

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ
СОЮЗ
«КРАСНОДАРСКОЕ КРАЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ»
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.03.2021

г. Краснодар

16-2

Об итогах работы членских организаций
Краснодарского краевого профобъединения
по заключению коллективных договоров
и соглашений в 2020 году

Коллективно-договорная работа членских организаций Краснодарского краевого профобъединения в 2020 году велась в рамках выполнения решений съездов ФНПР и обязательств Краснодарского краевого трехстороннего Соглашения между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2020-2022 годы.

При разработке проектов соглашений и коллективных договоров в отчётном году краевые профсоюзные организации формировали свою позицию в соответствии с рекомендациями и задачами, определёнными постановлением Исполкома ФНПР от 08.07.2020 № 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период» с учетом условий сложной эпидемиологической ситуации, резкого повышения напряженности на рынке труда, в том числе сокращения рабочих мест, снижения уровня защиты работников вследствие распространения незащищенных форм занятости, неполной и несвоевременной выплаты заработной платы, а также обеспечения реализации принципов социального партнёрства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Анализ результатов коллективно-договорной кампании 2020 года показал, что основными задачами продолжают оставаться:

- сохранение рабочих мест, защита трудовых прав и социальных гарантий;
- повышение реальной заработной платы работников;
- обеспечение стабильной занятости с достойной заработной платой, и правом работников на объединение, защиту профсоюзами, коллективные переговоры и другие права в сфере труда;
- обеспечение в полном объеме государственных гарантий в сфере труда, а также правового регулирования труда работников, временно выполняющих трудовые функции вне стационарного рабочего места, в том числе в случае

реализации мер, связанных с введением режима повышенной готовности, чрезвычайного положения и наступлением иных непредвиденных обстоятельств.

В этих целях Президиум Краснодарского краевого профобъединения **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить отчет об итогах коллективно-договорной кампании в Союзе «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» по состоянию на 31 декабря 2020 года (Приложение №1).

2. Принять к сведению информационную записку об итогах работы членских организаций Краснодарского краевого профобъединения по заключению коллективных договоров и соглашений в 2020 году (Приложение №2).

3. Краевым территориальным организациям профсоюзов:

3.1. Содействовать проведению коллективных переговоров в организациях, где созданы первичные профсоюзные организации, но не заключены коллективные договоры;

3.2. Организовывать обучение председателей профкомов и профсоюзного актива организаций, в которых заканчивается срок действия коллективного договора;

3.3. Оказывать помощь председателям первичных профсоюзных организаций в проведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров;

3.4. Осуществлять экспертизу проектов заключаемых коллективных договоров в целях повышения их качественного содержания, соответствия трудовому законодательству, соглашениям всех уровней.

4. Краевым территориальным организациям профсоюзов, первичным профсоюзовым организациям:

4.1. Добиваться включения в соглашения и коллективные договоры обязательств по:

4.1.1 установлению конкретных сроков и величин индексации заработной платы с целью реализации государственной гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы;

4.1.2 сохранению или повышению величины соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и средней заработной платы в регионе;

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

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

4.1.5 сохранению объемов социальных гарантий работников, в том числе ранее установленных дополнительных льгот и выплат;

4.1.6 реализации принципа приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации;

4.1.7 установлению более жёстких критериев массового увольнения работников по сравнению с критериями массового высвобождения, установленными законодательством;

4.1.8 закреплению дополнительных гарантий при увольнении работников по сокращению численности или штата;

4.1.9 исключению неформальных форм занятости работников, не обеспеченных достаточным законодательным регулированием;

4.1.10 регулярному повышению квалификации работников путём получения ими профессионального образования, направления их на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации за счёт средств работодателей;

4.1.11 направлению высвобождаемых работников на опережающее профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в случае их высвобождения за счёт средств работодателей и государства;

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

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

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

4.1.15. обучению представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

4.1.16 определению конкретных форм участия представителей работников в принятии решений, которые непосредственно касаются социально-экономических прав и интересов трудящихся;

4.2. Информировать членов профсоюзов о требованиях профсоюзов, ходе переговоров и достигнутых результатах по заключению коллективных договоров и соглашений, а также доводить до сведения профсоюзного актива положительную практику проведения колдоговорной кампании;

4.3. Осуществлять в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации контроль за выполнением коллективных договоров.

5. Краевым территориальным организациям профсоюзов в срок до 15 февраля года, следующего за отчетным, представлять в Краснодарское краевое профобъединение итоговые формы профсоюзной отчетности по итогам кол-

лективно - договорной кампании (КДК-3) и информацию о ходе её проведения.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел Краснодарского краевого профобъединения по вопросам социально-экономических интересов трудящихся (Минченко).

7. Снять с контроля постановление Президиума Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» от 25.02.2020 № 5-5 «Об итогах работы членских организаций Краснодарского краевого профобъединения по заключению коллективных договоров и соглашений в 2019 году».

Председатель Краснодарского краевого профобъединения

С.В. Бессараб



Приложение № 2
к постановлению Президиума
Краснодарского краевого профобъединения
от 03.03.2021 2021г. № 16-2

**Информационная записка
об итогах работы членских организаций Краснодарского краевого
профобъединения по заключению коллективных договоров
и соглашений в 2020 году**

Анализ отчетов и информационных справок, представленных краевыми организациями профсоюзов, показал, что в 2020 году колдоговорная кампания прошла, в основном, в единые установленные сроки, в соответствии с рекомендациями, определенными постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 08.07.2020 № 4-10.

В 2020 году коллективно-договорная кампания проходила в условиях сложной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. В целях недопущения распространения инфекции на федеральном и региональном уровнях принят ряд мер, направленных на изоляцию граждан, приостановку и ограничение деятельности некоторых хозяйствующих субъектов, перевод работников временно на удалённую работу. Реализация противоэпидемических мероприятий позволила приостановить распространение пандемии, но повлекла за собой спад экономики и привела к ухудшению социально-экономической ситуации, обусловленной сокращением рабочих мест, снижением уровня социальной защиты работников, в том числе вследствие распространения незащищенных форм занятости.

Профсоюзным организациям удавалось несколько стабилизировать процессы, происходящие в рамках социального партнёрства на региональном, муниципальном, отраслевом и локальном уровнях, в том числе через систему соглашений и договоров.

Так, на 31 декабря 2020 года в крае зарегистрированы и действовали 17338 коллективных договоров, 201 соглашение, из которых 2 региональных, 44 территориальных, 155 отраслевых соглашений.

Кроме того, имеет место заключение на краевом и муниципальном уровнях иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений. В частности, профсоюзами заключены соглашения о взаимодействии и сотрудничестве с Прокуратурой Краснодарского края, Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае, комитетами Законодательного Собрания Краснодарского края, Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю, Общественной палатой Краснодарского края, с региональным отделением политической партии «Единая Россия», с Уполномоченным по правам человека, с Уполномоченным по правам ребенка, Крайпотребсоюзом, отраслевыми министерствами и ведомствами и т.д.

На региональном уровне социально-трудовые отношения

регулировались Краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2020-2022 годы и Региональным соглашением о минимальной заработной плате на 2018-2020 годы.

Размер минимальной заработной платы в Краснодарском крае, установленный Региональным соглашением, включает оплату за труд работника без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и предусматривает два варианта индексации минимальной заработной платы, которые могут применяться работодателями. Причем, в случае снижения величины прожиточного минимума для трудоспособного населения уменьшение размера минимальной заработной платы в крае не производится.

На территориальном уровне во всех муниципальных образованиях края с участием координационных советов организаций профсоюзов заключены территориальные соглашения, предусматривающие обязательства, направленные на развитие производства; повышение эффективности и качества труда; регулирование заработной платы, а также исключение схем «серых» выплат зарплаты и неформальной занятости населения; соблюдение пенсионных прав; улучшение условий и охраны труда; организацию предварительных и периодических медицинских осмотров и др.

Большинством из них оказывается содействие работникам,увольняемым из организаций в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата, в повышении их квалификации или переобучении новым профессиям (специальностям). Предоставляется увольняемым из организаций – банкротов работникам преимущественное право трудоустройства во вновь образуемых на их базе организациях.

Обеспечивается возможность реализации мер поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг специалистам учреждений бюджетной сферы, работающим и проживающим в сельской местности, в том числе пенсионерам в порядке, установленном действующим законодательством, социальной поддержке граждан при осуществлении регулярных пассажирских перевозок всеми видами общественного транспорта.

Предусматриваются меры по обеспечению трудовой занятости молодежи через профессиональное образование по перспективным видам деятельности; переориентации на новые формы занятости, адекватные рыночной экономике (собственное дело, малый бизнес), с разработкой мер информационного обеспечения необходимого профессионального обучения и льготного кредитования молодежного малого бизнеса.

Закреплены критерии массового увольнения с учетом особенностей рынка труда муниципальных образований.

В ряде соглашений предусматриваются обязательства работодателей по установлению доплат и надбавок, предоставлению дополнительных оплачиваемых отпусков председателям первичных профсоюзных организаций за работу по социально-экономической защите работников организаций.

Действенным механизмом повышения уровня правовой и социальной

защиты работников остаются краевые и территориальные отраслевые соглашения.

На 31 декабря 2020 года в крае действуют 132 отраслевых территориальных и 23 краевых отраслевых соглашения, из которых:

10 заключены краевой территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;

3 – краевой территориальной организацией профсоюза работников культуры;

по 2 – краевой территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и краевой территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

по одному – в агропромышленном комплексе; жизнеобеспечении; здравоохранении; лесном хозяйстве; строительстве; торговле.

Действующие отраслевые соглашения регулируют вопросы отраслевого минимума оплаты труда, порядка индексации заработной платы, охраны труда; направления и формы повышения социальной защищенности работников в дополнение к гарантиям, установленным законодательством. Например, выплаты за работу в сельской местности; дополнительные оплачиваемые отпуска для работников с ненормированным рабочим днем; преимущественное право на оставление на работе при сокращениях; упрощенный порядок аттестации и т.д. Установлены вознаграждения за присвоение почетного звания, поощрения работников-наставников.

В отраслевые соглашения включаются обязательства по повышению качества и созданию новых эффективных рабочих мест, сохранению и развитию кадрового потенциала, в том числе в условиях реструктуризации организаций.

В целом ряде соглашений предусмотрены обязательства по реализации молодежной политики. В большинстве организаций действуют комитеты, Советы, Ассоциации молодых специалистов. Устанавливаются такие меры по материальному стимулированию молодежи и закреплению молодых работников в организациях, как компенсация расходов по оплате арендного жилья, единовременные выплаты при устройстве на работу, ежемесячные доплаты к заработной плате.

Особое внимание профорганами уделяется вопросам включения в отраслевые соглашения обязательств, направленных на реализацию мер по укреплению здоровья работающих, оздоровлению работников и членов их семей; развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Действуют программы, благодаря которым предоставляются льготы на проведение лабораторных и ультразвуковых исследований, прием специалистов, приобретение медикаментов. Проводятся бесплатные выездные медицинские профилактические осмотры.

В целях повышения престижа рабочих профессий соглашениями закреплены обязательства по проведению территориальных и краевых этапов конкурсов профессионального мастерства по массовым профессиям, в

организации которых, согласно условиям соглашений, принимают участие профсоюзные организации.

Оценка заключаемых территориальных отраслевых соглашений, проводимая краевыми отраслевыми организациями профсоюзов, показала, что структура, объем обязательств по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических интересов работников соответствует краевым отраслевым соглашениям.

Ключевая роль в защите интересов наёмных работников отводится коллективным договорам.

По данным краевых отраслевых организаций профсоюзов с участием профсоюзов заключено 6547 коллективных договоров, из которых 2039- начали действовать в 2020 году (31 %), 211 - пролонгированы (3%), 4297- продолжали свое действие в отчетном периоде (66%).

Сохраняется практика, когда одна первичная профсоюзная организация объединяет две и более организаций и от имени работников заключает коллективный договор в каждой из них (культура, госучреждение и общественное обслуживание, жизнеобеспечение). Есть и другая практика, когда один коллективный договор распространяется на несколько организаций (госучреждение и общественное обслуживание, энергетика, жизнеобеспечение, связь и электросвязь, нефтяная промышленность).

По итогам 2020 года коллективно-договорным регулированием трудовых отношений охвачено 98,1% организаций, находящихся на профсоюзном обслуживании (сохранен уровень 2019 года).

Охват коллективными договорами членов профсоюзов в организациях, где действуют первичные профсоюзные организации, вырос на 0,6 процентных пункта и составил 97,8%.

В результате проводимой работы в 25% краевых отраслевых организаций профсоюзов имеет место стопроцентное заключение коллективных договоров. Это краевые организации профсоюзов работников лесных отраслей; народного образования и науки; потребкооперации и предпринимательства; промышленности; радиоэлектронной промышленности и связи.

Более 90% организаций автомобильного транспорта и дорожного хозяйства; агропромышленного комплекса; госучреждений и общественного обслуживания; жизнеобеспечения; здравоохранения; культуры; нефтяной и газовой отраслей промышленности; строительства и промстройматериалов; «Торгового Единства»; «Электропрофсоюза» имеют коллективные договоры.

Особое место в системе регулирования социально-трудовых отношений занимают проводимые членскими организациями экспертизы коллективных договоров; оказание практической помощи председателям первичных профорганизаций в их разработке и принятии; оценка итогов колдоговорных кампаний на отчетных заседаниях и др. Качество действующих коллективных договоров определяется в ходе проведения отраслевых конкурсов на «Лучший коллективный договор».

Анализ результатов коллективно-договорной кампании за 2020 год показал сбалансированность содержания коллективных договоров по широкому

кругу вопросов – пенсионное обеспечение; меры по профилактике, укреплению и сохранению здоровья работников; организация питания на рабочих местах; обеспечение санаторно-курортного лечения работников и членов их семей; обеспечение оздоровления детей работников; проведение культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий; дополнительные социальные гарантии и льготы сверх законодательно установленного уровня.

Практически все коллективные договоры содержат обязательства, направленные на развитие производства, повышение эффективности и качества труда, регулирование заработной платы, улучшение условий и охраны труда, подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала т.д.

Особое внимание уделяется работе с молодежью, в частности, организации досуга, поддержке учащейся без отрыва от производства молодежи и молодым семьям, закреплению наставничества и т.д.

Сохраняется выполнение обязательств по материальному стимулированию председателей первичных профсоюзных организаций.

Практика заключения коллективных договоров показала, что основная масса работодателей, имеющих профсоюзные организации, понимая социальную ответственность бизнеса и заключая коллективные договоры на основе реального экономического положения организаций, стараются сохранить высокий уровень социальных гарантий для работников в непростых сегодняшних условиях.

В целях продуктивного использования информационного пространства в колдоговорном процессе продолжала проводиться работа на основе применения новых PR- технологий - социальных сетей. На сайте краевого профобъединения сформирована страница «Социальное партнёрство», где размещены утвержденный макет коллективного договора, тексты действующих краевого трехстороннего и Регионального соглашений, освещается работа по их реализации, итогам коллективно - договорной кампании и т.д.

Вместе с тем, в проводимой работе сохраняются определенные недостатки.

Имеет место пролонгация срока действия коллективных договоров без учета реальных изменяющихся условий.

Не все коллективные договоры содержат обязательства, условия и механизм проведения индексации заработной платы.

На отдельных предприятиях наблюдается невыполнение обязательств по ряду разделов, например, «Оплата труда», «Охрана труда», в области гарантий профсоюзной деятельности и повышения статуса профсоюзов.

Есть трудности в наиболее полном использовании возможностей коллективных договоров и соглашений.

Только 14% коллективных договоров от общего числа колдоговоров, заключенных с участием профсоюзов, приходится на долю хозяйствующих субъектов негосударственных форм собственности.

126 организаций, где действуют профсоюзы, не имеют коллективные договоры.

Продолжают затруднять работу по ведению переговоров и заключению коллективных договоров наличие организаций, являющихся органами исполнительной и законодательной власти Краснодарского края и подчиняющихся законодательству о государственной гражданской службе; имеющих руководство за пределами края; находящихся в стадии банкротства либо реорганизации; с частой сменой руководства; относящихся к субъектам малого бизнеса; имеющих малочисленные первичные профорганизации.

Краснодарское краевое профобъединение считает необходимым продолжать работу по дальнейшему развитию социального партнерства, сохранению качества и количества коллдоговоров и заключению их там, где они не были заключены, либо, где истекает срок их действия.

Отдел по вопросам социально-экономических интересов трудящихся