



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Досье профактивиста № 154

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ
В РАМКАХ ГОДА УКРЕПЛЕНИЯ
И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА**

**Екатеринбург
2023 год**

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Департамент социально-трудовых отношений

Досье профактивиста № 154

**Деятельность профсоюзов в рамках
Года укрепления и развития
социального партнерства**

**Екатеринбург
2023 год**

Уважаемые профсоюзные активисты!

Свердловская область играет огромную роль в жизни нашей страны – это опорный край державы, за всеми победами и достижениями которого стоят трудовые коллективы. А ядром большинства трудовых коллективов были и остаются профсоюзы.

Профсоюзные работники и активисты Среднего Урала находились у истоков профсоюзного движения в России. Заложив славные традиции борьбы за права трудящихся, они всегда были на переднем крае трудового фронта и в годы первых пятилеток, и во времена военного лихолетья, в период восстановления народного хозяйства. Профсоюзные организации Свердловской области и сегодня бережно хранят и развивают традиции борьбы за права Человека труда.

Профсоюзное движение Среднего Урала вносит огромный вклад в повышение благосостояния трудящихся, выполнение гособоронзаказа и продвижение Свердловской области в лидеры среди субъектов России по промышленным и финансовым показателям. Мы и впредь будем оставаться проводником эффективных социальных идей, которые будут укреплять производственную мощь нашего региона ради процветания и безопасности всей страны.

2023 год объявлен ФНПР Годом укрепления и развития социального партнерства. Цель Года – обеспечение регулирования социально-трудовых отношений исключительно через механизмы социального партнерства и обеспечение в этом регулировании учета мнения профсоюзов.

Сегодня профсоюзы выступают за принятие социальными партнёрами ответственных и взвешенных экономических решений в интересах наёмных работников. Чтобы адекватно противостоять давлению на права трудящихся, нам нужны высокая организованность, дисциплина и солидарность действий.

Из года в год профсоюзы помогают людям труда добиваться достойной заработной платы, социальных гарантий и безопасных условий труда. Это происходит благодаря усилиям как лидеров, так и рядовых членов профсоюзов всех уровней. Мы живем в непростое для страны время, тем важнее работа каждого из нас.

Искренне благодарю всех профсоюзных работников, молодых активистов и ветеранов профсоюзного движения за самоотверженный труд и весомый вклад в социально-экономические достижения нашего славного региона! Уверен, что присущие вам энергия, инициатива и заинтересованность в решении острых социальных задач помогут придать новые импульсы профсоюзной работе.

Андрей ВЕТЛУЖСКИХ,
председатель Федерации профсоюзов Свердловской области

**Доклад Председателя ФНПР М.В. Шмакова
на заседании Генсовета ФНПР 11 апреля 2023 года**

**«О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в
современных условиях»**

Уважаемые товарищи!

Казалось бы, темы, которые мы предлагаем обсуждать сегодня на Генеральном совете, относятся к обычной профсоюзной работе. Доходы работников, их рабочее место, социальная политика государства - всегда находятся в фокусе нашей деятельности. Но это обычные темы в, мягко говоря, необычное время. Сегодня наша страна находится в крайне сложной ситуации: внешние санкции, ведущаяся специальная военная операция, попытки расшатать внутривнутриполитическую обстановку, в том числе с применением методов террора. Возможна ли реализация планов, которые ставят перед собой враги России? Скажу прямо - возможна, если страна будет расколота изнутри, если будет проводиться неправильная экономическая и социальная политика, если будут нарушаться законы и Конституция.

Поэтому “обычные профсоюзные темы” сегодня имеют статус особо важных. Напомню, что в феврале 1917 года Российской империя преодолела и снарядный голод, и трудности логистики. Однако она пала в результате заговора части элиты, который лег на почву социальных трудностей в тылу.

Сегодня задача и профсоюзов, и органов власти всех уровней на всех площадках социального партнерства обеспечить рост доходов граждан, о чем неоднократно говорил и Президент РФ В.В. Путин. Причем в первую очередь - работающих граждан, живущих на зарплату и вносящих реальный вклад в реальную экономику.

Давайте проанализируем, какая ситуация сейчас с доходами, с зарплатами и их составляющими и чего нам еще предстоит добиваться.

Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года, определенные указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474, не утратили своей актуальности в современных условиях. Более того, задачи обеспечения здоровья и благополучия населения, безопасности и качества жизни, возможностей для самореализации и развития граждан, условий для достойного и эффективного труда, ускорения цифровой трансформации экономики и управления получили новый смысл на фоне экономического давления Запада.

В марте Росстат сообщил, что в целом в 2022 году доходы ниже границы бедности имели 15,3 млн россиян, или 10,5 процента населения. Это минимальное значение числа малоимущих граждан с начала 90-х годов. Это сокращение бедности связано с ростом социальных выплат. Расходы бюджета на поддержку семей с детьми в России в текущем году составят 2,5 трлн рублей. Например, единое пособие, которое с 1 января 2023 года предоставляется нуждающимся женщинам от периода беременности до достижения ребенком 17 лет, охватит порядка 10 млн граждан.

Увеличение социальных выплат семьям с детьми - это хорошее решение, но оно явно недостаточно для достижения целевого показателя - для снижения уровня бедности в два раза по сравнению с 2017 годом, и здесь есть еще над чем работать.

Проблема бедности в России имеет свои причины, главная из которых - хроническая низкая стоимость труда. Профсоюзы неоднократно обращали внимание Правительства России на этот факт. Тем не менее **ни в одном стратегическом или программном документе Российской Федерации, ни в одном федеральном проекте не установлены целевые показатели по повышению уровня оплаты труда.** Странно, что при ориентации на цифровые параметры, которые определяют буквально все желаемые ориентиры для государственной политики по всем направлениям работы, отсутствуют только целевые показатели по росту оплаты труда. Какая странная случайность...

В рамках национальной цели “Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство” предусмотрено “обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции”. Подчеркиваю: не устойчивый рост заработной платы, а доходы населения и пенсии.

Приведем еще два примера.

В Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года, утвержденной Правительством РФ в 2020 года, указано, что заработная плата работников, занятых в промышленности, близка к средней по экономике, но значительно отличается в зависимости от отрасли и места расположения производства. Поставлена задача по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан и снижению в 2 раза уровня бедности за счет роста производительности труда и занятости в промышленности. То есть такой рост должен осуществляться за счет более интенсивного труда, однако эту интенсивность, по нашему мнению, необходимо обеспечить за счет автоматизации труда, внедрения робототехники, совершенствование логистики, а не мотивации через более активное внедрение сдельных форм оплаты труда, снижение расценок и повышение сверхурочных.

В “Сводной стратегии развития...”, кстати, упоминается, что “оборонно-промышленный комплекс традиционно характеризуется более высокими заработными платами в силу специфики деятельности и требуемых компетенций человеческого капитала”. Но сегодня мы наблюдаем дефицит кадров в ОПК, возникший именно из-за низкой заработной платы в отрасли. Яркое тому подтверждение - вакансии на портале “Работа в России”. На предприятиях ОПК рабочим и инженерам предлагается заработная плата в 20 - 30 тысяч рублей.

Другой пример - жилищно-коммунальное хозяйство. Низкий уровень оплаты труда в ЖКХ много лет является причиной нехватки кадров в отрасли. Однако в Стратегии развития строительной отрасли и ЖКХ на период до 2030 года указана лишь задача учета в стоимости строительства реальной заработной платы строителей. Нет ни слова о повышении оплаты труда работников ЖКХ. *(Но это наша задача - добиться повышения оплаты труда, а затем это должно учитываться в стоимости строительства.)*

Правительство уже давно упорно избегает постановки задач и четких показателей в области заработной платы, ограничиваясь повышением минимального размера оплаты труда. Ссылаясь на рыночный характер отношений в сфере труда, государство ждет, что рынок сам отрегулирует стоимость рабочей силы. *(Либеральный подход надо менять.)*

В 2008 году Правительством России была утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Концепция предусматривала “высокие стандарты благосостояния человека” и обеспечение доходов и качества жизни россиян к 2020 году на уровне развитых экономик.

При этом использован “обобщающий показатель уровня жизни” - ВВП на душу населения по паритету покупательной способности. Он, согласно Концепции, должен был увеличиться с 13,9 тыс. долларов США в 2007 году до более чем 30 тыс. долларов США в 2020 году.

Не уровень доходов населения, а ВВП в расчете на одного человека должен был свидетельствовать об уровне жизни.

Концепция предусматривала еще на первом этапе (до 2012 года) выход минимальной заработной платы на уровень прожиточного минимума.

На втором этапе (до 2020 года) планировалось установление минимального размера оплаты труда на уровне восстановительного потребительского бюджета, превышающего прожиточный минимум трудоспособного населения в 2 - 2,2 раза.

Основными факторами борьбы с бедностью и улучшения благосостояния населения в Концепции были названы высокие темпы экономического роста, и прежде всего создание эффективных рабочих мест и рост заработной платы. Темпы экономического роста, и прежде всего создание эффективных рабочих мест и рост заработной платы.

За 12 лет, пока шла реализация Концепции, модель государственного управления в России претерпела множество изменений. Например, активно внедрялись цифровые технологии и стремительно развивались государственные услуги в цифровом формате. Появился проектный подход к формированию документов стратегического развития. И мало усилий по установлению взаимосвязи между ними!

Но, самое главное, в действующих документах стратегического развития не учтен самый важный фактор - человек труда. Тот, без ко го невозможно обеспечить “увеличение занятости и производительности труда”. Рост благосостояния российских граждан в целом рассматривается как опосредованный результат инвестиций в экономику, модернизации производства, улучшения институциональных условий и прочих факторов.

За последние 10 лет реальная заработная плата выросла всего на 22 процента, при этом наиболее значительное увеличение реальной заработной платы происходило тогда, когда вопросам оплаты труда уделялось внимание главой государства. То есть при прямом регулировании данной сферы, например, в рамках “майских указов” или при повышении МРОТ.

По мнению российских профсоюзов, именно отсутствие системного подхода в области оплаты труда является основной причиной неудовлетворительной реализации стратегий социально-экономического развития.

Низкая стоимость труда приводит к долгосрочным негативным последствиям, затрагивающим не только уровень и качество жизни населения, но ставит под угрозу достижение целей восстановления экономического роста. Например, низкая заработная плата и, как следствие, ограничение потребления качественных продуктов

питания, доступа к медицинским услугам, приводят к неполному восстановлению рабочей силы.

Для расширенного воспроизводства рабочей силы необходимо более существенное повышение рождаемости. “Родительский капитал” - полезная мера поддержки, но она не будет стимулировать к рождению большего числа детей, если заработок родителей не позволит их обеспечить.

Для поддержки рождаемости необходимо повышение качества жизни работников и их семей.

Первая и самая сложная проблема - это обеспечение жильем. Глава государства в своем Послании Федеральному Собранию дал поручение обеспечить работников ОПК доступным арендным жильем. Эту меру целесообразно распространить на весь производственный сектор. Доступное жилье - это условие для привлечения молодых кадров в производство. Для закрепления работников на промышленных предприятиях нужны другие решения, например льготная ипотека по примеру “дальневосточной” или “ипотеки для айти-специалистов”. Очевидно, что даже льготная ипотека будет доступней, если работающие члены семьи получают достойную зарплату.

Заработная плата является основным источником дохода для большинства граждан в нашей стране и во всем мире. В России насчитывается более 67 млн наемных работников. Это около 93 процентов занятых.

Именно через активную государственную политику в области оплаты труда можно обеспечить реальное существенное сокращение бедности и сплочение общества.

Основным инструментом регулирования социально-экономических процессов являются системы оплаты труда. Правительство имеет все необходимые полномочия для их установления как в бюджетной, так и во внебюджетной сфере.

Есть шесть основных направлений, по которым нам необходимо усилить работу.

Направление 1. Единые подходы к системам оплаты труда

Еще во времена СССР существовала единая целостная система оплаты труда, которая охватывала все отрасли экономики.

Единая система оплаты труда обеспечивала экономическую взаимосвязь между производством, трудовыми ресурсами и потреблением.

В соответствии с принятыми планами осуществлялось распределение природных и трудовых ресурсов. Рассчитывалось количество рабочих мест и потребность в работниках определенных профессий и уровня квалификации. На уровне предприятий разработка систем оплаты и стимулирования труда осуществлялись на основе научной организации труда.

Размеры заработной платы обеспечивали достаточный для воспроизводства рабочей силы уровень потребления. Несмотря на единство принципов, гибкость систем оплаты труда позволяла решать задачи экономического развития:

- стимулировать к повышению производительности труда;
- расширять профессиональную мобильность рабочей силы;
- закреплять рабочие кадры.

Единая тарифная система состояла из квалификационных справочников, классификаторов, единой тарифной сетки, тарифных разрядов, тарифных коэффициентов, тарифных ставок заработной платы, дифференцированных в зависимости от квалификации работников и сложности работ. Большинство ее элементов, так или иначе, но фактически применяются в системе управления персоналом и сегодня.

Кстати, квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики утверждались Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС.

Работа по профессии или должности дифференцировалась по тарифным разрядам: чем сложнее работа и выше уровень необходимой квалификации работника, тем выше разряд.

С 90-х годов и до 2008 года эта система была постепенно демонтирована под предлогом перехода на рыночную экономику. К сожалению, лучшая система оплаты труда не была предложена. Результатом отсутствия четкой государственной политики в области оплаты труда стало то, что самый низкий уровень заработной платы в экономике демонстрирует государственный сектор, в том числе бюджетный. Сложилась ситуация, когда рост зарплаты в госсекторе в реальности больше зависит от волевых решений главы государства, нежели от существующей там системы оплаты труда.

Последствия низкого уровня оплаты труда - дефицит кадров в стратегических отраслях, оборонно-промышленном комплексе, науке и образовании, здравоохранении и социальной защите, культуре и спорте.

ФНПР считает необходимым установить единые принципы систем оплаты труда, как в государственном, так и в частном секторе экономики, которые бы обеспечивали конкурентную заработную плату и приток в них квалифицированных кадров.

Профсоюзы предлагают закрепить основные принципы систем оплаты труда.

Первое. Размер вознаграждения за труд не может быть ниже МРОТ, который должен обеспечивать достойный уровень жизни и хотя бы простое воспроизводство рабочей силы.

Второе. Размер зарплаты должен зависеть от квалификации работника и сложности труда.

Третье. Тарифная ставка и оклад должны устанавливаться по принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Четвертое. Труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (климатические условия, условия труда), должен оплачиваться в размере, позволяющем восстановить здоровье работника сверх тарифной ставки или оклада.

Пятое. Стимулирующие и поощрительные выплаты должны мотивировать и поощрять, а не дотягивать зарплату до МРОТ или целевых показателей.

Такие единые принципы могут быть установлены в рамках **Концепции совершенствования систем оплаты труда**, утвержденной нормативным правовым актом Правительства России.

Следует отметить, что некоторые чиновники скептически относятся к идее установления единых подходов к оплате труда, считая, что это противоречит принципам рыночной экономики. По мнению профсоюзов, государство может и должно регулировать то, что полностью финансирует за счет собственных средств.

Современная внешнеполитическая обстановка и внешнеэкономическая ситуация поставили перед нашей страной задачу формирования технологического суверенитета. Для государства актуально не только стратегическое, но и текущее экономическое планирование развития производства.

Государственное регулирование заработной платы не только не помешает, но и наоборот, стимулирует конкуренцию и развитие частного сектора.

Направление 2. Минимальный размер оплаты труда

Повышение уровня заработной платы низкооплачиваемых работников зависит от величины минимального размера оплаты труда.

Из-за сложной ситуации в прошлом году МРОТ был повышен дважды, в сумме почти на 20 процентов. С начала текущего года МРОТ проиндексирован на 6,3 процента, а с 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда вырастет на 18,5 процентов и составит 19 242 рубля. (Опять-таки за счет волевого решения президента.)

Несмотря на позитивные изменения в политике установления МРОТ, он до сих пор существенно недооценен, а методика его определения ничем не обоснована.

В 2021 году МРОТ стал устанавливаться в соотношении с медианной заработной платой. При этом выбранное соотношение - 42 процента - значительно ниже соотношения МРОТ и медианной заработной платы в иных развитых и развивающихся странах. ФНПР предлагала постепенно увеличивать данное соотношение, что и произошло, но только по указанию Президента России. Ключевым же недостатком данной методики установления МРОТ было отсутствие “защитной нормы”, обеспечивающей **неснижение** его покупательной способности.

В результате Правительство России было вынуждено приостановить до 2025 года установление МРОТ в соотношении с медианной заработной платой. В настоящее время МРОТ составляет 46 процентов от медианной заработной платы, по данным Пенсионного фонда.

Профсоюзы убеждены, что МРОТ должен быть повышен как минимум до величины минимального потребительского бюджета, удовлетворяющего основные материальные и духовные потребности трудящегося.

ФНПР обновила методику расчета величины минимального потребительского бюджета (МПБ). За основу был взят МПБ, разработанный профсоюзами с участием научного сообщества в 2011 году. В потребительской корзине объемы потребления продуктов питания были приведены в соответствие с рекомендациями Минздрава, оптимизированы расходы на туризм, а также изменены количество и сроки износа ряда товаров.

Многие годы занижение МРОТ оправдывалось отсутствием бюджетных средств на повышение заработной платы бюджетникам. Однако это, в конечном счете, приводит только к росту бюджетных расходов. Работники, получающие крайне

низкую заработную плату, создают нагрузку на бюджетную систему, получая социальные пособия и компенсации расходов на коммунальные услуги.

Направление 3. Системы оплаты труда в бюджетной сфере

Через уровень оплаты труда в государственных и муниципальных организациях государство, как работодатель, рыночными методами влияет на стоимость труда в экономике.

Современные системы оплаты труда работников бюджетной сферы решают только одну задачу: при очередном повышении МРОТ остаться в пределах прежнего объема бюджетных ассигнований. На тех же принципах решается задача повышения уровня заработной платы “указным” категориям работников.

Неоправданно высокая межрегиональная дифференциация в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы за равный по интенсивности и качеству труд консервирует диспропорции в развитии регионов России.

Для определения целевых индикаторов повышения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы сегодня применяется методика расчета “среднего дохода от трудовой деятельности”. Этот подход привел к существенному отставанию темпов роста заработной платы бюджетников от внебюджетного сектора, и этот разрыв только увеличивается.

Несовершенство систем оплаты труда в бюджетной сфере создает условия для необоснованного неравенства оплаты труда при одинаковой нагрузке, чем демотирует работников, повышает риски коррупции и неэффективного использования бюджетных средств.

Не на все категории работников бюджетной сферы распространяется действие “майских” указов Президента о повышении заработной платы. В ФНПР все чаще поступают обращения об отсутствии финансовых средств для выплаты заработной платы работникам даже в величине МРОТ.

Для решения данных проблем и требуется системное государственное регулирование заработной платы.

Направление 4. Установление систем оплаты труда в государственном секторе на основе единых принципов

В 2020 году правительство совместно с профсоюзами приступило к разработке требований к системам оплаты труда работников бюджетной сферы. Профсоюзу работников здравоохранения удалось договориться с профильным министерством об установлении минимальных окладов не ниже МРОТ. Были произведены расчеты по всем параметрам системы оплаты труда медицинских работников. Апробация новых систем была запланирована на 2022 год.

Однако правительство отложило работу по приведению в порядок систем оплаты труда работников здравоохранения до 2025 года.

Еще более неопределенная ситуация с разработкой требований к системам оплаты труда работников образования и культуры.

В данных отраслях до сих пор не принято решение о проведении пилотного проекта по новым системам оплаты труда.

И хотя Минпросвещения совместно с отраслевым профсоюзом разрабатывало единые подходы к системам оплаты труда педагогических работников, дальше виртуальных расчетов эта работа не продвинулась.

Следует отметить, что в новых субъектах Российской Федерации - Донецкой и Луганской Народных Республиках, Херсонской и Запорожской областях - сохранились единые тарифные сетки.

Системы оплаты труда работников бюджетной сферы данных территорий, до вхождения в состав России, обеспечивали автоматическое повышение заработной платы при увеличении МРОТ. Данный принцип обеспечивал дифференциацию заработной платы между работниками различного уровня квалификации.

Однако Правительство России, ссылаясь на высокий российский МРОТ, собирается исключить ряд соответствующих надбавок. На это нам указали коллеги из Федерации профсоюзов Донецкой Народной Республики.

ФНПР убеждена, что нельзя ломать основополагающие справедливые принципы, на которых базировались данные системы оплаты труда.

Мы призываем обеспечить полноценный социальный диалог правительства с профсоюзами новых российских регионов и ФНПР в целом с целью учета справедливых предложений.

Направление 5. Районные коэффициенты

Важной частью государственного регулирования оплаты труда является установление районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за труд в районах со сложными климатическими условиями.

В настоящее время труд работников в районах Крайнего Севера сильно недооценен. Заработная плата в “северных” регионах сопоставима с оплатой труда в регионах с меньшими климатическими нагрузками. Например, средняя заработная плата за 2022 год в Приморском, Хабаровском краях и Амурской области составила от 62 до 66 тысяч рублей, а, например, в Московской области - 70 тысяч рублей. В результате наблюдается отток трудоспособного населения из этих регионов.

Вместо увеличения заработной платы работников для сохранения кадрового потенциала Севера правительство отменяет с 1 сентября 2025 года действие всех актов СССР об установлении районных коэффициентов и процентных надбавок. При этом акт правительства, который должен их заменить, до сих пор не представлен для обсуждения с социальными партнерами.

Более того, правительство в 2011 году отменило постановление Совета Министров РСФСР, в соответствии с которым регионы, по согласованию с профсоюзами, устанавливали собственные районные коэффициенты. Данные коэффициенты распространялись не только на государственный сектор, но и на частный.

Большинство региональных коэффициентов продолжают действовать, однако в ряде регионов обсуждается вопрос о включении коэффициентов в оклады. Это является нарушением как Трудового кодекса, так и постановления Конституционного Суда 2017 года о невключении районных коэффициентов в МРОТ.

Профсоюзы настаивают на сохранении действия всех районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для всех категорий работников, до принятия соответствующего согласованного правительственного акта!

Направление 6. Социальное партнерство

По мнению ФНПР, системы оплаты труда как в государственном секторе, так и негосударственном секторе экономики должны устанавливаться в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства.

Благодаря нашим общим усилиям мы выстроили многоуровневую систему социального партнерства на федеральном, отраслевом, региональном и местном уровнях.

Однако в настоящее время подходы к установлению систем оплаты труда отражены лишь в отдельных отраслевых соглашениях. Например, в Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству РФ и в Федеральном отраслевом тарифном соглашении в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ. В данных соглашениях предусмотрена тарифная сетка, по которой определяется размер тарифных ставок работников отрасли в зависимости от уровня их квалификации.

Поскольку Исполкомом ФНПР 2023 год объявлен Годом укрепления и развития социального партнерства, предлагаем особое внимание уделить вопросам совершенствования систем оплаты труда.

В этой связи приоритетным направлением должно стать обеспечение учета договоренностей социальных партнеров в рамках отраслевых соглашений и коллективных договоров при формировании цен государственного оборонного заказа и установления регулируемых государством тарифов.

Действующий порядок определения состава затрат, включаемых в цену продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, не учитывает положения коллективных договоров и отраслевых соглашений, касающиеся вопросов оплаты труда и социального обеспечения работников.

Государство как работодатель уже приняло на себя определенные коллективными договорами и отраслевыми соглашениями обязательства, но не выполняет их из-за недоработок в системе планирования.

Сложившаяся ситуация привела к занижению уровня заработной платы работников, а для организаций - к осложнению финансово-экономического положения, проведению вынужденных мероприятий по оптимизации численности, потере высококвалифицированных специалистов.

Профсоюзы настаивают на учете при формировании цены продукции, поставляемой по государственному оборонному заказу, положений отраслевого соглашения и коллективного договора.

Тем более что Президент России в своем Послании Федеральному Собранию отметил необходимость укрепления гарантий для трудовых коллективов ОПК. И в части заработной платы, и в части социального обеспечения.

Профсоюзы считают, что сегодня наш общий долг - поддержать семью каждого участника специальной военной операции. Поэтому мы обязаны инициировать

дополнение коллективных договоров и соглашений положениями о мерах поддержки членов семей мобилизованных работников.

Кстати, на недавнем съезде РСПП я говорил о необходимости объединения всех работодателей в одном объединении. Готов повторить это предложение. У нас, конечно, демократическое государство. Но это не отменяет действие, например, Уголовного или Административного кодекса для всех граждан. Точно такими же - обязательными и распространенными на всех работодателей - должны стать нормы заключенных договоров и соглашений между ответственными сторонами социального партнерства.

Уважаемые товарищи! Направления работы и проблемы, о которых я вам доложил, это наш общий план работ на среднесрочную перспективу. Но его нельзя растягивать надолго. Внешние и внутренние угрозы могут мультиплицировать негативный социальный эффект низких зарплат, потогонных систем оплаты труда, невнимания или имитации внимания к реальным нуждам человека труда.

Можно сказать короче: низкие зарплаты - угроза для Российского государства.

Нас могут критиковать за то, что мы говорим неприятные вещи, но мы не занимаемся очковтирательством - цифровым или бумажным.

И если не прислушаться к голосу профсоюзов, через некоторое время придется прислушиваться к голосу стихийной улицы. Нам не нужны ни псевдонародные бунтари, ни цифровые бюрократы. Работникам страны нужна достойная, прозрачная и справедливая оплата за честный труд. И защита их прав со стороны правительства и государства!

В наших силах добиться этого вместе!

Постановление Генсовета ФНПР от 11.04.2023 № 14-2

«О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях»

В 2022 году Правительством Российской Федерации были реализованы поддержанные профсоюзами меры по смягчению денежно-кредитной политики, льготному кредитованию предприятий, инвестированию в производство, что позволило стабилизировать социально-экономическую ситуацию в стране.

Была произведена индексация заработной платы и пенсий, увеличены социальные пособия для семей с детьми, стабилизированы потребительские цены на ряд товаров – все это помогло поддержать внутренний потребительский спрос.

По указанию Президента Российской Федерации в 2022 году дважды был увеличен минимальный размер оплаты труда (МРОТ). В результате были обеспечены опережающие по сравнению с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и индексом потребительских цен темпы роста МРОТ, что соответствует предложениям ФНПР.

Согласно поручению В.В. Путина увеличение МРОТ в 2023 году должно быть осуществлено выше темпов роста инфляции и роста среднемесячной заработной платы.

Вместе с тем очевидно, что вышеуказанных мер недостаточно.

За последние 10 лет реальная заработная плата выросла всего на 22 процента.

Номинальная заработная плата, как в бюджетном, так и во внебюджетном секторе, растет за счет расширения практики совмещения, совместительства, сверхурочной работы и работы в выходные дни.

Низкий уровень оплаты труда в производственной и иных ключевых отраслях экономики привел к существенному дефициту квалифицированной рабочей силы.

Нехватка квалифицированных работников – серьезная угроза национальной безопасности. Без данной категории трудящихся невозможно решить задачу по обеспечению технологического суверенитета.

В государственном оборонном заказе до сих пор не учитываются возросшие затраты на персонал, в том числе на профессиональное обучение привлекаемых работников.

Следует отметить, что ни в одном стратегическом или программном документе Российской Федерации не установлены целевые показатели по повышению уровня оплаты труда.

В отсутствие системного государственного регулирования заработной платы реализация органами государственной власти всех уровней разнонаправленных инициатив приводит к разбалансировке экономики России и ухудшению положения работников.

Так, если повышается минимальный размер оплаты труда и при этом не выделяются дополнительные ассигнования на фонд оплаты труда, то неизбежно снижается дифференциация в размерах заработной платы работников различной квалификации.

Применяемые на предприятиях системы оплаты труда вынуждают работников игнорировать требования охраны труда и промышленной безопасности, рисковать жизнью, чтобы обеспечить себе нормальную заработную плату.

Федеральным законодателем до сих пор не реализовано право, на основании постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П, при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда определить, что тарифная ставка (ставка заработной платы), оклад (должностной оклад) не могут ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Методика установления прожиточного минимума не обеспечивает повышение его реального содержания.

Все больше граждан трудится в сегменте низкоквалифицированного труда в качестве самозанятых, платформенных занятых.

Принимаются попытки отмены районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Исключается ряд доплат и надбавок из систем оплаты труда работников бюджетной сферы новых субъектов Российской Федерации.

На основании изложенного Генеральный Совет ФНПР **постановляет:**

1. Руководству ФНПР, общероссийским, межрегиональным профсоюзам при проведении переговоров в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений добиваться:

1.1. утверждения Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, обеспечивающих:

1.1.1. размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, имеющих наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

1.1.2. дифференцированный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников;

1.1.3. нормативное установление перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.1.4. ежегодную индексацию размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с прогнозируемым значением роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации;

1.2. учета в составе затрат, включаемых в единицу продукции, поставляемой в рамках государственного оборонного заказа, расходов на оплату труда, социальное обеспечение работников и развитие кадрового потенциала на основании положений коллективных договоров и отраслевых соглашений;

1.3. учета в полном объеме предложений Федерации профсоюзов Донецкой Народной Республики и Федерации профсоюзов Луганской Народной Республики к системам оплаты труда работников бюджетной сферы соответствующих субъектов Российской Федерации;

1.4. установления в законодательстве Российской Федерации трудовых гарантий для самозанятых и платформенных занятых, включая право на

профсоюзную защиту, обязательное социальное страхование и гарантированный размер дохода;

1.5. сохранения действия всех районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников, занятых на работе в местностях с особыми климатическими условиями, включая установленные нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и обеспечения необходимой финансовой поддержки на эти цели из федерального бюджета;

1.6. усиления ответственности работодателей за нарушения положений отраслевых соглашений;

1.7. признания угрозой причинения вреда жизни и здоровью граждан случаи невыплаты работникам заработной платы, ее отдельных составных частей, непредставление оплачиваемых отпусков, нарушение режима труда и отдыха, уклонение от оформления трудовых отношений или их ненадлежащее оформление.

2. Общероссийским, межрегиональным профсоюзам добиваться:

2.1. установления систем оплаты труда в отраслевых соглашениях, предусматривающих в том числе установления тарифных ставок, окладов (должностных окладов) на уровне не ниже МРОТ, установленного федеральным законом;

2.2. включения в действующее законодательство нормы о невозможности отказа работодателей от выполнения положений отраслевых соглашений, регулирующих вопросы установления минимального отраслевого уровня заработной платы.

3. Членским организациям ФНПР инициировать пересмотр соглашений и коллективных договоров с целью включения в них обязательств по дополнительной социальной поддержке членов семей работников, участвующих в специальной военной операции

**Доклад Председателя ФНПР М.В. Шмакова на Пленарном заседании XXI
Международных Лихачевских научных чтений 24 мая 2023 года**

**«Проблемы роста благосостояния граждан России в условиях потрясений
современной мировой экономики»**

В последние три года человечество переживает потрясения, которые не могут не отразиться на состоянии мировой экономики.

Главным событием 2020-2021 годов, без сомнения, стала пандемия коронавируса. К началу 2022 года её последствия всё ещё отчётливо ощущались в ряде стран, в том числе и в России. Восстановление цепочек поставок после пандемии происходило сдержанными темпами и завершилось лишь к концу 2022 года.

В 2022 году в мировой экономике одновременно происходили несколько масштабных процессов: глобальная разбалансировка сырьевых рынков, адаптация к структурным последствиям пандемии, формирование мощного потенциала инфляции издержек в более развитых странах при ускорении инфляции – в менее, а также рост неопределённости в оценке перспектив будущего развития.

Ограничения, связанные с пандемией коронавируса, в 2020-2021 годах создали множество предпосылок для отложенной инфляции: значительные программы поддержки спроса (преимущественно в развитых странах), нарушение цепочек поставок и удорожание логистики, изменение предпочтений на рынке труда, и даже наблюдаемая в некоторых странах «добровольная безработица», когда люди ушли с работы на самоизоляцию с целью получения соответствующих пособий от государств. На рынке труда структурные изменения проявились в существенном росте доли работающих дистанционно и в смешанном режиме, активном внедрении так называемых гибких форм занятости и бурном росте IT-сферы. Каждое из этих явлений оказало большое влияние на динамику вакансий и заработных плат.

В 2022 году накопленный развитыми странами ввиду массовых программ количественного смягчения потенциал отложенной инфляции стал проявляться в полной мере – и привел к новой волне структурных изменений мировой экономики.

Дополнительное ускорение инфляции в мировой экономике, прежде всего в рамках энергетических и продовольственных рынков, вызвала ситуация вокруг Украины и связанная с ней санкционная политика, направленная против России.

В итоге 2022 год ознаменовался рекордными темпами инфляции, особенно заметными в развитых странах.

Большинство стран мира отреагировали на ускорение роста цен повышением ключевых ставок. Повышение ставок в развитых странах запустило ослабление валют развивающихся стран и отток капиталов из них; обострилась проблема долговой устойчивости и суверенных кредитных рисков. Международные эксперты отмечали, что замедление роста, повышенная инфляция и растущая долговая уязвимость подрывают усилия международного сообщества по искоренению бедности.

Экономические шоки вновь оказали серьёзное влияние на рынки труда. Например, в странах ЕС в 2022 году рост минимальной зарплаты был значительно ниже, чем рост цен. При этом отмечался и парадоксальный феномен, когда на фоне ухудшения общей ситуации с доходами, работники становились более требовательными к рабочему месту, что выразилось в сравнительно большой «текучке кадров» в более оплачиваемых и привлекательных сферах.

Если раньше развитие прежде всего опиралось на более дешёвые ресурсы, сейчас ситуация изменилась кардинальным образом: основным драйвером роста за период пандемии стали автоматизация и цифровизация. При этом существуют обоснованные сомнения, что инерционный прирост производительности труда, происходящий ввиду скачка цифровизации, сможет преодолеть негативные последствия глобального роста издержек.

В результате описанных событий темп роста мировой экономики в 2022 году стал существенно ниже ожидаемого. Например, ООН в докладе «Мировое экономическое положение и перспективы на 2023 год» прогнозирует существенное замедление мировой экономики — с 3 процентов в 2022 году до 1,9 процента в 2023 году, что является одним из самых низких показателей роста за последние десятилетия. При этом эксперты ООН отмечают, что наибольшее замедление роста характерно для развитых стран. Эксперты ООН полагают, что глобальный рост несколько повысится (до 2,7 процента) в 2024 году, но только при условии начала ожидаемого ослабления сдерживающих макроэкономических факторов. По имеющимся прогнозам, инфляционное давление будет постепенно сокращаться на фоне снижения совокупного спроса в мировой экономике. Однако краткосрочные экономические перспективы остаются весьма неопределёнными ввиду сохранения многочисленных экономических, финансовых, геополитических и экологических рисков.

Несмотря на наиболее масштабные в истории санкции, введённые против России, экономика нашей страны сократилась меньше, чем первоначально ожидалось — около 3,5% против первоначально прогнозируемых 10-15. Оперативные действия по стабилизации финансовой сферы позволили предотвратить крах банковской сферы, последующее ослабление регулирования в данной сфере — создать возможности для восстановления роста. Резкое повышение экспортных цен на энергоресурсы в связи с анонсированным эмбарго российских энергоносителей Европейским Союзом и частичная переориентация внешней торговли привели к сохранению российского внешнеторгового баланса в течение всего 2022 года. Кроме того, значительную роль в стабилизации экономических условий в России сыграла реализация плана по стабилизации экономики в условиях санкций, в том числе меры по импортозамещению и восстановлению нарушенных цепочек поставок с участием новых поставщиков, организация так называемого параллельного импорта.

Однако, несмотря на множество антикризисных и антисанкционных мер, в России сохраняется хроническая низкая стоимость труда. Профсоюзы неоднократно указывали Правительству России на этот факт. Тем не менее, ни в одном стратегическом или программном документе Российской Федерации, федеральном проекте не установлены целевые показатели по повышению уровня оплаты труда.

Приведём несколько примеров.

В рамках национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» предусмотрено «обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции», а не устойчивый рост заработной платы.

В «Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года», утверждённой Правительством РФ в 2020 г., указано, что заработная плата работников, занятых в промышленности, близка к средней по экономике, но значительно отличается в

зависимости от отрасли и места расположения производства. Поставлена задача по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан и снижению в 2 раза уровня бедности за счёт роста производительности труда и занятости в промышленности — то есть за счёт более интенсивного труда.

На протяжении длительного времени Правительство не устанавливает задачи и чёткие показатели в области заработной платы, ограничиваясь повышением минимального размера оплаты труда и возлагая надежды на то, что рынок труда сам регулирует стоимость рабочей силы.

Так, в 2008 году Правительством России была утверждена «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Концепция предусматривала «высокие стандарты благосостояния человека» и обеспечение доходов и качества жизни россиян к 2020 году на уровне развитых экономик.

При этом использован «обобщающий показатель уровня жизни» – валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения по паритету покупательной способности. Он, согласно концепции, должен был увеличиться с 13,9 тыс. долларов США в 2007 году (42 процента от среднего уровня в странах ОЭСР) до более, чем 30 тыс. долларов США в 2020 году (70 процентов).

Не уровень доходов населения, а ВВП в расчёте на одного человека должен был свидетельствовать об уровне жизни.

Впрочем, этот целевой показатель концепции остался недостигнутым. Так, по данным Всемирного Банка, ВВП на душу населения в 2019 году снизился в России до 11,5 тыс. долларов США или 29 процентов от среднего по ОЭСР.

Уже на первом этапе (до 2012 года) концепция предусматривала выход минимальной заработной платы на уровень прожиточного минимума.

На втором этапе (до 2020 года) планировалось установление минимального размера оплаты труда на уровне восстановительного потребительского бюджета, превышающего прожиточный минимум трудоспособного населения в 2 - 2,2 раза.

Основными факторами борьбы с бедностью и улучшения благосостояния населения в Концепции были названы высокие темпы экономического роста, и прежде всего создание эффективных рабочих мест и рост заработной платы.

По данным МОТ, средняя месячная заработная плата в России по паритету покупательной способности в 2019 году составила менее 1700 долларов США. Это почти вдвое ниже среднего значения по странам ОЭСР и в три раза ниже максимальной величины (в Бельгии).

За 12 лет, пока шла реализация концепции, модель государственного управления в России претерпела множество изменений. Например, активно внедрялись цифровые технологии и стремительно развивались государственные услуги в цифровом формате. Появился проектный подход к формированию документов стратегического развития, но не было предпринято усилий по установлению взаимосвязи между ними. В действующих документах стратегического развития так и не был учтён наиболее важный фактор – человек труда. Тот, без кого невозможно обеспечить «увеличение занятости и производительности труда». Рост благосостояния российских граждан в целом рассматривается как опосредованный результат инвестиций в экономику, модернизации производства, улучшения институциональных условий и прочих факторов.

За последние 10 лет реальная заработная плата выросла всего на 22 процента,

при этом наиболее значительное увеличение реальной заработной платы происходило тогда, когда вопросам оплаты труда уделялось внимание главой государства. То есть при прямом регулировании данной сферы, например, в рамках «майских указов» или при повышении МРОТ.

По мнению российских профсоюзов, именно отсутствие системного подхода в области оплаты труда является основной причиной неудовлетворительной реализации стратегий социально-экономического развития.

Низкая стоимость труда приводит к долгосрочным негативным последствиям, которые не только затрагивают уровень и качество жизни населения, но ставят под угрозу достижение целей восстановления экономического роста. Например, низкая заработная плата и, как следствие, ограничение потребления качественных продуктов питания, доступа к медицинским услугам, приводят к неполному восстановлению рабочей силы. Для поддержки рождаемости необходимо повышение качества жизни работников и их семей.

Заработная плата является основным источником дохода для большинства граждан во всем мире и в нашей стране. В России насчитывается более 67 млн наёмных работников. Это более 93-х процентов занятых.

Именно через активную государственную политику в области оплаты труда можно обеспечить реальное существенное сокращение бедности.

Основным инструментом регулирования социально-экономических процессов являются системы оплаты труда. Правительство имеет все необходимые полномочия для их установления как в бюджетной, так и во внебюджетной сфере.

Целостная и единая система оплаты труда, которая охватывала все отрасли экономики, была разработана и внедрена в СССР.

Единая система оплаты труда обеспечивала экономическую взаимосвязь между производством, трудовыми ресурсами и потреблением.

В соответствии с принятыми планами осуществлялось распределение природных и трудовых ресурсов. Рассчитывалось количество рабочих мест и потребность в работниках определенных профессий и уровня квалификации. На уровне предприятий разработка систем оплаты и стимулирования труда осуществлялись на основе научной организации труда.

Размеры заработной платы обеспечивали достаточный для воспроизводства рабочей силы уровень потребления. Несмотря на единство принципов, система оплаты труда была гибкой и позволяла решать задачи экономического развития: стимулировать к повышению производительности труда; расширять профессиональную мобильность рабочей силы; закреплять рабочие кадры.

Единая тарифная система состояла из квалификационных справочников, классификаторов, единой тарифной сетки, тарифных разрядов, тарифных коэффициентов, тарифных ставок заработной платы, дифференцированных в зависимости от квалификации работников и сложности работ. Большинство её элементов сохраняются в системе управления персоналом и сегодня.

Работа по профессии или должности дифференцировалась по тарифным разрядам: чем сложнее работа и выше уровень необходимой квалификации работника, тем выше разряд.

Работнику устанавливался оклад или ставка заработной платы в соответствии с присвоенной ему квалификацией и тарифным разрядом по профессии или должности.

Размер оклада или ставки заработной платы был фиксированным и определялся на основании тарифной сетки, которая в СССР была единой по всем республикам, краям, областям и автономным округам.

Порядок определения тарифной ставки или оклада работника был максимально прозрачным и понятным.

Единая тарифная сетка обеспечивала соблюдение базовых принципов в области заработной платы, таких как равная оплата труда равной ценности.

С 1990-х годов и до 2008 года эта система была постепенно демонтирована под предлогом перехода к рыночной экономике. Однако более совершенная система оплаты труда предложена не была. Результатом отсутствия однозначной государственной политики в области оплаты труда стало то, что самый низкий уровень заработной платы в экономике демонстрирует государственный сектор, в том числе бюджетный. Это привело к дефициту кадров в стратегических отраслях, оборонно-промышленном комплексе, науке и образовании, здравоохранении и социальной защите, культуре и спорте.

ФНПР считает необходимым установить единые принципы систем оплаты труда, как в государственном, так и в частном секторе экономики, которые бы обеспечивали конкурентную заработную плату и приток квалифицированных кадров; предлагает закрепить основные принципы систем оплаты труда:

- размер вознаграждения за труд не может быть ниже МРОТ, который должен обеспечивать достойный уровень жизни и хотя бы простое воспроизводство рабочей силы;

- размер заработной платы должен зависеть от квалификации работника и сложности труда;

- тарифная ставка и оклад должны устанавливаться по принципу равной оплаты труда равной ценности;

- труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (климатические условия, условия труда), должен оплачиваться в размере, позволяющем восстановить здоровье работника сверх тарифной ставки или оклада;

- стимулирующие и поощрительные выплаты не должны использоваться в качестве средства для повышения заработной платы до МРОТ или целевых показателей.

Подобные единые принципы могут быть установлены в рамках Концепции совершенствования систем оплаты труда, утверждённой нормативным правовым актом Правительства России.

На ожидаемый скепсис по отношению к идее установления единых подходов к оплате труда в контексте противоречия принципам рыночной экономики стоит отметить, что:

- государство может и должно регулировать то, что полностью финансирует за счёт собственных средств;

- государственное регулирование заработной платы будет стимулировать конкуренцию, развитие человеческого потенциала и частного сектора.

Повышение уровня заработной платы низкооплачиваемых работников зависит от величины минимального размера оплаты труда.

Из-за сложной ситуации в прошлом 2022 году МРОТ был повышен дважды, в сумме почти на 20 процентов. С начала текущего года МРОТ проиндексирован на 6,3 процента, а с 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда вырастет на 18,5

процента и составит 19 242 рубля.

Несмотря на позитивные изменения в политике установления МРОТ, он до сих пор существенно недооценён, а методика его определения ничем не обоснована.

В 2021 году МРОТ стал устанавливаться в соотношении с медианной заработной платой. При этом выбранное соотношение – 42 процента – значительно ниже соотношения МРОТ и медианной заработной платы в большинстве развитых и развивающихся странах. ФНПР предлагала постепенно увеличивать данное соотношение, что в итоге и произошло, но только по указанию Президента России. Ключевым недостатком данной методики установления МРОТ было отсутствие «защитной нормы», обеспечивающей не снижение его покупательной способности.

В результате Правительство России было вынуждено приостановить до 2025 года установление МРОТ в соотношении с медианной заработной платой. В настоящее время МРОТ составляет 46 процентов от медианной заработной платы по данным Пенсионного фонда.

Профсоюзы убеждены, что МРОТ должен быть повышен до величины минимального потребительского бюджета, удовлетворяющего основные материальные и духовные потребности трудящегося.

ФНПР обновила методику расчёта величины минимального потребительского бюджета (МПБ). За основу был взят МПБ, разработанный профсоюзами с участием научного сообщества в 2011 году. В потребительской корзине объёмы потребления продуктов питания были приведены в соответствие с рекомендациями Минздрава, оптимизированы расходы на туризм, а также изменены количество и сроки износа ряда товаров.

Величина профсоюзного МПБ за II квартал 2022 года составила около 48,5 тысяч рублей. Это нормальный уровень минимальной зарплаты, к которому нужно стремиться не только в целях снижения бедности, но и для обеспечения экономического роста.

Многие годы занижение МРОТ оправдывалось отсутствием бюджетных средств на повышение заработной платы работникам бюджетной сферы. Однако такая ситуация приводит только к росту бюджетных расходов. Работники, получающие крайне низкую заработную плату, создают нагрузку на бюджетную систему, получая социальные пособия и компенсации расходов на коммунальные услуги.

Через уровень оплаты труда в государственных и муниципальных организациях государство в качестве работодателя рыночными методами влияет на стоимость труда в экономике.

Современные системы оплаты труда работников бюджетной сферы решают только одну задачу: при очередном повышении МРОТ остаться в пределах прежнего объёма бюджетных ассигнований. На тех же принципах решается задача повышения уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, перечисленных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Неоправданно высокая межрегиональная дифференциация в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы за равный по интенсивности и качеству труд консервирует диспропорции в развитии регионов России.

Для определения целевых индикаторов повышения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы сегодня применяется методика

расчёта «среднего дохода от трудовой деятельности». Этот подход привёл к существенному отставанию темпов роста заработной платы бюджетников от внебюджетного сектора, и этот разрыв только увеличивается.

Несовершенство систем оплаты труда в бюджетной сфере создаёт условия для необоснованного неравенства оплаты труда при одинаковой нагрузке, чем демотивирует работников, повышает риски коррупции и неэффективного использования бюджетных средств.

Не на все категории работников бюджетной сферы распространяется действие указов Президента о повышении заработной платы. В ФНПР все чаще поступают обращения об отсутствии финансовых средств для выплаты заработной платы работникам даже в величине МРОТ в учреждениях системы Росгидрометцентра.

Для решения данных проблем и требуется системное государственное регулирование заработной платы.

В 2020 году правительство совместно с профсоюзами приступило к разработке требований к системам оплаты труда работников бюджетной сферы. Профсоюзу работников здравоохранения удалось договориться с профильным министерством об установлении минимальных окладов не ниже МРОТ. Были произведены расчёты по всем параметрам системы оплаты труда медицинских работников. Апробация новых систем была запланирована на 2022 год.

Однако правительство отложило работу по приведению в порядок систем оплаты труда работников здравоохранения до 2025 года.

Ещё более неопределённая ситуация с разработкой требований к системам оплаты труда работников образования и культуры.

В данных отраслях до сих пор не принято решение о проведении пилотного проекта по новым системам оплаты труда.

И хотя Минпросвещения совместно с отраслевым профсоюзом разрабатывало единые подходы к системам оплаты труда педагогических работников, дальше виртуальных расчётов эта работа не продвинулась.

В качестве итога следует ещё раз перечислить необходимые, по мнению российских профсоюзов, шаги государства для создания системного подхода в области оплаты труда:

принятие в качестве основополагающих единых принципов оплаты труда для формирования единой системы оплаты труда;

установление единой системы оплаты труда, основанной на предложенных принципах, в бюджетной сфере и стимулирование создания такой системы во внебюджетной сфере;

пересмотр методики установления МРОТ с целью планомерного повышения величины МРОТ до минимального потребительского бюджета.

Выполнение данных действий позволит сформировать государственную политику, обеспечивающую решение фундаментальной проблемы, препятствующей росту российской экономики — проблемы повышения благосостояния населения.

Постановление Исполкома ФНПР от 21.06.2023 № 5-2

«Об итогах коллективно-договорной кампании 2022 года и задачах на предстоящий период»

Коллективно-договорная кампания проводилась членскими организациями ФНПР в 2022 году на основании решений X съезда ФНПР и в соответствии с рекомендациями и задачами, определёнными постановлением Исполкома ФНПР от 22 июня 2022 года № 7-3.

Коллективные переговоры проходили в условиях обострения геополитического противостояния Российской Федерации и стран так называемого «коллективного Запада» и, как следствие, жестких экономических санкций, приостановления деятельности в России ряда западноевропейских компаний.

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

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

5 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;

56 отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне;

85 региональных трехсторонних соглашений;

1486 территориальных соглашений;

1099 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;

3098 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;

115604 коллективных договоров;

1101 иное соглашение (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

За 2022 год общее число отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, сократилось с 60 до 56. Было заключено 20 новых отраслевых соглашений на федеральном уровне социального партнерства, четыре дополнительных о внесении изменений в действующие отраслевые соглашения и три дополнительных о продлении срока действия ранее заключенных отраслевых соглашений.

Три общероссийских профсоюза не успели завершить переговоры в 2022 году и заключили отраслевые соглашения на федеральном уровне в первом квартале 2023 года.

Четыре общероссийских профсоюза не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников инновационных и малых

предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса). Основными проблемами являются: отсутствие отраслевых объединений работодателей, нежелание органов исполнительной власти участвовать в коллективных переговорах по подготовке и заключению соглашений в сфере труда, малочисленность и организационная слабость профсоюзов.

Региональные трехсторонние соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, действуют в 85 субъектах Российской Федерации. В отчетный период было заключено 25 новых региональных трехсторонних соглашений, два дополнительных соглашения о продлении срока действия. В девяти регионах по результатам переговоров новые региональные соглашения были заключены в начале 2023 года.

По состоянию на 1 января 2023 года в 18 субъектах Российской Федерации региональными соглашениями о минимальной заработной плате и региональными трехсторонними соглашениями установлен размер минимальной заработной платы, превышающий величину МРОТ.

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

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

В 2022 году проведено 11 заседаний Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и 103 заседания её рабочих групп, на которых рассмотрено более 158 вопросов, в том числе 45 проектов федеральных законов и 49 проектов иных нормативных правовых актов.

Мониторинг практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, проводимый ФНПР, выявил, что число регионов, в которых проведены заседания реже одного раза в квартал, заметно снизилось относительно показателей 2021 года.

На заседаниях региональных трехсторонних комиссий в 2022 году подводились итоги выполнения региональных трехсторонних соглашений (в 39 регионах), проводилась работа по заключению новых или продлению действующих соглашений (в 11), соглашений о минимальной заработной плате (в 35).

Наиболее часто региональными трехсторонними комиссиями рассматривались вопросы реализации национальных проектов; социальные аспекты проектов региональных бюджетов; итоги выполнения «майских» указов Президента Российской Федерации 2012 года в части повышения заработной платы работникам бюджетной сферы; развитие национальной системы квалификаций, вопросы сохранения рабочих мест за гражданами, принимающими участие в специальной военной операции.

В текущем году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, соглашений в Южном и Уральском федеральных округах, 23 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, и 21 регионального трёхстороннего соглашения.

На сегодняшний день экономика России продолжает находиться под жестким санкционным давлением, но в целом справляется с возникающими трудностями. Взамен разрушенных глобальных цепочек поставок создаются новые устойчивые партнерские связи. Приняты беспрецедентные меры в целях развития отечественного производства и снижения зависимости российской экономики от импорта. Несмотря на уход из России ряда западно европейских компаний и временную приостановку производства в отдельных отраслях, уровень безработицы не только не вырос, но и достиг исторического минимума. Новый вызов, с которым столкнулась экономика нашей страны, – дефицит квалифицированных кадров. Особенно остро стоит проблема дефицита рабочих и -технических работников, что несёт риски замедления восстановления экономики, ухудшения возможностей для формирования технологического суверенитета, снижения темпов производства промышленной продукции.

В данных условиях основными целями коллективно-договорной кампании являются:

- сохранение действующих и создание новых рабочих мест, в том числе путем оказания государственной поддержки отечественным производителям, испытывающим трудности в связи с санкционным давлением, предотвращения банкротства предприятий и массовых увольнений, включая применение инструмента национализации;

- обеспечение действующих и создаваемых новых рабочих мест необходимыми квалифицированными кадрами, особенно в производственных отраслях, включая оборонно-промышленные предприятия;

- повышение эффективности занятости работников, включая меры, направленные на обеспечение полной занятости для работников, трудящихся в режиме неполного рабочего времени, находящихся в простое и в отпусках без сохранения заработной платы, в том числе путем временного перевода работников к другим работодателям;

- сохранение и развитие кадрового потенциала предприятий, принятие опережающих мер по содействию занятости работников, находящихся под риском увольнения, включая переобучение и повышение квалификации для последующего трудоустройства;

- обеспечение перспективных потребностей экономики в кадрах путем создания условий для воспроизводства трудовых ресурсов, расширения и повышения качества профессиональной подготовки кадров по рабочим профессиям и инженерным специальностям, повышения привлекательности труда в производственном секторе;

- восстановление уровня жизни населения, повышение покупательной способности заработной платы, пенсий и пособий путем их индексации, сбалансированного тарифного регулирования;

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

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

Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Принять к сведению информацию, выводы и предложения, содержащиеся в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2022 года» (электронная версия документа размещена на официальном сайте ФНПР www.fnpr.ru).

2. Членским организациям ФНПР в предстоящей коллективно-договорной кампании основываться на целях и задачах, определённых в Программе ФНПР «За справедливую экономику!»; концепцией Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на новый период, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы; в стандартах достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома от 22 августа 2012 года; в постановлении Генерального Совета ФНПР от 11 апреля 2023 года № 14-2 «О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях»; указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития на период до 2030 года».

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

3.1. в области экономической политики:

3.1.1. разработку с участием представителей профсоюзов программ развития отраслей промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы;

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

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

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

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

3.2. в области заработной платы:

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

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

3.2.3. установление повышенных по сравнению с действующими нормативными правовыми актами минимальных размеров компенсационных (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат);

3.2.4. индексацию размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера не реже одного раза в год в соответствии с прогнозируемой величиной роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации;

3.2.5. выплату заработной платы своевременно и в полном размере, а в случае возникновения задолженности по заработной плате – разработку по согласованию с соответствующим общероссийским (межрегиональным) профсоюзом (его организацией) плана-графика по погашению данной задолженности;

3.2.6. повышение заработной платы работников в стратегически важных отраслях экономики, включая организации оборонно-промышленного комплекса, в том числе за счет увеличения финансирования государственного оборонного заказа;

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

3.2.8. 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);

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

3.2.10. обеспечение повышения оплаты труда инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих основного производства до уровня, обеспечивающего конкурентоспособность работодателей на рынке труда, привлечение в производственный сектор молодежи и предотвращение вынужденных переработок в целях увеличения заработка;

3.3. в области занятости населения и развития кадрового потенциала:

3.3.1. определение актуальных и перспективных потребностей отраслей экономики в трудовых ресурсах с учетом задач по формированию технологического суверенитета и структурной адаптации экономики Российской Федерации, в том числе совершенствование систем прогнозирования кадровой потребности;

3.3.2. разработку и реализацию мер, направленных на целевую подготовку, организацию стажировок для выпускников образовательных организаций;

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

3.3.4. направление работодателями работников, предполагаемых к увольнению, на опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти в целях их дальнейшего трудоустройства с сохранением за ними средней заработной платы;

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

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

3.3.7. реализацию мер по защите национального рынка труда, обеспечение приоритетного трудоустройства российских граждан (участие в определении допустимой доли иностранных работников в соответствующем виде экономической деятельности);

3.3.8. сохранение (недопущение снижения) доли занятых лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, отказ от практики привлечения персонала на основе аутстаффинга, заключения договоров гражданско-правового характера с самозанятыми;

3.3.9. развитие отраслевых сегментов национальной системы квалификаций (участие в работе советов по профессиональным квалификациям, разработке и актуализации профессиональных стандартов, в использовании инструментов для оценки квалификации работников);

3.4. в области социальной политики:

3.4.1. сохранение социальных гарантий и пенсионных прав работников, добиваясь их закрепления в коллективных договорах и соглашениях;

3.4.2. установление дополнительных льгот и компенсаций, в том числе по принципу «социального кафетерия» на условиях, предусмотренных в коллективных договорах и отраслевых соглашениях;

3.4.3. осуществление участия профсоюзных организаций в общественном контроле социальной сферы в рамках законодательства Российской Федерации;

3.4.4. распространение социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации и профилактических медицинских осмотров;

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

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

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

3.5.2. создание необходимых условий и предоставление требуемых ресурсов лицам, ответственным за обеспечение охраны труда, включая членов комитета (комиссии) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3.5.3. разработку и внедрение выявления устранения опасностей, а также снижения профессиональных рисков;

3.5.4. принятие эффективных мер по организации работы комитетов (комиссий) по охране труда на предприятиях и в организациях;

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

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

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

3.5.8. условия перехода к обеспечению средств индивидуальной защиты (СИЗ) на основе единых типовых норм (ЕТН) с учетом мнения первичных профсоюзных организаций.

3.5.9. повышение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

3.5.10. соблюдение порядка проведения расследований и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и недопущение сокрытия несчастных случаев;

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

3.5.12. разработку природоохранных мероприятий по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по выводу (замене) вредных технологий;

3.5.13. использование мер, направленных на облегчение труда женщин и молодежи до 18 лет, включая освобождение от тяжелых работ и работ с вредными условиями труда;

3.6. в области развития социального партнёрства:

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

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

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

3.6.4. рассмотрение на заседаниях отраслевых (межотраслевых) комиссий, образованных на федеральном уровне социального партнерства, информации о поступивших отказах от присоединения к отраслевым (межотраслевым) соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства;

3.7. в области молодежной политики:

3.7.1. разработку с участием социальных партнеров программ социально-экономической поддержки молодежи;

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

3.7.3. материальную поддержку молодым специалистам и молодым работникам (единовременное пособие, социальные выплаты, надбавка на определенный срок, а также процентная надбавка к заработной плате с первого дня работы за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др., включая решение жилищных вопросов и поддержку молодых семей);

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

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

4.1. в области экономической политики:

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

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

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

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

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

4.2. в области заработной платы:

4.2.1. индексацию размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера не реже одного раза в год в соответствии с прогнозируемой величиной роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации, но не ниже прогнозируемой величины роста индекса потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации;

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

4.2.3. выплату заработной платы своевременно и в полном объеме, а в случае возникновения задолженности по заработной плате – разработку по согласованию с

соответствующим территориальным объединением организаций профсоюзов плана-графика по погашению данной задолженности;

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

4.2.5. сохранение действия районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе установленные нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

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

4.3. в области занятости населения и развития кадрового потенциала:

4.3.1. определение актуальных и перспективных потребностей регионов в трудовых ресурсах, совершенствование систем прогнозирования кадровой потребности субъектов РФ;

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

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

4.3.4. опережающее обучение работников, предполагаемых к увольнению, с сохранением за ними средней заработной платы за счет средств работодателей и (или) государства;

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

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

4.3.7. разработку и реализацию мер по сокращению масштабов неформальной занятости, легализации трудовых отношений, сохранение (недопущение снижения) доли занятых лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателями;

4.4. в области социальной политики:

4.4.1. продолжение работы совместно с социальными партнерами по совершенствованию развития системы социального страхования, с учетом объединения пенсионного и социального фондов, мониторинг работы Фонда в том числе в части целевого расходования страховых средств;

4.4.2. активизацию работы социальных (пенсионных) комиссий для защиты прав работников в области обязательного социального страхования;

4.4.3. включение в коллективные договоры дополнительных прав и гарантий для мобилизованных работников, а также членов их семей;

4.4.4. меры по предупреждению распространения ВИЧ-СПИДа, дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников, а также повышение уровня информированности работников по профилактике заболевания;

4.4.5. создание благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни, занятий спортом, достойных условий для приема пищи, частичной или полной компенсации работникам стоимости обеда;

4.4.6. усиление работы по организации мероприятий, направленных на отдых и лечение работников и членов их семей, детский летний отдых и организацию культурного досуга;

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

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

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

4.5.3. установление уровня гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса условий труда;

4.5.4. компенсации семьям погибших и пострадавших работников на производстве;

4.5.5. соблюдение порядка проведения расследований и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и недопущение сокрытия несчастных случаев;

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

4.6. в области развития социального партнёрства:

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

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

4.7. в области молодежной политики:

4.7.1. разработку с участием социальных партнеров программ социально-экономической поддержки молодежи;

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

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

4.7.4. материальную поддержку обучающихся (специальные стипендии и льготы);

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

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

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

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

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

5.4. заключение в субъектах Российской Федерации региональных соглашений о минимальной заработной плате;

5.5. проведение комплексного анализа ситуации в сфере занятости населения регионов соответствующего федерального округа, подготовку и реализацию мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в том числе путем повышения уровня межрегиональной трудовой миграции между трудоизбыточными и трудонедостаточными регионами;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в том числе:

— проектов региональных бюджетов на очередной год и плановый период;— программ содействия занятости населения, региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

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

— предложений по сохранению имущественного комплекса и осуществлению деятельности организациями с участием иностранного капитала, а также организациями, имеющих существенное значение для обеспечения стабильности занятости соответствующего населенного пункта;

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

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

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

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

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

7. Членским организациям ФНПР:

7.1. обеспечить контроль за соблюдением прав работников

в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, в том числе в части:

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

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

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

— сохранения действия нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации по установлению районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников, трудящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

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

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

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

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

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

— недопущения повышения интенсификации труда, изменений трудовых функций работников, необоснованных увольнений или переводов работников на

другую работу, снижения их размера заработной платы при разработке и применении профессиональных стандартов;

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

— сохранения ранее установленных объемов социальных гарантий работников в соглашениях и коллективных договорах;

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

7.3. обеспечить участие своих представителей в работе советов по профессиональным квалификациям и федеральных учебно-методических объединений в соответствующих областях профессиональной деятельности;

7.4. обеспечить недопущение необоснованного сокращения сроков подготовки в профессиональных образовательных организациях, рассмотрение отраслевыми (межотраслевыми) комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений проектов примерных образовательных программ среднего профессионального образования;

7.5. обеспечить установление процентной надбавки к заработной плате работникам из числа молодежи в максимальном размере с первого дня работы вне зависимости от периода проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

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

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

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

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

7.11. проводить обучение руководителей профсоюзных организаций всех уровней, правовых инспекторов, технических инспекторов труда профсоюзов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, специалистов по информационной работе, работе с молодежью;

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

7.13. направлять 2 раза в год: до 15 января и до 15 июля соответствующего года в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР информацию о практике работы отраслевых (межотраслевых) комиссий и региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

7.14. предоставить 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 2023 года не позднее 1 марта 2024 года.

8. Секретарям ФНПР – представителям ФНПР в федеральных округах:

— предоставить 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 2024 года;

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

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

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

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

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

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

**Интервью секретаря ФНПР, руководителя Департамента
социально-трудовых отношений и социального партнёрства
Аппарата ФНПР О.В. Соколова**

«Коллективный договор – это гарантия лучшей заработной платы»

В России в соответствии с законодательством действует система социального партнерства, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в трудовых отношениях. Коллективные договоры и соглашения – один из главных элементов данной системы. Об итогах коллективно-договорной кампании за 2022 год, а также преимуществах коллективных договоров и соглашений для работников и работодателей рассказал в интервью секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР Олег Соколов.

Олег Владимирович, какие условия сопровождали коллективные переговоры в 2022 году?

Коллективно-договорная кампания в 2022 году проходила в сложных условиях, связанных с экономическим санкционным давлением со стороны западных стран. Тем не менее, российская экономика в целом справилась с внешними обстоятельствами достаточно хорошо, особенно на рынке труда, и экономические условия были относительно стабильными. Сами переговоры проходили в сложных обстоятельствах, требовавших адаптации работы предприятий и организаций к сложной экономической ситуации.

Какова система коллективных договоров и соглашений, заключенных организациями ФНПР?

У нас существует система коллективных договоров и соглашений, которая охватывает все уровни - от федерального до локального, на уровне предприятий. Заключаются как коллективные договоры, так и соглашения. Особое значение имеет Генеральное соглашение, которое действует на федеральном уровне. Также у нас действуют региональные трёхсторонние соглашения во всех регионах Российской Федерации, где присутствуют членские организации ФНПР. На федеральном уровне заключено 56 отраслевых соглашений, соответствующих разным отраслям. Мы также имеем множество соглашений на территориальном уровне, включая региональные соглашения и соглашения, заключенные для конкретных отраслей в регионах. Основой для всех видов соглашений являются коллективные договоры, которые заключаются на уровне первичных профсоюзных организаций. На данный момент у нас более 115 000 таких договоров, некоторые из которых охватывают несколько первичных профсоюзных организаций.

Возникли ли какие-либо сложности при заключении трехсторонних соглашений на федеральном уровне?

На федеральном уровне у нас возникают трудности с заключением межрегиональных соглашений, то есть соглашений, которые применяются на уровне федеральных округов. К сожалению, не все округа имеют такие соглашения. На данный момент мы имеем пять соглашений, действующих в Центральном, Южном, Приволжском, Уральском и Сибирском федеральных округах. Однако в остальных

округа пока не удалось заключить подобные соглашения. Непросто достичь согласия с Полномочными представителями Президента или их администрацией на заключение таких соглашений на уровне округов.

Мы считаем, что данная ситуация должна измениться, особенно после внесения изменений в Конституцию, когда социальное партнерство стало фактически идеологией для действия всех уровней власти.

Кроме того, у нас традиционно возникают сложности при переговорах по заключению отраслевых соглашений в отдельных профсоюзах. Эти сложности связаны с позицией работодателей по ключевым вопросам, включая гарантии по заработной плате. Переговоры в таких случаях обычно являются сложными и требуют времени, но в конечном итоге приводят к заключению соглашения. К примеру, можно упомянуть переговоры в Профсоюзе работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, которые были особенно сложными.

По какой причине некоторые профсоюзы не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства? Например, Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности, Общероссийский профсоюз военнослужащих, Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса.

Одной из основных причин, почему ряд профсоюзов не заключил соглашения, является их малочисленность. Однако до сих пор существует ещё одна проблема - профсоюзы не имеют полномочных представителей со стороны работодателей.

Конечно, существуют и другие объективные причины, особенно в случае профсоюзов, работающих в секторе малых предприятий. Там создание первичных профсоюзных организаций является чрезвычайно сложной задачей. Именно то, что касается сектора малых предприятий, требует определённых изменений по регулированию социального партнёрства в этом секторе. Мы считаем, что соглашения, которые заключаются, должны распространяться, и в этом секторе тоже, на большинство предприятий, организаций, которые работают в этом секторе.

А как ситуация обстоит с региональными трехсторонними соглашениями?

На региональном уровне при заключении трехсторонних соглашений иногда возникают проблемы. Например, в прошлом году были проблемы с подписанием соглашения в Тверской области. По мнению профсоюзов, власть не относилась достаточно серьезно к подписанию данного соглашения. Однако благодаря позиции профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии удалось исправить ситуацию, и соглашение было подписано.

Как правило, переговоры проходят весьма конструктивно, но основная проблема – это вопрос, связанный с гарантией по заработной плате. Это установление как регионального размера минимальной заработной платы, как в самих соглашениях, так и принятие отдельных соглашений по установлению регионального размера минимальной заработной платы. Здесь, конечно, переговоры очень сложные. И по объективным причинам: благодаря действиям профсоюзов на федеральном уровне достаточно существенно был повышен минимальный размер оплаты труда. Стоит

отметить, что есть и причина такого характера как взаимоотношение с властями на региональном уровне, которые не всегда охотно идут на повышение минимального размера оплаты труда в субъекте.

Какие преимущества работникам дают заключение коллективного договора и соглашения?

Заключение коллективного договора, соглашения предоставляет дополнительные гарантии для работников по сравнению с Трудовым кодексом. Например, это включает гарантии в отношении более высокой заработной платы.

Мы считаем, что система оплаты труда должна быть установлена в соглашениях как для бюджетного, так и для внебюджетного секторов. Это должно быть ясной гарантией оплаты труда для различных категорий работников. Пока этого не достигнуто повсеместно, но это является основной задачей для профсоюзов.

Кроме того, дополнительными гарантиями являются социальный пакет и услуги. Часто социальный пакет включает дополнительные социальные услуги, медицинское обслуживание и пенсионное обслуживание. Также включены гарантии в отношении питания, транспорта на работу и отдыха детей. Все эти гарантии содержатся в соглашениях и коллективных договорах. Они являются дополнительной защитой, особенно в случае угрозы массовых высвобождений и увольнений. На предприятиях, где есть профсоюзы, коллективные договоры и соглашения, работники более защищены по сравнению с другими местами работы.

Какие меры поддержки работников, гарантируемые коллективными договорами, можно считать наиболее актуальными сейчас?

Сейчас некоторые меры поддержки работников становятся более актуальными. Одной из таких мер является установление оплаты труда как ключевого элемента в соглашениях и коллективных договорах. Необходимо создать систему оплаты труда, которая будет включать не только минимальные гарантии, но и гарантии для всех категорий работников, включая низкоквалифицированных работников. Мы видим это в ряде отраслей, особенно в области обрабатывающей промышленности и оборонно-промышленного комплекса.

Для привлечения квалифицированных кадров необходимо, чтобы работники имели четкое представление о том, какую заработную плату они получают в зависимости от своей профессии и квалификации на определенном предприятии. Это возможно только при наличии установленных гарантий в коллективном договоре и соглашении. Это является нашей главной задачей, которая относится не только к внебюджетному, но и к бюджетному сектору. Установление требований к системам оплаты труда также является задачей для переговоров профсоюзов работников бюджетного сектора с министерствами или ведомствами.

Вторая задача состоит в предоставлении дополнительных мер поддержки, которые распространяются не только на участников специальных военных операций, но и на членов их семей. Это является важной мерой поддержки.

Третья задача, которая остается актуальной на протяжении всего времени существования социального партнерства, - это установление социального партнерства как эффективного инструмента взаимодействия между работниками и

работодателями. Необходимо, чтобы предложения работников и их требования реально учитывались при принятии решений со стороны власти и работодателей.

Можете порекомендовать, как поступить в случае, если работодатель не соглашается подписывать колдоговор?

Конечно, человеческие отношения играют важную роль в данной ситуации. Мы считаем, что социально ответственные работодатели осознают, что социальные отношения являются фактором повышения производительности труда и влияют на нормальные производственные отношения на предприятии.

В случае, если не удается достичь соглашения, всегда существует трудовой кодекс и четкая схема, касающаяся коллективных переговоров. Если профсоюз приступает к переговорам, коллективный договор должен быть заключен, но с протоколом разногласий. Это обязанность работодателя.

Если возникают разногласия, они могут быть рассмотрены на отраслевой комиссии. Мы также считаем, что конфликтные ситуации могут быть предметом рассмотрения региональными трехсторонними комиссиями и в отдельных случаях Российской трехсторонней комиссией. Поэтому необходимо использовать эти механизмы и обращаться на более высокий уровень социального партнерства, когда возникают проблемы и сложности.

Зачем коллективный договор нужен работодателям?

Сейчас очевидно, что учет мнения работников становится конкурентным преимуществом для привлечения квалифицированных кадров. Конечно, зарплата играет важную роль, но также важны отношение работодателя и взаимоотношения внутри организации. В компаниях, где существуют конструктивные взаимоотношения и благоприятный рабочий и социальный климат, все это становится преимуществом для привлечения квалифицированных сотрудников. Сегодня работникам необходимы не только высокая заработная плата, но и нормальные человеческие отношения, чтобы их голос был услышан на рабочем месте.

Все это становится возможным благодаря механизму социального партнерства. Это включает достойные коллективные договоры и соглашения. На наш взгляд, это также предоставляет работникам возможность участвовать через профсоюзы в управлении предприятием или организацией, чтобы они могли понимать экономические решения, принимаемые на уровне компании, и иметь возможность влиять на эти решения.

В текущем году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

На какой стадии сейчас находится подготовка нового Генерального соглашения?

Этот год особенный - он был объявлен Исполкомом ФНПР Годом укрепления и развития социального партнёрства. В рамках этого года запланированы переговоры по долгосрочному генеральному соглашению на будущий период. Федерация Независимых Профсоюзов России сформулировала свои позиции по Генеральному соглашению, которые были утверждены на Генеральном Совете в апреле этого года.

Также была разработана концепция генсоглашения. В июне проект Генерального соглашения Профсоюзной стороной был отправлен в секретариат РТК. Однако, к сожалению, переговоры пока не начались, так как другие стороны еще не представили свои предложения по генеральному соглашению. Мы надеемся, что переговоры начнутся в ближайшее время, не позднее сентября.

Ключевые позиции профсоюзов в генеральном соглашении включают гарантии по заработной плате, достойный социальный пакет, защиту труда и здоровья работников, а также развитие социального партнерства на всех уровнях.

На что стоит ориентироваться профсоюзным организациям при заключении коллективных договоров?

Для проведения коллективных переговоров на всех уровнях социального партнерства рекомендуется ориентироваться на концепцию Генерального соглашения, которая доступна на сайте ФНПР. Данный документ может служить основой для переговоров на всех уровнях социального партнерства. Если возникают вопросы или проблемы, всегда можно обратиться за помощью в свои членские организации, территориальные объединения организаций профсоюзов, отраслевые и межрегиональные профсоюзы. Наша задача - помочь в проведении коллективных переговоров на всех уровнях.

Опубликовано на официальном сайте ФНПР 27.07.2023

ФНПР предлагает рассчитывать прожиточный минимум на основе потребительской корзины

До 2021 года прожиточный минимум определялся на основе потребительской корзины. Данная потребительская корзина включала в себя перечень и объем потребления продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых рассчитывалась исходя из стоимости продуктов питания. Непродовольственные товары и услуги составляли по 50% от стоимости продуктов питания. При исчислении прожиточного минимума трудоспособного населения, помимо потребительской корзины, рассчитывались обязательные платежи и сборы в виде налога на доходы физических лиц.

С 2021 года потребительская корзина, на основе которой рассчитывался прожиточный минимум, была отменена, а прожиточный минимум стал устанавливаться в соотношении 44,2% от медианного среднедушевого дохода.

По словам **секретаря ФНПР – руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР Олега Соколова**: «Главный недостаток действующей методики установления прожиточного минимума состоит в том, что увеличение прожиточного минимума не зависит от роста потребительских расходов населения. При рассмотрении данной методики в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзы предупреждали о рисках, которые она в себе несет, прежде всего, – о риске снижения покупательной способности прожиточного минимума».

Социально-экономическая ситуация в 2021-2022 годах подтвердила прогнозы профсоюзов, поскольку динамика роста стоимости потребительской корзины превысила динамику роста доходов населения.

ФНПР неоднократно предлагала обеспечить повышение покупательной способности прожиточного минимума, в том числе за счет возврата к нормативно-стоимостной методике определения прожиточного минимума (например, письмо Голиковой Т.А. от 12.04.2022 № 101-108/45-116н), однако предложения профсоюзов не были приняты.

В целях сохранения покупательной способности прожиточного минимума Президентом Российской Федерации были приняты решения о внеочередном повышении его величины, а Федеральным законом от 05.12.2022 г. № 470 -ФЗ было приостановлено до 2025 года действие методики по установлению прожиточного минимума в соотношении с медианными среднедушевыми доходами.

ФНПР продолжает рассчитывать прожиточный минимум по методике, действовавшей до 2021 года.

По расчетам профсоюзов величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации по потребительской корзине во 2 квартале 2023 года составила 16 126 рублей, что на 457 рублей выше действующей с 1 января 2023 года величины прожиточного минимума (15 669 руб.) и на 1 632 рублей выше величины прожиточного минимума, определенной в соотношении 44,2% от медианного среднедушевого дохода (14 494 руб.).

Необходимо отметить, что состав потребительской корзины не обновлялся с 2013 года. Вместе с тем в 2016 году (с изменениями в 2022 году) Минздравом России

были утверждены Рекомендации по рациональным нормам потребления пищевых продуктов, отвечающих современным требованиям здорового питания (приказ Минздрава России от 19 августа 2016 г. № 614). В Рекомендациях существенно увеличены нормы потребления фруктов, свежей рыбы, мяса птицы, молока и яиц.

По расчетам ФНПР величина прожиточного минимума в целом по России во 2 квартале 2023 года с учетом Рекомендаций Минздрава составляет 20 503 рубля.

Профсоюзы убеждены, что методика расчета прожиточного минимума должна учитывать реальные нормы потребления населением товаров и услуг, а значит должна быть основана на натурально-стоимостном методе исчисления. Сейчас ФНПР готовит новые обращения в Минтруд и Госдуму.

Опубликовано на официальном сайте ФНПР 02.08.2023

ИНФОРМАЦИЯ

«О задачах профсоюзов по сохранению здоровья работающего населения»

Продолжительность и качество жизни работающих граждан является фактором устойчивого экономического развития страны. В современных условиях в рамках социального партнерства Федерация Независимых Профсоюзов России продолжает вести работу, направленную на повышение доступности и качества медицинской помощи, укрепление здоровья работающих граждан, а также членов их семей.

На сегодняшний день вопросы трудовых и экономических потерь приобретают особую остроту. По официальным данным Росстата, трудовые ресурсы в Российской Федерации продолжают сохранять устойчивую тенденцию к снижению. Численность рабочей силы сократилась в российской экономике за 2022 год почти на 800 тысяч человек, а число занятых в экономике уменьшилось на 400 тысяч. На начало 2023 года в стране проживает 146 424 729 человек, что на 555 332 меньше, чем в 2022 году (146 980 061 человек).

По сравнению с доковидным 2019 годом смертность 2022 года в среднем увеличилась на 6% (1800677 и 1905778 человек соответственно). Число новорожденных в России продолжает сокращаться с 2015 года. В 2022 году данный показатель сократился на 6,9% по сравнению с 2021 годом (1306162 и 1402834 детей соответственно).

Велики ежегодные прямые и косвенные потери из-за временной нетрудоспособности. По данным Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности в 2021 году по сравнению с 2020 годом увеличились на 2,1% и составили 524 млрд. руб., в 2020 году – 513 млрд. руб.

На фоне ухудшения демографической обстановки в стране, которая требует не только увеличения рождаемости, но и снижения смертности, а также усиления факторов, способствующих укреплению здоровья работающего населения, Президентом Российской Федерации было дано поручение достичь к 2030 году увеличения средней продолжительности жизни до 78 лет.

Чтобы добиться данного показателя необходим взаимосвязанный комплекс мероприятий, направленных на сохранение и улучшение здоровья работающего населения в целом: условия для ведения здорового образа жизни, здоровое и качественное питание, безопасные условия труда на производстве, мотивация населения к сохранению своего здоровья, а также повышение доступности и качества медицинской помощи заблаговременно.

На наш взгляд, главный акцент в части медицинской помощи должен быть сделан на обеспечении широкой доступности и качества оказания бесплатной первичной медико-санитарной помощи. Для реализации данной задачи в настоящее время действует программа модернизации первичного звена здравоохранения, которая направлена преимущественно на строительство и обновление

инфраструктуры медицинских организаций. Однако на наш взгляд, слабым местом этой программы являются недостаточные меры по решению кадровой проблемы, о чем свидетельствует продолжающийся отток кадров из отрасли. Профсоюз работников здравоохранения РФ оценивает дефицит медицинских кадров в 30%. По оценке Министерства здравоохранения РФ, дефицит врачей в стране составляет около 26 тыс. человек, среднего медперсонала – около 50 тыс. человек.

Профсоюзным организациям следует обратить внимание на данную проблему и оказать содействие в решении вопроса, связанного с кадровым дефицитом медицинского персонала. На территории всех субъектов страны 168 вузов и 410 средних учебных заведений, в которых имеется возможность получить профессиональное медицинское образование. По данным Министерства здравоохранения РФ, с 2019 по 2022 год на 20% было увеличено число мест целевого приема студентов в медицинские вузы. На 2023-2024 годы также запланировано увеличение целевого приема по специальности «лечебное дело» на 3,2%, по специальности «педиатрия» на 4,9%, по специальности «медико-профилактическое дело» на 7,4%. Однако, по причине низких заработных плат и отсутствия весомых льгот в сельской местности не все выпускники идут в профессию. Для привлечения специалистов в села с численностью населения до 50 тыс. человек действуют программы «Земский доктор» и «Земский фельдшер», которыми предусмотрены выплаты врачам – 1 млн. рублей, а фельдшерам, акушеркам и медсестрам – 500 тыс. рублей. В труднодоступных населенных пунктах компенсации составляют – 1,5 млн. рублей и 750 тыс. рублей. Для Дальнего Востока, Крайнего Севера и регионов Арктической зоны – 2 млн. рублей и 1 млн. рублей соответственно. Однако зачастую, исходя из реальной ситуации на рынке жилья, положенных сумм не хватает для решения жилищного вопроса. Даже при условии участия в ипотеке с таким первоначальным взносом ежемесячные платежи банками рассчитываются больше, чем заработная плата медицинских работников.

Профсоюзным организациям необходимо работать с медицинскими организациями на местах, чтобы создавать выгодные условия для медицинских кадров путем закрепления дополнительных гарантий в территориальных и отраслевых соглашениях, в коллективных договорах.

Стоит отметить имеющуюся проблему с реализацией прав трудящихся на получение ими бесплатной медицинской помощи. Постоянно растет число жалоб со стороны граждан РФ по отношению к работе учреждений здравоохранения в части вопроса доступности и качества медицинских услуг. Например, в поликлинике по месту жительства зачастую нет приема у требуемого специалиста, так как запись идет на месяц вперед. В государственных и муниципальных учреждениях часто с граждан требуют деньги за оказание им медицинской помощи, которая по Конституции РФ должна оказываться бесплатно. Объем платных медицинских услуг, оказываемых населению, по официальной статистике достиг в 2022 году – 1,2 трлн. руб., увеличившись на 8% к предыдущему году. По данным Росстата, пациенты, получающие платные медицинские услуги, в среднем потратили в 2022 году 8 тыс. руб., что на 591 руб. больше аналогичных расходов 2021 года. Представляется, что это существенно подрывает возможность эффективно решать поставленную Президентом РФ задачу по увеличению средней продолжительности жизни до 78 лет. Профсоюзным организациям необходимо активизировать работу по защите прав трудящихся в системе обязательного медицинского страхования (ОМС), проводить

информационно-просветительскую работу среди работников, объясняя, на что они имеют право в современной системе здравоохранения.

Одной из существенных проблем современного здравоохранения в России является вопрос лекарственного страхования. Сложившаяся в настоящее время социально-экономическая ситуация в стране обострила необходимость решения этого вопроса. Федерация Независимых Профсоюзов России регулярно поднимает вопрос о необходимости введения лекарственного страхования, которое должно носить всеобщий охват застрахованного по обязательному медицинскому страхованию населения. Доступ к лекарственной помощи должен осуществляться на равных условиях вне зависимости от социального статуса застрахованного гражданина.

Конституцией РФ каждому гражданину гарантировано право на бесплатную медицинскую помощь, однако, амбулаторные больные вынуждены приобретать лекарства за свой счет. В ряде случаев в основном из-за материальных трудностей заболевшие отказываются от покупки нужных лекарств, заболевания становятся хроническими, больные попадают в стационар – растут затраты и системы здравоохранения, и семьи. А ведь вовремя принятая таблетка не только исключает инсульт или инфаркт, но и снижает расходы на скорую помощь, стационар, инвалидность, больничные листы, оставляя человека работоспособным дольше, что влияет на продолжительность и качество жизни.

По информации членских организаций ФНПР существует положительный опыт включения в коллективные договоры положений о частичном или полном возмещении стоимости лекарственных препаратов работающим. Например, в Красноярском крае в коллективных договорах ряда предприятий и организаций предусмотрена помощь на приобретение дорогостоящих медикаментов и возмещение частичное или полностью расходов на приобретенные лекарства. Такая практика зафиксирована в коллективных договорах Сибирской генерирующей компании, «Управление зеленого строительства», а также на предприятиях связи. Федерация Тверских профсоюзов сообщает, что коллективные договоры также предусматривают материальную помощь на приобретение лекарств. В Курганской области в территориальных отраслевых соглашениях предусмотрена частичная оплата дорогостоящих лекарств.

Еще в 2013 году Правительство РФ одобрило разработанную Минздравом РФ Стратегию лекарственного обеспечения населения Российской Федерации на период до 2025 года, которая ставила своей задачей также внедрение эффективных моделей возмещения стоимости лекарственных препаратов при амбулаторном лечении. Представляется, что особенно напрягаться в поиске эффективных моделей не было необходимости, так как в практике многих стран уже давно применяется система лекарственного страхования, предусмотренная, в том числе нормативными документами МОТ. Однако до настоящего времени в нашей стране для внедрения этой системы не сделано практически ничего. Не подтолкнула к этой деятельности и ратифицированная Российской Федерацией в 2018 году Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения».

В этой связи ФНПР в своем письме от 08.08.2022г. обратилась в Правительство РФ с предложением проработать вопрос введения лекарственного страхования для работающих граждан, находящихся на амбулаторном лечении, используя алгоритм пилотного проекта по дистанционной торговле рецептурными лекарствами в Москве, Белгородской и Московской областях, который стартовал с 01.03.2023г.

Министерство здравоохранения Российской Федерации посчитало данное предложение нецелесообразным, сославшись на то, что в соответствующем законопроекте регулируются вопросы дистанционной торговли лекарственными препаратами, отпускаемыми по рецепту, и не затрагивается сфера страхования граждан – то есть фактически сообщило, что решать проблему с обеспечением лекарственными препаратами через страховую систему в ближайшей перспективе не собирается.

ФНПР, рассматривая данный ответ как нежелание вникнуть в суть проблемы и найти возможные пути ее решения, направила письмо к Правительству РФ от 08.11.2022г. с предложением вернуться к рассмотрению вопроса, связанного с введением лекарственного страхования, подтвердив свою готовность участвовать в формировании этой системы.

Федерация Независимых Профсоюзов России полагает, что Московская Федерация профсоюзов, Московское областное объединение организаций профсоюзов и Белгородское областное объединение организаций профсоюзов найдут свои формы участия в реализации этого пилотного проекта с тем, чтобы мы могли выйти через него на возможность введения лекарственного страхования на базе или с помощью существующего в эксперименте алгоритма.

Наиболее эффективным механизмом обеспечения трудового долголетия является реализация мероприятий по предупреждению заболеваний. По статистическим данным вклад профилактических мероприятий в снижение смертности равен – 55%, тогда как лечебных – 37%. Это наглядно показывает, что профилактика является наиболее весомым фактором в процессе сохранения здоровья трудящихся. Отсутствие своевременного обследования может привести к хроническим формам болезни, которые требуют длительного пребывания на больничном листе, а, следовательно, выпадению на долгое время работника из производственного процесса.

ФНПР последовательно настаивает на необходимости восстановления профилактической направленности здравоохранения в производственной сфере. Рост расходов системы здравоохранения – прямое следствие ликвидации системы здравпунктов, санаториев-профилакториев и института цеховых врачей. Профсоюзы выступают за восстановление этой системы как важной формы социальной защиты трудящихся. В этом профсоюзы рассчитывают на поддержку у Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, которому под силу не только выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, но и, на наш взгляд, анализировать причины высокой заболеваемости. Нам представляется, что введенная система электронных листков нетрудоспособности (ЭЛН) после определенной доработки позволяет создать такую систему учета.

Основной акцент должен быть сделан именно на развитии профилактики профессиональных заболеваний, однако, работодатель должен не только контролировать проведение обязательных медицинских осмотров работников, но и внедрять различные корпоративные программы по поддержке здорового образа жизни. В профсоюзных организациях/предприятиях имеются положительные практики.

Например, на 121 предприятии авиационной промышленности действуют корпоративные программы оздоровления работников. В Кировской области на АО «Электромашинностроительном заводе «ЛЕПСЕ» работает программа

«Оздоровление», согласно которой реализуются мероприятия по профилактике вибразаболеваний: проводятся профосмотры трудящихся, занятия лечебной гимнастикой, витаминпрофилактика, для больных вибраблезно проводится гидро- и вибромассаж. На предприятии действует Положение о соревновании среди коллективов за ведение здорового образа жизни, связанное с занятиями физкультурой, спортом и отказом от вредных привычек. Кроме того, работники предприятия обеспечиваются бесплатным диетическим питанием.

На Раменском приборостроительном конструкторском бюро (ОАО «РПКБ») введена программа «Здоровый образ жизни». На каждого работника заведен паспорт здоровья. Для поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни (не болеющих или болеющих не более 7 календарных дней в году), предоставляются льготные дни отдыха.

В Сибирской угольной энергетической компании (ОАО «СУЭК») также реализуется целый комплекс программ, направленных на укрепление здоровья сотрудников. В корпоративной программе «Здоровое питание» часть стоимости обеда сотрудников дотируется, а подземная группа обеспечивается бесплатным горячим питанием. Программа «Рабочая среда, свободная от курения» предусматривает медицинскую помощь, направленную на лечение табачной зависимости, обеспечивая работников антиникотиновыми препаратами.

В сентябре 2022 года Федерация Независимых Профсоюзов России и ее членские организации принимали участие в заседаниях рабочей группы и жюри Всероссийского конкурса «Лучшие корпоративные и муниципальные программы общественного здоровья» на площадке Минздрава России. Целью конкурса являлось содействие увеличению продолжительности и качества жизни граждан Российской Федерации путем аккумулирования, развития и тиражирования лучших практик общественного здоровья, а также вовлечения в программы развития здоровья большого количества участников. По итогу конкурса Министерство здравоохранения Российской Федерации планирует выпустить сборник лучших корпоративных и муниципальных практик общественного здоровья и рекомендаций по их внедрению.

Важно отметить, что изучение, обобщение и распространение передового опыта работы всегда являлось прерогативой профсоюзных организаций. К сожалению, в последнее время мы отошли от этой практики, и этот процесс проходит недостаточно активно. Считаем необходимым активизировать эту работу, которая будет способствовать улучшению деятельности профсоюзных организаций в целом в направлении социальной защиты работающего населения.

Первичные профсоюзные организации на предприятиях и в организациях играют большую роль в развитии корпоративных программ по оздоровлению трудовых коллективов, способствуют вовлеченности в них трудящихся. В рамках социального диалога ФНПР и ее членские организации добиваются включения в коллективные договоры обязательств, направленных на реализацию мер по укреплению здоровья работающих, закрепляя в них действие корпоративных программ.

В период пандемии последних лет было фактически протестировано создание на каждом предприятии санитарных постов, выполнявших организационные, медико-профилактические, санитарные и противоэпидемические мероприятия, которые доказали свою эффективность в обеспечении сохранности жизни и здоровья работников, что позволило обеспечить экономическую стабильность в стране. Эта

работа заслуживает внимания, и Федерация Независимых Профсоюзов России рассчитывает, что она будет продолжена на постоянной основе, а не только в экстремальных условиях, вызванных новой коронавирусной инфекцией (COVID-19). Развитие системы организации медицинской помощи на производстве будет содействовать поддержанию безопасной и здоровой обстановки на предприятиях и в организациях, росту производительности труда, физическому и психическому здоровью работников.

Пандемия подтвердила заложенную в Резолюции X Съезда ФНПР необходимость добиваться внесения изменений и дополнений в ТК РФ в части возложения обязанностей на работодателей по созданию здравпунктов и организации на их базе работы по профилактике профессиональных и общих заболеваний.

Важно отметить, что в сентябре 2022 года в ходе оперативного совещания с вице-премьерами Председатель Правительства РФ – Мишустин М.В. и заместитель Председателя Правительства РФ – Голикова Т.А. поддержали идею открывать на предприятиях медицинские службы и возродить практику «цеховых врачей». Было поручено развивать производственную медицину, помогать бизнесу заключать соглашения с государственными медицинскими учреждениями и открывать на предприятиях кабинеты от государственных медицинских организаций. Мишустин М.В. было отмечено, что Правительство РФ совместно с профсоюзными и работодателями ведут системную работу в сфере охраны труда, совершенствуя законодательство в этой сфере. ФНПР поддерживает эту правительственную инициативу, однако на сегодняшний день профсоюзам необходимо добиваться, чтобы эти пожелания были конкретизированы и учтены в соответствующих нормативно-правовых актах. Для решения данного вопроса профсоюзным организациям на местах необходимо продолжать выстраивать эффективную систему социального партнерства с хозяйственными руководителями и организациями здравоохранения.

Вопрос организации питания работников предприятий и организаций относится к кругу вопросов, находящихся в поле зрения ФНПР. По результатам исследования Международного бюро труда плохое питание на работе обходится мировому сообществу 20-процентным снижением производительности труда. Внедрение системы оптимального питания способствует профилактике сердечно-сосудистых заболеваний, сахарного диабета и целого ряда онкологических заболеваний.

Анализ эффективности коллективно-договорной кампании в области социальных гарантий показал, что в коллективные договоры предприятий и организаций не часто включаются пункты по организации горячего питания в трудовых коллективах, хотя имеются положительные примеры. В Свердловской области горячим питанием в период весенне-полевых, уборочных работ обеспечивают организации сельхозпредприятий, а в «СЛК Цемент» работникам в установленном порядке частично компенсируются расходы на питание. В Республике Мордовия на ряде предприятий реализуются корпоративные программы по организации доступной сети общественного питания, в том числе горячего и диетического. Эта практика заслуживает внимания и поддержки.

ФНПР считает необходимым содействовать в разработке мер по внедрению и укреплению позиции на здоровое (горячее) питание для работающих граждан. Это особенно важно в нынешних условиях, когда ряд предприятий перешли на

трехсменный режим рабочего времени. Интенсивная сменная работа оказывает влияние на состояние здоровья и заболеваемость трудящихся и имеет высокую стрессовую составляющую. Сменный характер труда приводит к нарушению у работников привычных биоритмов, более быстрому развитию утомления, расстройствам сна. Работа в ночные часы способствует ухудшению общего самочувствия рабочих, развитию болезней системы кровообращения, эндокринной системы, а также повышает риск онкологической заболеваемости. В этой связи профсоюзам необходимо закреплять положения в коллективных договорах, направленные на обеспечение горячим питанием трудящихся, особенно работающих в сменном режиме работы, создание условий для их психологической разгрузки.

Пандемия новой коронавирусной инфекции (COVID-19) выявила существенные резервы системы здравоохранения в обеспечении социальной защиты и позволила всем участникам социального диалога пересмотреть свою роль и функции на дальнейшую перспективу. Опыт совместной работы и максимально слаженных действий хозяйственных руководителей, профсоюзных организаций и медицинских учреждений в это непростое время оказался бесценным в решении задач по профилактике и снижению общей заболеваемости работников. Готовность социальных партнеров к чрезвычайным ситуациям имеет важнейшее значение как для экономики, так и каждого человека, поэтому и впредь остается потребность в укреплении социального диалога, в достижении высокого уровня сотрудничества в области профилактики заболеваний. Действовать нужно на опережение, а не постфактум и бороться необходимо общими усилиями.

Непосредственным рычагом влияния профсоюзов на улучшение социальных гарантий в медицинской сфере является: формирование предложений по улучшению системы медико-профилактического обслуживания работников, в том числе возрождение на предприятиях инфраструктуры здравоохранения от системы здравпунктов до медико-санитарных частей и санаториев-профилакториев; включение в региональные и отраслевые соглашения, коллективные договоры корпоративных программ оздоровления работников, пунктов по возмещению стоимости лекарственных препаратов по назначению лечащего врача и организация горячего питания в трудовых коллективах, особенно на предприятиях/в организациях с трехсменным режимом рабочего времени.

Департамент социального развития Аппарата ФНПР



Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей



Федерация профсоюзов
Свердловской области

РЕКОМЕНДАЦИИ

по взаимодействию и направлениям работы администрации предприятий и профсоюзных организаций по вопросам улучшения условий труда и производственного быта, сохранения и укрепления здоровья работников, создания условий для формирования и пропаганды здорового образа жизни, профилактике социально значимых заболеваний и трудопотерь по болезням

(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)

Настоящие рекомендации разработаны Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей, Федерацией профсоюзов Свердловской области в рамках социального партнерства и в целях определения основных направлений организации и проведения мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников, их профессионального долголетия, формирование здорового образа жизни, а также в целях содействия реализации национальных и региональных проектов «Здравоохранение» и «Демография» в дополнение к государственным программам, реализуемым за счет бюджетных средств.

Примерный перечень мероприятий, рекомендуемый для включения в коллективный договор и корпоративные программы:

- создание или активизация работы комитетов (комиссий) по охране труда, по социальному страхованию (Приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 № 650н, Постановление ФСС РФ от 15.07.1994 № 556а, Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2011 г. № 4-4);

- создание условий для совершенствования и повышения доступности лечебно-профилактической помощи в здравпунктах, медицинских центрах, медико-санитарных частях, санаториях-профилакториях предприятий, в т.ч. на договорных началах;

- приобретение путевок для санаторно-курортного оздоровления работников:

а) за счет использования (частично или полностью) средств ФСС в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в том числе предпенсионного и пенсионного возраста в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н (в ред. от 27.02.2023);

б) за счет включения расходов на оздоровление работников и членов семьи в себестоимость товаров и услуг с учетом ФЗ от 23.04.18 № 113 «О внесении изменений в ст. 255 и 270 части 2 Налогового Кодекса РФ»;

в) за счет ДМС;

г) за счет прибыли;

д) в рамках проекта ФНПР «Профсоюзная путевка»;

- сохранение и укрепление материальной базы и развитие объектов социальной инфраструктуры;

- оформление уголков (стендов) здоровья;

- информирование работников через корпоративные СМИ, приглашенных в коллективы медработников о факторах риска для здоровья, о правах граждан в системе обязательного медицинского страхования, о профилактике социально-значимых заболеваний, о порядке прохождения диспансеризации;

- противодействие ВИЧ/СПИД в сфере труда - информационно-разъяснительная работа, содействие добровольному экспресс-тестированию на ВИЧ, в т.ч. в приближенных к рабочим местам условиях, включение модуля по ВИЧ-инфекции в инструктажи на рабочих местах (согласовать проведение экспресс-тестирования, а также получить дополнительную консультацию можно в отделе профилактики ГБУЗ СО "ОЦ СПИД");

- пропаганда и формирование здорового образа жизни, организация и проведение оздоровительных мероприятий, вовлечение трудящихся в массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, многообразные формы физической активности трудящихся;

- включение в программы добровольного медицинского страхования индивидуального профилактического консультирования (первичного и повторного) по основным поведенческим факторам риска (курение, употребление алкоголя, нерациональное питание, гиподинамия, повышенная масса тела и др.);

- привлечение врачей психиатров-наркологов государственных медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь по профилю «психиатрия-наркология», а также специалистов областной наркологической больницы к проведению профилактических мероприятий по контролю трезвости и профилактике формирования химических зависимостей среди работников предприятия и членов их семей (Организационно-методический отдел Областной наркологической больницы);

- при разработке соглашений по охране труда, планов мероприятий по улучшению условий труда рассматривать возможность включения в них мероприятий по улучшению условий труда по результатам СОУТ и рекомендаций по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие, по результатам заключительного акта обязательного медицинского осмотра а;

- включение в программы обучения кадров и профактива, в раздел «Охрана труда» коллективных договоров пунктов, касающихся профилактики стресса на рабочем месте;

- организация горячего, здорового питания на рабочем месте, предоставление прав профсоюзной организации на общественный контроль работы столовых;

- социально-экономическая мотивация работников к здоровому образу жизни через механизмы общественного поощрения и финансовой поддержки работодателями и профорганизациями, включая финансирование занятий в фитнес-клубах, бассейнах;

- содействие в трудоустройстве лиц, пострадавших на производстве или от профзаболеваний, лиц, имеющих по результатам периодического медицинского осмотра противопоказания к работе;

- проведение специфической иммунопрофилактики:

- против гриппа, столбняка, клещевого энцефалита, пневмококковой инфекции (в первую очередь, лиц старших возрастных групп согласно рекомендациям Управления Роспотребнадзора по Свердловской области)
- против дифтерии (каждые 10 лет от момента последней ревакцинации); против вирусного гепатита В (взрослые от 18 до 55 лет, не привитые ранее); против краснухи, ревакцинация против краснухи (женщины от 18 до 25 лет (включительно), не болевшие, не привитые, привитые однократно против краснухи, не имеющие сведений о прививках против краснухи)
- против кори, ревакцинация против кори (взрослые до 35 лет (включительно), не болевшие, не привитые, привитые однократно, не имеющие сведений о прививках против кори; взрослые от 36 до 55 лет (включительно), относящиеся к группам риска (работники медицинских и образовательных организаций, организаций торговли, транспорта, коммунальной и социальной сферы; лица, работающие вахтовым методом, и сотрудники государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу Российской Федерации), не болевшие, не привитые, привитые однократно, не имеющие сведений о прививках против кори;
- против иных заболеваний, иммунопрофилактика которых регламентирована календарём прививок по эпидемическим показаниям (Приказ Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 06.12.2021 № 1122н).

При наличии на предприятиях собственной медицинской службы:

- организация работы инженерно-врачебных бригад;

- создание цеховых терапевтических участков;

- регулярный мониторинг заболеваемости (в т.ч. с временной утратой трудоспособности) и смертности работников, факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний, являющихся основной причиной преждевременной смертности;

- индивидуальное профилактическое консультирование (первичное и повторное) по основным поведенческим факторам риска (курение, потребление алкоголя, нерациональное питание, гиподинамия, повышенная масса тела и др.);

- организация и проведение профилактических прививок работникам.

Нормативные документы (размещены на сайтах sospp.ru, www.fnpr.org):

1. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

2. Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н (ред. от 27.02.2023) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (зарегистрирован в Минюсте России 08.09.2021 № 649320).

3. Постановление Совета ФПСО от 21.12.2018 «Об участии профсоюзов в сохранении здоровья работающих, профилактике социально-значимых заболеваний».

4. 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 2021-2023 годы от 11.03.2021 № 10, а также Дополнительное соглашение № 1 от 04.05.2022 к Соглашению между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021-2023 годы от 11.03.2021 № 10.

5. Федеральный закон от 23.04.18 г. № 113 «О внесении изменений в ст. 255 и 270 части 2 Налогового кодекса РФ».

6. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

7. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

8. Постановление ФСС РФ от 15.07.1994 № 556а «Типовое положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию».

9. Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2011 г. № 4-4 «О Типовом положении о комиссии профсоюзного комитета по обязательному социальному страхованию».

10. Разъяснения Управления Роспотребнадзора по Свердловской области о правоприменительной практике законодательства об иммунопрофилактике инфекционных болезней.

11. Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни (утвержден распоряжением Правительства РФ от 26.04.2019 г. № 833-р).

Дополнительные материалы (размещены на сайтах sospp.ru, www.fnpr.org):

1. Методическое пособие «Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией».

2. Информация о возможности использования средств ФСС в рамках финансового обеспечения предупредительных мер.

3. Практики работодателей Свердловской области по формированию здорового образа жизни работников и профилактике социально негативных явлений (алкоголизм, курение, наркомания).

ИНФОРМАЦИЯ

«Совершенствование трудового законодательства в интересах женщин»

История законодательства о труде женщин

До СССР

Известно, что с X века среди мужчин и женщин существовало разделение труда, женщины выполняли менее тяжкую работу, чем мужчины. Например, если на мужчине лежала ответственность за уход крупного скота, то женщина следила за более мелким, или же женщины занимались изготовлением одежды, а мужчины работали с топором, строили дома и прочее.

Ещё раньше Западной Европы в 1716 году Пётр I утвердил указом участие женщин в рядах армии в санитарные, хозяйственные и госпитальные работы.

В 1789 году в России был принят **“Устав повивальным бабкам”**, который официально на государственном уровне регулировал оплачиваемый женский труд - труд повитух, которые были важнейшими фигурами в родильной обрядности, практиковавших и траволечение, и знахарство (то есть и «зелейство», и «ворожбу»), данный документ дал начало к профессиональному акушерству в России.

В 1852 году в Наставлениях для образования воспитанниц женских учебных заведений, подготовленных комиссией под руководством главного начальника таких заведений принцем Петром Ольденбургским, речь о женщине шла как о «создании нежном, назначенным природою быть в зависимости от других», ей предлагалось «не повелевать, а покоряться мужу» и озаботиться «строгим лишь исполнением обязанностей семейных».

Государственная политика по отношению к женскому образованию и труду (если не брать в расчет труд на селе) долгое время была созвучна этому документу, поэтому трудно четко отграничить женскую борьбу за профессиональное равноправие от борьбы за право получать одинаковое с мужчинами образование.

В 1871 году было опубликовано высочайшее повеление, определяющее **круг полезной для государства и общества деятельности лиц женского пола**. Доступ российских женщин к огромному числу высококвалифицированных должностей прямо не запрещался, но был практически перекрыт из-за невозможности получить университетский диплом.

В 1885 году вступили в силу так называемые **«особые нормы охраны труда женщин»**, которые запрещали работать роженицам, матерям младенцев, не достигших возраста 4 недель, несовершеннолетним девушкам, а также в местах, причиняющих вред женскому организму и связанных в основном с работой с вредными веществами и переносом тяжких грузов.

Долгое время отечественные фабриканты видели источник дополнительной прибыли в использовании дешевой детской рабочей силы, которая к тому же беспомощна в борьбе за свои права. Законы 1880-х, которые несколько ограничили использование детского труда, всё чаще переключали внимание фабрикантов на рабочую силу женщин. Им тоже можно было платить меньше, чем мужчинам на аналогичных позициях. **Устав о промышленном труде** 1893 года содержал подраздел о труде подростков и «лиц женского пола» на горных заводах и промыслах и не допускал женщин только до работы внутри рудников.

На рубеже XIX и XX веков резко развивается организованное женское движение. На смену сообществам вроде «**Женской издательской артели**» (Мария Трубникова, Надежда Стасова и Анна Философова) приходят политические организации, отстаивающие самые широкие права для женщин: «**Союз равноправия женщин**» (1905), «**Женская прогрессивная партия**» (1905), «**Лига равноправия женщин**» (1907).

Всероссийское женское взаимно-благотворительное общество, учрежденное в 1895 году, организовало с 10 по 16 декабря 1908-го в Петербурге Первый Всероссийский женский съезд. Резюмируя его итоги, М. И. Покровская писала, что «женщина, которая замыкается в тесном кругу семьи, является не активным членом общества, содействующим его прогрессу, но пассивной подпоркой старины».

Женщины начинают активно трудиться и на таких производствах, которые ранее считались исключительно мужскими. В своем отчете старший фабричный инспектор Московской губернии в 1909 г. отмечал: «Встречаются фабрики, которые в принципе решили заменить мужской труд женским и увольняющихся рабочих заменяют только женщинами. Этот процесс распространяется на такие производства, как сахарное, табачное, спичечное, на канатные, стеклянные, цементные и кирпичные заводы, причем сфера распространения все ширится, захватывая такие отрасли промышленности, где прежде применялся исключительно мужской труд». На крупных металлургических заводах встречались женщины-литейщики, фрезеровщики, сверлильщики и т.д.

В начале XX в. удельный вес женского труда на фабриках все более возрастает. В отчетах фабричных инспекторов отмечалось, что с 1901 г. и до конца 1910 г. число работниц увеличилось на 165578, т.е. на 37 %, в то время как число рабочих-мужчин увеличилось на 94127, т.е. на 7,5 %, что свидетельствовало о постепенном вытеснении мужского труда женским. Причина подобного явления заключалась в том, что женщины были более спокойным и умеренным элементом на фабриках, а главное — более дешевой рабочей силой, чем мужчины.

Эволюция фабричного законодательства по «женскому вопросу» на рубеже XIX–XX вв. отразилась в **Уставе о промышленном труде**, изданном в 1913 г., содержавшем ряд постановлений о работе женщин на фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях. Так, ст. 46 позволяла замужним женщинам, имевшим отдельный вид на жительство, наниматься на фабрично-заводские и горно-заводские предприятия без согласия своих мужей. Кроме того, женщины не допускались к ночным работам на горных заводах и промыслах, а также на рудниках (ст. 65). Беременные женщины не могли привлекаться к перемещению тяжестей. Впервые Законом устанавливался запрет допускать к работам по найму рожениц, состоявших участницами больничных касс, до истечения 4-х недель после родов (ст. 71). Кроме того, женщины не допускались к обслуживанию трансмиссий (смазка и чистка их, починка, сшивка, перешивка, надевание и сбрасывание канатов, цепей и т. п.), к работам, при которых они подвергались действию свинцовой пыли, газов и паров или соприкасались с веществами, содержащими свинец. В соответствии с Уложением о наказаниях (ст. 1404, 1404) владельцы или управляющие заводами, фабриками, мануфактурами и ремесленными заведениями, виновные в неисполнении установленных законом правил относительно работы женского пола в

промышленных учреждениях и заведениях, подвергались аресту не свыше одного месяца или денежному взысканию не свыше 100 руб.

Таким образом, в конце XIX в. возникла острая потребность законодательной регламентации положения трудящихся женщин в России. Тем не менее, законодательство о женском фабричном труде лишь касалось таких важных вопросов, как ночной и сверхурочный женский труд, работа на вредных для здоровья женщин предприятиях и проблемы страхования. Кроме того, повсеместно отмечались нарушения закона со стороны работодателей.

Проблема охраны материнства вызывала крайнее беспокойство в русском обществе и серьезно обращала на себя внимание законодателей. Женщины-работницы не получали ни отпусков, ни пособий по беременности. В столице на рубеже XIX–XX вв. только 27 % работниц оставляли работу за неделю и более до родов, остальные 73 % работали вплоть до родов.

Первая законодательная инициатива об охране материнства имела место в середине 1900-х годов в проекте закона о страховании работниц во время беременности и после родов (в §§ 30–32, 35–36, 61). Авторы документа представляли роды как «болезнь», а не как нормальную физиологическую, общественную функцию женщин, совершенно забывая о том, что «перед родами существует беременность, во время которой приходится обращать внимание на условие труда, например, в табачном производстве (в котором самое большое число выкидышей) или спичечное и зеркальное (в которых уродуются кости ребенка), а также обращать внимание на вопрос о кормлении ребенка (чтобы мать была достаточна сыта)». Незрелость законодательства в области медицинского страхования и, в частности, по вопросу беременности женщин, усугубила и без того сложное положение работниц-рожениц и матерей – в системе общественных отношений.

Первая юридическая норма, затрагивающая вопрос материнства, была зафиксирована в страховом законе 1912 г. Закон устанавливал для женщин – работниц 6-недельные пособия по случаю родов в размере от половины до полной заработной платы. Пособия предназначались тем роженицам, чья беременность протекала нормально; в случаях осложнения болезнью роженицы пользовались пособием по болезни (не более 26 недель).

Период СССР

Февраль 1917 года смел половые цензы во многих сферах человеческой деятельности.

После революции В.И. Ленин декларировал, что «ни один народ не может быть свободным, если половина населения в кухонном рабстве», это в полной мере описывает вектор законотворчества нового советского государства, который принял ряд соответствующих декретов. Идея о том, что в движении пролетариата нет гендерного неравенства между мужчиной и женщиной, оказалась сильнейшим стимулом для законотворчества.

Так, 14 ноября 1917 г. Советом народных комиссаров был выпущен декрет «**О пособиях по беременности и родам**». А 22 декабря 1917 г. декретом ВЦИК «**О страховании на случай болезни**» был предусмотрен отпуск по беременности и родам, который составлял восемь недель до и восемь недель после родов. На период

отпуска женщина обеспечивалась денежным пособием в размере полного заработка. В течение указанного времени работодателю запрещалось допускать женщин к работе. В связи с упомянутым декретом, за отпуском по беременности и родам закрепилось название «декретный», которое используется в Российской Федерации по сей день.

Стоит отметить, что это был невиданный по тем временам прорыв. В США, например, в аналогичный период времени только боролись за получение избирательного права (и женщины в Соединенных Штатах получили его только в 1920 г.). Вообще, в большинстве западных стран разработка правовых норм, направленных на защиту женского труда, началась только после Второй Мировой войны, когда возникла огромная потребность в рабочей силе, и женщинам открылась возможность вакансий, которые всегда получали мужчины. Таким образом, российское законодательство в данной правовой области имело своего рода фору в развитии. Подчеркнем, что американки, например, получили неоплачиваемый отпуск по беременности и родам только в 1993-м году на уровне федерального закона, и это несмотря на то, что в этой стране было весьма сильное феминистское движение.

В начальный период функционирования Советской власти был выпущен еще ряд важных декретов, например, Декрет «**Об оплате труда служащих и рабочих советских учреждений**» от 18 октября 1918 года, который установил минимальную заработную плату независимо от пола; Декрет «**О тарифах**» 18 декабря 1917 утверждал принцип равной оплаты мужского и женского труда. Первая конституция РСФСР, принятая V Всероссийским съездом Советов в июле 1918 г., закрепила равноправие женщины, ее политические и гражданские права.

В 1918 г. появился первый Кодекс Законом о труде РСФСР. Он еще не содержал широкой регламентации женского труда. Для нас интерес представляет всего одна норма о том, что «беременные женщины на период времени за 8 недель, до разрешения от бремени и 8 недель после родов» не подлежат трудовой повинности.

Но уже в 1922 г. был принят второй КЗоТ, который содержал ряд положений, аналогичных тем, что содержатся в современном ТК РФ. Именно в нем впервые появилась специальная глава XIII «**Труд женщин и несовершеннолетних**». В ней были сохранены нормы об освобождении беременных женщин от трудовой повинности, равно как и женщин, кормящих грудью, а также имеющих детей до восьми лет (ст. 13). Кроме того, он ввел определенные новшества, например, запрет ночных и сверхурочных работ для беременных и кормящих матерей (ст. 131), женщины освобождались от физического труда на восемь недель до и восемь недель после родов, а в том случае, если их труд был умственным - на шесть недель соответственно. КЗоТ 1922 г. запрещал командировки работниц без их согласия с пятого месяца беременности (ст. 133), а также устанавливал дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 134). Пособие по беременности и родам было включено в сферу социального страхования (ст. 176).

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года запрещал привлекать к **трудовой повинности** женщин старше 40 лет, кормящих матерей, женщин на последней стадии беременности и рожениц в первые 8 недель после родов, а также воспитывающих в одиночку детей до 8 лет (в период **военного коммунизма** были созданы трудовые армии, которые, по сути, являлись тыловыми частями РККА, но широко применялись в восстановлении гражданской инфраструктуры; через трудовую повинность

женщины массово вовлекались в общественное производство, новый кодекс сохранял ее только в чрезвычайной обстановке). Этот же документ не допускал женщин в **«особо тяжелые и вредные для здоровья производства и подземные работы»**, а также к производству в ночное время (при этом в некоторых отраслях ночной женский труд мог быть разрешен).

Уже с начала 1930-х наблюдается поворот к **пронатализму** (государственному стимулированию деторождения). Для женщин был введен запрет на работу на особо тяжелых и вредных для здоровья производствах, подземных работах и работах в ночное время. **В 1930 г. был утвержден полный список такого рода работ.**

Кодекс законов о труде 1971 года содержал в себе главу «Труд женщин» (глава XI), которая запрещала применение женского труда **«на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ** (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию)». Документ интересен также тем, что предписывал организовывать комнаты для кормления грудничков, детские ясли и сады прямо на предприятиях «с широким применением женского труда».

В 1970-х появился перечень, в котором впервые четко перечислялись профессии и сферы производства, где женский труд был запрещен.

В эпоху оттепели и далее в 60-80-е годы советское руководство отстранилось от попыток жёсткого контроля и регулирования жизни и жизненных установок женщин. Происходит частичная реабилитация личной жизни и автономности семьи. Новые законы, в общем, значительно улучшали положение женщины, но не решали проблему бытового неравенства, затруднённых возможностей для профессионального роста, более низких зарплат, которые тщательно замалчивались государством.

Современный период

Перекочевав в законодательство РФ, этот перечень в 2000 году Постановлением Правительства включил в себя 456 должностей. После недавнего пересмотра, с января 2021-го, в нем остаются 100 позиций. Всего женский труд ограничен в 21 сфере, среди которых химическое и полиграфическое производство, подземные и горные работы, металлообработка, добыча нефти и газа, металлургия, производство радиоэлектроники, судостроение и судоремонт, авиастроение и авиаремонт, целлюлозно-бумажное производство, производство бетона и железобетонных конструкций, обработка камня, текстильная и легкая промышленность, железнодорожный транспорт.

Так же и в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации сохранилась Статья 253 «Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах».

В первую очередь эти требования ТК РФ направлены на решение проблем демографии и восстановления рождаемости, которые невозможно решить, подвергая женщину риску заболевания на работе.

Необходимо отметить, что за период с 70-х годов были проведены многочисленные научные исследования влияния факторов производственной среды и трудового процесса, как на здоровье женщин, так и на здоровье будущих поколений.

Несколько примеров такого влияния из научных работ:

Нарушениями репродуктивного здоровья у женщин, связанными с профессией и вредными производственными факторами, являются:

- опущение и выпадение женских половых органов при тяжелой физической работе, выполняемой преимущественно стоя;
- злокачественные новообразования женских половых органов и молочной железы при воздействии на организм ионизирующих излучений и других канцерогенных факторов.

К числу нарушений репродуктивного здоровья у женщин, связанных с работой (производственно-обусловленных), могут быть отнесены следующие виды заболеваний:

- неспецифические воспалительные болезни женских тазовых органов при работе на холоде;
- дисплазии и лейкоплакия шейки матки, новообразования женских половых органов при воздействии вредных производственных факторов, обладающих мутагенным и канцерогенным действием, а также гормонов и гормоноподобных веществ;
- нарушения менструальной функции, привычный выкидыш и женское бесплодие у женщин, подвергающихся воздействию общей вибрации и чрезмерным сенсорно-эмоциональным нагрузкам в процессе трудовой деятельности (напряженный характер труда, работа в вечерние и ночные смены).

К специфическим повреждениям также могут быть отнесены следующие вредные репродуктивные эффекты:

- гонадотоксическое действие (проявляется утратой или снижением способности к оплодотворению);
- генотоксическое действие (мутагенное, тератогенное, канцерогенное, в т.ч. врожденные пороки развития плода, возникновение опухолей в последующих поколениях);
- эмбриотоксическое действие (проявляется нарушениями течения беременности и функционально-морфологических параметров плода, исключая врожденные пороки и опухоли).

У женщин, работающих в условиях нагревающего микроклимата и выполняющих тяжелую физическую работу, чаще наблюдаются осложнения беременности, рождение детей с малой массой тела (менее 2500 г) и железодефицитной анемией.

Резюмируя историю развития ограничения труда женщин, можно отметить, что изначально государство обеспечивало минимальные требования по защите и обеспечения экономического благополучия женщины на период беременности и родов. Далее процесс пошел по инициативе женщин, и расширились как временные рамки отпусков по беременности и родам, женщины освобождались от тяжелого труда, обеспечивалось социальное страхование и медицинское обслуживание. С развитием науки появилось понимание причин повышенной смертности новорожденных и нарушений репродуктивной функции организма. В результате многолетней работы, защита здоровья женщин перешла на более высокий уровень, от

простого запрета к ограничению в зависимости от результатов исследований фактор. Сегодня труд женщин может быть ограничен на узком перечне рабочих мест и профессий, только если условия труда признаны вредными по конкретным производственным факторам.

Таким образом, в условиях снижения демографических ресурсов, важнейшее значение имеет комплекс мероприятий, направленных на охрану труда и профилактику профессиональной заболеваемости, прежде всего профессиональных поражений репродуктивной системы у женщин-работниц, что поможет сохранить здоровье женщин и получить здоровое потомство.

Опубликовано на официальном сайте ФНПР

Итоги социологического исследования ФНПР «Соблюдение прав трудящихся женщин»

С 10 мая по 15 июня 2023 года ФНПР провела социологическое исследование среди российских женщин, посвященное изучению их социально-трудовых проблем, а также уровня осведомленности о своих трудовых правах. Всего в исследовании приняли участие 23,5 тыс. женщин. Результаты исследования были презентованы на Всероссийском форуме трудящихся женщин.

Средний возраст респонденток - 26-60 лет, 83,7% - работающие, 13,9% отнесли себя к работающим пенсионерам. Большинство опрошенных оказались заняты в традиционно феминизированных отраслях экономики. Подавляющее большинство респонденток определили свою роль на работе как «исполнитель», 11,3% назвали себя «руководителем».

Социальный портрет выглядит следующим образом: 67,3% респонденток замужем, большая часть имеет детей – 30% одного, еще 40% -двух, еще 15- трех и более.

Уровень дохода женщин

Согласно Росстату, в 2022 году доходы ниже прожиточного минимума имели 12,1% женщин в возрасте 19 - 29 лет, 9% - в возрасте 30 - 54 лет и 2,2% - старше 55 лет. Данные ФНПР кратно превышают цифры Росстата.

Четверть опрошенных работает, но при этом имеет доходы на члена семьи меньше прожиточного минимума.

Уровень дохода ниже прожиточного минимума у:

- 23% женщин, самостоятельно воспитывающих одного ребенка,
- 36% матерей-одиночек с двумя детьми,
- 44% женщин, работающих и самостоятельно воспитывающих трех и более детей.

В семьях женщин, занимающихся общественной работой, доход на члена семьи незначительно, но выше, чем в целом у опрошенных. Занятие общественной работой позволяет женщине развивать навыки, делающие ее более конкурентоспособной на рынке труда.

Исследование наглядно показало один из острейших социальных рисков: доходы российских женщин, работающих и самостоятельно воспитывающих двух и больше детей, настолько малы, что можно полагать, что российские женщины, имеющие детей, осознавая невозможность достойно зарабатывать, будут избегать развода даже в случае наличия домашнего насилия, а также будут избегать увольнения в случае нарушений трудовых прав.

Что волнует женщин?

На первом месте среди проблем, волнующих женщин - рост цен (57,3%), на втором - низкая заработная плата, пенсия, пособие (51,3%), далее - медицинское обслуживание (28,6%) и жилищные проблемы (18,8%). Чем ниже доходы – тем большее количество женщин волнуют эти проблемы и именно в такой последовательности.

Большая часть респонденток оптимистично настроена и считает, что перемены в их жизни зависят от них самих. Самая многочисленная группа, настроенных оптимистично – активистки общественных организаций.

Кроме того, чем меньше достаток, тем меньше уверенность, что дает основание полагать возможной работу над мотивацией профчленства как пути к позитивным финансовым изменениям в жизни.

Нарушения трудовых прав женщин

Информированными о своих трудовых правах считают себя более половины женщин – 66,9%.

Лично или на примере своих близких с нарушением трудовых прав женщин сталкивались:

19% - при назначении на руководящую должность.

20% - с занижением предлагаемой в момент найма оплаты труда.

25% - с принуждением к увольнению в случае болезни или беременности, а также при достижении предпенсионного или пенсионного возраста.

26% - с дискриминацией по полу при приеме на работу.

30% - с дополнительными неоплачиваемыми обязанностями и поручениями.

34% - с несоблюдением трудовых прав, связанных с графиком отпусков, отказом предоставить дни за свой счет, проблемами с больничным в случае ухода за больным ребенком, направлением в командировки, установлением ночных смен.

При этом 36,7% женщин считают самой частой проблемой в России – дискриминацию при найме, 27,5% - проблемы с графиками, отпусками, больничными, командировками, 15,4% - неоплачиваемые «женские» обязанности. Около одной третьей опрошенных не смогли однозначно ответить, нарушаются или нет их права.

Исследование показало, что женщины не видят реальных нарушений собственных прав там, где это происходит на самом деле.

По данным ФНПР, женщины чаще сталкиваются с проблемами через случаи в ближайшем окружении и лично. Причем частота возникновения ситуаций «личных» и в ближайшем окружении суммарно почти в три раза выше, чем освещение подобных ситуаций в СМИ.

По мнению ФНПР, профсоюзам необходимо больше рассказывать о случаях помощи женщинам при нарушении их трудовых прав.

Кому доверяют женщины?

60% женщин, принявших участие в исследовании, не уверены, что смогут сами защитить свои трудовые права в любой ситуации, но готовы к этому (определенно да - 13,3%, скорее да - 41,3%). Делегировать эту функцию считают возможным почти 80% опрошенных.

Оплачивать труд тех, кто будет заниматься улучшением условий труда и расширением социальных гарантий, готовы чуть меньше 55% опрошенных

Это ставит перед профсоюзами серьезную задачу - разъяснять, почему необходимы профсоюзные взносы.

Кому же женщины готовы доверить защиту своих прав? 11% опрошенных вообще затруднились с выбором (не знают, кому доверять). Самый высокий уровень доверия - к профессиональным юристам (41,3%). На втором месте - профсоюзы (28,2%). Высокий уровень доверия профессиональным юристам дает основание полагать, что в информационной работе профсоюзам целесообразно сделать акцент на профессионализм и возможности правовых инспекций труда, формируя их имидж профессиональных юристов.

Женщины вступают в профсоюз, если....

Главным поводом для вступления в профсоюз 40,8% женщин посчитали реальные изменения, которые может привести эта организация.

Вступать в профсоюз если доверяют лидеру готовы 21,1% респонденток, если информированы о работе организации – 19,3%, если в профсоюз вступили большинство коллег – 18,1%, тогда как ради поиска единомышленников – только 4,5%.

Лишь 7,4% женщин при принятии решения о вступлении в профсоюз учтут негатив со стороны работодателя по данному вопросу.

Женские комиссии

Меньше всего от женских комиссий ждут, что они займутся охраной труда. Самый высокий запрос у женщин - на защиту и психологическую поддержку.

Результаты исследования позволяют сформировать четкое представление о стратегии работы женских комиссий в профсоюзных организациях как успешного инструмента мотивации профчленства - яркого лидера, гарантирующего защиту и предоставляющего психологическую поддержку для женщины и показывающего конкретные результаты работы, дающие позитивные изменения для коллектива.

Тренды

Отказы при трудоустройстве женщины все чаще связывают с дискриминацией по признаку пола. Решить данную проблему могло бы информирование женщин о процедуре получения отказа по итогам собеседования, предусмотренной российским законодательством.

Уменьшилась частота нарушений прав беременных женщин и дискриминация в случае проблем со здоровьем.

Довольно остро обстоит ситуация с правами, связанными с исполнением семейных обязанностей и материнством. Молодые работницы стали встречаться с этими нарушениями на четверть чаще, чем их коллеги предпенсионного возраста встречались за всю трудовую жизнь.

Незначительно, но все же участились случаи найма или перевода на должность по профессии, входящей в перечень запрещенных для женского труда.

Молодые работницы значительно чаще сталкиваются с занижением предлагаемой оплаты труда по сравнению с оплатой труда мужчин, занимающих аналогичные должности. С возрастом эта разница уменьшается, так же как и частота дискриминации по полу при найме и назначении на руководящие позиции.

С наибольшей дискриминацией по полу женщины сталкиваются именно в первые годы своей трудовой деятельности. Для профсоюзных организаций это означает необходимость усилить внимание и целенаправленную работу с молодыми работницами, особенно - с молодыми мамами.

Второй группой проблем, показывающей явную тенденцию к росту, стали права, нарушение которых сложно зафиксировать: повышенные требования к внешности, дополнительная неоплачиваемая нагрузка «женскими делами» и харассмент. В урегулировании данных вопросов должны участвовать и работодатели, и государство, и институты гражданского общества. Причем молодые работницы значительно чаще старших коллег отмечали эти проблемы, так что можно предположить, что это результат определенных культурных изменений в обществе: эта категория проблем перестает замалчиваться.

Тенденции развития социально-партнерских отношений в корпоративных объединениях и государственных корпорациях в России

Т.А. СОШНИКОВА, А.В. ПОТАПОВ

В настоящее время как в корпоративных объединениях, так и в государственных корпорациях, которые не являются и не рассматриваются как объединения работодателей, фактически сложился специфический уровень выстраивания социально-партнерских отношений, который не в полной мере урегулирован действующим законодательством.

Обеспечение социально-партнерских отношений на этом уровне обусловлено необходимостью выстраивания единых подходов к регулированию условий труда в организациях, входящих в корпоративное объединение или государственную корпорацию, а также осуществления контроля за реализацией трудовой правосубъектности в указанных организациях.

Яркими практическими примерами активного выстраивания социально-партнерских отношений на указанном уровне являются, например, заключение и последующее продление действия до 2024 г. генерального коллективного договора ПАО "Газпром" и его дочерних обществ, а также заключение корпоративного соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в ПАО "ОАК", которое входит в Государственную корпорацию "Ростех", и его дочерних организаций.

Отметим, что в науке трудового права уже звучали утверждения о необходимости расширения сферы действия трудового законодательства до уровня "группы компаний" или "холдинга" ввиду того, что конечным бенефициаром экономических благ и реальным собственником имущества является не непосредственный работодатель, а иное лицо в виде основного общества (или иной управляющей организации). Принятие такого решения позволит решить вопросы, связанные, например, с имплементацией актов социального партнерства.

При этом нельзя не согласиться с учеными в том, что выстраивание социально-партнерских отношений в корпоративных объединениях, государственных корпорациях и их организациях сталкивается сегодня с определенными вопросами, одним из которых является именно принятие на указанном уровне соглашений в сфере социального партнерства.

В настоящее время действующее трудовое законодательство регулирует только случаи принятия коллективного договора в конкретной организации.

При этом действующее законодательство недостаточно четко регулирует вопросы, связанные с социальным партнерством на уровне корпоративных объединений или государственных корпораций. В этой связи, по нашему мнению, в государственных корпорациях и корпоративных объединениях (холдингах) может быть заключен коллективный договор, распространяющий свое действие на все организации, входящие в корпорацию, как это имеет место в компаниях ПАО "Газпром". Эти вопросы можно решить, не внося изменений в трудовое законодательство, а в рамках решений, принимаемых уполномоченными на это органами управления головной организации (государственной корпорации), то есть на внутрикорпоративном (централизованно-интегрированном) уровне, что обусловлено особенностями правового статуса указанных организаций.

Кроме того, в соответствии со ст. 45 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) под соглашением понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. При этом в законодательстве выделена такая категория соглашений, как иные соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства. Другими словами, как верно отмечают ученые, в современных условиях допустимы и соглашения на локальном уровне, однако в этом случае они должны быть посвящены отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.

Нельзя при этом не учитывать, что в законодательстве отсутствуют четкие определения применяемых в нем понятий, что создает условия для различного толкования таких явлений, как, например, отдельные направления регулирования социально-трудовых отношений. Учитывая это, в отсутствие четкого определения используемой терминологии в трудовом законодательстве представляется, что приведенная выше ситуация не мешает соглашением, его условиями конкретизировать направления, по которым оно принимается, и распространить его действие на все организации корпоративного объединения или государственной корпорации. Например, соглашение является руководством (стандартом) для предоставления гарантий прав работников организаций в области оплаты труда, подлежащих включению в коллективный договор, заключаемый в конкретной организации.

Таким образом, с позиции действующего трудового законодательства возможно заключить социально-партнерское соглашение между представителями работников и представителями работодателя в отсутствие такого участника, как государство, подлежащее обязательному применению и неукоснительному соблюдению его участниками. Таким актом может быть, например, стандарт, определяющий уровень гарантий, обеспечиваемый работникам конкретных юридических лиц, являющихся участниками соглашения. Кроме того, таким правовым актом может быть соглашение о минимальных гарантиях прав работников, участвующих в разработке и заключении коллективных договоров, обязательное для всех работодателей - участников объединения при определении содержания (выработке условий) коллективных договоров, заключаемых на локальном уровне.

Заключая такое соглашение на корпоративном уровне, головная организация корпоративного объединения, государственная корпорация реализуют свое право на управление внутрикорпоративными процессами, формируя единые подходы к регулированию условий труда внутри объединения.

Указанное положение дел не отражается на работодательской правосубъектности юридических лиц, входящих в объединение или государственную корпорацию, а касается отдельных полномочий работодателя - юридического лица в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми. Такие полномочия управляющей организации характерны для отношений по организации и управлению трудом, поскольку влияют на регулирование отдельных условий труда в конкретном трудовом правоотношении.

При этом социальное партнерство не только является особым регулятором социально-трудовых отношений, оно представляет собой элемент механизма защиты социально-трудовых прав работников. Через коллективные договоры и соглашения осуществляется превентивная защита прав и законных интересов как работников, так и работодателя. В связи с изложенным приобретает особую актуальность вопрос соблюдения принципа полномочности сторон в социальном партнерстве, поскольку лишь при его соблюдении указанное соглашение будет иметь юридическую силу.

Заметим, что в нормативном правовом регулировании по этому вопросу есть существенные пробелы. Если согласно ст. 29 ТК РФ для заключения иных социально-партнерских соглашений (например, на уровне корпорации) уполномоченными представителями со стороны работников являются профсоюзы, их объединения, то для представителей работодателей такого специального субъекта, уполномоченного на заключение иных соглашений на уровне государственных корпораций и корпоративных объединений, нет. Руководствуясь ст. 33 ТК РФ, таким представителем могло бы быть соответствующее объединение работодателей.

Однако, с одной стороны, объединение работодателей на уровне корпоративного объединения, как правило, не создается, при этом в соответствии с требованиями законодательства оно подлежит в обязательном порядке государственной регистрации в качестве юридического лица, что в определенной степени осложняет заключение на этом уровне соглашений.

С другой стороны, заключение социально-партнерского соглашения на корпоративном уровне через вышестоящее объединение работодателей (отраслевое) не в полной мере относится к компетенции такого объединения, поскольку касается лишь внутреннего регулирования условий труда и предоставления повышенных гарантий в одном корпоративном объединении, государственной корпорации из всех входящих в такое отраслевое объединение холдингов и корпоративных объединений.

В целях устранения недостатков правового регулирования, касающихся несоблюдения принципа полномочности сторон (со стороны работодателя) при заключении соглашений в сфере социального партнерства на уровне государственной корпорации, головных организаций корпоративных объединений представляется целесообразным рассмотреть вопрос о предоставлении права представлять интересы корпоративного объединения при заключении соглашения коллегиальному органу управления головной организации холдинга.

Во-вторых, стоит рассмотреть вопрос о возвращении в трудовое законодательство понятия "генеральный коллективный договор". Так, еще Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. в ст. 17 предусматривал возможность заключения генерального коллективного договора. В указанной статье предусматривалось: "Коллективные договоры могут быть генеральными (распространяющимися в пределах Республики на целую отрасль производства, отрасль народного хозяйства или управления) и локальными (местными). При наличии генеральных коллективных договоров заключение локальных допускается лишь в случаях и порядке, специально оговоренных генеральными договорами". Таким образом, считаем возможным распространить действие генерального коллективного договора на все организации, входящие в корпоративное объединение или государственную корпорацию. При этом особенности регулирования социально-трудовых отношений в отдельных

организациях можно урегулировать в приложениях к генеральному коллективному договору.

Сошникова Тамара Аркадьевна – заведующая кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета, доктор юридических наук, профессор.

Потапов Андрей Владимирович – начальник отдела корпоративного управления акционерного общества "Объединенная двигателестроительная корпорация".

Опубликовано в журнале "Трудовое право в России и за рубежом", 2022, № 3

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

	Все население	Из него по социально-демографическим группам		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
2016				
на I квартал	9670	10320	7955	9880
на II квартал	9675	10309	7976	9964
на III квартал	10008	10638	8223	10441
на IV квартал	10230	10898	8408	10590
2017				
на I квартал	9973	10653	8220	10207
на II квартал	9978	10653	8255	10210
на III квартал	10183	10865	8421	10492
за IV квартал	10031	10708	8291	10332
2018				
за I квартал	10301	10979	8497	10730
за II квартал	10672	11376	8785	11133
за III квартал	10656	11386	8785	11022
за IV квартал	10217	10933	8477	10450
2019				
за I квартал	10922	11678	9064	11254
за II квартал	11019	11763	9066	11514
за III квартал	10811	11538	8835	11385
за IV квартал	10186	10871	8356	10688
2020				
за I квартал	10376	11053	8486	11030
за II квартал	10990	11713	8962	11696
за III квартал	11129	11860	9038	11897
за IV квартал	10817	11550	8832	11438
2021				
с 1 января	11206	11966	9521	11850
2022				
с 1 января	12274	13379	10556	12869
с 1 июня	13501	14717	11612	14156
2023				
с 1 января	14088	15356	12116	14623
2024				
с 1 января	15101	16460	12987	15208

**ИНДЕКС ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН
в Свердловской области**

Период	В % к предыдущему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответствующему месяцу предыдущего года
2023 год			
август	100,3	103,5	104,8
июль	100,5	103,2	104,0
июнь	100,1	102,7	103,2
май	100,5	102,7	102,7
апрель	100,5	102,1	102,3
март	100,1	101,6	103,5
февраль	100,7	101,5	111,3
январь	-	100,8	111,7
2022 год			
декабрь	100,8	111,8	-
ноябрь	100,4	111,0	111,6
октябрь	100,2	110,6	112,2
сентябрь	99,9	110,4	113,5
август	99,5	110,5	114,3
июль	99,7	111,0	114,8
июнь	99,7	111,4	115,6
май	100,1	111,7	117,2
апрель	101,7	111,6	117,7
март	107,7	109,8	116,1
февраль	101,1	102,0	108,4
январь	-	100,9	108,2
2021 год			
декабрь	100,6	108,1	-

Период	В % к предыдущему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответствующему месяцу предыдущего года
ноябрь	100,9	107,5	108,4
октябрь	101,3	106,5	108,2
сентябрь	100,6	105,1	107,2
август	100,0	104,5	106,6
июль	100,4	104,5	106,6
июнь	101,0	104,1	106,6
май	100,5	103,1	105,6
апрель	100,3	102,6	105,3
март	100,5	102,3	105,9
февраль	100,9	101,7	105,7
январь	-	100,8	105,0
2020 год			
декабрь	100,8	104,2	-
ноябрь	100,7	103,4	103,9
октябрь	100,4	102,7	103,4
сентябрь	100,0	102,3	103,1
август	100,0	102,2	103,0
июль	100,4	102,3	102,8
июнь	100,1	101,8	102,7
май	100,2	101,7	102,8
апрель	100,9	101,6	103,1
март	100,4	100,7	102,5
февраль	100,2	100,3	102,3
январь	-	100,1	102,7
2019 год			
декабрь	100,5	103,7	-

Период	В % к предыдущему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответствующему месяцу предыдущего года
ноябрь	100,3	103,2	104,2
октябрь	100,1	102,9	104,4
сентябрь	99,9	102,8	104,8
август	99,8	102,9	104,9
июль	100,3	103,1	105,1
июнь	100,2	102,8	105,3
май	100,4	102,6	105,4
апрель	100,3	102,2	105,0
март	100,2	101,8	105,0
февраль	100,6	101,6	104,9
январь	-	101,0	104,7
2018 год			
декабрь	101,0	103,9	-
ноябрь	100,5	102,8	103,3
октябрь	100,5	102,4	103,0
сентябрь	100,0	101,9	102,9
август	100,0	101,9	102,5
июль	100,4	101,8	101,9
июнь	100,3	101,4	101,9
май	100,1	101,1	102,1
апрель	100,3	101,0	102,2
март	100,2	100,8	102,0
февраль	100,4	100,6	101,9
январь	-	100,2	101,7
2017 год			
декабрь	100,4	102,2	-

Период	В % к предыдущему месяцу	В % к декабрю предыдущего года	В % к соответствующему месяцу предыдущего года
ноябрь	100,2	101,8	102,3
октябрь	100,3	101,6	102,6
сентябрь	99,7	101,3	102,7
август	99,4	101,6	103,5
июль	100,4	102,2	104,0
июнь	100,5	101,8	104,1
май	100,1	101,2	103,8
апрель	100,1	101,1	104,1
март	100,1	101,0	104,3
февраль	100,2	100,9	105,1
январь	-	100,7	105,4
2016 год			
декабрь	100,5	105,8	-
ноябрь	100,5	105,2	105,8
октябрь	100,4	104,8	106,3
сентябрь	100,5	104,4	106,8
август	99,9	103,9	107,0
июль	100,6	104,0	107,5
июнь	100,2	103,4	108,6
май	100,4	103,2	108,3
апрель	100,4	102,8	108,0
март	100,8	102,4	108,0
февраль	100,5	101,6	108,3
январь	-	101,1	110,1

Федерация профсоюзов Свердловской области
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

620075, г. Екатеринбург, ул. Р. Люксембург, 34

Руководитель – т. 371-21-60

№ 01/372

Главные специалисты: по зарплате – 371-22-66

по социальному партнерству – 371-22-66

22.09.2023 г.

Численность и заработная плата работающих
по видам экономической деятельности по Свердловской области
за июль 2023 года

Средняя заработная плата в Свердловской области в июле 2023 года составила 62718 руб., рост к июлю 2022 года – 116,5%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 61236 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 115,7%.

Средняя заработная плата в промышленности в июле 2023 года составила 71865 руб., рост к июлю 2022 года – 119,5%. Нарастающим итогом с начала отчетного года среднемесячная зарплата достигла уровня 67594 руб., рост к соответствующему периоду предыдущего года – 118,7%.

В бюджетной сфере показатели заработной платы за 7 месяцев 2023 года следующие:

- в образовании – 50743 руб.;
- в здравоохранении – 55243 руб.;
- в сфере культуры и спорта – 57607 руб.

Информация подготовлена
по данным Свердловскстата

**Численность и средняя заработная плата
в отраслях промышленности за июль 2023 года
(по полному кругу организаций)**

Наименование отрасли	Численность		Средняя заработная плата одного работника				
	тысяч человек	в % к преды- дущему месяцу	отчетный месяц			с начала года	
			руб.	в % к преды- дущему месяцу	в % к январю теку- щего года	руб.	в % к соответст- вующему периоду прошлого года
Промышленность, в том числе:	420,5	100,2	71865	102,8	113,8	67594	118,7
электроэнергетика	24,0	100,7	86526	103,4	110,1	86648	114,6
металлургия	143,6	100,0	81887	110,2	113,4	75222	115,1
химическая и нефтехимическая (с химико- фармацевтической)	25,5	98,3	66892	97,5	110,5	66670	119,1
машиностроение и металлообработка	97,1	101,3	80239	96,3	114,8	76312	139,8
лесная, деревообра- батывающая и целлюлозно- бумажная промышленность	12,0	100,2	36255	98,6	117,8	33980	102,6
промышленность строительных материалов	33,2	100,1	67876	105,7	119,8	60906	113,0
пр-во текстильных изделий и одежды, пр-во кожи и изделий из нее	6,7	101,3	23146	90,8	112,9	22634	102,3
пр-во пищевых продуктов и напитков	18,6	100,1	54965	101,5	110,7	51992	112,3
полиграфическая и издательская деятельность	3,5	100,7	48760	97,6	100,6	46962	110,2

**Численность и средняя заработная плата
по видам экономической деятельности за июль 2023 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	1441,9	99,5	62718	93,3	110,9	61236	115,7
Промышленность	420,5	100,2	71865	102,8	113,8	67594	118,7
Сельское хозяйство	19,7	99,4	47750	103,7	112,0	44501	113,1
Лесное хозяйство	4,6	98,6	39479	94,1	119,4	37950	123,8
Транспорт	100,9	99,9	72579	106,7	122,4	65272	114,3
железнодорожный	21,3	99,7	79687	108,3	107,2	74838	113,9
сухопутный и трубопроводный	60,2	100,5	68835	104,3	112,4	65782	113,0
авиационный	2,8	101,6	254970	182,9	199,0	144795	126,5
Связь	36,3	100,1	106338	100,9	95,4	106306	114,9
Строительство	68,0	99,1	56081	97,0	123,0	52444	114,2
Торговля и общепит, бытовые услуги, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	230,8	99,6	54439	101,4	116,6	50347	119,0
Жилищно- коммунальное хозяйство	42,1	100,3	50751	102,0	105,7	48506	113,6
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	7,3	98,6	49675	100,4	118,0	46245	116,3
Здравоохранение, соц. услуги	116,7	99,4	56602	93,5	104,2	55243	110,4
Образование	145,0	96,6	31469	39,1	69,6	50743	111,1
Культура и искусство, физкультура и спорт	25,7	98,4	51476	87,4	95,5	57607	112,4
Наука и научное обслуживание	21,4	100,4	101078	93,7	116,0	96039	116,2
Финансовая деятельность	23,7	98,9	117314	111,7	138,0	106492	118,2
Органы управления	89,3	99,7	63524	97,1	121,8	59658	115,8

**Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области
на 1 сентября 2023 года**

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работодателей создано	ФПСО	Трёхсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
					наличие комиссии	наличие положений, утверждено на Думе МО		образование	кульяра	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
1	Южный округ Асбестовский ГО	есть Ф есть С	есть	есть	-	создана 11.09.2020	№ 74/8 от 24.12.2007	до 01.08.2024	1								
2	Арамилский ГО	есть Ф	есть	есть		создана	№ 56/1 от 24.12.2007	до 31.12.2023									
3	Белоярский ГО	есть Ф	есть	есть		создана	№ 74 от 31.10.2007	до 26.05.2024	1								
4	Березовский ГО	-	есть	есть	-		№ 348 от 18.10.2007		1								
5	ГО Богданович	-	есть	есть	-		№ 89 от 29.11.2007		1								
6	ГО Верхнее Дуброво	-	-	-	-		№ 140 от 09.12.2005										
7	ГО Заречный	есть Ф	есть	есть		создана	143-Р от 15.11.2007	до 31.12.2024	1								
8	Каменск-Уральский ГО	есть Ф	есть	есть		создана	№ 55 от 23.10.2007	до 31.12.2026	1								
9	Каменский ГО	есть Ф	есть	есть		создана	№ 270 от 02.09.2011	до 31.12.2025	1	1							
10	Малышевский ГО	-	-	-	-		нет										
11	ГО Рефтинский	-	-	-	-		нет		1								
12	ГО Сухой Лог	есть Ф	есть	есть		создана	№ 185-РД от 31.10.2013		1				1				
13	Сысертский ГО	есть Ф	есть	есть		создана	№ 308 от 06.12.2007	до 23.01.2026	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 положений, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные			
1	МО город Алапаевск	есть С	есть	создана	№ 111 от 25.10.2007	до 25.01.2024	1										
2	МО Алапаевское	есть Ф	есть	создана	№671 от 24.12.2020	до 10.04.2026	1										
3	Артемовский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 315 от 27.03.2008	до 01.01.2025	1										
4	Байкаловский МР	-	-	-	нет		1										
5	ГО «город Ирбит»	есть Ф	есть	создана	№ 322 от 29.11.2007	до 31.12.2023	1										
6	Ирбитское МО	есть Ф	есть	создана	№ 390 от 31.01.2008	до 31.12.2024	1										
7	Камышловский ГО	есть Ф	есть	-	№ 845 от 08.11.2007	до 18.05.2024	1										
8	МО Камышловский МР	есть Ф	-	создана	№ 432 от 18.10.2007	до 31.12.2023	1										
9	Махневское МО	есть Ф	-	-	№ 188 от 29.09.2022	до 01.09.2024											
10	Пышминский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 324 от 16.04.2008	до 31.12.2025	1										
11	Режевской ГО	есть С	есть	создана	№ 69 от 19.12.2007	до 31.12.2024	1										
12	Слободо-Туринский МР	есть Ф	есть	создана	№ 29 от 25.01.2021	до 01.04.2025	1										
13	Табаринский МР	-	-	создана	№ 653 от 30.12.2010		1										
14	Тавдинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 48/8 от 30.08.2007	до 31.12.2024	1										

№ п/п	Территория	Объединение работодателей по ФЗ «Об объединениях работодателей»	Объединение работодателей создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений									
				наличие комиссии	наличие положений, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные		
15	Талицкий ГО	есть Ф	есть	создана	№ 44 от 01.11.2007	до 01.01.2025	1									
16	Тугулымский ГО	есть Ф	есть	-	№ 67 от 07.09.2007	до 31.12.2025										
17	Туринский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 323 от 25.11.2007	до 31.12.2024										
18	Усть-Няицкое СП	-	-	создана	№ 62 от 30.04.2014											
	Итого по округу:	15	13	14	17	15	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Западный округ	есть Ф	-	-	-											
1	Аргинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 30 от 24.04.2008		1									
2	Ачитский ГО	-	есть	-	№ 52 от 27.12.2007	до 31.12.2025	1									
3	Бисертский ГО	-	-	создана	№ 120 от 13.02.2013	до 31.12.2025	1									
4	ГО Верхняя Пышма	-	есть	создана	№ 53/10 от 28.02.2008	до 31.12.2025	1									
5	ГО Дегтярск	есть Ф	есть	создана	№ 21 от 24.04.2008	до 31.12.2025										
6	ГО Красноуфимск	-	есть	создана	№ 53/6 от 29.11.2007		1									
7	МО Красноуфимский округ	есть Ф	-	создана	№ 337 от 02.08.2007	до 31.12.2025										
8	Нижнесергинский МР	есть Ф	есть	создана	№ 189 от 30.01.2020	до 31.12.2024	1									

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано объединенных работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений										
				наличие комиссии	наличие положений, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные			
9	ГО Первоуральск	есть С	есть	создана	№ 2560 от 30.12.2020	до 31.12.2023	1										
10	Полевской ГО	есть Ф	есть	создана	№ 536 от 25.12.2007	до 31.12.2023	1										
11	ГО Ревада	есть С	есть	создана	№ 51 от 25.06.2008	до 31.12.2024	1										
12	ГО Среднеуральск	-	есть	-	№ 43/2 от 10.07.2023		1										
13	ГО Староуткинск	-	-	-	нет												
14	Шалинский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 280 от 28.10.2010	до 31.12.2023											
	Итого по округу:	8	11	11	13	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Северный округ	есть Ф	-	-													
1	ГО Верхотурский	есть Ф	есть	создана	№ 16 от 28.12.2007	до 23.03.2024											
2	Волчанский ГО	есть Ф	-	создана	№ 75 от 27.12.2007												
3	ГО Карпинск	есть Ф	есть	создана	№ 58/8 от 18.10.2007	до 01.01.2025	1										
4	Гаринский ГО	-	-	создана	№ 25/9 от 28.09.2007												
5	Ивдельский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 437 от 14.02.2008	до 31.12.2025	1										1
6	Качканарский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 26 от 18.03.2020	до 31.12.2025	1										
7	ГО Краснотуринск	есть Ф	есть	создана	№ 141 от 02.03.2006	до 31.12.2025	1										

№ п/п	Территория	Объединение работодателей создано объединенных работодателей»	Объединение работников создано	Территориальная трехсторонняя комиссия		Территориальное соглашение	Число территориально-отраслевых соглашений										
				наличие комиссии	наличие положений, утверждено на Думе МО		образование	культура	здравоохранение	сельское хозяйство	ЖКХ	бюджетная сфера (управление)	торговля	иные			
8	ГО Красноуральск	-	есть	-	№ 684 от 21.12.2007	до 31.12.2025	1										
9	ГО «город Лесной»	есть С	-	создана	№ 377 от 17.10.2007	до 08.07.2025											
10	Нижнетуринский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 475 от 26.09.2007	до 31.12.2023	1										
11	Новолялинский ГО	есть С	есть	создана	№ 333 от 27.09.2007	До 31.12.2025		1									
12	ГО Пельмам	-	-	создана	№ 27 от 20.06.2014												
13	Североуральский ГО	есть Ф	есть	создана	№ 79 от 25.07.2007	до 01.01.2025	1	1									
14	Серовский ГО	есть С	есть	создана	№ 286 от 30.10.2007	до 23.12.2025					1						
15	Сосьвинский ГО	-	-	-	№ 202 от 15.06.2006			1									
	Итого по округу:	11	10	13	15	11	8	2	0	0	0	1	0	1	0	1	
1	МО «город Екатеринбург»	есть Ф	есть	создана	№ 62/46 от 09.10.2007	до 27.01.2025							1				
	Итого:	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
	Итого по области	51	55	53	66	51	48	3	0	0	0	3	0	3	0	2	

56 соглашений в 51 МО

Ф – филиал Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей (работодателей)
С – самостоятельное объединение работодателей, созданное в соответствии с ФЗ «Об объединениях работодателей»
МО – муниципальное образование, МР – муниципальный район, УО – управленческие округа, ГО – городской округ

К О Н Т А К Т Ы

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

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Приветствие председателя ФПСО А.Л. Ветлужских	3
2. Доклад председателя ФНПР М.В. Шмакова на заседании Генсовета ФНПР 11 апреля 2023 года «О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях»	4
3. Постановление Генсовета ФНПР от 11.04.2023 № 14-2 «О совершенствовании систем оплаты труда и социальной политики в современных условиях»	14
4. Доклад Председателя ФНПР М.В. Шмакова на Пленарном заседании XXI Международных Лихачевских научных чтений 24 мая 2023 года «Проблемы роста благосостояния граждан России в условиях потрясений современной мировой экономики»	17
5. Постановление Исполкома ФНПР от 21.06.2023 № 5-2 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2022 года и задачах на предстоящий период»	24
6. Интервью секретаря ФНПР, руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР О.В. Соколова «Коллективный договор – это гарантия лучшей заработной платы»	39
7. ФНПР предлагает рассчитывать прожиточный минимум на основе потребительской корзины	44
8. Информация «О задачах профсоюзов по сохранению здоровья работающего населения»	46
9. Рекомендации по взаимодействию и направлениям работы администрации предприятий и профсоюзных организаций по вопросам улучшения условий труда и производственного быта, сохранения и укрепления здоровья работников, создания условий для формирования и пропаганды здорового образа жизни, профилактике социально значимых заболеваний и трудопотерь по болезням (извлечение) (Приложение к постановлению президиума ФПСО от 03.07.2019 № 29-3)	53
10. Информация «Совершенствование трудового законодательства в интересах женщин»	57

11. Итоги социологического исследования ФНПР «Соблюдение прав трудящихся женщин»	64
12. Статья Т.А. Сошниковой и А.В. Потапова «Тенденции развития социально-партнерских отношений в корпоративных объединениях и государственных корпорациях в России» (опубликована в журнале «Трудовое право в России и за рубежом» № 3 за 2022 г.)	67
13. Величина прожиточного минимума в Свердловской области	71
14. Индексы потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области	72
15. Численность и заработная плата работающих по видам экономической деятельности по Свердловской области	76
16. Мониторинг ситуации развития социального партнерства в Свердловской области	79
17. Контакты	85

Досье профактивиста № 154

**Деятельность профсоюзов в рамках
Года укрепления и развития
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