внебюджетной сферы, ставя задачу, в течение 3 лет вывести среднюю заработную плату по Свердловской области на уровень средней заработной платы по Российской Федерации».

По результатам долгих и сложных переговоров сторон из согласованной формулировки дополнения к соглашению исключена фраза о ежегодном повышении заработной платы не менее чем на 5% выше инфляции, но ФПСО настояла на сохранении ключевого момента о выведении в течение 3 лет средней заработной платы по Свердловской области на уровень средней заработной платы по Российской Федерации.

Его выполнение само по себе предполагает необходимость роста средней заработной платы по области не менее чем на 5% выше инфляции ежегодно. Кроме того, ФПСО рекомендует профсоюзным организациям добиваться включения в коллективные договоры пункта о ежегодном повышении заработной платы не менее чем на 5% выше инфляции.

Дополнение в Соглашение между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2018–2020 годы было

подписано 31 января 2020 г. на торжественном заседании, посвященном Дню образования профсоюзного движения в Свердловской области – 1 февраля.

В течение 2020 года сторонам социального партнерства предстоят переговоры по заключению областного трехстороннего соглашения на новый срок.

\*\*\*

В рамках реализации принципов социального партнерства на территории Уральского федерального округа (Свердловская, Челябинская, Курганская и Тюменская области) 31 января 2020 года в торжественной обстановке подписано Соглашение о сотрудничестве между полномочным представителем Президента РФ в УФО, Координационным советом отделений РСПП в УФО и Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов на 2020-2022 гг.

Со стороны профсоюзов документ подписан председателем Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов УФО А.Л. Ветлужских, со стороны работодателей – председателем Координационного совета отделений Российского союза промышленников и предпринимателей А.А. Чуваевым, со стороны власти – полномочным представителем Президента РФ в Уральском федеральном округе Н.Н. Цукановым.

Окружное оглашение направлено на координацию деятельности по соблюдению законных прав и интересов работников, социальной стабильности на территории округа, достижение достойного уровня жизни населения, создание условий для эффективного социально-экономического развития.

**Таблица № 6.**

**Показатели уровня жизни населения в УФО по состоянию на 31.03.2020 г.**

<b>Показатели</b>	<b>Свердловская область</b>	<b>Челябинская область</b>	<b>Курганская область</b>	<b>Тюменская область (без округов)</b>	<b>Ханты-Мансийский авт.округ – Югра</b>	<b>Ямало-Ненецкий авт.округ</b>	<b>Российская Федерация</b>
<b>Средняя заработная плата за январь 2020 г., руб.</b>	<b>41 080</b>	36 351	30 060	45 332	69 516	98 645	46 674
<b>Прожиточный минимум трудоспособного населения (ПМтр) за IV кв. 2019 г., руб.</b>	<b>10 871</b>	10 777	10 466	11 609	15 889	16 434	11 510
<b>Покупательная способность средней зарплаты (в ПМтр)</b>	<b>3,78</b>	3,37	2,87	3,90	4,38	6,00	4,06

**Таблица № 7.**  
**Динамика средней заработной платы в субъектах РФ, входящих в УФО, в 2016-2019 гг.**

Средняя заработная плата, руб.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
<b>Российская Федерация</b>	36 709	39 167	43 724	47 468
<b>Уральский федеральный округ</b>	41 464	43 977	47 807	50 788
<b>Свердловская область</b>	<b>32 348</b>	<b>34 760</b>	<b>38 052</b>	<b>40 900</b>
Челябинская область	30 941	32 253	35 219	37 308
Курганская область	23 335	25 433	28 159	30 418
Тюменская область (без округов)	37 536	40 473	44 913	48 189
Ханты-Мансийский авт. округ – Югра	63 568	66 719	70 896	74 525
Ямало-Ненецкий авт. округ	83 238	89 938	97 204	100 456

\*\*\*

В нашем регионе заключено и действует Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019-2021 гг.

Документ подписан председателем Федерации профсоюзов Свердловской области А.Л. Ветлужских, Первым заместителем Губернатора Свердловской области А.В. Орловым и президентом Объединения предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Свердловской области А.А. Филиппенковым. Предметом Соглашения является регулирование социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства, организаций инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, некоммерческих организаций, выражающих интересы субъектов малого и среднего предпринимательства, с целью согласования интересов работников и работодателей, обеспечение гарантий трудовых прав работников.

В действующем Соглашении присутствуют положения, налагающие социальную ответственность на «заходящих» на предприятие инвесторов. Это добавляет прозрачности во вновь складывающиеся отношения между новым работодателем и работниками. Также особое внимание в соглашении уделяется регулированию труда мигрантов. В частности, обеспечению равной оплаты за равный труд, что является одним из основных требований профсоюзов в качестве условий привлечения иностранной рабочей силы; компенсации рисков, связанных с трудовой миграцией и т. д.

Особенностью Соглашения также является его вариативность: работодателю дается возможность выбрать из предлагаемого набора только те положения, которые становятся для него обязательными. Например, повышение зарплаты может адекватно взаимозаменяться с объемом социального пакета работника. Вариативный характер позволяет сочетать в одном документе лучшие характеристики и коллективного договора, и трехстороннего соглашения между профсоюзами, бизнесом и властью.

\*\*\*

В течение ряда лет профсоюзы требовали повышения минимальной заработной платы до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В результате, с 1 мая 2018 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) уравнили с прожиточным минимумом трудоспособного населения за второй квартал предыдущего года – этого добились профсоюзы. Прожиточный минимум основан на потребительской корзине и характеризует минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продовольствие, непродовольственные товары и услуги).

Однако соотношение МРОТ (с учетом районного коэффициента) и средней зарплаты (так называемый индекс Кейтца) остается низким. Индекс показывает уровень социального неравенства в доходах граждан и служит гарантом достойной жизни работающего населения. Например, в 2019 году этот индекс по Свердловской области равнялся 32%. В то же время по рекомендациям Международной организации труда он должен составлять 50%, а Европейского союза – 60%.

28 декабря 2019 года Президент РФ В.В. Путин подписал Федеральный закон «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с установлением МРОТ по РФ с 1 января 2020 года в сумме 12 130 рублей в месяц и равного величине прожиточного минимума за II квартал 2019 года. Повышение МРОТ составило 850 рублей (рост составляет 7,5%).

Важно отметить, что принятый закон о повышении МРОТ с 01.01.2020 г. внес поправку в закон о МРОТ: теперь МРОТ должен быть не просто «на уровне», а «не ниже» прожиточного минимума. Между тем методика исчисления самого прожиточного минимума трудоспособного человека, которая действует в России с 2013 года, не отвечает современным реалиям, и, в частности, росту тарифов и стоимости услуг. По мнению ФНПР необходимо разработать систему потребительских бюджетов и со временем перейти к определению величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета, который позволит обеспечить работника не только материальными благами, но и возможностью отдыхать, восстанавливать свои физиологические, психические и умственные способности. Величина минимального потребительского бюджета (МПБ) в перспективе должна стать базой для определения МРОТ, а величина прожиточного минимума – для социальных пособий.

24 декабря 2019 года на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждены Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год. Единые рекомендации разработаны с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Указано, что при формировании систем оплаты труда, фондов оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо учитывать выводы постановлений Конституционного Суда в части невключения в состав заработной платы в пределах МРОТ выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, совмещение профессий, а также в части установления повышенного размера оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

\*\*\*

Областное трехстороннее соглашение является базисом для проведения коллективно-договорной кампании в различных отраслях экономики региона, на предприятиях и в учреждениях.

Включение профсоюзных организаций региона в «Единую переговорную кампанию», как того требуют решения президиума, Совета ФПСО, призвано служить результативности действий профсоюзов в системе социального партнерства. Сроки переговоров и последующих заключений переговоров находятся в зоне постоянного внимания департамента социально-трудовых отношений ФПСО. Для оперативного мониторинга ситуации специалистами департамента сформирована и обновляется электронная база данных коллективных договоров по организациям внебюджетной сферы. Приходится констатировать, что отсутствие своевременных данных коллективно-договорной кампании у части членских организаций ФПСО затрудняет объективную оценку реализации принятых ранее решений президиума и Совета ФПСО в данной сфере. Тем не менее, даже в сложившихся условиях неполное внедрение системы «Единая переговорная кампания» позволяет заключать более половины коллективных договоров в IV квартале отчетного года, когда верстаются и принимаются бюджеты региона, муниципальных образований, предприятий и учреждений, что объективно повышает вероятность принятия предлагаемых профсоюзами объемов расходов на оплату труда и социальные гарантии трудящихся.

Департаментом социально-трудовых отношений ФПСО проводится анализ содержания коллективных договоров, в частности, их основных разделов («Оплата труда», «Занятость», «Охрана труда», «Социальные гарантии») на предмет соответствия их соглашениям всех уровней, а также минимальным и вариативным стандартам профсоюзов. В среднем ежегодно по 70-80 коллективным договорам внебюджетного сектора заполнялась «Карта оценки социальной направленности коллективного договора» с выставлением баллов по минимальным и вариативным стандартам профсоюзов.

Согласно проводимому анализу профсоюзные организации применяют Минимальные стандарты профсоюзов по уровню оплаты труда и ее индексации, минимальной заработной платы на предприятии не ниже 75% прожиточного минимума трудоспособного населения, доле тарифа в заработной плате не ниже 60%; опережающему обучению и переобучению трудящихся, участвуют в процедуре специальной оценки условий труда, контролируют расходование средств на мероприятия по охране труда, своевременность полной выплаты заработной платы и т.д.

\*\*\*

За отчетный период департамент социально-трудовых отношений ФПСО в ежемесячном режиме проводил мониторинг статистических данных по занятости населения, уровню регистрируемой безработицы, соотношению количества безработных и числа вакансий, переобучению работников, предоставлению социальных гарантий в случае сокращения и т. д.

В январе–марте 2020 года в органы службы занятости населения Свердловской области заявили сведения о потребности в работниках 4086 организаций. Заявленная потребность для замещения свободных рабочих мест составила 50951 вакансию, из них для замещения свободных рабочих мест по рабочим профессиям – 29399 вакансий, или 57,7% от общего количества заявленных вакансий.

Численность граждан, признанных в отчетном периоде органами занятости безработными, составила 15169 человек.

По состоянию на 01 апреля 2020 г.:

- заявленная потребность для замещения свободных рабочих мест составила 35 587 вакансий;

- численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных, – 22 706 человек.

**Таблица № 8.**

**Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Свердловской области**

Вид экономической деятельности	на 01.04.2020 г.	
	Вакансии, ед.	Безработные, чел.
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	977	1140
Добыча полезных ископаемых	502	343
Обрабатывающие производства	6455	4243
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	787	569
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	268	336
Строительство	1329	1112
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	6039	4533
Транспортировка и хранение	2177	1203
Деятельность гостиниц и предприятий общепита	928	546
Деятельность в области информации и связи	457	369
Деятельность финансовая и страховая	604	763
Деятельность по операциям с недвижимостью	505	595
Деятельность профессиональная, научная и техническая	1393	645
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	876	585
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3606	1029
Образование	3004	1508
Здравоохранение и социальные услуги	4515	974
Культура, спорт, организация досуга и развлечений	294	311
Предоставление прочих видов услуг	871	578
Деятельность домашних хозяйств как работодателей	0	1
Деятельность экстерриториальных организаций	0	7
Не определено	0	1316
<b>Итого</b>	<b>35587</b>	<b>22706</b>

Наибольшая доля вакансий заявлена предприятиями следующих видов экономической деятельности: обрабатывающие производства - 18,1% от общего количества заявленных вакансий; торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов - 17,0%; деятельность в области

здравоохранения и социальных услуг - 12,7%; государственное управление и обеспечение военной безопасности – 10,1%; образование - 8,4%; транспортировка и хранение - 6,1%; деятельность профессиональная, научная и техническая - 3,9%.

Уровень среднемесячной заработной платы по вакансиям, заявленным в органы службы занятости Свердловской области в январе-марте 2020 года, составил 21 830 рублей.

В общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения Свердловской области в отчетном периоде, наибольшая доля отмечена по таким видам занятий, как: работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности – 15,7%; руководители – 14,7%; операторы производственных установок и машин, сборщики и водители – 14,0%; квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта – 13,8%; специалисты высшего уровня квалификации – 8,9%. Доля неквалифицированных рабочих в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения Свердловской области, составляет 14,1%.

В январе–марте 2020 года 306 выпускников образовательных организаций признаны безработным, в том числе: 170 выпускников профессиональных образовательных организаций, 95 выпускников образовательных организаций и 41 выпускник образовательных организаций высшего образования.

В январе–марте 2020 года снято с учета 14 595 безработных граждан, из них доля трудоустроенных безработных составила 34,6%.

На 15 апреля 2020 года по области на 119 предприятиях введен режим неполного рабочего времени. Численность работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по инициативе работодателя, составила 7158 чел. Численность работников, находящихся в простое по вине работодателя, – 4505 чел. В отпуске без сохранения заработной платы находилось 419 чел.

С начала года на 489 предприятиях 2790 человек уволены в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата; еще 3531 работника предполагается уволить в ближайшие месяцы. Из числа уволенных 323 человека трудоустроены, причем 215 человек трудоустроены в той же организации. Задолженность по заработной плате, имеющаяся перед уволенными работниками, составила 33,2 млн.руб.

В связи с введением ограничительных мероприятий (карантина) из-за пандемии коронавирусной инфекции:

- численность работников, находящихся на временной удаленной работе, - 5390 чел.;
- работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю – 4228 чел.;
- численность работников, находящихся в простое, - 4251 чел.;
- находящихся в отпусках без сохранения заработной платы – 103 чел.

Коэффициент напряженности, рассчитанный как отношение численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, к числу вакантных рабочих мест, составил 0,7. Этот показатель определяет соотношение спроса и предложения на рабочую силу.



**Таблица № 9.**  
**Краткая оперативная информация по социально-трудовым отношениям**  
**в Свердловской области по состоянию на 15.04.2020 г.**

№ п/п	Показатели	Числовое значение
1	Численность работающих граждан, тыс. чел.	1 482,7
2	Средняя заработная плата по Свердловской области, руб. (за январь 2020 г.)	41 080
3	Средняя заработная плата в промышленности, руб.	45 548
4	Средняя заработная плата в бюджетных отраслях, руб.:	
	образование, руб.	34 893
	здравоохранение, руб.	44 028
	культура и искусство, руб.	44 723
5	Индекс потребительских цен январь-март 2020 г., %	100,7
6	Прожиточный минимум для трудоспособного населения за IV квартал 2019 года, руб.	10 871
7	Численность зарегистрированных безработных граждан, чел.	24 421
8	Уровень регистрируемой безработицы, %	1,14
9	Количество вакансий	34 569

\*\*\*

Формируя требования по заработной плате работников, профсоюзы традиционно ориентируются на ряд экономических показателей, в т. ч. размер прожиточного минимума и изменение индекса потребительских цен. С учетом практической востребованности этих данных департамент социально-трудовых отношений ФПСО в отчетный период продолжил информировать членские организации о ежемесячных изменениях в показателях.

Индекс потребительских цен (декабрь текущего года к декабрю предыдущего года) в Свердловской области по официальным статистическим данным составил:

2016 г. – 105,8%; 2017 г. – 102,2%; 2018 г. – 103,9%; 2019 г. – 103,7%.

В зоне постоянного контроля департамента социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Свердловской области находится уровень оплаты труда по видам экономической деятельности. Членские организации ежемесячно получают данную информацию ФПСО для аргументации требований увеличения стоимости рабочей силы в переговорах с работодателями.

По данным на 31 марта 2020 года:

Средняя заработная плата в Свердловской области в январе 2020 года составила 41080 руб., рост к январю 2019 года – 109,7%. По сравнению со среднемесячной зарплатой за 2019 год аналогичный январский показатель достиг уровня 100,4%.

Средняя заработная плата в промышленности в январе 2020 года составила 45548 руб., рост к январю 2019 года – 109,7%. По сравнению со среднемесячной зарплатой за 2019 год аналогичный январский показатель достиг уровня 103,0%.

В бюджетной сфере показатели заработной платы за январь 2020 года следующие:

- в образовании – 34 893 рублей;
- в здравоохранении – 44 028 рублей;
- в сфере культуры – 44 723 рублей.

**Таблица № 10.**

**Изменение уровня средней заработной платы и ее покупательной способности по видам экономической деятельности в 2016-2019 гг.**

Виды экономической деятельности	Среднемесячная заработная плата 1 работающего, руб.				Покупательная способность заработной платы (соотношение СЗП и ПМтр)			
	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
<b>Всего по Свердловской области</b>	<b>32 348</b>	<b>34 760</b>	<b>38 052</b>	<b>40 900</b>	<b>3,07</b>	<b>3,24</b>	<b>3,41</b>	<b>3,57</b>
Промышленность	37 135	40 089	41 960	44 211	3,52	3,74	3,76	3,86
электроэнергетика	52 632	56 359	57 766	61 171	4,99	5,26	5,17	5,34
металлургия	40 190	45 190	47 458	49 386	3,81	4,22	4,25	4,31
химическая	32 876	35 587	38 407	41 831	3,12	3,32	3,44	3,65
машиностроение и металлообработка	39 008	39 972	38 435	45 388	3,70	3,73	3,44	3,96
стройматериалов	31 736	33 378	36 338	40 083	3,01	3,11	3,25	3,50
легкая	15 797	16 042	16 725	16 658	1,50	1,50	1,50	1,45
пищевая	29 196	33 184	32 828	35 640	2,77	3,10	2,94	3,11
Сельское хозяйство	22 727	25 166	27 335	29 967	2,16	2,35	2,45	2,61
Лесное хозяйство	17 585	19 592	20 730	22 484	1,67	1,83	1,86	1,96
Транспорт	36 803	38 089	41 857	45 419	3,49	3,55	3,75	3,96
Связь	35 197	46 581	53 172	58 823	3,34	4,35	4,76	5,13
Строительство	28 563	29 068	31 155	35 808	2,71	2,71	2,79	3,12
Торговля и общепит	23 320	24 992	28 551	31 370	2,21	2,33	2,56	2,74
ЖКХ	25 879	24 941	27 405	30 332	2,46	2,33	2,45	2,65
Здравоохранение	29 986	31 283	37 446	41 113	2,84	2,92	3,35	3,59
Образование	27 844	28 781	31 234	34 385	2,64	2,68	2,80	3,00
Культура и искусство, физкультура и спорт	29 083	34 208	40 490	43 764	2,76	3,19	3,63	3,82

\*\*\*

В условиях кризисных явлений в экономике в 2020 г., вызванных резким снижением цен на нефть и разразившейся пандемии коронавирусной инфекции, профсоюзы продолжают отстаивать позицию по недопущению снижения уровня заработных плат, сохранению численности трудовых коллективов, в т.ч. при сокращении заказов на продукцию: работникам необходима уверенность в сохранении рабочего места, особенно в моногородах. Эта позиция ФПСО поддерживается областными отраслевыми комитетами профсоюза и профкомами предприятий и организаций.

Ряд руководителей предприятий, приостановивших работу в соответствии с Указами Президента РФ и Губернатора Свердловской области, рассматривают варианты снижения оплаты труда и социальных гарантий своих трудовых коллективов в нарушение норм трудового законодательства. Это требует оперативного выполнения профсоюзными работниками неотложных работ в связи с наличием ситуаций, ставящих под угрозу «нормальные жизненные условия» трудящихся.

На момент составления данного отчета массовых сокращений в Свердловской области не зарегистрировано, ситуация находится под постоянным контролем Федерации профсоюзов Свердловской области.

Департаментом социально-трудовых отношений совместно с юридическим департаментом ФПСО подготовлены Рекомендации по организации взаимодействия работодателя и профсоюза по профилактике коронавирусной инфекции среди работников:

1. Подготовка работодателем совместно с профсоюзным комитетом Плана мероприятий (алгоритма действий) в связи со сложной эпидемиологической обстановкой.

2. Выполнение работодателем Рекомендаций по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников, согласно письму Роспотребнадзора от 10.03.2020 г. № 02/3853-2020-27.

3. Вывод работников на дистанционную работу («с домашней точки»), где имеется техническая и фактическая возможность:

- с согласия работника;
- заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с оплатой в соответствии с занимаемой должностью (выполняемой работой);
- обеспечение работодателем технической базы для работы дома (ноутбук, доступ в корпоративную сеть, интернет и т.д.);
- обеспечение контроля работодателем за выполняемой работой и режимом труда и отдыха;
- направление отчетов за выполненную работу со стороны работника.

4. Временный перевод работника на другую работу:

- возможен перевод на вакантную, на данный момент, работу, в т.ч. появившуюся вследствие заболевания работника, на том же предприятии (организации);
- по соглашению сторон;
- оплата труда по выполняемой работе, но не ниже средней зарплаты по прежней работе.

5. Беспрепятственно предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы для добровольной самоизоляции.

6. Рассмотреть возможность перенесения работодателем очередного отпуска (части отпуска) по заявлению работника на другой срок (возможно на текущее время, в связи со сложной эпидемиологической обстановкой) – по соглашению сторон.

7. Отзыв работника из очередного отпуска согласно порядку, установленному Трудовым кодексом РФ – по соглашению сторон:

- в случае необходимости иметь возможность работодателю вывести на работу работника из очередного отпуска, в случае заболевания работника или его контакта с заболевшим, в т.ч. массового заболевания работников в организации.

\*\*\*

Федеральным законом от 03.08.2018 г. № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации» глава 8 Трудового кодекса РФ дополнена статьей 53.1, которая конкретизирует форму такого участия, пусть и с совещательным голосом. И хотя до сих пор в законы об акционерных обществах, обществах с ограниченной ответственностью, другие федеральные законы, регулирующие порядок формирования органов управления юридических лиц, дополнения, способствующие реализации статьи 53.1 Трудового кодекса РФ, не внесены, тем не менее возможность реального воплощения профсоюзами своего влияния на решения органов управления существенно возросла.

Решения коллегиальных органов управления непосредственно влияют на разработку и проведение стратегической и текущей программы развития организации, кадровой политики, определение размеров фонда потребления и его распределение, принятие других важнейших решений, в том числе связанных с социально-экономическим положением работников. Именно поэтому первичная профсоюзная организация в лице профкома должна стремиться к тому, чтобы иметь в этих органах управления своих представителей, способных в определенной мере влиять на принятие ими решений, в которых заинтересованы работники, равно как и сам профсоюз.

В помощь членским организациям департамент социально-трудовых отношений ФПСО разработал Рекомендации по практическому применению права представителей работников участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления организаций.

Участие представителей профсоюзов в заседаниях коллегиальных органов управления организации является важной разновидностью социального партнерства. Особенно заметным и полезным оно становится в кризисные периоды. Прав и полномочий у профсоюзов в отстаивании интересов своих членов после принятия статьи 53.1 ТК РФ прибавилось. Нужно их активно, грамотно и эффективно использовать.

\*\*\*

Основным методом регулирования социально-трудовых отношений в отчетном периоде являлось социальное партнерство, основой которого являются областное трехстороннее соглашение, отраслевые двух- и трехсторонние соглашения, коллективные договоры.

Благодаря деятельности координационных советов профсоюзов в муниципальных образованиях регулярно подписываются территориальные

соглашения о социальном партнерстве, основу которых составляет областное трехстороннее соглашение.

По состоянию на 01.01.2020 г. в Свердловской области действует 121 соглашение, в том числе:

- региональное Соглашение между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2015–2017 годы, пролонгированное на 2018 – 2020 годы;
- 25 областных отраслевых соглашений;
- 34 территориальных двух- и трехсторонних соглашения;
- 61 отраслевое соглашение, заключенное на уровне муниципальных образований.

Реструктуризация организаций бюджетной сферы, а также большое количество малочисленных организаций, в которых отсутствуют коллективные договоры, привело к сокращению числа коллективных договоров, однако процент охвата членов профсоюза коллективными договорами остается высоким и составляет на конец 2019 года - 93,9 %.

**Таблица № 11.**  
**Мониторинг ситуации по социальному партнерству**  
**на уровне организаций Свердловской области за 2016-2019 гг.**

Годы	Кол-во организаций	Охвачено КД	% охвата КД по организациям	Численность членов профсоюзов	% охвата КД по членам профсоюза
<b>2016</b>	3 758	3 508	93,3%	441 352	98,0%
<b>2017</b>	3 762	3 567	94,8%	421 780	94,7%
<b>2018</b>	3 669	3 515	95,8%	378 584	93,6%
<b>2019</b>	<b>3 589</b>	<b>3 362</b>	<b>93,7%</b>	<b>362 830</b>	<b>93,9%</b>

В соответствии с Порядком уведомительной регистрации соглашений о социальном партнерстве и коллективных договоров в Свердловской области и контроля за их выполнением уведомительная регистрация соглашений и коллективных договоров осуществляется в течение 30 дней со дня их поступления в департамент по труду и занятости населения Свердловской области либо в государственные казенные учреждения службы занятости населения Свердловской области.

\*\*\*

Практика последних лет убедительно показывает, что социальное партнерство является ключевым инструментом, позволяющим выработать скоординированные, экономически эффективные и социально справедливые позиции бизнеса, власти, работающего населения и общественных институтов.

В Свердловской области активное развитие социального партнерства началось в 1992 году, когда было заключено первое трехстороннее соглашение между профсоюзами, работодателями и правительством Свердловской области. И с тех пор прослеживается положительная динамика развития социального партнерства на этом уровне.

В последние годы статус областной трехсторонней комиссии повысился: рассматриваемые вопросы и принимаемые решения берутся к обязательному исполнению руководителями отраслевых министерств, а контроль за их выполнением значительно усилен.

За отчетный период (с октября 2015 г. по апрель 2020 г.) проведено 18 заседаний областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ежегодно утверждался План работы трехсторонней комиссии.

\*\*\*

Департамент социально-трудовых отношений отвечает за организацию участия Федерации профсоюзов Свердловской области в ежегодном региональном конкурсе «Достижение»: ФПСО является соучредителем данного мероприятия совместно с правительством и объединением работодателей области.

Впервые конкурс был организован тремя сторонами соцпартнерства в 2005 г. и носил название «Лауреаты бизнеса – Звезды Урала». После ребрендинга мероприятие получило новое название – «Достижение», однако по-прежнему основной его целью является мотивация работодателей к повышению профессионального мастерства, выявление новых лидеров в бизнесе и лучших предприятий, не только достигших социально-экономических успехов в сфере инноваций, производства, но и (что особенно важно для профсоюзов) демонстрирующих свою социальную ответственность перед трудовыми коллективами, соблюдая права работников и обеспечивая их социальные гарантии.

Победителями в отдельных номинациях конкурса «Достижение» становились в разное время: Уралтрансмаш, Уральский турбинный завод, Кировоградский завод твердых сплавов, Уральский завод гражданской авиации, НПО «Автоматики им. Семихатова», УралКриоМаш, Среднеуральский медеплавильный завод, Краснотурьинский и Каменск-Уральский алюминиевые заводы и другие.

\*\*\*

Департамент социально-трудовых отношений ФПСО также курирует участие профсоюзных организаций в организации подачи заявок предприятий в региональном этапе федерального конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»: по условиям конкурса предприятие может участвовать в нем как на основе самовыдвижения, так и по представлению объединения работодателей либо объединения профсоюзов – при условии соответствия критериям допуска, установленным Методическими рекомендациями. Целью этого конкурса являются привлечение внимания к решению социальных вопросов и демонстрация на примере лучших организаций высокой эффективности социальной работы, широкого распространения и поощрения положительного опыта в данной сфере.

С 2010 г. введен новый формат конкурса, который предусматривает его двухэтапное ежегодное проведение с участием сторон социального партнерства: на уровне субъектов и на федеральном уровне РФ. Среди номинаций конкурса - «За развитие социального партнерства в организациях производственной и

непроизводственной сферы». Победителями регионального этапа конкурса в разное время становились Уралэлектромедь, Свердловская железная дорога – филиал ОАО «РЖД», Машиностроительный завод им. М.И. Калинина, Нижнетагильский институт испытания металлов, «Евраз - НТМК», Северский и Синарский трубные заводы», ФГУП «Комбинат Электрохимприбор» г. Лесной, ФГУП «Уральский электрохимический комбинат» г. Новоуральск, «Уралхимпласт», птицефабрика «Рефтинская, «Святогор», Уралбурмаш и ряд других предприятий.

Призеры от Свердловской области за 2019 год в следующих номинациях:

«За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»

Второе место – Свердловская железная дорога – филиал ОАО «РЖД», г. Екатеринбург, Свердловская область (201 балл).

«За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности»

Третье место – Публичное акционерное общество «Северский трубный завод», г. Полевской, Свердловская область (77 баллов).

\*\*\*

Еще одним важным элементом укрепления социального партнерства в Свердловской области стал активно поддерживаемый ФПСО проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей».

В рамках соглашения о сотрудничестве Федерации профсоюзов Свердловской области с Государственной инспекцией труда в Свердловской области при участии Уральской торгово-промышленной палаты создана комиссия по декларированию деятельности предприятий по реализации трудовых прав работников и работодателей. Основной целью этого процесса является отбор социально ориентированных работодателей (своевременная выплата и индексация заработной платы, наличие профсоюза на предприятии и социального пакета по коллективному договору), которым выдается «Сертификата доверия работодателю». В свою очередь, этот сертификат призван способствовать увеличению ресурса организаций (предпринимателей) за счет снижения нагрузок со стороны надзорного органа: Государственной инспекцией труда в Свердловской области и Федерацией профсоюзов Свердловской области в отношении организаций (индивидуальных предпринимателей), удостоенных «Сертификата доверия работодателю» гарантируется безвозмездное информирование по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; отказ от проведения по своей инициативе плановых проверок соблюдения требований трудового законодательства у обладателя «Сертификата доверия работодателю».

## РЕКОМЕНДАЦИИ ФПСО

### по практическому применению права представителей работников участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления организаций

Правовая норма об участии представителей профсоюзов в коллегиальных органах управления организацией была впервые введена Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В пункте 3 статьи 16 данного закона записано, что профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

Разработчиками закона предполагалось, что работодатели должны будут учитывать это право профсоюзов в уставах своих организаций и оказывать содействие представителям профсоюзов в их конструктивном участии в коллегиальных органах управления организации. Но, поскольку конкретные формы участия законом не были определены, а в трудовом законодательстве аналогичное право отсутствовало, практическая возможность реального участия представителей работников в заседаниях органа управления организации зависела от доброй воли работодателя или учредителя. Поэтому применение на практике этой законодательной новеллы широкого распространения не получило.

Федеральным законом от 03.08.2018 г. № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации» глава 8 ТК РФ дополнена статьей 53.1, которая конкретизирует форму такого участия, пусть и с совещательным голосом. И хотя до сих пор в законы об акционерных обществах, обществах с ограниченной ответственностью, другие федеральные законы, регулирующие порядок формирования органов управления юридических лиц, дополнения, способствующие реализации статьи 53.1 Трудового кодекса РФ, не внесены, тем не менее возможность реального воплощения профсоюзами своего влияния на решения органов управления существенно возросла.

Решения коллегиальных органов управления непосредственно влияют на разработку и проведение стратегической и текущей программы развития организации, кадровой политики, определение размеров фонда потребления и его распределение, принятие других важнейших решений, в том числе связанных с социально-экономическим положением работников. Именно поэтому первичная профсоюзная организация в лице профкома должна стремиться к тому, чтобы иметь в этих органах управления своих представителей, способных в определенной мере влиять на принятие ими решений, в которых заинтересованы работники, равно как и сам профсоюз.

Участие в заседаниях коллегиального органа управления организации открывает перед профсоюзом целый ряд чрезвычайно полезных возможностей и преимуществ для реализации своих уставных целей:

- возможность ознакомления с данными о ходе выполнения организацией плана производства, обязательств по заключенным договорам, организационно-технических мероприятий по внедрению новой техники и технологии, повышению технического уровня производства, внедрению новых форм организации и оплаты труда, состоянию производственной и трудовой дисциплины и т.п.;



- регулярное получение и доведение до сведения работников достоверной информации по интересующим вопросам о финансово-экономическом положении организации, перспективах ее развития, намерениях коллегиальных органов управления, касающихся реализации прав и интересов трудящихся и т.д.;

- целенаправленное воздействие на членов коллегиального органа управления с целью принятия ими выгодных для работников и профсоюза решений, а также предотвращения, а при необходимости и отмены решений, противоречащих интересам работников.

Необходимо отметить, что согласно части 2 статьи 29 ТК РФ интересы работников (в том числе при реализации права на участие в управлении организацией) представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Из содержания статьи 31 ТК РФ следует, что первичная профсоюзная организация представляет интересы коллектива, если объединяет более половины работников данного работодателя. Поэтому выборы представителей работников для участия в заседаниях коллегиальных органов могут состояться на собрании первичной профсоюзной организации, либо их может назначить своим решением профком. Когда же в профсоюзной организации состоит менее половины работников, решение должно приниматься на общем собрании коллектива.

Предпочтительнее решать вопрос представительства в коллегиальных органах управления организации гласно, на собраниях трудовых коллективов. В случае решения данного вопроса собранием неизбежно повысится авторитет профсоюзной организации и профкома в глазах не только членов коллегиальных органов управления организацией, но и работодателя, заставит их более ответственно и серьезно относиться к мнению профсоюза. Будучи уполномоченными собранием, представители профсоюза могут защищать не только права и гарантии работников, но и законные права профсоюзов.

Алгоритм действий профкома по обеспечению участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации (в случае проведения общего собрания коллектива) должен быть примерно следующим:

1. Подготовительно-разъяснительная работа в коллективе о возможности участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации и важности этой меры.

2. Инициирование проведения общего собрания работников по выбору представителей работников.

3. Выдвижение из своих рядов кандидатов на выборы представителей работников для участия в заседаниях коллегиальных органов.

4. Организация и проведение общего собрания работников.

5. Оформление протокола общего собрания работников и направление его заверенных копий руководителю организации и коллегиальному органу управления.

Вне зависимости от того, произошло ли избрание на общем собрании коллектива или в профсоюзной организации, важно подчеркнуть, что профсоюзам необходимо инициировать внесение в коллективный договор дополнительного раздела «Участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации», в котором был бы прописан конкретный регламент такого участия, права и обязанности представителей работников.

Следует помнить, что представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом

тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Теперь о том, как должна выстраиваться работа представителей профсоюзов в рамках деятельности коллегиальных органов управления организаций для успешного достижения эффективной защиты прав и интересов работников:

- представителям профсоюза рекомендуется установить с членами соответствующего органа управления нормальные деловые отношения, избегать неоправданной конфронтации, что позволит им получать необходимую информацию о финансово-экономическом положении организации, перспективах ее развития, состоянии занятости работников и т.д.;

- следует добиваться того, чтобы представитель профсоюза получал пакет документов по повестке дня заседания за несколько дней перед ним, имея возможность изучить его, подготовить предложения профсоюза, что даст возможность своевременно, убедительно и аргументированно излагать позицию профсоюза на заседаниях коллегиальных органов управления, определенным образом влиять на принятие ими решений;

- при рассмотрении в органах управления сложных правовых, экономических, социальных и прочих вопросов в помощь представителям профкома желательно привлекать экспертов и консультантов, в том числе и представителей ФПСО, отраслевого профсоюза;

- учитывая, что коллегиальные органы управления организации не всегда будут принимать предложения представителей профсоюза, нужно настаивать на занесении своего особого мнения в протокол заседания;

- при принятии коллегиальным органом управления решения, ущемляющего интересы работников либо самого профсоюза, нужно вступать с этим органом в переговоры, требуя пересмотра либо отмены решения;

- регулярно информировать работников о своем участии и действиях в заседаниях коллегиального органа управления организации, разъяснять и пропагандировать позицию профсоюза по рассматриваемым вопросам.

Понимая, что представители профсоюза не являются членами коллегиальных органов, а только участвуют в их заседании с правом совещательного голоса, им необходимо учитывать, что основным средством их влияния на принятие органом управления нужных решений является убеждение своих оппонентов, умение обосновать перед ними позицию профсоюза в интересах работников.

Профсоюз, имеющий своих представителей в коллегиальных органах управления организацией, участвующий в их заседании и принятии решений, пусть даже с правом совещательного голоса, обладает явным преимуществом перед профсоюзом, не имеющим таких представителей. Если профсоюз изолирован работодателем или сам устраняется от представительства в таком органе, он не будет обладать необходимой ему информацией о финансовых возможностях организации, перспективах ее развития, планах руководства и т.п., что значительно сузит его возможности по защите интересов работников.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**для органов местного самоуправления муниципальных образований,**  
**расположенных на территории Свердловской области,**  
**по взаимодействию с профсоюзными организациями,**  
**входящими в Федерацию профсоюзов Свердловской области**

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

В 2015 году между Правительством Свердловской области, Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» и Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» заключено Соглашение (далее – Соглашение), устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Свердловской области и совместные действия сторон по их реализации.

В целях развития социального партнерства и реализации раздела VII Соглашения стороны совместно оказывают практическую помощь в создании и осуществлении деятельности профсоюзов.

Согласно статьи 30 Конституции Российской Федерации и статьи 2 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» каждый гражданин Российской Федерации, достигший возраста 14 лет и осуществляющих трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Профсоюзные организации:

- создают в организациях и учреждениях и предприятиях первичные профсоюзные организации;
- участвуют в заключении коллективных договоров;
- участвуют в разработке и подписании соглашений по регулированию социально-трудовых отношений.

В Свердловской области действует Федерация профсоюзов Свердловской области (далее – ФПСО).

В структуру ФПСО входит 33 областных (территориальных) организации отраслевых профсоюзов, 12 отраслевых профсоюзных организаций взаимодействуют с Федерацией профсоюзов Свердловской области на договорной основе.

В Свердловской области действует 4194 первичных профсоюзных организаций.

Общая численность членов профсоюзов в составе ФПСО – около 650 000 человек.

В муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области, действует 230 городских организаций, на базе которых ФПСО создано 50 координационных советов профсоюзных организаций в муниципальных образованиях Свердловской области.

Городские (местные) организации отраслевых профсоюзов и их первичные организации – один из эффективных каналов взаимодействия органов местного самоуправления с жителями муниципального образования в целом и с работниками бюджетной сферы в частности.

Взаимодействие с профсоюзами предоставляет возможности:

– получения «обратной связи» от граждан по актуальным проблемам и вопросам социально-экономического развития Свердловской области в целом и развития отрасли, в которой действует профсоюз, в частности:

– своевременного выявления и предупреждения возникновения конфликтных ситуаций в трудовых коллективах бюджетных учреждений и организаций;

– информирования граждан и проведения дополнительной разъяснительной работы по вопросам хода реализации в Свердловской области национальных проектов, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», социально-экономического развития Свердловской области.

Органам местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (далее – органы местного самоуправления), рекомендуется организовать взаимодействие с местными отраслевыми и первичными профсоюзными организациями по следующим направлениям:

- организационно-правовому;
- информационно-просветительскому;
- культурно-досуговому.

### **Организационное направление**

1. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций отраслевых профсоюзов, входящих в состав Федерации Профсоюзов Свердловской области (далее – отраслевые профсоюзы ФПСО), во всех бюджетных организациях муниципального образования, в том числе в администрации муниципального образования.

2. Содействовать привлечению к участию в деятельности первичных профсоюзных организаций не менее 50% работников бюджетных организаций муниципального образования, в том числе обеспечивать членство в профсоюзной организации руководителя организации, учитывая данный показатель в оценке эффективности их деятельности.

3. Обеспечить заключение коллективных договоров и соглашений в бюджетных организациях муниципального образования.

4. Обеспечить заключение территориальных (местных) соглашений по регулированию социально-трудовых отношений с участием в качестве стороны подписания соглашения местных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационных советов профсоюзов.

5. Предусмотреть в плане работы органа местного самоуправления на год регулярные встречи для обсуждения вопросов социально-экономического развития муниципального образования и деятельности соответствующих бюджетных сфер муниципального образования, а также итогов выполнения муниципальных, в том числе, отраслевых соглашений:

– главы муниципального образования с руководителями местных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, представителями Координационного совета профсоюзов;

– заместителей главы муниципального образования и/или руководителей отраслевых подразделений администрации муниципального образования – с руководителями местных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, руководителями первичных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, действующих в бюджетных организациях муниципального образования.

6. Обеспечить проведение регулярных встреч руководителей бюджетных организаций муниципального образования с активом первичных профсоюзных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, в том числе путем учёта количества и качества таких встреч при оценке эффективности деятельности руководителей учреждений и организаций бюджетной сферы муниципального образования.

7. Обеспечить участие руководителей (представителей) местных организации отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационного совета профсоюзов, в работе консультативных (совещательных) органов, создаваемых при главе муниципального образования, администрации муниципального образования, представительном органе муниципального образования.

8. Обеспечить участие представителей молодежных советов первичных профсоюзных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО в общественно значимых мероприятиях муниципального образования, в реализации социально значимых проектов муниципального образования, в обсуждении вопросов в сфере трудовых отношений.

### **Информационно-просветительское направление**

1. Организация на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» раздела, посвященного деятельности местных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационного совета профсоюзов.

2. Организация совместно с местными организациям отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационным советом профсоюзов «горячей линии» по защите прав работников.

3. Организация регулярных приёмов граждан совместно с представителями местных организаций отраслевых профсоюзов ФПСО, представителями Координационного совета профсоюзов по вопросам защиты прав работников.

4. Подготовка и выпуск на регулярной основе совместно с местными организациям отраслевых профсоюзов ФПСО информационных материалов (докладов) о развитии соответствующих бюджетных сфер муниципального образования, в том числе распространение информационных материалов (докладов) среди работников соответствующих бюджетных сфер.

5. Организация освещения в средствах массовой информации, на официальном сайте муниципального образования и официальных сайтах организаций и учреждений бюджетной сферы муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» мероприятий, организуемых первичными и местными организациям отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационным советом профсоюзов.

6. Реализация совместно с первичными и местными организациями отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационным советом профсоюзов в средствах массовой информации, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также на различных рекламных носителях информационных проектов, направленных на

популяризацию конкурсов профессионального мастерства, наставничества, иных направлений деятельности профсоюзов, а также трудовых династий.

### **Культурно-досуговое направление**

1. Предусмотреть в плане работы органа местного самоуправления на год организацию и проведение в муниципальном образовании общественно значимых мероприятий, культурных и спортивных мероприятий, посвященных празднованию:

- Дня образования профсоюзного движения Свердловской области (1 февраля);
- Праздника Весны и Труда (1 мая);
- Всемирного дня коллективных действий профсоюзов за достойный труд (7 октября).

2. Обеспечивать приглашение актива местных организации отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационного совета профсоюзов на официальные мероприятия (приёмы, торжественные концерты и т.п.), организуемые органами местного самоуправления в связи с государственными праздниками и памяtnыми датами Российской Федерации, памяtnыми датами Свердловской области, датами муниципального образования, в том числе – награждение работников бюджетной сферы муниципального образования по представлению профсоюзов в связи с такими датами.

3. Оказывать содействие местным организациям отраслевых профсоюзов ФПСО, Координационному совету профсоюзов, в организации и проведении:

- торжественных мероприятий, посвященных отраслевым праздничным датам, в том числе с награждением представителей профсоюзных организаций, лучших работников, победителей трудовых соревнований, трудовых династий, наставников, молодежи и ветеранов;
- конкурсов профессионального мастерства;
- творческих конкурсов, спортивных соревнований.

**СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА**  
**сформулированы Федерацией независимых профсоюзов России**  
**и Международной организацией труда**

**Стандарты достойного труда в сфере заработной платы**

**Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.**

Опубликован очередной доклад Международной организации труда (МОТ).

"Глобальные трудовые доходы уменьшились, по оценкам, за первые три квартала 2020 года на 10,7%, или на \$3,5 трлн., по сравнению с тем же периодом 2019 года", - указывает МОТ. В докладе подчеркивается, что эти цифры не учитывают поддержку, оказываемую работникам посредством принятых правительствами мер в условиях пандемии.

Наибольшее снижение трудовых доходов зарегистрировано в странах с низкими и средними доходами на душу населения - до 15,1%. В регионе Северной и Южной Америки, который больше других пострадал от сложившейся ситуации, падение составило в среднем 12,1%.

Как подчеркивают эксперты, уменьшение рабочих часов в мире вследствие коронавируса оказалось "существенно более значительным", чем прогнозировалось в конце июня. Так, во втором квартале 2020 года сокращение составило 17,3% по сравнению с четвертым кварталом 2019 года, тогда как, согласно июньскому прогнозу, ожидалось 14-процентное снижение. В итоге во втором квартале в мире было потеряно в общей сложности 495 млн. рабочих мест в пересчете на 48-часовую рабочую неделю.

**1. Минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления минимального размера оплаты труда не ниже минимального потребительского бюджета.

**В Свердловской области:**

Зарплата в России по-прежнему не выполняет своей главной функции – воспроизводственной. Численность россиян с денежными доходами ниже прожиточного минимума (уровень бедности) по итогам I полугодия 2020 года составила 19,4 млн. человек, или 13,2% от всего населения, следует из данных Росстата.

С 1 января 2020 года МРОТ в РФ (в т.ч. и в Свердловской области) установлен в размере 12130 руб., т.е. на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал 2019 года в целом по России.

По оценкам специалистов ФНПР, минимальный потребительский бюджет, если бы он продолжал рассчитываться до сих пор, составлял бы в целом по РФ 39085 руб. Применительно к Свердловской области речь может идти о сумме, превышающей три прожиточных минимума. По результатам выборочного статистического исследования в апреле 2019 года 49,2% работников крупных и средних предприятий нашей области получали среднюю заработную плату в размере не выше трех прожиточных минимумов на тот период (до 35034 руб.).

В Свердловской области средняя зарплата выросла за 5 лет на 39%, однако ее покупательная способность не увеличилась. Так, если в 2008 году средняя заработная плата по Свердловской области соответствовала 3,73 ПМ трудоспособного населения, то в 2014 году – уже только 3,59 ПМ, на этом же уровне она оставалась и в 2019 году. В первом полугодии 2020 года соотношение несколько улучшилось и составило 3,71 ПМ.

Остается низким соотношение МРОТ и средней зарплаты (так называемый индекс Кейтца). Индекс показывает уровень социального неравенства в доходах граждан и служит гарантом достойной жизни работающего населения. Например, в первом полугодии 2020 года этот индекс по Свердловской области равнялся 33%. В то же время по рекомендациям Международной организации труда он должен составлять 50%, а Европейского союза – 60%.

Продолжает нарастать отставание средней заработной платы в Свердловской области от среднероссийской: за первое полугодие 2020 года оно достигло 7420 руб. Средняя зарплата в Свердловской области составляет 85,0% от аналогичного показателя по РФ (42180 руб. против 49600 руб.).

## **2. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.**

**Необходимо:** Установление в коллективном договоре, соглашении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Для внебюджетной сферы необходимо повышение гарантированного уровня оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, образования и культуры, устанавливаемого в виде должностных окладов и ставок заработной платы на федеральном уровне. В Государственной думе Российской Федерации рассматривается законопроект "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в части установления требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений". Речь идет о внесении дополнений в статью 144 Трудового кодекса РФ, на основании которых Правительству РФ будет предоставлено право утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, «включая установление (дифференциацию) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемых перечней и условий назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера». Профсоюзы предлагают наделить правительство не правом, а обязанностью регулирования на федеральном уровне условий оплаты труда работников непродовольственной сферы.

### **В Свердловской области:**

Норма об установлении минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда прописана в 33% коллективных договоров.

## **3. Минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части определения минимального размера оплаты труда как за труд



неквалифицированного работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

**В Свердловской области:**

Согласно оценке Свердловскстата 384,8 тыс. жителей Свердловской области имели в 2019 году доходы ниже регионального прожиточного минимума. По данным того же Свердловскстата неквалифицированных рабочих в области – почти 86 тыс. чел.

**4. Соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в коллективных договорах и соглашениях размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным уровням и их доли в заработной плате.

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления взаимосвязи между уровнем квалификации и размером оплаты труда.

**В Свердловской области:**

Доля постоянной части заработной платы (тарифная ставка, должностной оклад) установлена в минимальных стандартах профсоюзов («...не менее 50%»). Пункт 3.4.1 областного трехстороннего соглашения между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей и Правительством Свердловской области: «Предусматривать в коллективных договорах долю оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в фонде заработной платы не менее 60 процентов (с учетом районного коэффициента, доплат, не связанных с результатами труда работников), в зависимости от отраслевых особенностей в отраслевых соглашениях эта доля может быть увеличена».

В 10 соглашениях и 45% коллективных договоров оговорена доля постоянной части зарплаты – 50-60%.

**5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности установления в соглашениях и коллективных договорах механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы.

В определенной мере проблема повышения реального содержания заработной платы решается положением закона об установлении размера МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал за предшествующий год.

**В Свердловской области:**

Норма установлена в минимальных стандартах профсоюзов («...ежеквартальная индексация тарифной ставки первого разряда (оклада)...»). В 64% коллективных договоров прописано обязательство работодателя по индексации заработной платы, либо ежеквартально, либо один раз в год.

### **Ответственность за нарушения в сфере оплаты труда**

С 3 октября 2016 г. действуют законодательные акты о повышении ответственности работодателей за нарушения в сфере оплаты труда. Этому добились профсоюзы!

- При задержке более 15 дней денежную компенсацию нужно начислять, применяя 1/150 ключевой ставки за каждый день просрочки.
- Штраф за месячную оплату труда меньше МРОТ – от 30 000 до 50 000 руб.
- Штрафы за задержку выплаты зарплаты:

На кого накладывается	Размер или вид наказания
Руководитель	10 000 ÷ 20 000 руб. либо предупреждение
Организация	30 000 ÷ 50 000 руб.
Повторное нарушение	
Руководитель	20 000 ÷ 30 000 руб. либо дисквалификация до 3 лет
Организация	50 000 ÷ 100 000 руб.

- Чтобы обжаловать задержку зарплаты, работнику дается 1 год. А восстанавливать работника в его трудовых правах могут суды не только по месту нахождения работодателя, но и по месту жительства работника.

### **Стандарты достойного труда по обеспечению граждан эффективной занятостью**

**Эффективная занятость – максимально возможная занятость на рабочих местах, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивацию работников к труду, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.**

#### **1. Полная и стабильная занятость населения**

*(Стабильная занятость – это стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Если человек трудится у одного работодателя, если эта работа обеспечивает достаточный человеку доход и исключает необходимость искать дополнительный заработок, если срок трудового договора между работником и работодателем не ограничен, - тогда можно говорить о стабильности трудовых отношений и устойчивой занятости.)*

#### **Необходимо:**

Контроль реализации Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», Общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения.

### **В Свердловской области:**

В связи с последствиями коронавирусной пандемии в Свердловской области (как и в целом по РФ) ситуация на рынке труда сегодня напряженная. По состоянию на 01 июля 2020 года общая численность граждан, не имеющих работу, но активно ищущих ее, классифицируемых по методологии МОТ как безработные, составила 144,3 тыс. человек, уровень общей безработицы по области – 6,8%.

На 1 сентября 2020 года в регионе официально зарегистрировано 116 787 безработных (на 01.01.2020 г. было 22 017 чел.). В режиме неполной занятости работают 29 128 чел. В простое находится 9 187 работников, в отпуске без сохранения заработной платы – 3 350 работников. Свободных вакансий на рынке труда Свердловской области – 43 355 ед. (на 01.01.2020г. – 33 731 ед.). Уровень регистрируемой безработицы – 5,51% (вырос в 5,4 раза, на 01.01.2020 г. составлял 1,03). Коэффициент напряженности, являющийся показателем отношения числа безработных к количеству вакансий, в сентябре составляет 2,69 (на 1 января был 0,8).

На портале «Работа в России» сведения об увольнении 3 273 работников разместили 325 организаций Свердловской области.

Сведения о переводе на временную удаленную работу в связи с введением ограничительных мероприятий 76 555 работников размещены 1565 работодателями.

Средняя заработная плата вакансий, заявленных в органы службы занятости Свердловской области, в январе – июле 2020 года составила 21,9 тыс. рублей.

Учреждениями службы занятости населения Свердловской области в период 2019–2024 годов реализуется мероприятие по организации обучения лиц предпенсионного возраста в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 27.02.2019 № 138-ПП. Прохождение обучения работниками организаций (повышение квалификации, переподготовка) будет способствовать повышению качества выполняемой работы, обеспечению сохранения занятости на занимаемых рабочих местах, или эффективному выполнению производственных задач на новых рабочих местах.

В случае невозможности трудоустроить работника предпенсионного возраста или сохранить за ним прежнюю работу, профсоюзы оказывают помощь в оформлении его досрочного выхода на пенсию.

## **2. Востребованность на рынке труда молодежи**

**Необходимо:** Внесение изменений в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части закрепления за учебными заведениями всех уровней профессионального образования обязанности по трудоустройству выпускников, обучившихся на бюджетных местах.

### **В Свердловской области:**

Доля безработных среди молодежи в возрасте от 16 до 29 лет в общей численности безработных составила на 1 августа 2020 года 27,4% (по данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области).

## **3. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника**

### **Необходимо:**

Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения обязательств работодателя по обеспечению непрерывного профессионального развития работника, в том числе на рабочем месте за счет средств работодателя.

Необходимо активизировать движение наставничества, повышение социального статуса наставников, выявление и тиражирование лучших практик наставничества.

**В Свердловской области:**

Норма установлена в минимальных и вариативных стандартах профсоюзов.

74% коллективных договоров содержат обязательство работодателей по обеспечению профессионального обучения работников.

По состоянию на 26.08.2020 г. Минтрудом России для создания комплексных требований к квалификации работника утверждено 1307 профессиональных стандартов. По мнению профсоюзных экспертов, качество многих из них требует системной доработки. Планы по организации применения профессиональных стандартов должны утверждаться с учетом мнения профсоюзов для того, чтобы защитить работников от возможного нарушения их прав. Внедрение профстандартов не должно стать причиной незаконного увольнения, увеличения объема нагрузки, снижения зарплаты.

Имеются конкретные примеры из практики наставничества на Машзаводе им. Калинина, Нижнетагильском металлургическом комбинате, НПО автоматики и многих других предприятий, где профсоюзы разрабатывают и подписывают с работодателем специальные соглашения по наставникам.

По вопросам наставничества неоценимую помощь оказывают и Советы ветеранов.

**Стандарты достойного труда в сфере социального партнёрства**

**Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников, их представителей, работодателей, их представителей, органов государственной власти, органов местного самоуправления, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны.**

**1. Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства.**

**Необходимо:** Установление порядка в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях принятия проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства.

**В Свердловской области:**

В действующем областном трехстороннем соглашении между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей и Правительством Свердловской области в п. 1.10 указано, что в целях взаимодействия сторон социального партнерства при разработке проектов законов Свердловской области и проектов нормативных правовых актов Правительства Свердловской области, исполнительные органы государственной власти Свердловской области, осуществляющие разработку данных проектов, затрагивающих социально-трудовые отношения, до начала процедуры согласования направляют указанные проекты Профсоюзам и Работодателям и учитывают мнение сторон при их дальнейшем принятии.

## **2. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности включения в коллективные договоры, соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.

### **В Свердловской области:**

В области в организациях всех форм собственности действуют около 3,4 тыс. коллективных договоров, в которых включены основополагающие вопросы в сфере социально-трудовых отношений.

Кроме того, по состоянию на 01.09.2020 г. действуют 35 территориальных соглашений в муниципальных образованиях и 63 территориально-отраслевые соглашения, в которые включаются вопросы социально-трудовых отношений.

В 2019 году ФПСО выдвинула предложение о внесении дополнения в областное трехстороннее Соглашение в части повышения заработной платы на территории Свердловской области.

ФПСО предложила следующую формулировку дополнения:

«Стороны соглашения добиваются ежегодного повышения заработной платы не менее чем на 5% выше инфляции на всех предприятиях и в организациях внебюджетной сферы, ставя задачу, в течение 3 лет вывести среднюю заработную плату по Свердловской области на уровень средней заработной платы по Российской Федерации».

По результатам долгих и сложных переговоров сторон из согласованной формулировки дополнения к соглашению исключена фраза о ежегодном повышении заработной платы не менее чем на 5% выше инфляции, но ФПСО настояла на сохранении ключевого момента о выведении в течение 3 лет средней заработной платы по Свердловской области на уровень средней заработной платы по Российской Федерации.

Его выполнение само по себе предполагает необходимость роста средней заработной платы по области не менее чем на 5% выше инфляции ежегодно. Кроме того, ФПСО рекомендует профсоюзным организациям добиваться включения в коллективные договоры пункта о ежегодном повышении заработной платы не менее чем на 5% выше инфляции.

Дополнение к Соглашению подписано 31.01.2020 года на торжественном заседании, посвященном Дню образования профсоюзного движения в Свердловской области.

В конце текущего года заканчивается срок действия Соглашения между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области. В связи с этим ФПСО официально обратилась к сторонам социального партнерства с предложением вступить в переговоры по заключению областного трехстороннего Соглашения на очередной трехлетний срок, взяв за основу текст действующего Соглашения.

Правительство Свердловской области и Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей согласились с инициативой ФПСО и прислали списки своих представителей для участия в переговорном процессе. Переговоры начаты.

### **3. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений.**

#### **В Свердловской области:**

Постоянно действующими органами социального партнерства являются:

- на региональном уровне – областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- на территориальном уровне – территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- на отраслевом уровне – отраслевая трехсторонняя комиссия;
- на уровне предприятия, организации – двусторонняя комиссия для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений.

Перед сторонами социального партнерства стоит задача подготовки и заключения территориальных соглашений в тех муниципальных образованиях, где они не заключены; в первую очередь там, где имеются в наличии как объединения работодателей, так и координационные советы профсоюзов.

### **4. Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя.**

**Необходимо:** Внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя.

#### **В Свердловской области:**

Действие областного трехстороннего соглашения охватывает около 800 тыс. трудящихся области. Оно распространяется на все предприятия региона, входящие в состав СОСПП.

### **5. Эффективная система разрешения коллективных трудовых споров.**

**Необходимо:** Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров.

Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, условий соглашений и коллективных договоров.

Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций профсоюзов.

#### **В Свердловской области:**

Действуют организованные ФПСО внештатные городские (районные) юридические консультации при координационных советах профсоюзов в 40 муниципальных образованиях. У ФПСО заключены соглашения о взаимодействии с Прокуратурой Свердловской области, Государственной инспекцией труда в Свердловской области, Общественной палатой Свердловской области, Законодательным Собранием Свердловской области, как органами, участвующими в обеспечении правовой грамотности населения и разрешения конфликтных вопросов.

## **6. Реальное участие профсоюзов в управлении организацией.**

### **Необходимо:**

Внесение изменений в законы «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части установления перечня вопросов, решение которых должно осуществляться с участием представителя профсоюзной организации, а также в части реализации права представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

### **В Свердловской области:**

Согласно п. 7.29 областного трехстороннего соглашения профсоюзы инициируют включение в проекты коллективных договоров положений об участии профсоюзов в распределении прибыли как части прибавочного продукта и формировании фонда стимулирования предприятия.

Кроме того, в связи с дополнением главы 8 ТК РФ статьей 53.1, ФПСО выпустила Рекомендации по практическому применению права представителей работников участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления организаций. Рекомендации касаются и организаций бюджетной сферы, в том числе по вопросам определения заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, улучшения условий труда и досуга работников. Участие представителей профсоюзов в заседаниях коллегиальных органов управления организации является важной разновидностью социального партнерства. Особенно заметным и полезным оно становится в кризисные периоды.

## **Незащищенные формы занятости: виды, риски и меры по защите прав трудящихся**

*(рекомендации «круглого стола», организованного Академией труда и социальных отношений 16.07.2020 г. при участии представителей всех профсоюзных объединений России)*

В последние десятилетия происходит трансформация рынка труда, в результате которой появляются новые, нестандартные формы занятости.

Происходит сдвиг от постоянной занятости к временной; от полной занятости – к неполной, сезонной, временной; от работы непосредственно на территории работодателя – к надомному или дистанционному труду; от работы в штате организации – к работе вне штата (фриланс); от работы на одного работодателя – к работе по совместительству на нескольких работодателей; от работы, оформляемой трудовым договором, - к работе на условиях гражданско-правового договора, либо без трудового и гражданско-правового договора, но по назначению государственного органа (адвокаты и арбитражные управляющие). Появляется все больше нестандартных форм трудовых отношений, для которых характерна, например, трехсторонняя связь: между работодателем, работником и организацией («заёмный труд»), вывод целых подразделений на «аутсорсинг», занятость через посредство «интернет-платформ» (например, таксисты), а также «самозанятость», профессиональная деятельность, понятие и правовое регулирование которых до сих пор не определены.

Такие формы занятости, при которых работнику не гарантируется стабильная заработная плата и стабильная занятость у одного работодателя, на рабочем месте, оборудованном в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда на основании бессрочного трудового договора, а также ограничена возможность защищать свои права через объединение в профессиональные союзы являются незащищёнными.

Международная организация труда (МОТ) считает, что создание рабочих мест, обеспечивающих граждан занятостью, позволяющей эффективно трудиться и получать достойный заработок – ключевая задача каждого государства.

По классификации МОТ к нестандартным (незащищенным) формам занятости относятся:

а) Временная занятость (срочные трудовые договоры, гибкий график работы, надомный труд, дистанционный труд, работа на малых и средних предприятиях, временная работа, сезонная работа и др.).

б) Неполное рабочее время.

в) Многосторонние трудовые отношения («заемный труд», «аутсорсинг», «аутстаффинг»).

г) Замаскированные трудовые отношения (неформальная занятость, занятость на условиях гражданско-правовых договоров, занятость посредством «интернет-платформ», самозанятость и индивидуальное предпринимательство, которые часто используют работодатели, переводя работников, работавших у них по трудовым договорам, на самозанятых или индивидуальных предпринимателей с целью сокращения расходов на НДФЛ и отчислений в государственные внебюджетные фонды, профессиональная деятельность).



## **Правовые и экономические последствия труда в незащищенных формах занятости**

Незащищённые формы занятости наносят урон не только работникам в части снижения уровня гарантий по стабильной занятости, обеспечению достойной заработной платой и социальной защитой. Такие формы занятости представляют следующие угрозы для государства в целом:

- рост официальной безработицы и различных форм скрытой безработицы;
- снижение уровня заработной платы в стране из-за демпинга по заработной плате в организациях, использующих незащищённые формы занятости с целью сокращения издержек на персонал;
- увеличение расходов государственного бюджета на выплату различных социальных пособий, в том числе пособий по безработице;
- уменьшение совокупной покупательной способности населения;
- сокращение поступлений в бюджетную систему Российской Федерации из-за пониженных налоговых ставок и тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- снижение темпов экономического роста;
- перевод работников, работавших на условиях трудовых договоров на условия работы по гражданско-правовым договорам, в статус «самозанятых» или индивидуальных предпринимателей, что приводит к потере профсоюзного членства и возможности защиты таких трудящихся профсоюзами в рамках социального партнерства.

Таким образом, распространение незащищённых форм занятости является новым вызовом как для профсоюзов, так и для правительств всех стран мира. Государственным органам власти и профсоюзам всех без исключения стран необходимо объединить свои усилия с целью предотвращения или уменьшения рисков, которые подстерегают работников, работающих в условиях незащищённой занятости.

### **Меры, предлагаемые Международной организацией труда, которые должны быть направлены на решение проблем, связанных с дефицитом достойного труда в сфере незащищенных (нестандартных) форм занятости**

1. Устранение пробелов в законодательстве в части:
  - содействия равенству в обращении трудящихся в сфере незащищенных форм занятости;
  - обеспечение минимальной продолжительности работы и других гарантий для работников на условиях неполного рабочего времени, при выполнении временной, сезонной работы и работников по вызову;
  - ограничение на использование незащищенных (нестандартных) форм занятости;
  - обеспечение для всех работников доступа к свободе объединения и прав на ведение коллективных переговоров.
2. Укрепление систем коллективных переговоров:
  - наращивание потенциала профсоюзов по организации работников с нестандартными формами занятости и обеспечение эффективного представления их интересов в ходе коллективных переговоров;
  - охват профсоюзами всех трудящихся;

- использование коллективных переговоров для разработки мер регулирования незащищенных форм занятости.

### **Меры, предлагаемые по изменению нормативной правовой базы Российской Федерации**

В части 4 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года, установлено, что каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 30 Конституции Российской Федерации наделяет каждого правом на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

В соответствии со статьей 3 «Основные термины» Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах):

работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо обучающееся в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

член профсоюза - лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

Кроме того, в статье 2 «Право на объединение в профсоюзы» Закона о профсоюзах определено, что профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Таким образом, работником может быть не только лица, работающие на основании трудового договора, но и неработающие, пенсионеры, студенты и лица, осуществляющие профессиональную деятельность. В то же время профсоюз представляет собой объединение граждан, связанных не только производственными, но и профессиональными интересами. Неспроста в Конвенциях и Рекомендациях Международной организации труда используется термин «трудящиеся» (workers), а не «работники» (employees).

В 2020 году в Конституции Российской Федерации появились новые положения, в частности о создании условий в Российской Федерации для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.

При этом Правительство Российской Федерации должно обеспечивать реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 75.1, пункт «е.4» части 1 статьи 114 Конституции Российской Федерации).

На основании изложенного, предлагается принять следующие меры по усилению роли профсоюзов в защите прав трудящихся всех форм занятости через коллективные переговоры в рамках социального партнерства:

1) Расширить понятие «работник» в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» самозанятыми лицами, лицами, работающими на основе гражданско-правового договора, лицами, осуществляющими профессиональную деятельность.

2) Отразить в законодательстве приоритетное право профсоюзов (их объединений) на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, в том числе с органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, поскольку в соответствии с конвенциями и рекомендациями Международной организации труда профсоюзы являются основными субъектами в защите коллективных прав и интересов трудящихся.

3) Предусмотреть механизмы, гарантирующие обязательность выполнения всеми органами исполнительной власти и органами местного самоуправления обязанности, предусмотренной пунктом 2 статьи 13 Закона о профсоюзах, с учётом того, что именно профсоюзы наделены исключительным правом выбора стороны для проведения коллективных переговоров и для заключения по их итогам коллективных договоров и соглашений.

4) Распространить конституционное право на социальное партнерство на всех трудящихся в Российской Федерации, связанных не только трудовыми отношениями, но и производственными и профессиональными интересами, независимо от форм занятости.

5) Распространить государственные гарантии на всех трудящихся, независимо от их статуса занятости или договорных отношений:

- соблюдение основополагающих прав;
- достойный прожиточный минимум и справедливая плата за работу;
- ограничение максимальной продолжительности рабочего времени;
- безопасность и гигиена труда;
- конфиденциальность и защита персональных данных;
- возможности для достижения более полной сбалансированности между трудом и личной жизнью.

## **Коллективный договор как форма социального партнерства в организации**

Проходящие в России социально-экономические преобразования наряду с другими задачами ставят соблюдение и защиту прав человека в сфере труда. Учитывая рыночную систему трудовых отношений, основной упор при регулировании делается на договорную основу, в связи с чем возникает понятие "социальное партнерство".

Что касается сферы трудовых отношений, то здесь социальное партнерство рассматривается современным законодательством России как один из основных институтов, посвященных социально-трудовым отношениям между работниками и работодателями. Государство, конечно же, регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, устанавливая минимальные гарантии трудовых прав работников. Но в то же время государство дает возможность сторонам социального партнерства на локальном уровне, в отдельно взятой организации, заключить коллективный договор, в котором могут быть установлены льготы и преимущества, а также более благоприятные в сравнении с действующим трудовым законодательством условия труда.

Одной из задач трудового права, как указано в ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), является "правовое регулирование отношений по... социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений".

В современной России термин "социальное партнерство" появился 15 ноября 1991 г., когда был принят Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)". Данный Указ, к сожалению, не определил, что же такое "социальное партнерство", но заложил основу заключения генеральных соглашений на республиканском уровне и трехсторонних отраслевых тарифных соглашений между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей) по решению социально-трудовых вопросов.

Понятие социального партнерства в сфере труда было дано позже, в ст. 23 ТК РФ, который вступил в действие с 1 февраля 2002 г. Это "система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений".

Целью социального партнерства следует признать согласованность интересов работников и работодателей, т.е. принятие таких решений, которые в равной степени учитывали бы взаимные интересы сторон для обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Социальное партнерство – многофактное явление, но его основное назначение – наладить с помощью государства нормальные деловые отношения между трудом и капиталом, между работниками и работодателями, в том числе на их правовом участии в договорном регулировании трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений. Такой подход подчеркивает главную идею партнерства – недопущение авторитарного режима и господства неограниченной хозяйственной власти работодателя в указанных отношениях.

Как указано в ст. 2 ТК РФ, социальное партнерство в сфере труда, включающее право работников и работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, входит в систему основных принципов трудового права.

Конкретные формы социального партнерства приведены в ст. 27 ТК РФ. К ним относятся: коллективные переговоры; взаимные консультации (переговоры); участие представителей трудового коллектива в управлении организацией, разрешении трудовых споров. Представляется, что данный перечень в любом случае исчерпывающим не является, главное – это взаимный учет прав и законных интересов вступающих в партнерские отношения сторон.

Социальное партнерство – не самоцель, оно призвано сгладить проблемы несоответствия между коллективным трудом и единоличным пользованием его результатами в капиталистическом обществе. Конфликты должны разрешаться еще до того, как они приобрели форму социальных протестов и потрясений всех государственных устоев.

ТК РФ (ст. 26) определяет различные уровни социального партнерства, начиная с федерального и заканчивая локальным. Примечательно, что, определяя уровни, законодатель использовал два критерия: территориальный (по вертикали) и отраслевой.

В рамках данной статьи хотелось бы рассмотреть социальное партнерство на локальном уровне, а вернее, определенную его часть, такую как коллективный договор.

Трудовым законодательством не предусмотрено заключение на локальном уровне социального партнерства иных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, помимо коллективного договора.

Понятие "коллективный договор" появилось достаточно давно, еще в конце XVIII в., в Англии. Далее он в середине XIX в. получил развитие в западных странах с развитой промышленностью. Сам термин "коллективные договоры" был впервые применен супругами Беатрисой и Сиднеем Вебб в 1891 г. в их научном труде "Кооперативное движение в Великобритании". Но правовое регулирование документы о коллективном договоре получили лишь в XX в.

В современной России понятие "коллективный договор" было закреплено в Законе РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях", где он определялся как "правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее – работники организации) с работодателем".

В ранее действовавшем Кодексе законов о труде РСФСР (ст. 7) указывалось, что коллективный договор – это "правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации".

На сегодняшний день ст. 40 ТК РФ определяет коллективный договор как "правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей".

В ст. 5 ТК РФ законодатель включил коллективный договор в число источников трудового права. Это стало возможным благодаря тому, что в коллективном договоре отражаются в том числе и правовые нормы. В связи с чем можно отметить, что коллективный договор имеет смешанную нормативно-договорную природу.

Вследствие чего можно отметить, что основной функцией коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений.

Было бы ошибочным полагать, что главная задача коллективного договора – это улучшение условий труда работников. Законодатель относит решение в коллективном договоре ряда вопросов, не обязательно связанных с улучшением условий труда. А именно: продолжительность ежедневной работы, смены (ст. 94 ТК РФ); работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ); ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ); обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и многие другие. Одновременно в коллективном договоре могут устанавливаться условия труда, более благоприятные по сравнению с теми, которые предусмотрены законом, иными нормативными правовыми актами, а также льготы и преимущества для работников.

Заключение коллективного договора, как указано в законе, является не обязанностью, а правом работодателя. Хотелось бы уточнить, что, с одной стороны, это право работодателя, а с другой – все-таки его обязанность. Закон не обязывает работодателя заключать коллективный договор, это является его правом. Обязанностью же работодателя заключение коллективного договора становится тогда, когда к нему со стороны представителей работников поступило уведомление о вступлении в коллективные переговоры. В такой ситуации отказ работодателя от переговоров и заключения коллективного договора влечет за собой административную ответственность.

Основное содержание коллективного договора – это нормативные положения, которые не вырабатываются каждый раз заново сторонами, но выбираются из различных источников (как общероссийских, так и локальных актов). Но в любом случае в коллективном договоре не должны присутствовать правила, снижающие уровень правовой и иной социальной защищенности работников по сравнению с уровнем, установленным законом.

В коллективный договор также включаются договорные нормы, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, о которых в ходе коллективных переговоров договорились работодатель с работниками.

Точное содержание коллективного договора не закреплено в законе, в связи с чем стороны самостоятельно определяют объем и содержание коллективного договора. Часть 2 ст. 41 ТК РФ, содержащая перечень вопросов, которые отражаются в коллективном договоре, носит рекомендательный характер. Основное требование – все эти положения должны быть не односторонней инициативой, а плодом соглашения, достигнутого между сторонами.

К сожалению, на практике принятие коллективного договора часто носит формальный характер и сводится к переписыванию норм трудового законодательства и соглашений. При принятии таких договоров теряется их основная цель: конкретизация правового регулирования, расширение социально-бытовых льгот, улучшение условий труда и охраны труда.

В последние три года появилась тенденция выведения положений об оплате труда и премировании из приложений к коллективному договору и придания им статуса локального нормативного акта, что, на наш взгляд, не совсем правильно.

Позиция работодателя понятна, так как изменения в локальные нормативные акты вносятся работодателем в одностороннем порядке при учете мотивированного мнения выборного органа, если таковой имеется в организации. Внесение же изменений в коллективный договор предусматривает ту же процедуру, что действует и при его принятии. Но заключенный на три года коллективный договор дает работникам некую стабильность на весь период действия. Выведение же положений об оплате труда позволяет работодателю постоянно вносить в него изменения, предупреждая об этом работника письменно за два месяца, что вносит определенную нестабильность в работу и напряженность в коллективе работников. Считаем, что было бы целесообразно установить в ТК РФ норму обязательного характера о содержании коллективного договора, т.е. закрепить обязательный минимум содержания коллективного договора, куда внести, в частности, вопросы оплаты труда.

Часто работодатели полагают, что коллективный договор нужен только для работников, поскольку там им устанавливаются дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Но это ошибочное мнение. Коллективный договор работодателю нужен не меньше, чем работникам.

Во-первых, коллективный договор позволяет руководству организации не только улучшить определенные условия трудовых отношений, но и сэкономить финансы организации, так как в некоторых нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении определенных налогов, если они предусмотрены коллективным договором. В результате коллективный договор позволяет работодателю управлять налоговой нагрузкой. В соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ (далее - НК РФ) расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. Как указано в ст. 255 НК РФ, помимо зарплаты в эти расходы "включаются любые начисления работникам в денежной и/или натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами".

Во-вторых, при грамотном подходе к содержанию коллективного договора работодатель включает в него только те обязательства, которые может выполнить. А выполнение обязательств, соответственно, снижает напряженность в коллективе.

В-третьих, принятие коллективного договора позволяет работодателю существенно сократить объем кадрового документооборота.

Порядок ведения коллективных переговоров, в результате которых заключается и изменяется коллективный договор, установлен в главе 6 ТК РФ.

Определение термина "коллективные переговоры" дано в ст. 2 Конвенции № 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" (заключена в г. Женеве 19.06.1981). Согласно данному акту термин "коллективные переговоры" включает в себя "все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной либо несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях определения условий труда и занятости; и/или регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией либо организациями работников".

В трудовом законодательстве России понятие коллективных переговоров определено в ст. 27 ТК РФ как одна из форм социального партнерства в сфере труда.

Минимальный срок, на который заключается коллективный договор, трудовым законодательством не определен, максимальный же ограничивается тремя годами, после которых в организации либо принимается новый коллективный договор, либо пролонгируется действие имеющегося коллективного договора. Таким образом, всего срок действия коллективного договора с учетом его продления может быть не более шести лет, после чего нужно будет заключать новый.

На практике процедура принятия коллективного договора чаще всего носит формальный характер. Распространенным нарушением является формирование комиссии не на паритетных началах, как это указано в действующем законодательстве, когда комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и работников, а таким образом, что представителей работодателя оказывается в разы больше.

Интересы работников, как правило, представляют профсоюзные организации в лице председателя первичной организации профсоюза, если профсоюз имеется в организации. Таким образом, председателя одного и включает руководитель в состав комиссии как представителя работников. При таком нарушении в составе комиссии, естественно, принять коллективный договор, предоставляющий какие-либо льготы и дополнительные гарантии для работников, не представляется возможным, так как решение принимается большинством голосов.

Кроме этого, комиссией и не ведется необходимая документация. Коллективный договор заключается формально. Считаем, что в ТК РФ необходимо внести норму, указывающую на то, что при проведении уведомительной регистрации коллективного договора необходимо в орган по труду представлять документы в подтверждение соблюдения процедуры принятия коллективного договора. В противном случае, при нарушении процедуры принятия коллективного договора следует признать коллективный договор недействительным.

Подводя итог, следует отметить, что хотя в современной России нормы о коллективном договоре действуют уже несколько десятилетий, на практике существуют определенные проблемы, связанные с его принятием и содержанием, что требует внесения изменений в трудовое законодательство.

---

*Автор статьи: Коломоец Елена Евгеньевна, старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук.*

*Статья перепечатана с небольшими сокращениями из журнала "Социальное и пенсионное право", № 1, 2019 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
<b>2015</b>				
на I квартал	8025	8568	6622	8093
на II квартал	8658	9241	7156	8793
на III квартал	9959	10604	8194	10249
на IV квартал	10120	10795	8330	10350
<b>2016</b>				
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
<b>2017</b>				
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
<b>2018</b>				
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
<b>2019</b>				
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
<b>2020</b>				
за I квартал	10376	11053	8486	11030
за II квартал	10990	11713	8962	11696

*Приведены данные о величине прожиточного минимума, установленной Правительством Свердловской области в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".*

**ИНДЕКСЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ**  
**в Свердловской области**  
(к предыдущему месяцу; в процентах)

Годы	Все товары и услуги	В том числе		
		продовольственные товары	непродовольственные товары	услуги
<b>2015</b>				
Январь	104,7	105,9	103,6	104,5
Февраль	102,2	102,9	102,1	101,4
Март	101,0	102,3	101,5	98,7
Апрель	100,4	100,3	100,9	100,0
Май	100,0	100,1	100,3	99,7
Июнь	100,0	99,7	100,3	100,0
Июль	101,6	99,9	100,6	105,4
Август	100,4	99,9	100,9	100,4
Сентябрь	100,7	100,4	101,3	100,1
Октябрь	100,9	101,2	101,0	100,1
Ноябрь	101,0	101,2	100,8	101,0
Декабрь	100,5	101,5	100,3	99,4
<b>2016</b>				
Январь	101,1	101,3	100,8	101,1
Февраль	100,5	100,7	100,8	100,0
Март	100,8	100,6	101,0	100,7
Апрель	100,4	100,4	100,5	100,2
Май	100,4	100,2	100,3	100,8
Июнь	100,2	100,2	100,5	100,0
Июль	100,6	100,2	100,5	101,2
Август	99,9	99,3	100,2	100,2
Сентябрь	100,5	100,2	100,8	100,5
Октябрь	100,4	100,7	100,2	100,1
Ноябрь	100,5	100,7	100,4	100,2
Декабрь	100,5	100,6	100,4	100,5
<b>2017</b>				
Январь	100,7	101,3	100,6	100,0
Февраль	100,2	100,1	100,4	100,2
Март	100,1	100,1	100,3	99,8
Апрель	100,1	100,2	100,1	100,1
Май	100,1	100,3	100,1	100,0
Июнь	100,5	101,0	100,2	100,3
Июль	100,4	99,9	100,2	101,4
Август	99,4	98,3	100,1	100,0
Сентябрь	99,7	99,5	100,0	99,8

Годы	Все товары и услуги	В том числе		
		продовольственные товары	непродовольственные товары	услуги
Октябрь	100,3	100,6	100,3	100,0
Ноябрь	100,2	100,3	100,2	100,1
Декабрь	100,4	100,8	100,3	100,0
<b>2018</b>				
Январь	100,2	100,5	100,2	99,9
Февраль	100,4	100,3	100,4	100,4
Март	100,2	100,5	100,1	99,9
Апрель	100,3	100,1	100,4	100,4
Май	100,1	99,3	100,9	100,2
Июнь	100,3	100,1	100,6	100,3
Июль	100,4	99,6	100,1	101,6
Август	100,0	99,6	100,2	100,3
Сентябрь	100,0	99,7	100,2	100,3
Октябрь	100,5	100,6	100,6	100,1
Ноябрь	100,5	100,9	100,5	99,9
Декабрь	101,0	102,2	100,3	100,3
<b>2019</b>				
Январь	101,0	101,3	100,7	101,1
Февраль	100,6	100,8	100,5	100,3
Март	100,2	100,0	100,3	100,4
Апрель	100,3	99,8	100,2	101,0
Май	100,4	100,4	100,2	100,7
Июнь	100,2	99,8	100,4	100,5
Июль	100,3	99,7	100,1	101,3
Август	99,8	98,7	100,4	100,5
Сентябрь	99,9	99,5	100,1	100,0
Октябрь	100,1	100,2	100,2	100,0
Ноябрь	100,3	100,8	100,2	99,8
Декабрь	100,5	101,1	100,1	100,1
<b>2020</b>				
Январь	100,1	100,3	100,1	99,8
Февраль	100,2	100,3	100,0	100,3
Март	100,4	100,8	100,5	99,8
Апрель	100,9	101,6	100,7	100,1
Май	100,2	100,2	100,0	100,3
Июнь	100,1	100,1	100,2	100,0
Июль	100,4	99,9	100,2	101,4
Август	100,0	99,3	100,4	100,3

**Федерация профсоюзов Свердловской области**  
**ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№ 01/342

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

02.10.2020 г.

**Численность и заработная плата работающих  
по видам экономической деятельности по Свердловской области  
за июль 2020 года**

Средняя заработная плата в Свердловской области в июле 2020 года составила 41650 руб., рост к июлю 2019 года – 102,7%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 42104 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 104,9%.

Средняя заработная плата в промышленности в июле 2020 года составила 45254 руб., рост к июлю 2019 года – 98,3%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 45335 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 103,4%.

В бюджетной сфере показатели заработной платы за 7 месяцев 2020 года следующие:

- в образовании – 36884 руб.;
- в здравоохранении – 45064 руб.;
- в сфере культуры – 43258 руб.

Информация подготовлена  
по данным Свердловскстата

*Капустян В.П.*  
371-22-66

**Численность и средняя заработная плата  
в отраслях промышленности за июль 2020 года  
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к предыдущему месяцу	отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к предыдущему месяцу	в % к январю текущего года	руб.	в % к соответствующему периоду прошлого года
Промышленность, в том числе:	409,4	99,7	45254	97,1	99,4	45335	103,4
электроэнергетика	24,2	100,5	63480	90,8	99,1	65687	106,3
металлургия	135,0	101,7	49217	94,9	97,2	50324	103,1
химическая и нефтехимическая (с химико-фармацевтической)	22,8	101,1	43581	96,8	101,8	44343	106,1
машиностроение и металлообработка	96,1	99,1	45661	97,7	98,3	45919	101,9
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	11,4	92,4	22445	97,1	95,1	23553	100,5
промышленность строительных материалов	32,3	99,0	44240	111,6	107,4	40401	102,7
пр-во текстильных изделий и одежды, пр-во кожи и изделий из нее	4,0	96,2	14100	62,8	86,1	20267	104,2
пр-во пищевых продуктов и напитков	22,3	97,5	38493	103,1	104,8	37043	103,8
полиграфическая и издательская деятельность	3,6	96,3	39455	119,7	125,2	32518	106,0

**Численность и средняя заработная плата  
по видам экономической деятельности за июль 2020 года  
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч чело- век	в % к предыду- щему месяцу	за отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к предыду- щему месяцу	в % к январю текущего года	руб.	в % к соответ- ствующе- му периоду прош- лого года
Всего	1439,7	99,0	41650	94,9	101,4	42104	104,9
Промышленность	409,4	99,7	45254	97,1	99,4	45335	103,4
Сельское хозяйство	21,4	98,8	33563	101,1	106,9	31736	110,0
Лесное хозяйство	4,7	101,3	28950	116,2	99,0	26483	115,3
Транспорт	103,6	100,7	46084	102,5	100,5	45273	101,4
железнодорожный	23,9	100,0	58037	108,8	106,7	54127	104,6
сухопутный и трубопроводный	63,1	98,6	48346	104,5	104,4	47348	105,0
авиационный	2,8	99,0	56485	89,2	53,0	81043	77,6
Связь	31,2	99,3	60441	98,4	91,4	63836	109,1
Строительство	56,9	97,8	37167	102,7	116,8	34324	98,0
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	235,3	98,5	32344	100,8	97,5	32141	104,7
Жилищно- коммунальное хозяйство	64,6	96,7	30922	99,8	96,8	30878	101,8
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	7,8	97,5	34106	103,7	112,8	31779	98,9
Здравоохранение, соц. услуги	119,5	99,4	50822	101,8	115,4	45064	112,3
Образование	149,7	99,2	25287	58,2	72,5	36884	106,7
Культура и искусство, физкультура и спорт	26,2	98,8	36602	99,1	81,8	43258	98,7
Наука и научное обслуживание	19,3	95,9	66487	95,5	111,5	65016	105,5
Финансовая деятельность	26,7	99,6	76442	113,6	132,2	72372	107,3
Органы управления	100,7	98,9	47953	92,1	120,7	45826	107,2

**Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области  
на 1 сентября 2020 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		
	<b>Южный округ</b>	<b>есть Ф</b>	ФПСО	-												
1	Асбестовский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 56/1 от 24.12.2007	до 31.12.2020										
2	Арамилский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	-	нет		1									
3	Белоярский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 74 от 31.10.2007	до 01.03.2021	1									
4	Березовский ГО	-	<b>есть</b>	-	№ 348 от 18.10.2007		1									
5	ГО Богданович	-	<b>есть</b>	-	№ 89 от 29.11.2007		1									
6	ГО Верхнее Дуброво	-	-	-	№ 140 от 09.12.2005											
7	ГО Заречный	<b>есть Ф</b>	-	создана	630-П от 07.10.2008	до 01.03.2022	1									
8	МО город Каменск-Уральский	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 270 от 02.09.2011	до 07.02.2023	1	1								
9	Каменский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 55 от 23.10.2007	до 01.02.2021	1									
10	Мальшевский ГО	-	-	-	нет											
11	ГО Рефтинский	-	-	-	нет		1									
12	ГО Сухой Лог	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 185 РД от 31.10.2013	до 15.06.2023	1									
13	Сысертский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 308 от 06.12.2007		1									
14	МО «поселок Уральский»	-	-	-	нет		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			
	<b>Итого по округу:</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Горнозаводской округ</b>	<b>есть Ф</b>	<b>-</b>	<b>-</b>													
1	ГО Верх-Нейвинский	-	-	-	нет												
2	Верхнесалдинский ГО	-	<b>есть</b>	-	№ 68 от 25.10.2007												
3	ГО Верхний Тагил	-	-	-	№ 40/7 от 05.10.2007												
4	ГО Верхняя Тура	<b>есть Ф</b>	-	-	№ 29 от 19.03.2008												
5	Горноуральский ГО	<b>есть Ф</b>	-	создана	№ 44/6 от 21.08.2007	до 01.01.2021	1			1							
6	Кировградский ГО	-	<b>есть</b>	-	№ 391 от 26.09.2007		1										
7	Кушвинский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 433 от 28.04.2016	до 20.02.2021	1										
8	Невьянский ГО		<b>есть</b>	создана	№ 99 от 24.09.2007	до 01.01.2021	1										
9	город Нижний Тагил	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 7 от 31.01.2008	до 16.05.2022	1	1									
10	ГО Нижняя Салда	-	<b>есть</b>	создана	№ 8/1 от 21.08.2008		1										
11	Новоуральский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть С</b>	создана	№ 123 от 05.09.2007	до 31.12.2021											
12	ГО ЗАТО Свободный	-	-	-													
	<b>Итого по округу:</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Восточный округ</b>	<b>есть Ф</b>	<b>-</b>	<b>-</b>													



№ 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		1								1
2	МО Алапаевское	есть Ф	есть	-	нет		1								
3	Артемовский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 315 от 27.03.2008	до 31.12.2021	1								
4	Байкаловский МР	-	-	-	нет		1								
5	МО город Ирбит	есть Ф	есть	создана	№ 332 от 29.11.2007	до 01.01.2021	1								
6	Ирбитское МО	есть Ф	есть	создана	№ 390 от 31.01.2008	до 31.12.2021	1								
7	Камышловский ГО	-	есть	-	№ 845 от 08.11.2007	до 31.12.2020	1								
8	МО Камышловский МР	есть Ф	есть	создана	№ 432 от 18.10.2007		1								
9	Махневское МО	-	есть	-	нет		1								
10	Пышминский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 324 от 16.04.2008	до 31.12.2021	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 01.04.2022	1								
13	Таборинский МР	-	-	создана	№ 653 от 30.12.2010		1								
14	Тавдинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 48/8 от 30.08.2007	до 14.03.2022	1								
14	Талицкий ГО	-	есть	создана	№ 44 от 01.11.2007	до 31.12.2021	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	
16	Тугулымский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	-	№ 67 от 07.09.2007		1								
17	Туринский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 323 от 25.10.2007	до 31.12.2021	1								
18	Усть-Ницинское СП	-	-	создана	№ 62 от 30.04.2014										
<b>Итого по округу:</b>		<b>11</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Западный округ</b>		<b>есть Ф</b>	-	-											
1	Артинский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 30 от 24.02.2008		1								
2	Ачитский ГО	-	-	-	№ 52 от 27.12.2007		1								
3	Бисертский ГО	-	-	создана	№ 120 от 13.02.2013	до 01.03.2023	1								
4	ГО Верхняя Пышма	-	<b>есть</b>	создана	№ 53/10 от 28.02.2008	до 02.10.2020	1								
5	ГО Дегтярск	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 21 от 24.04.2008		1								
6	ГО Красноуфимск	-	<b>есть</b>	создана	№ 53/6 от 29.11.2007	до 31.12.2021	1								
7	МО Красноуфимский округ	-	<b>есть</b>	создана	№ 337 от 02.08.2007		1								
8	Нижнесергинский МР	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 363 от 06.12.2007	до 31.12.2021	1								
9	ГО Первоуральск	<b>есть С</b>	<b>есть</b>	создана	№ 314 от 29.03.2007		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	
10	Полевской ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 536 от 25.12.2007	до 01.01.2021	1								
11	ГО Ревда	<b>есть С</b>	<b>есть</b>	создана	№ 51 от 25.06.2008	до 18.10.2021	1								
12	ГО Среднеуральск	-	<b>есть</b>	-	нет		1								
13	ГО Староуткинск	-	-	-	нет										
14	Шалинский ГО	-	-	создана	№ 280 от 28.10.2010	до 01.01.2021									
<b>Итого по округу:</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Северный округ</b>		<b>есть Ф</b>	-	-											
1	ГО Верхотурский	-	-	создана	№ 16 от 28.12.2007										
2	Волчанский ГО	<b>есть Ф</b>	-	создана	№ 75 от 27.12.2007										
3	ГО Карпинск	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 29 от 17.01.2018	до 01.01.2022	1								
4	Гаринский ГО	-	-	создана	№ 25/9 от 28.09.2007										
5	Ивдельский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 182 от 26.01.2006		1								
6	Качканарский ГО	-	<b>есть</b>	создана	№ 420 от 18.10.2007		1								
7	ГО Красноуральск	-	<b>есть</b>	-	№ 684 от 21.12.2007		1								
8	ГО Краснотурьинск	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 141 от 02.03.2006	до 01.10.2023	1								
9	ГО «город Лесной»	<b>есть С</b>	-	создана	№ 377 от 17.10.2007	до 01.07.2022									

№ 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	
10	Нижнетуринский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 475 от 26.09.2007		1								
11	Новолялинский ГО	<b>есть С</b>	<b>есть</b>	создана	№ 333 от 27.09.2007	до 31.12.2023	1	1							
12	ГО Пелым	-	-	создана	№ 27 от 20.06.2014										
13	Североуральский ГО	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 79, 96 от 25.07.2007	до 01.01.2021	1	1							
14	Серовский ГО	<b>есть С</b>	<b>есть</b>	создана	№ 286 от 30.10.2007	до 24.03.2023						1			
15	Сосьвинский ГО	-	-	-	нет		1								
	<b>Итого по округу:</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
1	МО «город Екатеринбург»	<b>есть Ф</b>	<b>есть</b>	создана	№ 62/46 от 09.10.2007	до 14.12.2021									1
	<b>Итого:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>Итого по области</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
							<b>63 соглашения в 57 МО</b>								

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

<b>1.</b>	<b>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</b>	<b>+7 (495) 938-76-21 kuzmina@fnpr.ru</b>
<b>2.</b>	<b>Соколов Олег Владимирович – секретарь ФНПР – руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства</b>	<b>+7 (495) 938-71-46 sokolov@fnpr.ru</b>
<b>3.</b>	<b>Ветлужских Андрей Леонидович – председатель Федерации профсоюзов Свердловской области</b>	<b>+7 (343) 371-56-46 fpso@mail.ru</b>
<b>4.</b>	<b>Киселёв Алексей Михайлович – заместитель председателя ФПСО, руководитель департамента социально-трудовых отношений</b>	<b>+7 (343) 371-21-60 kiselev.fpso@mail.ru</b>
<b>5.</b>	<b>Куминов Лев Григорьевич – председатель Свердловской областной организации «Всероссийского Электропрофсоюза», председатель постоянной комиссии Совета ФПСО по защите экономических прав трудящихся</b>	<b>+7 (343) 371-40-49 uralelprof@isnet.ru</b>
<b>6.</b>	<b>Капустян Валерий Павлович – главный специалист департамента социально-трудовых отношений ФПСО</b>	<b>+7 (343) 371-22-66 kapustian-fpso@mail.ru</b>

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Приветствие председателя ФПСО А.Л. Ветлужских	3
2. Программа ФНПР «За справедливую экономику!»	4
3. План практических действий по реализации решений X съезда ФНПР	16
4. Концепция Генерального соглашения на 2021-2023 годы	43
5. Постановление Исполкома ФНПР «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период»	51
6. Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2019 года» (извлечение)	62
7. Постановление Президиума ФПСО «Об итогах работы членских организаций ФПСО по заключению коллективных договоров и соглашений в 2019 году» (с приложениями 1 и 2)	65
8. Социально-трудовые отношения (извлечение из отчетных материалов XXVI конференции ФПСО)	70
9. Рекомендации ФПСО по практическому применению права представителей работников участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления организаций	87
10. Методические рекомендации для органов местного самоуправления по взаимодействию с профсоюзными организациями, входящими в ФПСО	90
11. Стандарты достойного труда (с комментариями)	94
12. Незащищенные формы занятости: виды, риски и меры по защите прав трудящихся (рекомендации «круглого стола»)	103
13. Коллективный договор как форма социального партнерства в организации (автор статьи: Коломоец Е.Е.)	107
14. Величина прожиточного минимума в Свердловской области	112

15. Индексы потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области	113
16. Численность и заработная плата работающих по видам экономической деятельности по Свердловской области	115
17. Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области	118
18. Контакты	124

## **Досье профактивиста № 151**

### **К справедливой экономике посредством 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

Изготовлено ИП Сгибнев В.А. 8-912-240-2910, 8-912-049-2222 e-mail: pr-profi@bk.ru  
по заказу НЧОУ ДПО «Учебно-методический центр профсоюзов Свердловской области».  
Тираж 340 экз. Октябрь 2020 г.