И Н Ф О Р М А Ц И Я

о коллективно-договорной кампании в Омском областном союзе организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов»

 за 2022 год

В 2022 году система социального партнерства в Омской области была представлена:

- Законом № 2004-ОЗ от 31 октября 2017 года «О реализации отдельных положений Трудового кодекса РФ на территории Омской области». Статьей 4 Закона установлен порядок распространения действия региональных, отраслевых и территориальных соглашений, заключенных на территории Омской области;

 - Соглашением о социальном партнерстве на 2022-2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов» (далее – ФОП), Региональным объединением работодателей Омской области;

 - территориальным Соглашением о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022-2024 годы;

 - региональным соглашением о минимальной заработной плате в Омской области;

- 32 территориальными соглашениями о социальном партнерстве между Координационными советами профсоюзов муниципальных районов области, Администрациями районов и районными объединениями работодателей;

 - 63 двух и трехсторонними отраслевыми соглашениями;

 - 1 726 коллективными договорами.

В 2022 году сторона профсоюзов активно работала в составе областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, повестки заседаний которой и принятые решения были направлены в ФНПР.

Большая часть плана работы комиссии сформирована по предложениям профсоюзной стороны. Внеочередное расширенное торжественное заседание областной трехсторонней комиссии, посвященное 30-летию социального партнерства в Омской области, было проведено в день профсоюзов в Омской области 1 ноября 2022 года. На этом заседании были подведены итоги проделанной работы сторон социального партнерства за весь период, подняты проблемные вопросы, решение которых позволило бы достичь более высоких результатов.

Все ключевые вопросы регулирования социально-трудовых отношений, в том числе проекты законов, постановлений Правительства Омской области, приказов министерств по отраслевым системам оплаты труда, предложения о потребности области в привлечении иностранных работников, квотировании рабочих мест принимались после рассмотрения сторонами социального партнерства. По некоторым из них имелись замечания профсоюзов, которые при доработке учитывались.

За отчетный период Федерацией омских профсоюзов с участием отраслевых профсоюзов рассмотрен 121 проект постановлений регионального правительства и профильных министерств, нормативных правовых актов администрации города. Более 2/3 из них были приняты с замечаниями и предложениями профсоюзной стороны.

В 2022 году было проведено 4 заседания территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городе Омске, на которых были рассмотрены актуальные вопросы, большинство из которых были поставлены Федерацией омских профсоюзов.

Областное Соглашение о социальном партнерстве и территориальное

Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска

В структуру областного Соглашения о социальном партнерстве и территориального Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска включены следующие разделы:

- экономическая политика (включает подразделы – содействие достижению положительной динамики развития реального сектора экономики, созданию современных инновационно ориентированных производств по выпуску конкурентоспособной продукции; содействие повышению конкурентоспособности промышленного комплекса; содействие развитию агропромышленного комплекса; содействие созданию благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства);

- защита социально-экономических интересов и гарантий работников, повышение уровня жизни населения,

- развитие рынка труда и содействие занятости населения (включает подразделы – развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала; содействие занятости населения),

- развитие отраслей социальной сферы, молодёжной политики (включает подразделы – развитие отраслей социальной сферы; молодёжная политика),

- охрана труда и экологическая безопасность,

- развитие социального партнёрства.

В 2022 году было подписано **Соглашение о социальном партнерстве на 2022 - 2024 годы** между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей". В его текст были внесены по инициативе профсоюзной стороны следующие изменения:

 в раздел 2 «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения»

**Стороны обязуются:**

Пункт 2.1. «Создавать условия для **роста реальной начисленной заработной платы** работников организаций, осуществляющих деятельность на территории Омской области, **не менее чем на 5 процентов ежегодно**. Содействовать включению обязательств по устойчивому росту реальной заработной платы работников в отраслевые соглашения о социальном партнерстве, коллективные договоры.» дополнили абзацем:

«Повышение реального содержания заработной платы производить путем индексации тарифных ставок, окладов всем работникам организации (учреждения, предприятия) в едином размере.»

В пункте 2.10. «Направлять на выплаты по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников:

1) государственных и муниципальных учреждений:

- сферы образования, **дополнили физической культуры и спорта** - не менее70 процентов фонда оплаты труда организации;

- здравоохранения – **убрали** не менее **55** - 60 процентов фонда оплаты труда организации (оставили не менее 60 процентов);

- культуры, искусства и кинематографии и **остальных отраслей бюджетного сектора** не менее 55процентов фонда оплаты труда организации;

2) для работодателей реального сектора экономики - не менее 60 процентов.»

**Правительство обязуется:**

добавили пункт 2.14.

«Обеспечивать дальнейшее совершенствование отраслевых систем оплаты труда в государственных учреждениях Омской области, в том числе:

 - реализацию мер Правительства Российской Федерации по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- проведение совместных консультаций сторон по разработке единого перечня общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих и должностей служащих, специалистов бюджетной сферы, требующих установления единых размеров должностных окладов (окладов);

- установление минимальных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников бюджетной сферы для государственных учреждений одной профессиональной квалификационной группы (квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационного группы), выполняющих одинаковую трудовую функцию.»

добавили пункт 2.18

**«**Обеспечивать проведение исполнительными органами государственной власти в Омской области ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в государственных учреждениях Омской области.»

**Работодатели обязуются:**

добавили пункт 2.32. «Выплачивать выходное пособие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.»

в раздел 6 «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон настоящего соглашения»

**Правительство обязуется:**

добавили пункт 6.17.

«Учитывать в качестве критериев оказания финансовой и иной поддержки работодателям ситуацию в организациях по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств соглашений и коллективных договоров.»

пункт 6.18

«При заключении соглашений и договоров по реализации инвестиционных проектов и открытии бизнеса сетевых, вертикально интегрированных коммерческих компаний на территории Омской области, включать в тексты соответствующих соглашений обязательства о присоединении к действующим региональным, отраслевым трехсторонним соглашениям и об участии в системе социального партнерства.»

**Работодатели обязуются:**

добавили пункт 6.23

«Предоставлять работникам - членам выборных профсоюзных органов для прохождения обучения необходимое количество дней с сохранением средней заработной платы за счет средств организаций в соответствии с коллективным договором.»

пункт 6.24.

«Предоставлять работникам - членам выборного органа первичной профсоюзной организации время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации сроки с сохранением среднего заработка. Перечень мероприятий, относящихся к общественным обязанностям членов выборного органа первичной профсоюзной организации, порядок и условия предоставления времени и оплаты таких обязанностей определяются коллективным договором.»

пункт 6.25.

«Привлекать выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям в связи с ухудшением финансового состояния организации, а также в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций в целях выработки совместных мер по стабилизации ситуации и защите интересов работников.»

 В текст нового **Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022 - 2024 годы** были внесены по инициативе профсоюзной стороны следующие изменения:

 в раздел I «Экономическая политика»

 добавили пункт 1.14. в обязательства Профсоюзов

«Участвуют в заседаниях коллегиальных органов управления организаций с правом совещательного голоса».

в раздел II «Защита социально-экономических интересов и гарантий работников, повышение уровня жизни населения»

добавили пункт 2.6.1. в обязательства Администрации

«Каждое полугодие информирует стороны социального партнерства через территориальную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в городе Омске о полноте и своевременности выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы.»

добавили в обязательства Работодателей

пункт 2.11.

«Обеспечивают начисление оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда сверх размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Омской области».

пункт 2.13.

«Не принимают мер по отстранению от работы без сохранения заработной платы работников, не прошедших вакцинацию в утвержденные сроки не по своей вине.»

пункт 2.14.

«Обеспечивают проведение индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не менее чем на индекс потребительских цен.»

пункт 2.16.

«Выплачивают выходное пособие при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.»

добавили пункт 2.28. в обязательства Профсоюзов

«Предоставляют Сторонам Соглашения информацию о работодателях, нарушающих обязательства коллективных договоров в части оплаты труда работников и обеспечения социальных гарантий.»

в раздел III «Развитие рынка труда и содействие занятости населения»

добавили в обязательства Сторон

пункт 3.2.

«Руководствуются следующими критериями для определения случаев массового увольнения работников:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

Критерии массового высвобождения не применяются в отношении предприятий, учреждений, организаций, если на них распространяются действия отраслевых соглашений, в которых установлены иные, усиливающие социальную защищенность работников критерии оценки массового высвобождения.»

пункт 3.8.

«Обязуются при принятии решения о массовом сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии соответствующему областному отраслевому профсоюзу) не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять информацию о предполагаемом количестве и категориях (профессиях, должностях, поле, возрасте, семейном положении) увольняемых работников и проект мероприятий по содействию занятости увольняемых работников с указанием размера средств, выделяемых на эти цели.»

в раздел IY «Развитие отраслей социальной сферы, молодежная политика»

добавили пункт 4.1.13. в обязательства Администрации

«Не допускает снижения установленных показателей оздоровления детей и подростков по сравнению с предыдущим годом.»

 добавили пункт 4.1.15. в обязательства Профсоюзов

«Осуществляют общественный контроль за подготовкой и проведением оздоровления детей и подростков.»

добавили пункт 4.2.1. в обязательства Сторон

«Обеспечивают разработку и реализацию комплекса мероприятий в сфере молодежной политики на долгосрочный период. Содействуют проведению в городе Омске молодежных форумов и слетов, обучающих семинаров и конкурсов для работающей и студенческой молодежи.»

добавили в обязательства Работодателей и Профсоюзов

пункт 4.2.13.

«Разрабатывают и выполняют программы по культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе (посещение клубов и спортивных залов, бассейнов, поощрению ЗОЖ).»

пункт 4.2.14.

«Предусматривают в коллективных договорах разделы, отражающие положения по работе с молодежью, в том числе направленные на предоставление мер социальной защиты молодежи.»

в раздел VI «Развитие социального партнерства и координация действий сторон»

добавили в обязательства Работодателей

пункт 6.8. «Предоставляют работникам - членам выборных профсоюзных органов для прохождения обучения необходимое количество дней с сохранением средней заработной платы за счет средств организаций в соответствии с коллективным договором.»

пункт 6.9. «Предоставляют работникам - членам выборного органа первичной профсоюзной организации время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации сроки с сохранением среднего заработка. Перечень мероприятий, относящихся к общественным обязанностям членов выборного органа первичной профсоюзной организации, порядок и условия предоставления времени и оплаты таких обязанностей определяются коллективным договором.»

пункт 6.10. «Привлекают выборный орган первичной профсоюзной организации к консультациям в связи с ухудшением финансового состояния организации, а также в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций в целях выработки совместных мер по стабилизации ситуации и защите интересов работников.»

В 2022 году стороны социального партнерства в Омской области совместно работали над решением проблем, связанных с последствиями распространения коронавирусной инфекции, ростом безработицы, со снижением темпов роста экономики, уровня реального содержания заработной платы и как следствие снижением социальной защищенности работников региона, профсоюзного членства.

В области бюджетной политики в отчетном периоде были проведены консультации сторон социального партнерства по проектам прогноза экономического и социального развития, проектам бюджета Омской области и города Омска на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов.

Основываясь на стандартах достойного труда ФОП, отраслевые профсоюзы, профсоюзные комитеты участвовали в разработке текущих и перспективных планов экономического развития области, города, отраслей, предприятий, организаций.

По уровню средней номинальной заработной платы Омская область уже значительное время находится на 8-м месте среди 10-ти регионов Сибирского федерального округа. За январь – октябрь 2022 года её размер составил 44,6 тыс. рублей. За 10 месяцев 2022 года к соответствующему периоду 2021 года размер среднемесячной начисленной заработной платы увеличился на 12,6 %, размер реальной заработной платы **снизился** на 1,9 %. Реальные располагаемые денежные доходы населения региона за 9 месяцев 2022 года **снизились** на 2,6 %.

Профсоюзы работников учреждений бюджетной сферы выражают беспокойство по поводу нарастания дифференциации в размерах заработной платы работников одного учреждения из-за того, что одни работники попали под действие Указов Президента и их заработные платы выросли, а другие не попали и их заработок остался вне зоны внимания чиновников. ФОП и отраслевые профсоюзы работников бюджетной сферы экономики со всех трибун постоянно поднимают эту тему, но каких-то глобальных сдвигов не происходит в виду отсутствия средств в региональном и городском бюджетах.

Показатель «миграционная убыль населения» стал неотъемлемой частью характеристики развития нашего региона и за 10 месяцев 2022 года составил 7,7 тыс. чел. Омская область находится в числе «лидеров» по снижению численности населения в Российской Федерации на протяжении последних пяти лет.

Из региона уезжают молодые, образованные, перспективные кадры. Приезжие же (большей частью из районов области) менее требовательны к уровню заработной платы и официальности трудоустройства.

Просроченная задолженность по заработной плате в организациях (без субъектов малого предпринимательства) наблюдаемых видов экономической деятельности в Омской области на 1 декабря 2022 года составляла 8,1 млн. рублей и увеличилась по сравнению с прошлым годом на 0,3 млн. руб.

**Просроченной задолженности по заработной плате в организациях, где созданы и работают профсоюзы не зарегистрировано.**

Основными направлениями работы профсоюзов по решению проблемы увеличения размера заработной платы и ликвидации задолженности по её выплате являлись:

- заключение регионального соглашения о минимальной заработной плате в Омской области с 01.01.2022 г. и с 01.06.2022 г.;

- инициирование проведения индексации заработной платы через Соглашения и коллективные договоры, контроля за исполнением принятых решений в этой области;

- заслушивание руководителей предприятий, Ассоциаций, объединений работодателей на заседаниях областной Межведомственной комиссии по контролю за соблюдением трудовых прав работающих, коллегиальных органов профсоюзов;

- сотрудничество профсоюзов с Государственной инспекцией труда, Прокуратурой Омской области по контролю выплаты зарплаты и другие.

На постоянной основе специалисты правового отдела ФОП оказывали помощь членам профсоюзов в оформлении документов для обращения их в комиссии по трудовым спорам, в судебные органы и представляли их интересы в указанных инстанциях.

На заседаниях коллегиальных органов областных отраслевых профорганизаций рассматривались вопросы выполнения Соглашений и состояние социального партнёрства в организациях отраслей.

Региональное соглашение о минимальной заработной плате

Региональным соглашением для работников **внебюджетной** сферы с 01.01.2022 года на территории Омской области минимальная заработная плата (далее – МЗП) была установлена (без районного коэффициента) в размере 14 233 руб. Региональным соглашением для работников **внебюджетной** сферы с 01.06.2022 года на территории Омской области минимальная заработная плата (далее – МЗП) была установлена (без районного коэффициента) в размере 15 500 руб. Для работников бюджетной сферы экономики и некоммерческих общественных организаций размер МЗП равен федеральному МРОТ. Условие регионального соглашения в организациях, в которых работают профсоюзы, выполняется. Районный коэффициент установлен для Омской области в размере 15 % от начисленной заработной платы.

Отраслевые и территориальные Соглашения

 По состоянию на 31.12.2022 года действовало 12 отраслевых региональных соглашений и 51 территориальное отраслевое соглашение. Количество отраслевых региональных соглашений снизилось по сравнению с прошлым годом. Не заключены соглашения в отрасли ЖКХ и в профсоюзе работников химических отраслей промышленности из-за отсутствия представителей работодателей, обком профсоюза работников культуры не заключил соглашение из-за нежелания отраслевого министерства.

При проведении анализа содержания отраслевых соглашений выявлены обязательства, улучшающие положение работников относительно норм Трудового кодекса.

В отраслевых Соглашениях автотранспорта, дорожного хозяйства, установлена повышенная по сравнению с ТК РФ оплата за работу в ночное и сверхурочное время.

Благодаря отраслевому соглашению по дорожному хозяйству профсоюзы добились увеличения базовой тарифной ставки рабочего 1 разряда с 01.01.2022 г. на 10,9 %. В отраслевом соглашении по дорожному хозяйству Омской области предусмотрены дополнительные льготы для молодых специалистов.

В областном отраслевом Соглашении в сфере образования определены меры социальной поддержки, которые приоритетно направлены на педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сельской местности, а также на молодых специалистов. Так же сделан акцент на стимулирование профсоюзной деятельности в образовательных учреждениях, например:

 1. «Министерство рекомендует муниципальным органам управления образованием:

– п. 2.2.2 «Применять различные формы стимулирования и поощрения работодателей, активно участвующих в системе социального партнёрства, развитии практики коллективно-договорного регулирования, поддержке первичных организаций Профсоюза.

– учитывать при формировании рейтингов муниципальных образовательных организаций, при подведении итогов конкурсов на лучшую муниципальную образовательную организацию их участие в системе социального партнёрства, наличие в образовательных организациях первичной организации Профсоюза, коллективного договора».

 **–** п .8.1.13 «Стороны обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие обеспечению численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях образовательных организаций».

С целью мотивации профчленства в п.7.2.2 Соглашения включён перечень мер соцподдержки, предлагаемый Профсоюзом, а именно:

– финансовая взаимопомощь работникам путем предоставления доступных займов (КПК «Учительский»);

– оздоровление на условиях софинансирования работников членов Профсоюза по программе Омской областной организации Профсоюза «Оздоровление»;

– санаторно-курортное лечение по договорам, заключенным с санаториями Омской области с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путевки и по программе «Профсоюзная путёвка» со скидкой до 20 %;

– страхование по льготным тарифам членов Профсоюза и членов их семей.

По вопросам оплаты труда дополнили Соглашение следующим:

– п. 4.4.1 **«**При направлении в другую местность для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки»;

**–** п. 4.4.6) **«…**предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях уполномоченным по охране труда Профсоюза за выполнение возложенных обязанностей надбавки к заработной плате не менее 5 % от должностного оклада».

В 31 территориальном отраслевом соглашении предусмотрена договоренность сторон об обязательности заключения коллективных договоров в образовательных организациях.

В отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Омской области (далее – АПК) принято обязательство о невключении в состав минимальной заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат. В разделе «Развитие социального партнерства и координация действий сторон соглашения» предусмотрено обязательство сторон по разработке мероприятий, предусматривающих экономическое стимулирование работодателей и их объединений, активно участвующих в развитии социального партнерства.

В отраслевом соглашении по строительству и промышленности строительных материалов Омской области предусмотрены обязательства работодателей по невключению в размер минимальной заработной платы рабочего компенсационных и стимулирующих выплат, проведению ежеквартальной индексации тарифных ставок и окладов на величину не менее роста потребительских цен на товары и услуги.

 В отраслевых соглашениях предусмотрены разделы, отражающие взаимодействие сторон в вопросах занятости, подготовки и переподготовки кадров, профессионального обучения, информирования социальных партнеров об условиях приватизации организаций, участия профсоюзов в разработке мер по предупреждению банкротства организаций.

Во всех муниципальных районах Омской области в 2022 году действовали территориальные соглашения о социальном партнерстве. В соглашениях прописаны обязательства по установлению минимальной заработной платы, обязательности проведения индексации заработной платы работников, разработке муниципальных программ содействия занятости населения и контроля за их исполнением и другие.

В 2022 году состоялось более 300 заседаний территориальных трехсторонних комиссий, на которых рассмотрено более 940 вопросов, в том числе об уровне заработной платы и мерах по ее повышению, принятию мер по снижению напряженности на рынке труда, специальной оценке условий труда, организации оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков, состоянию коллективно - договорной работы в организациях муниципальных районов и др.

На протяжении последних лет, в виду несбалансированности бюджета Омской области, стало невозможным при заключении многих региональных и территориальных отраслевых соглашений руководствоваться размером минимальной месячной тарифной ставки рабочего базового квалификационного уровня (первого разряда), установленным в Федеральных отраслевых соглашениях. Членские организации ФОП в целях сохранения предприятий и организаций отрасли вынуждены соглашаться при заключении соответствующих региональных и территориальных отраслевых соглашений на установление в них меньшего размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего базового квалификационного уровня (первого разряда), чем установлено в Федеральном отраслевом соглашении, с утверждением поэтапного приближения к установленным федеральным стандартам.

Считаем необходимым ФНПР совместно с отраслевыми ЦК профсоюзов добиваться законодательного установления **обязательности** проведения работодателями индексации заработной платы работников с указанием ее периодичности и размера. Кроме того, нужно предусмотреть ответственность работодателей за невыполнение этого обязательства, например, как за несвоевременную выплату заработной платы.

При заключении соглашений или коллективных договоров большое внимание профсоюзы продолжали уделять обязательствам по проведению мероприятий по улучшению охраны и условий труда.

В настоящее время достаточно большие бюджетные средства и средства работодателей расходуются на проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Однако практика показывает, что существенного влияния на улучшение условий труда, как работников промышленных предприятий, так и бюджетных организаций СОУТ не оказывает.

Специальная оценка условий труда в том виде, в каком она представлена сегодня нормативно-правовыми актами стала инструментом выкачивания денег из бюджета и работодателей, и порождает две проблемы:

- недовольство работников, у которых снижаются реальные и без того низкие доходы за счет снижения или отмены компенсаций за вредные условия труда без фактического изменения условий труда, за которые эти компенсации предоставлялись;

- снижение для работодателей стимула по улучшению условий труда за счет затрат на совершенствование технологий, приобретение нового оборудования, создание условий безопасного труда.

Коллективные договоры

Основную роль в защите трудовых прав наёмных работников через развитие социального партнёрства играют коллективные договоры в организациях.

В 2022 году действовало 1 726 коллективных договоров, которые охватывали 216,5 тысяч работников, из которых 129,9 тысячи – члены профсоюзов (98,7 % от общего числа членов профсоюзов).

Сокращение количества коллективных договоров в 2022 году относительно 2021 года составило 106 единиц. Несмотря на снижение количества коллективных договоров в абсолютном выражении, в 2022 году охват коллективными договорами работников и членов профсоюзов сохранился на уровне предыдущих лет. Наибольшее снижение количества коллективных договоров произошло в организациях образования (44 единицы), транспорта и дорожного хозяйства (21 единица), культуры (15 единиц), основной причиной которого является проведение оптимизации или реорганизации учреждений.

91,1 % коллективных договоров действуют в учреждениях и организациях государственной/муниципальной формы собственности, 8,9 % коллективных договоров - в организациях негосударственной формы собственности.

В 2022 году заключено 443 новых коллективных договоров, 1 120 действующих коллективных договоров были приняты в предыдущие годы, 163 коллективных договора в прошлом году были продлены на новый срок. Пролонгирование коллективных договоров все чаще становится вынужденной мерой для сохранения достигнутого уровня трудовых гарантий работников.

В 2022 году увеличилась до 48,7 % доля коллективных договоров, в которых установлен порядок индексации заработной платы.

В ряде отраслевых профсоюзных организаций совместно с ведомственными исполнительными органами власти проходят ежегодные конкурсы на лучший коллективный договор (областные организации профсоюзов работников АПК, здравоохранения, образования).

Дополнительной стимуляцией работодателей к заключению коллективных договоров является такое условие областного трудового соревнования в отрасли АПК, согласно которому победителями признаются сельхозорганизации, заключившие КД с профсоюзными организациями, при этом размер балла ставится в зависимость от их численности.

Почти все коллективные договоры проходят уведомительную регистрацию в территориальных органах Министерства труда и социального развития Омской области, при которых созданы и работают рабочие группы по проведению экспертизы проектов коллективных договоров на предмет соответствия трудовому законодательству и вышестоящим соглашениям. В рабочие группы входят и представители профсоюзов, которые активно консультируют первичные профорганизации по вопросам заключения коллективных договоров.

Используя коллективные переговоры, профсоюзные организации добиваются включения в Соглашения, коллективные договоры дополнительных, сверх установленных законодательством, социальных гарантий по оплате, условиям и охране труда, оздоровлению работников и членов их семей, дополнительным отпускам, выплатам при сокращении численности или штата работников.

Так, в коллективном договоре АО «ТГК-11» работодатель обязуется компенсировать работникам оплату за электроэнергию и тепловую энергию, во всех коллективных договорах организаций Электропрофсоюза, строительных организаций, коллективном договоре ОАО «ОмскВодоканал», АО «Омскоблавтотранс», «Газпромнефть-ОНПЗ», АО «Омский каучук» работникам предусматривается предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков по поводу рождения ребёнка, родителям учеников младших классов в день знаний, к бракосочетанию, в связи со смертью близких. Работникам ОАО «ОмскВодоканал», АО «Омскгоргаз», АО «Омскэлектро» предусмотрено выделение 1 раз в год автотранспорта, санаторно-курортных путёвок, оплачивается посещение спортивных секций.

В большинстве коллективных договоров учреждений здравоохранения предусмотрен ряд дополнительных социальных гарантий, исходя из финансовых возможностей учреждений и первичной профсоюзной организации:

* материальная помощь членам профсоюза при возникновении тяжелых жизненных ситуаций, дорогостоящего лечения, длительной болезни, производственной травмой, смерти работника и др.
* материальная помощь в связи с рождением ребенка, юбилейными датами со дня рождения, достижением пенсионного возраста;
* материальное стимулирование участников художественной самодеятельности, проведение спортивных мероприятий;
* премирование профактива за высокие показатели в работе;
* выделение денежных средств при проведении праздников, чествование ветеранов;
* льготное медицинское обслуживание сотрудников и членов их семей и др.
* частичная оплата путевок детям работников-членов профсоюза в оздоровительные лагеря;
* в соответствии с квотой бесплатное оздоровление работников-членов профсоюза и членов их семей в БУЗОО «Центр медицинской реабилитации», а также в других оздоровительных санаториях по льготной программе;
* предоставление бесплатного автотранспорта, в случае необходимости, для доставки работников, их близких родственников в медицинские учреждение, проведение общественных и др. мероприятий;
* предоставление работникам-членам профсоюза от 1 до 3-х дней отпуска с сохранением среднего заработка в связи с бракосочетанием, призывом на срочную службу, родителям ребенка, посещающего начальные классы школы в День знаний, родителям выпускников в день последнего звонка, в связи со смертью близкого родственника.

В коллективном договоре Омской академии МВД предусмотрено предоставление работникам одного дня в неделю для посещения спортивных и тренажерных залов академии с сохранением заработной платы.

В коллективных договорах УФСИН предусматривается выделение путевок в ведомственный санаторий и прохождение профилактического лечения в центре медицинской и социальной реабилитации по согласованию с первичной профорганизацией.

В большинстве коллективных договоров предусмотрены обязанности работодателя по финансированию мероприятий по охране труда.

Сторонами социального партнёрства в коллективных договорах предусмотрены меры по улучшению условий труда, обеспечению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

В 2022 году по направлению работодателей в учебном отделе ФОП прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда 915 уполномоченных профсоюзных комитетов, 145 председателей ППО. В 2022 году в соответствии с коллективными договорами было выполнено свыше 6 319 мероприятий, направленных на улучшение условий труда работающих.

В соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности**»**, Трудовым кодексом РФ, работодателями совместно с профсоюзными комитетами создаются необходимые условия для работы комиссий, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов. На предприятиях и в организациях области избрано 3,6 тысячи уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Ими проведено 11 831 проверка состояния охраны труда на рабочих местах, 2 036 целевых проверок, инициированных профсоюзными комитетами. Выявлено и предотвращено 8 590 профессиональных опасностей и нарушений требований охраны труда.

В 2022 году главным техническим инспектором ФОП проведено 20 целевых проверок состояния охраны труда в организациях.

Всего в 2022 году расследовано 110 несчастных случаев, произошедших на предприятиях и в организациях, из них 44 случая не были связаны с производством. Техническая инспекция труда ФОП приняла участие в расследовании 86 несчастных случаев.

 В организациях, где имеются профсоюзы зарегистрировано 45 несчастных случаев на производстве, в том числе 22 тяжелых и 14 смертельных.

В большинстве коллективных договоров предусмотрено содействие занятости работников в случае реорганизации (ликвидации) предприятия, развитие трудового соперничества, наставничества, проведение конкурсов профессионального мастерства, оказание помощи введения в профессию молодёжи и чествование ветеранов труда.

В ФОП действует молодежный совет, объединяющий более 100 молодежных советов, созданных на предприятиях и в учебных заведениях. Молодёжный совет ведёт активную работу по пропагандированию профсоюзного движения.

 Все на большее количество партнеров распространяется действие созданной дисконтной карты члена профсоюза, позволяющей получать дополнительные скидки на товары и услуги.

В большинстве коллективных договоров и соглашений нашли отражение вопросы обеспечения деятельности профсоюзов и их выборных органов, оговорен порядок сбора и своевременного перечисления через бухгалтерию организации профсоюзных вносов на текущие счета профорганов. За освобожденными работниками профсоюзных органов сохраняются все социально-трудовые права и льготы, действующие в организации.

В 2022 году отмечено 78 организаций, в которых созданы первичные профсоюзные организации, но не заключён коллективный договор. Основная причина наличия такого факта – это малочисленность членов профсоюза, низкая активность работников, нежелание работодателя вести переговоры с представителями работников и нести юридическую ответственность.

Сложной остается задача колдоговорного регулирования на предприятиях малого и среднего бизнеса. Работники организаций и предприятий частной, смешанной форм собственности из-за боязни потерять работу не хотят организовывать профсоюзные организации, инициировать заключение коллективного договора. В таких организациях есть случаи заключения коллективных договоров с иными представителями работников.

Остаётся проблемой для профорганизаций учреждений, финансируемых из бюджетов всех уровней, выполнение ст. 377 ТК РФ в части выделения и отчисления денежных средств первичным профорганизациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу по причине запрета со стороны федеральных финансовых органов.

В 2021 - 2022 учебном году учебным отделом ФОП было обучено 1 707 членов профсоюза. Вопросам ведения коллективных переговоров, заключения и контроля за исполнением коллективного договора дистанционно обучались вновь избранные председатели первичных профсоюзных организаций, члены двухсторонних комиссий, комиссий по трудовым спорам и другие профактивисты.

Регулярно газета ФОП «Позиция», заводские многотиражки информировали о ходе переговорной кампании и итогах выполнения коллективных договоров и соглашений. На интернет-сайте ФОП размещались материалы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Освещение переговорной кампании и ее проблем велось через средства массовой информации.

В целом, подводя итог колдоговорной кампании 2022 года, хочется отметить тревогу и озабоченность по поводу нарастающего из года в год количества случаев нарушения трудового законодательства работодателями и снижения профсоюзного членства и количества заключаемых коллективных договоров. Все большее количество работодателей-нарушителей ТК РФ отмечается в учреждениях федеральных госструктур и организациях вертикально ориентированных холдингов и компаний. Отсутствует законодательная мотивация участия работодателей в системе социального партнерства, что способствует закрытию профсоюзных организаций, выходу их из объединений и ассоциаций работодателей.

Считаем, что ФНПР необходимо в срочном порядке разработать совместно с органами государственной власти РФ единый план действий по укреплению системы социального партнерства, поднятию на законодательном уровне имиджа профсоюзного работника, признанию почетных грамот и наград ФНПР основанием для присвоения звания «Ветеран труд» федерального значения, усилению мотивации профчленства, поддержке работодателей, активно работающих в системе социального партнерства, наделению профсоюзов России конкретными рычагами воздействия в сфере социально-трудовых отношений.

Отдел экономического анализа и трудовых отношений

Федерации омских профсоюзов

 Желтоногова Татьяна Васильевна

(3812) - 31-32-66