



Позиция

18 августа
2023 года
пятница
№ 16 (1452)

Официальное печатное издание Сахалинского областного союза организаций профсоюзов

**Сахалинские профсоюзы удостоены знака
«За неоценимую помощь в деле
приближения Победы»**



Сахалинский областной союз организаций профсоюзов, областные отраслевые и первичные профсоюзные организации региона совместно с командой «Сахалин За наших & Профсоюз» продолжают оказывать гуманитарную помощь участникам специальной военной операции.

Профсоюзный вклад в общее дело, направленное на приближение Победы, был высоко оценен командованием одной из войсковых частей – областное профобъединение и патриоты команды «Сахалин За наших & Профсоюз» отмечены знаком и благодарственным письмом.

«Мы высоко ценим Вашу отзывчивость, патриотизм и труд, направленный на достижение общих целей! Победа будет ЗА нами!» - говорится в письме.

**Профсоюзы настаивают на ежегодном
повышении уровня
покупательной способности и МРОТ**



Профсоюзная сторона в ходе очередного заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) 28 июля уделила особое внимание вопросам роста заработной платы, сообщает сайт Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР).

При обсуждении проекта федерально-

го закона о поправках в отдельные законодательные акты в связи с повышением минимального размера оплаты труда глава ФНПР Михаил Шмаков предложил внести в проект решения РТК следующий пункт: «Сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, считает необходимым дополнить законопроект нормой, обеспечивающей ежегодное повышение уровня реального содержания (покупательной способности) МРОТ».

Лидер ФНПР призвал социальных партнеров в рамках РТК предметно обсудить вопрос о росте заработной платы..

Центральная профсоюзная газета
«Солидарность» ©

**В Сахалинской области участники спецоперации и члены их семей
могут бесплатно обучиться новой профессии**

Еще одна дополнительная мера поддержки участников специальной военной операции и их родных появилась в островной области. По информации регионального агентства по труду и занятости населения, речь идет о возможности бесплатно пройти обучение или получить дополнительное профессиональное образование членов семей тех, кто продолжает решать боевые задачи в ходе СВО. Данная инициатива утверждена Правительством Сахалинской области.

Теперь усовершенствовать свои профессиональные навыки или получить новую профессию, востребованную на рынке труда региона, смогут не только участники специальной военной операции, имеющие удостоверение ветерана боевых действий, члены семей погибших участников СВО, но и родные защитников, выполняющих свой воинский долг и сегодня. Сделать это можно совершенно бесплатно при содействии службы занятости населения.

«Конечно нам важно поддерживать тех, кто призван на защиту Родины, и их семьи. Эти люди должны быть уверены, что при необходимости они всегда смогут совершенно бесплатно улучшить свои профессиональные навыки, получить новую профессию, чтобы найти работу, повысить доход», - отмечает руководитель агентства по труду и занятости населения Сахалинской области **Татьяна Бабич**.

Эта мера поддержки распространяется на супругов участников спецоперации, их родителей, детей старше 18 лет, ставших инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, и тех, кто находится либо находился на иждивении участников СВО.

«С удовольствием воспользуюсь появившейся возможностью, - делится с нами мама участника спецоперации **Светлана Гаврилова** из пгт. Ноглики. - Сейчас я работаю воспитателем детского сада «Березка» и планирую пройти переподготовку по направлению «Тьютор». После хочу перевестись на другую долж-

ность с более предпочтительным графиком и доходом».

Для прохождения профессионального обучения нужно обратиться в центр занятости населения по месту проживания или пребывания. Карьерные консультанты службы занятости предложат таким категориям граждан востребованные программы переподготовки: педагог-воспитатель, дефектолог, направления в сферах здравоохранения, цифровых технологий и компетенций, туристического бизнеса и прочие. Для тех, кто проявит интерес к получению новой профессии, предложат обучение на кондитера, младшего воспитателя, повара, делопроизводителя и других.

По вопросам обучения можно обратиться в ближайший центр занятости населения либо по телефону в агентстве по труду и занятости населения Сахалинской области (4242) 67-25-41. Контактная информация размещена на официальном сайте региональ-



ного агентства по труду и занятости населения.

Напомним, участники специальной военной операции и члены семей погибших участников СВО могут в том числе повысить свою квалификацию или получить новые профессиональные компетенции в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография», подав заявку на портале «Работа в России».

В Сахалинской области определили лучших среди социально ориентированных организаций



В Сахалинской области определены победители регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», в состав оценочной комиссии которого входят и представители профсоюзной стороны.

В текущем году 21 областная организация проявила интерес к участию в конкурсе.

Конкурсанты поделились своим практическим опытом, продемонстрировали активную внутрикорпоратив-

ную политику, достижения по работе с персоналом, улучшению условий и охраны труда, развитию социального партнерства, формированию здорового образа жизни.

Представляем вашему вниманию победителей конкурса, занявших 1 места:

- в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы» - филиал ПАО «Дальневосточная Энергетическая компания» «Сахалинэнергосбыт»;

- в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непромышленной сферы» - ГБУ «Кировский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»;

- в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях непромышленной сферы» - МА-

ДОУ «Детский сад № 2 «Аленький цветочек» г. Корсаков;

- в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы» - Сахалинский центр организации работы железнодорожных станций Дальневосточной дирекции управления движением Центральной дирекции управления движением (филиал ОАО «РЖД»);

- в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизвод-

ственной сферы» - Южно-Сахалинская дистанция гражданских сооружений - структурное подразделение Дальневосточной дирекции по эксплуатации зданий и сооружений — структурное подразделение Дальневосточной железной дороги (филиал ОАО «РЖД»).

Поздравляем победителей и лауреатов конкурса с высоким достижением и объективной оценкой проведённой ими работы!

Наведите камерой телефона на этот QR-код и подписывайтесь на Телеграм-канал Сахалинского областного союза организаций профсоюзов!

Самые актуальные новости — здесь!



Социальные партнеры областного уровня обсудили с коллегами из Угледгорска существующие проблемы

3 августа в режиме видеоконференцсвязи состоялось совместное заседание рабочих групп областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по вопросам социального партнерства и занятости лиц предпенсионного возраста с Советом экономической безопасности и территориальной трехсторонней комиссией Угледгорского городского округа.

В ходе заседания, прошедшего под руководством председателя Сахалинского областного союза организаций профсоюзов **Александра Кознова**, было обращено особое внимание коллег из муниципального образования на бездействие территориальной трехсторонней комиссии (в первом полугодии 2023 года не

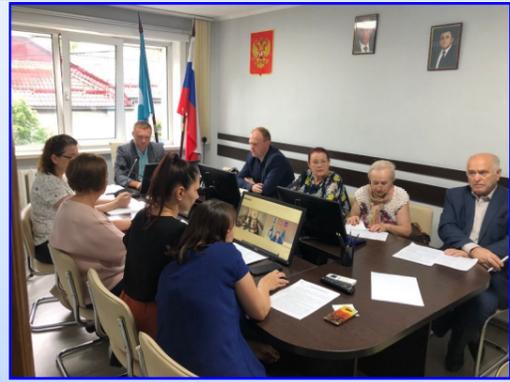
проведено ни одного заседания), обязательность исполнения плана ее деятельности и рассмотрения актуальных вопросов, совершенствования и активизации работы, направленной на заключение на предприятиях района коллективных договоров (на сегодняшний день в городском округе насчитывается лишь 20 актов социального партнерства локального уровня, при том что только подведомственных администрации городского округа организаций зарегистрировано около 40), на необходимость недопущения формализма и шаблонизированности при их разработке и заключении, исправления нарушений, выявленных в ходе уведомительной регистрации колдоговоров, на важность конструктивного взаимодействия с

Координационным советом профсоюзных организаций и объединением работодателей при решении существующих проблем.

Представители сторон социального партнерства областного уровня готовы оказать коллегам из муниципалитета практическую помощь в совершенствовании указанных направлений работы, в том числе путем проведения разъяснительных и обучающих семинаров, вебинаров, рабочих встреч, предоставления соответствующих рекомендаций и информационных материалов.

Ситуация взята под контроль.

Заседания подобного формата в рамках мероприятий Года развития и укрепления социального партнерства, объяв-



ленного Федерацией Независимых Профсоюзов России, будут продолжены.

Коллективный договор – это гарантия лучшей заработной платы: интервью Олега Соколова, руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР



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 партнерства 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 трехсторонние 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 округах 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 еще 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 определенных изменений по регулированию социального партнерства 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 испробовать ситуацию, и соглашение было подписано.

Как правило, переговоры проходят весьма конструктивно, но основная проблема – это вопрос, связанный с гарантией по заработной плате. Это установление 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 соглашении 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 специальной военной операции, 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 отношения 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 принимать 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 партнерства.

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.