Проект

**ПОВЕСТКА**

23 заседания Президиума Хабаровского Профобъединения

27 апреля 2022 года г. Хабаровск

$10^{00}$ часов ауд. 215

1. Об опыте работы членских организаций Профобъединения по развитию социального партнёрства на региональном уровне.
2. О положительном опыте работы Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ по увеличению профсоюзного членства по итогам 2021 года.
3. О проведении краевого конкурса агитационных материалов среди членских организаций Профобъединения на тему: «Молодёжь – будущее профсоюзов!».
4. Об отчёте о доходах и расходах (Ф-10 ПБ) членских организаций Хабаровского Профобъединения за 2021 год.
5. О постатейной смете доходов и расходов Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов» на 2022 год.
6. О поощрении победителей и призёров краевого смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда в 2021 году.
7. Об оказании материальной помощи членам профсоюзов.

Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»

**Союз «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»**

**(ХКООП)**

**ПРЕЗИДИУМ**

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

27 апреля 2022 года | 23-1 | г. Хабаровск

10.00 часов | ул. Муравьёва-Амурского, д. 4, оф. 215

Об опыте работы членских организаций Профобъединения по развитию социального партнерства на региональном уровне

Заслушав информацию заведующего отделом правовой и социальной защиты Барбалюк Н.П. об опыте работы членских организаций Профобъединения по развитию социального партнерства на региональном уровне, Президиум Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об опыте работы членских организаций Профобъединения по развитию социального партнерства на региональном уровне принять к сведению (прилагается).
2. Отметить положительную практику коллективно-договорной кампании, проводимую в первичных профсоюзных организациях, указанную в прилагаемой информации.
3. Председателям Общественной организации Хабаровской краевой организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, Хабаровской краевой профсоюзной организации работников лесных отраслей, Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения Хабаровского края, Хабаровской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, Хабаровской краевой организацией Горно-металлургического профсоюза России указать на необходимость, в соответствии с п. 3.6.4. Устава Профобъединения, выполнять решения органов ХКООП и предоставлять информацию, необходимую для подготовки вопросов, подлежащих рассмотрению Президиумом.
4. Членским организациям Профобъединения:

3.1. принимать меры по развитию социального партнерства с отраслевыми органами исполнительной власти и органами местного

самоуправления края в целях повышения эффективности защиты социально-трудовых прав и интересов работников, увеличения численности членов профсоюзов;

3.2. обеспечивать участие своих представителей в работе комиссий и общественных советов, созданных при органах исполнительной власти и органах местного самоуправления края.

4. Аппарату Профобъединения организовать обучение руководителей и профсоюзных работников членских организаций по вопросам ведения переговорного процесса в целях обеспечения успеха переговорных кампаний, отстаивания интересов и защиты прав трудящихся.

Срок – в течение 2022 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел правовой и социальной защиты аппарата Профобъединения (Барбалюк Н.П.).

Председатель Г.А. Кононенко

Приложение № 1
к постановлению Президиума
Хабаровского профобъединения
от 27.04.2022 № 23-1

**ИНФОРМАЦИЯ**
**об опыте работы членских организаций Профобъединения по развитию социального партнерства на региональном уровне**

Социальное партнерство - эффективная диалоговая площадка, в развитии которой напрямую заинтересованы общество и государство. В настоящее время это один из обязательных элементов государственной политики, обеспечивающий практическое выполнение конституционных прав и свобод граждан. С другой стороны, достижение согласованности интересов и действий сторон социального партнёрства позволяет добиться социальной устойчивости, создать условия для прогрессивного экономического развития.

В системе социального партнерства важная роль отведена отраслевым соглашениям, заключаемым на региональном и территориальном уровнях, как эффективным формам взаимодействия между органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, профсоюзами. Действие отраслевых соглашений позволяет решать вопросы оплаты труда, улучшения условий и охраны труда работников, занятости, переобучения, предоставления работникам социальных льгот и гарантий.

Уровень развития регионального социального партнерства в Хабаровском крае неравнозначен в разрезе отраслей, что подтверждается информацией членских организаций Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», представленной для подготовки рассматриваемого вопроса. В Хабаровском крае действует 5 региональных отраслевых соглашений, заключенных организациями:

- Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ;
- Хабаровской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ;
- Хабаровской краевой организацией профсоюза работников жизнеобеспечения;
- Хабаровской краевой организацией профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ;
- Хабаровской краевой организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

На муниципальном уровне действует 15 территориальных отраслевых соглашений, заключенных структурными организациями Хабаровской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

Наряду с этим в Хабаровской межрегиональной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» действует межрегиональное отраслевое соглашение, а в Хабаровской краевой организации профсоюза работников связи России - федеральное отраслевое соглашение, которые в силу производственной специфики позволяют защищать интересы работников всех предприятий и организаций указанных отраслей в Хабаровском крае.

Исходя из имеющихся данных, большинство членских организаций не реализовывают возможность представления интересов работников на региональном уровне посредством заключения отраслевых соглашений с соответствующими органами исполнительной власти. Но, вместе с тем, в представленной членскими организациями ХКООП информации отражена положительная практика коллективно-договорной кампании, проводимой в первичных профсоюзных организациях.

**Хабаровская краевая организация профсоюза работников жизнеобеспечения** в рамках социального партнерства заключила четыре двухсторонних Соглашения о партнерстве и взаимодействии с министерством жилищно-коммунального хозяйства Хабаровского края, Гострудинспекцией в Хабаровском крае, администрацией города Хабаровска и «ЖКХ-Контроль». Их реализация позволила краевому комитету и первичным профсоюзным организациям системно решать вопросы повышения оплаты труда, обеспечения установленных законодательством доплат и надбавок компенсационного характера с учетом квалификации работников, сложности и условий их труда, что способствовало социальной стабильности в трудовых коллективах, закреплению кадров, повышению мотивации к труду.

Представители краевого комитета и первичных профсоюзных организаций на уровне края и муниципальных образований участвуют в работе комиссий:

- по контролю за соблюдением трудового законодательства;
- по проблемам оплаты труда и ликвидации задолженности по заработной плате;
- по регулированию социально-трудовых отношений.

Также представители краевого комитета принимают участие в расширенных заседаниях Правительства Хабаровского края, коллегиях министерства ЖКХ, Общественных советов, на которых вносят конкретные предложения по решению наиболее острых проблем отрасли.

Важнейшим показателем развития социального партнерства является количество (28) и качество коллективных договоров на предприятиях. Коллективными договорами закрепляются конкретные обязательства работодателя, связанные с вопросами оплаты труда, обеспечения занятости, охраны труда, заработной платы и другими вопросами, имеющими жизненно важное значение для работников предприятия.

Позитивным результатом развития социального партнерства, является то, что на большинстве предприятий не возникает коллективных трудовых споров.

Ежегодно на заседаниях президиума краевого комитета и профкомов первичных профсоюзных организаций рассматриваются вопросы выполнения коллективных договоров, обобщается информация о дополнительных социальных льготах и гарантиях, установленных для работников, для последующего направления в первичные профсоюзные организации в виде информационных бюллетеней.

Краевой комитет проводит правовую экспертизу разработанных коллективных договоров на предприятиях отрасли. В целях оказания практической помощи и совершенствования содержания коллективных договоров крайком профсоюза направляет в первичные профсоюзные организации макет коллективного договора, который ежегодно актуализируется.

В 2021 году первичные профсоюзные организации отрасли приняли участие в смотре-конкурсе «Лучший коллективный договор», организованный Профобъединением, по итогам которого заняли призовые места.

Проводя целенаправленную работу по развитию социального партнерства краевой комитет в перспективе своей работы запланировал сформировать объединение работодателей в отрасли ЖКХ и заключить на уровне края трехстороннее соглашение.

**Хабаровская краевая организация профсоюза работников здравоохранения РФ** представляет интересы работников здравоохранения в Региональном отраслевом соглашении, заключенном между Хабаровской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Хабаровского края по краевым государственным бюджетным, казенным и автономным учреждениям, находящимся в ведении министерства здравоохранения Хабаровского края, на 2018-2020 годы, продленное до 31.12.2022 года. Действие соглашение распространяется на 22 983 работающих в организациях здравоохранения и 8 897 членов профсоюза.

Наряду с общими положениями и обязательствами сторон региональное отраслевое соглашение состоит из таких важных разделов, как трудовые отношения, режимы труда и отдыха, оплата труда, содействие занятости, повышение квалификации работников, условия и охрана труда, меры социальной поддержки, гарантии и компенсации, гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развитие социального партнерства, обеспечение гарантий прав профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Отраслевое соглашение включает ряд мер, направленный на улучшение материального состояния работников. Так, работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, и имевшие ранее право на дополнительный отпуск в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П–22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" рекомендуется устанавливать дополнительный отпуск в размере не менее 7 календарных дней в соответствии с ч.2 статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации.

Также соглашением предусмотрено, что лицам в возрасте до 30 лет максимальная процентная надбавка к заработной плате за работу в особых климатических условиях устанавливается с первого дня их работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Хабаровского края, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет в порядке, предусмотренном коллективным договором (соглашением).

Также соглашение предусматривает 3 дня дополнительного отпуска врачам общей практики, участковым службам и скорой помощи.

При массовом увольнении уведомление направляется работникам не позднее, чем за 3 месяца.

В случае участия профактива в профсоюзных мероприятиях работодатель выплачивает этим работникам средний заработок.

**Хабаровская краевая организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ** в феврале 2022 г. заключила соглашение с министерством строительства края о сотрудничестве на трехлетний период. Соглашение двухстороннее, поскольку сторона работодателей отсутствует. При этом министерство направило письма главам администраций муниципальных образований края о содействии в создании и функционировании профсоюзных организаций строительной отрасли.

В рамках социального партнерства представители краевого комитета и первичных профсоюзных организаций на уровне края и муниципальных образованиях участвуют в работе комиссий:

- по контролю за соблюдением трудового законодательства;
- по проблемам оплаты труда и ликвидации задолженности по заработной плате;
- по ценообразованию в строительстве;
- по охране труда в строительной отрасли.

В рамках социального партнерства на 6 предприятиях из 9 действуют коллективные договоры, что составляет 66,7% к общему числу предприятий, состоящих на учете в краевой организации. Анализ содержания и структуры коллективных договоров показывает, что в целом перечень вопросов, включаемых в систему коллективно-договорных отношений, охватывает весь спектр норм, рекомендуемых Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением и краевым комитетом.

С учетом финансовых возможностей предприятий, профсоюзные комитеты через коллективные договоры добиваются установления эффективных систем премирования работников, различных стимулирующих доплат и надбавок, увеличения продолжительности отпусков, оказания материальной помощи, частичной оплаты путевок и другие.

Так в коллективном договоре АО «Корфовский каменный карьер» предусмотрено для работников санаторно-курортное лечение, частичная оплата детских оздоровительных лагерей, оказывается материальная помощь остро нуждающимся работникам, предоставляются ссуды для лечения работников и членов их семей. Все работники доставляются на работу и с работы транспортом предприятия. На предприятии имеется столовая, которая часть расходов на предоставление обедов работникам относит на расходы предприятия.

В ходе осуществления контроля за реализацией коллективных договоров крайком уделял большое внимание соблюдению трудового законодательства, особенно в части оплаты труда (за работу в ночное время, во вредных условиях труда, в праздничные дни и сверхурочное время), ориентировал все первичные профсоюзные организации на включение в коллективные договоры в качестве обязательных требований установление минимальных тарифных ставок на уровне не ниже МРОТ.

Проводимая профсоюзом отрасли работа по заключению коллективных договоров дала свои положительные результаты. Анализ выполнения коллективных договоров показывает, что в основном мероприятия, заложенные в коллективные договоры и соглашения, выполняются как со стороны профкомов, так и со стороны работодателей.

Благодаря действующей системе социального партнерства, краевым комитетом постоянно проводятся консультации по различным вопросам трудовой

деятельности, в результате этого удалось избежать серьезных нарушений трудового законодательства.

**Хабаровская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ** 18 апреля 2021 года заключила на новый срок региональное отраслевое Соглашение с министерством образования и науки Хабаровского края, которое обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

В настоящее время территориальными соглашениями и коллективными договорами и закреплены следующие нормы:

- в краевом бюджете предусмотрены средства на повышающий коэффициент молодым специалистам в размере 35% к должностному окладу в первые три года работы;

- все молодые специалисты, поступившие на работу в образовательные организации на педагогические должности впервые, с 2020 года получают единовременное пособие в размере 8-х должностных окладов, надбавку за непрерывный стаж работы;

- учителям, имеющим высшую квалификационную категорию, установлен повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере 0,75%, за работу в сельской местности - 25 %.

Как и в предыдущие годы, в крае продолжается работа по дальнейшему развитию социального партнерства на муниципальном уровне. В настоящее время действуют 15 территориальных двухсторонних соглашений между районными, городскими организациями Профсоюза и органами управления образования.

Заслуживает особого внимания практика взаимодействия профсоюзного комитета и администрации Тихоокеанского государственного университета по отстаиванию интересов работников по оплате труда, охране труда и другим социально-экономическим вопросам. Профком университета принимает участие в нормотворческой деятельности посредством совместной подготовки и представления замечаний и предложений к проектам локальных нормативных правовых актов. Вопросы увольнения или высвобождения работников – членов профсоюза решаются администрацией вуза только по согласованию с профсоюзным комитетом.

В целях реализации государственных гарантий по достижению целевых показателей уровня средней заработной платы в соответствии с указами Президента РФ, а также необходимостью актуализации норм действующего положения об оплате труда внесены изменения в Положение об оплате труда и согласованы с Профкомом. Все изменения в нормативных локальных актах рассматривались на заседаниях Профкома с участием представителей работодателя. В университете с 3 августа 2021 г. увеличены размеры должностных окладов вспомогательнму персоналу и с 1 сентября - работникам из числа профессорско-преподавательского состава.

Между Ректоратом и Профкомом существует конструктивное сотрудничество. Так, председатель профкома является членом Ректората и членом Ученого совета, а члены профкома работают во всех комиссиях университета:

- по социальным вопросам;
- по подготовке университета к новому учебному году;
- по охране труда;
- по штатному расписанию;
- по эффективному контракту;

- жилищная;
- наградная;
- квалификационная;
- бракеражная.

Успешное решение вопросов охраны труда и создания безопасных условий труда невозможно без заинтересованного сотрудничества между работодателями и работниками, без тесного взаимодействия с представителями администрации. Нормативной базой такого сотрудничества является ежегодно утверждаемое Соглашение по охране труда, которое является приложением и неотъемлемой частью коллективного договора, на основании которого утверждаются суммы, отчисляемые на проведение соответствующих мероприятий и предоставление льгот работникам, работающим во вредных условиях труда: получение молока, спецодежды, моющих и обеззараживающих средств, предоставление дополнительных дней к ежегодному отпуску, доплаты за неблагоприятные условия труда.

Также стало традицией проводить в университете «Неделю охраны труда». В течение пяти дней для работников и обучающихся ТОГУ проходят лекции, выставки, круглые столы и мастер-классы, посвященные вопросам охраны труда и безопасного поведения на работе и в быту.

Согласно плану финансово-хозяйственной деятельности университета был сформирован Фонд социальной помощи из внебюджетных средств. Контроль за использованием средств осуществляет комиссия ТОГУ по социальным вопросам. Денежные средства направляются на оздоровление и отдых работников и членов их семей, поддержку молодых семей, помощь ветеранам, культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, медицинское обслуживание работников, а также материальную помощь работникам и их семьям в связи с несчастным случаем, бедствием, ограблением и т.д.

С целью сохранения и развития социальной сферы предусматривается возможность оказания платных медицинских услуг работникам университета на базе студенческого терапевтического санатория. Также работники могут пользоваться услугами санатория-профилактория «Березка». Так, в январе 2020 г. был заключен договор страхования на сумму 300 000 руб. со страховой компанией «Колымская» от внезапной болезни и срочного операционного вмешательства, в рамках которого 114 работников - членов профсоюза воспользовались услугами данной страховой компании.

По инициативе профкома администрацией вуза был заключен договор о добровольном медицинском страховании со страховой компанией ДальЖАСО. Благодаря данной медицинской страховке работники ТОГУ получают бесплатно услуги врача. Профком, понимая своего социального партнера, его финансовые трудности, и чтобы не ослаблять позиции университета в области социальной защиты, в июне 2021 г. заключил договор добровольного коллективного страхования от несчастных случаев и болезней с ООО «ППФ «Страхование жизни». 26 человек получили страховое возмещение в размере от 1 000 руб. до 21 000 руб. в зависимости от сложности травмы. В августе 2021 г. заключен договор с «Капитал Лайф Страхование жизни»: работники могут получить консультации врачей-специалистов, пройти лабораторные исследования, диагностику, обследования, МРТ, КТ, УЗИ и др.

Профкомом ежегодно проводится акция «Помоги собраться в школу»: ректорат и профком выделяют определенную сумму на подготовку детей

работников к началу учебного года. Эта работа ведется под руководством комиссии по защите детства и материнства. По заявлению работника, нуждающегося в дошкольном учреждении, Ректорат и Профком совместно ходатайствуют перед министерством образования о выделении мест.

С мая 2012 года жилищной комиссией университета совместно с администрацией ежегодно проводится работа по выселению проживающих, утративших связь с университетом, по результатам которой освобождено более 130 мест в общежитиях студгородка. В настоящее время нет очереди, и заселение производится по заявлению всех нуждающихся. Более 260 семей и несемейных работников проживают в общежитиях университета. Это одна из острых социальных задач, в скорейшем решении которой члены профсоюза – нуждающиеся в жилье, чрезвычайно заинтересованы.

Работа бракеражной комиссии – это тоже результат социального партнерства (проверка деятельности предприятий питания). Председатель профкома ежегодно докладывает на Ректорате по вопросу о качестве и доступности питания, предоставляемом столовыми, об уровне и культуре обслуживания, о санитарном состоянии столовых; вносит предложения комиссии по улучшению организации питания, по увеличению числа посадочных мест и др., согласно Стандарту организации – «Организация питания учащихся», разработанного Ректоратом и профкомом, и утвержденного в Ученым советом университета в 2017 году.

Коллективные выезды на море, экскурсии выходного дня стали не только традиционными, но и обязательными для работников университета. Ежегодно в январе месяце заключается договор с туристической компанией с целью организации летнего отдыха в Приморье, не меньше 5 коллективных заездов в разные удобные для коллег даты, а также индивидуальные поездки.

Несмотря на сложную финансовую ситуацию, в университете многое делается для его стабильности, для сохранения главных традиций, для поддержания благоприятного климата в коллективе. Результат тому – высокая внешняя экспертная оценка ТОГУ. За последние три года благодаря совместной работе университет получил многочисленные награды и благодарности:

- диплом победителя конкурса «Премия здоровья»;
- почетная грамота «За лучшую организацию работы по развитию физической культуры и массового спорта в трудовом коллективе»;
- свидетельство о внесении первичной профсоюзной организации работников в Книгу почета Хабаровской краевой организации Профессионального союза работников образования и науки РФ за развитие социального партнерства;
- диплом победителя в краевом смотре-конкурсе на лучшую первичную организацию среди членских организаций Хабаровского Профобъединения.

Комсомольская-на-Амуре городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ тесно сотрудничает с управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края по самым разнообразным вопросам, достигая значимых результатов:

- 03 сентября 2019 года было подписано Территориальное отраслевое соглашение на 2019-2022 годы, где отражены основные моменты, касающиеся защиты социально-экономических, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также с целью определения согласованных позиций сторон, обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений города. В настоящее время ведутся коллективные переговоры по новому проекту отраслевого территориального соглашения на 2022-2024 гг.;

- в 95,4% образовательных организациях г. Комсомольска-на-Амуре заключены и действуют коллективные договоры;

Члены Комсомольской-на-Амуре городской организации Профсоюза активно привлекаются к работе городской аттестационной комиссии, а также к проведению экспертизы уровня профессионализма и продуктивности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений.

Одним из эффективных инструментов взаимодействия Управления образования и Профсоюза стали совместно проводимые проверки образовательных организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства, состояния охраны труда и техники безопасности и др. Председатель городской организации Профсоюза еженедельно принимает участие в аппаратных совещаниях при управлении образования администрации города.

**В Хабаровской краевой организации профсоюза работников связи России** Отраслевое соглашение и коллективные договоры заключаются на федеральном уровне. Так, Федеральное отраслевое соглашение заключено на 2021-2023 годы. Сторонами соглашения являются работники в лице их представителя – Общественной организации Профсоюз работников связи России и работодатели в лице их представителей – министерства цифрового развития, связи и коммуникаций Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Действие Соглашения распространяется на вышеупомянутые федеральные органы, подведомственные им организации, всех работников органов и организаций.

Социальные гарантии и компенсации прописаны во всех коллективных договорах АО «Почта России», ПАО «Ростелеком», ФГУП «РТРС», ФГУП «ГРЧЦ».

В той или иной форме в коллективных договорах приняты пункты по индексации заработной платы. Например, в коллективном договоре АО «Почта России» принята формулировка: «При выполнении ключевых показателей эффективности деятельности Организации с учетом финансовых возможностей одним из приоритетов является повышение заработной платы Работникам основного производства, при этом рост средней заработной платы к концу отчетного периода должен быть не ниже темпов инфляции». В ПАО «Ростелеком» принят пункт: «В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Общества, оптимального использования средств фонда оплаты труда и обеспечения привлекательности на рынке труда Работодатель проводит дифференцированную политику пересмотра уровня оплаты труда Работников, включающую ежегодную индексацию заработной платы Работников Общества».

Наиболее справедливо индексация заработной платы и механизм её начисления и выплаты принята только в коллективнгом договоре ФГУП «РТРС» в утвержденном «Положении об индексации заработной платы работников РТРС».

В коллективных договорах каждой организации реализованы более 20 социальных льгот сверх тех, которые предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в КД ФГУП «РТРС» реализованы более 30 социальных льгот.

Хабаровская краевая организация профсоюза работников связи России осуществляет контроль и надзор за исполнением на региональном уровне по всем пунктам коллективных договоров (заработная плата и ее индексация, охрана труда, гарантии и компенсации, предусмотренные коллективными договорами). В каждой организации подводятся итоги выполнения коллективных договоров за полугодие

и за год. Краевая организация профсоюза рассматривает итоги выполнения на заседаниях Президиума.

Согласовываются нормативные правовые акты, которые работодатель или профсоюзная сторона вносят на рассмотрение постоянно действующих комиссий, также вносятся предложения и в коллективные договоры. В частности, в коллективный договор АО «Почта России» вошло предложение профсоюзной стороны от ДФО, а именно: «Работодатель выплачивает Работникам процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и южных районах Дальнего Востока (Приморский край, Амурская область, Хабаровский край и ЕАО) в полном объеме с первого дня их работы. (Из формулировки договора исключён возрастной ценз и условия о проживании в данных местностях)».

Председатель краевой организации Профсоюза - член постоянно действующей комиссии по коллективному договору АО «Почта России». Так, только за 2021 год было согласовано более 30 нормативных актов, касающихся вопросов премирования, доплат, внесения изменений и дополнений в ПВТР, Положение о социальных выплатах, Положение об отделах и службах, методику расчета доплаты до МРОТ.

У **Хабаровской краевой организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства** опыта работы по развитию социального партнерства на региональном уровне пока нет, хотя предварительный разговор состоялся на уровне министра транспорта и дорожного хозяйства Хабаровского края.

Возможно заключение краевого соглашения по дорожному хозяйству (на профобслуживании только одно предприятие – КГКУ «Хабаровскуправтодор»).

Заключить краевое соглашение по пассажирскому транспорту в настоящее время не представляется возможным, так как нет стороны – объединения работодателей, а из числа предприятий, осуществляющих межмуниципальные перевозки пассажиров, только 11 % имеют первичные профсоюзные организации.

В **Хабаровской краевой организации Российского профсоюза работников промышленности** действует федеральное отраслевое соглашение. Региональные соглашения отсутствуют.

Поскольку нормы, предусмотренные в федеральном отраслевом соглашении, должны в обязательном порядке найти отражение в коллективных договорах, то при заключении коллективных договоров (ФКП «АПЗ «Вымпел» и ФГУП ДВПО «Восход») профкомы столкнулись с проблемой введения нормы по индексации заработной платы. И лишь решение Отраслевой комиссии о безусловном выполнении соглашения позволило начиная с 2013 года закрепить норму по индексации заработной платы 1 раз в год всем категориям работников.

Особое внимание профсоюзные организации уделяют соблюдению соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более, чем 1:6, что соответствует Отраслевому соглашению. В коллективных договорах эта норма присутствует и выполняется.

Вторым по значимости разделом является раздел «Охрана труда». Например, в соответствии с Отраслевым соглашением в раздел «Охрана труда» на заводе «Вымпел» добавлены «Единовременные выплаты работнику и его семье вследствие несчастного случая на производстве:

I группа – 5-кратный годовой заработок;

II группа – 3-кратный годовой заработок;

III группа – 2-кратный годовой заработок».

Во всех коллективных договорах, за исключением «Хабаровский ЦСМ», имеются разделы «Работа с молодёжью». На предприятиях «Вымпел», «Восход» по результатам коллективно-договорной кампании удалось закрепить норму по начислению процентной надбавки молодым специалистам с первого дня работы, причём, не до 30 лет, как было в соответствующем постановлении Правительства РФ, а до 35 лет.

Анализ коллективных договоров ФБУ «Хабаровский ЦСМ» и ФБУ «Комсомольский ЦСМ» показывает соответствие большинства разделов коллективного договора Отраслевому соглашению. Кроме того, в коллективных договорах достаточно много льгот и социальных гарантий сверх норм Трудового кодекса РФ. Например:

- компенсация стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение в размере 70%, но не более 40 тыс. руб.;

- оплата путёвок в спортивно-оздоровительные детские лагеря в размере 50% от стоимости путёвки, но не более 40 тыс. руб.;

- компенсация затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 5000 руб. на одного ребёнка в квартал;

- материальная помощь работающим пенсионерам, увольняющимся по собственной инициативе в размере 5 должностных окладов с начислением дальневосточного и районного коэффициента;

- оплата оперативного лечения работников Центра по жизненным показателям в размере 15 тыс. руб. и другие.

К факторам, снижающим эффективность переговорного процесса при заключении коллективного договора и приведении его в соответствие с Отраслевым соглашением, относятся:

- неустойчивое финансово-экономическое положение предприятия;

- нежелание работодателя брать на себя повышенные обязательства в этих условиях;

- социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, недооценка ими роли и значения коллективного договора.

В **Хабаровской межрегиональной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»** (далее - ХМО ВЭП) социальное партнерство на региональном уровне в виде заключения отраслевых региональных соглашений не осуществляется ввиду сложившейся отраслевой структуры социального партнерства: отраслевое тарифное соглашение - коллективные договоры в межрегиональных компаниях.

Вместе с тем, руководство и аппарат ХМО ВЭП осуществляют общее руководство и непосредственное участие в социальном партнерстве на уровне межрегиональных вертикально интегрированных компаний по заключению коллективных договоров.

Так, по состоянию на 31.12.2021 коллективный договор заключён в 10 из 11 организаций, где действуют первичные организации профсоюза, объединяемые ХМО ВЭП, что составляет 90,91%. Коллективные договоры распространяются на 8 656 работников из 8 659, что составляет 99,96%, в отношении членов профсоюза соответственно 5 776 из 5 779, что составляет 99,95%. Коллективный договор не

заключен в Дальневосточном филиале «Энергозащиты» в связи с отсутствием у директора филиала полномочий на его заключение.

Следует отметить высокое качество действующих коллективных договоров:

- в пяти коллективных договорах закреплено, что минимальная заработная плата равна или больше размера прожиточного минимума;

- в десяти установлена индексация заработной платы на индекс роста потребительских цен (ежеквартальная, либо полугодовая, либо годовая);

- во всех коллективных договорах предусмотрено достаточно социальных льгот и гарантий: компенсация затрат на детское оздоровление детей, на коммунальные услуги (отопление, горячее водоснабжение, электрическая энергия), санаторно-курортное лечение, дополнительное пенсионное обеспечение, компенсация стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях отрасли, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Особое место в коллективно-договорном регулировании занимает правовое закрепление гарантий деятельности профсоюзных организаций. Так, в коллективных договорах, в числе прочего, предусмотрено:

- запрет на увольнение по инициативе работодателя неосвобожденного председателя профсоюзной организации не ниже цеховых без согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

- согласование всех приказов по дисциплинарным взысканиям с профсоюзной организацией;

- невозможность снижения (лишения) премии членам Профсоюза без согласования с профсоюзной организацией;

- визирование профсоюзной организацией всех приказов по личному составу;

- принятие локальных нормативных актов по согласованию с профсоюзной организацией;

- перечисление профсоюзным организациям денежных средств в размере 0,3% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- выплата за счёт средств работодателя освобождённым профсоюзным работникам ежемесячной премии, а также предоставление им льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных коллективными договорами.

Во всех организациях (их структурных подразделениях) действуют совместные комиссии по контролю за выполнением коллективного договора, созываемые не реже одного раза в квартал, и ежегодно отчитывающиеся на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Профсоюзные представители на правах членства или на правах совещательного голоса участвуют во всех созданных коллегиальных органах управления организаций и их структурных подразделений.

Фактов невыполнения хотя бы одного пункта из коллективных договоров на предприятиях не зафиксировано.

При этом, хотелось бы отметить, что последние 8 лет редкий коллективный договор заключается без протокола разногласий, в связи с чем неоднократно непосредственно ХМО ВЭП осуществляет правовое обеспечение процедуры коллективных трудовых споров и их урегулирования, по результатам которого

ХМО ВЭП удавалось добиваться от работодателя удовлетворения более 90% своих требований.

На протяжении многих лет наши организации становятся победителями и призёрами в различных номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса организаций высокой социальной эффективности.

Вместе с тем, в коллективно-договорной работе продолжает оставаться ряд проблем, главной из которых является пассивность и нежелание работников участвовать в процедуре коллективного трудового спора и отстаивать свои трудовые права, не говоря о распространении коллективного договора на всех работников.

Несмотря на то, что в семи коллективных договорах предусмотрен пункт об обязанности уплачивать профсоюзной организации не членами профсоюза определённого процента (от 1 до 2) на период распространения на них действия отраслевого соглашения и (или) коллективного договора, данная норма остаётся нереализованной в связи с тем, что для удержания с них данных средств необходимо их личное заявление, которое они в большинстве своём писать отказываются.

Выходит полный правовой паралич: коллективный договор для всех, а деньги на период его действия с не членов профсоюза получить невозможно, даже если это закреплено в самом коллективном договоре.

Считаем, что крайне необходимо для более эффективной реализации профсоюзами своих прав внести соответствующие изменения в действующее законодательство, предусматривающие:

1. распространение коллективного договора только на лиц, уполномочивших своих представителей на его заключение;
2. безакцептное списание денежных средств с работников - не членов профсоюза в размере, установленном коллективным договором, на период распространения на них коллективного договора, соглашения (изменение ч. 6 ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации);
3. наделение профсоюзов правом обращаться в суды с заявлениями в защиту прав и законных интересов неопределенного круга лиц (по аналогии со ст. 45 Закона РФ «О защите прав потребителей»);
4. норму о том, что при удовлетворении судом требований работника, установленных законом, суд взыскивает с ответчика за несоблюдение в добровольном порядке удовлетворения его требований штраф в размере пятьдесят процентов от суммы, присужденной судом в пользу работника, при этом, если с заявлением в защиту прав работника выступают профсоюзы, пятьдесят процентов суммы взысканного штрафа перечисляется указанным профсоюзам» (по аналогии со ст. 13 Закона РФ «О защите прав потребителей»).

**В Дальневосточной территориальной организации Общероссийского профсоюза авиационных работников** в сфере гражданской авиации отраслевое соглашение (далее - ОТС) отсутствует с 2012 года, так как не создано в отрасли легитимного объединения работодателей.

В тоже время, заключено общероссийское ОТС в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2020-2023 гг. Отраслевое соглашение является основой для заключения коллективных договоров. Все основные разделы Соглашения используются для переговоров представителей первичных профсоюзных организаций с

работодателями, но значительная часть пунктов носит рекомендательный характер.

Взаимные обязательства устанавливаются и выполняются, как правило, в тех рамках, которые позволяют финансирование из федерального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности. Именно эти условия не дают возможности улучшать социально-экономическое положение работников, в том числе увеличивать заработную плату, своевременно и в полном объеме ее индексировать в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оказывать реальную материальную поддержку молодым специалистам.

Росгидромет ежегодно формирует обоснованные предложения по выделению дополнительных бюджетных ассигнований на доведение заработной платы сотрудников учреждений Росгидромета до уровня средней заработной платы по регионам. При этом данные предложения Росгидромета поддерживаются Минприроды России, но отклоняются Минфином России.

Общероссийский профсоюз авиационных работников неоднократно направлял обращения во все органы государственной власти о выделении бюджетных ассигнований из федерального бюджета, необходимых на повышение оплаты труда работникам оперативно-производственных подразделений (наблюдательная сеть). В 2021 г. денежные средства на указанные цели были выделены, однако окладная часть заработной платы индексирована не была, были повышены стимулирующие выплаты.

Профсоюз направил предложение Руководителю Росгидромета И.А. Шумакову провести заседание отраслевой комиссии и выработать совместное решение о мерах по увеличению оплаты труда всем категориям работников службы.

В ОППО ФГБУ «Дальневосточное УГМС» при подписании коллективного договора профсоюзная сторона отстояла выплаты при выходе работников на пенсию, которые достигают 4-х среднемесячных зарплат, это до 100 и более тысяч рублей.

Хотя закон распространяет действие коллективного договора на весь трудовой коллектив, тем не менее, очень важно, чтобы при его формировании ряд положений и норм были распространены только на работников, состоящих в профсоюзе. Такой раздел в коллективном договоре есть. Члены профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений со стороны профсоюзных органов различного уровня. Это касается обязательств, которые реализуются непосредственно профсоюзами.

В авиационном предприятии ФГУП «Аэронавигация Дальнего Востока», несмотря на наличие в одном предприятии несколько профсоюзных организаций, коллективный договор заключается при представительстве всех профсоюзов. Учитываются в нем предложения от всех сторон.

**В Амурской бассейновой организации общественной организации - профсоюз работников водного транспорта РФ** на региональном уровне соглашения отсутствуют.

В профсоюзе работников водного транспорта РФ имеются федеральные Соглашения по Морскому транспорту, Речному транспорту и по Внутренним водным путям. Активное участие Профсоюза при разработке указанных отраслевых соглашений позволило в каждом из них предусмотреть круглогодичное коллективное питание для работников, а также прохождение медицинских осмотров за счет работодателя.

**В Хабаровской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ** действует 8 федеральных отраслевых соглашений.

На региональном уровне заключено соглашение с Управлением министерства внутренних дела России по Хабаровскому краю. Оно для работников подразделений УМВД России по Хабаровскому краю, подчиненных территориальных органов и организаций МВД России, прошедших вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), один дополнительный день отдыха после каждого дня вакцинации при условии, что такой дополнительный оплачиваемый день отдыха не совпадает с выходными и праздничными днями, основным и дополнительными отпусками. Дополнительный оплачиваемый день отдыха после каждого дня вакцинации не суммируется с основным и дополнительными отпусками.

Руководство краевого комитета и председатели первичных профсоюзных организаций 1 раз в год участвуют в заседании оперативного совещания при начальнике управления по работе с личным составом УМВД России по Хабаровскому краю для рассмотрения вопросов, связанных с выполнением Соглашений как федерального отраслевого, так и регионального.

Председатель краевого комитета является членом коллегии и Общественного совета Министерства социальной защиты населения Хабаровского края, а также аттестационной комиссии УМВД России по Хабаровскому краю, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов и в комиссию УМВД России по Хабаровскому краю по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед МВД России, и урегулированию конфликта интересов.

В рамках социального партнерства председатели первичных профсоюзных организаций принимают участие в работе комиссий по выплате стимулирующих выплат, по установлению стажа работы, в аттестационных комиссиях и т.д.

Председатели территориальных комитетов профсоюза и краевого комитета регулярно согласовывают и дают правовое заключение по локальным нормативным актам.

Заведующий отделом
правовой и социальной защиты
аппарата Профобъединения Н.П. Барбалюк

Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»

**Союз «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»**

**(ХКООП)**

**ПРЕЗИДИУМ**

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

27 апреля 2022 года | 23-2 | г. Хабаровск

10.00 часов | ул. Муравьёва-Амурского, д. 4, оф. 215

О положительном опыте работы Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ по увеличению профсоюзного членства по итогам 2021 года

Заслушав и обсудив информацию «О положительном опыте работы Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ по увеличению профсоюзного членства по итогам 2021 года», Президиум Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию «О положительном опыте работы Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ по увеличению профсоюзного членства по итогам 2021 года», принять к сведению (прилагается).
2. Рекомендовать членским организациям Хабаровского Профобъединения использовать положительный опыт Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ в работе по увеличению профсоюзного членства.

Председатель Г.А. Кононенко

Приложение №1
к постановлению Президиума
Хабаровского Профобъединения
от 27.04.2022 № 23-2

**Информация**
**о положительном опыте работы Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ по увеличению профсоюзного членства по итогам 2021 года**

Деятельность Хабаровской краевой организации Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – ХКОПРЗ) направлена на выполнение уставных целей и задач Профсоюза работников здравоохранения РФ.

На начало 2022 года в структуру ХКОПРЗ входит 83 первичных организации Профсоюза, из них 80 – в лечебных и других учреждениях отрасли, 1 – в ВУЗе, объединяющая сотрудников и студентов, 2 в медицинском колледже (сотрудников и студентов). На конец отчетного года количество студентов и обучающихся – 4586 человек (3481 - в ВУЗе, 1105 обучающихся в профессиональном образовательном учреждении); процент охвата профсоюзным членством – 86,3% (3959 членов профсоюза, из них 3152-студентов высшего учебного заведения и 807 учащихся медицинского училища).

По общей численности краевая организация Профсоюза объединяла 14065 человек, из них работающих – 9705 человек, студентов и учащихся 3959 чел., неработающих пенсионеров – 401 чел. Охват профсоюзным членством составляет 46%. Структура членства в Профсоюзе по категориям следующая: работающие (врачи составляют 35,9%, средний медперсонал – 39,41%, педагогический персонал учебных заведений – 76,86%) и прочие, в т.ч. младший медперсонал – 40,89%. Доля молодежи среди работающих составила 20,83%.

С 2017 года в ХКОПРЗ реализовывалась Программа организационного укрепления, которая направлена на увеличение охвата профсоюзным членством работающих в системе здравоохранения и оптимизацию профсоюзной структуры. Программа предусматривает план мероприятий на 3 года. В связи с ограничительными мерами по НКИ не удалось ее реализовать в полном объеме, поэтому в 2022 году данная Программа актуализирована, составлены планы выходов в первичные организации с низким охватом профсоюзным членством, члены президиума закреплены за организациями, которые нуждаются в помощи.

С целью повышения информированности членов профсоюза в марте на пленуме проводится ежегодный «Открытый отчет» о работе краевого комитета за пошедший год. Открытый отчет публикуется отдельной брошюрой и направляется во все первичные профсоюзные организации, в обязательном порядке размещается на нашем сайте. Это позволяет обеспечить доведение достоверной информации о результатах деятельности профсоюзных органов не только до членов Профсоюза, но и до медицинской общественности. Обязательным требованием является проведение Открытых отчетов и в первичных профсоюзных организациях.

С целью повышения мотивации профсоюзной работы введена практика награждения первичных профсоюзных организаций за увеличение профсоюзного членства по итогам года. В 2021 году в четырех лечебных учреждениях отмечена положительная динамика роста профсоюзного членства (КГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Хабаровска» министерства здравоохранения Хабаровского края, КГБУЗ «Краевая клиническая больница» имени профессора О.В. Владимирцева министерства здравоохранения Хабаровского края, КГБУЗ «Районная больница

района имени Лазо» министерства здравоохранения Хабаровского края, КГБУЗ «Николаевская-на-Амуре центральная районная больница» министерства здравоохранения Хабаровского края).

Правовая работа краевого комитета направлена на защиту социальных и экономических прав членов профсоюза. В штате аппарата работают 2 юриста, что позволяет оказывать юридическую помощь членам профсоюза и работодателям по всем аспектам правовой работы, кроме уголовного права.

Члены профсоюза активно пользуются программой «Профсоюзный адвокат», утвержденной краевым комитетом. Программа включает в себя бесплатную юридическую помощь для членов профсоюза по вопросам жилищного, семейного, гражданского, трудового права, а также пенсионного обеспечения. Работа этой программы косвенно позволяет сохранить профсоюзное членство.

В 2021 году даны устные консультации 115 членам профсоюза. Они касались вопросов выплат за работу с пациентами с подтвержденной новой коронавирусной инфекцией (далее – НКИ), страховых выплат в связи с заражением членов профсоюза НКИ, переводов, увольнения, дополнительной работы, оплаты проезда в отпуск «северянам».

Правовой инспекцией краевого комитета в 2021 году оформлено и подано 32 исковых заявления, большинство из которых рассмотрено и удовлетворено; рассмотрено и удовлетворено 88 письменных обращений членов профсоюза. Ежемесячно оформляется от 2 до 4 исков о назначении пенсий досрочно, что является хорошим мотивационным фактором для поддержания уровня профсоюзного членства.

Экономический эффект от всех видов правовой помощи составил 4 миллиона 100 тысяч рублей.

Регулярно заключается Региональное отраслевое соглашение между Хабаровской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Хабаровского края по краевым государственным бюджетным, казенным и автономным учреждениям, находящимся в ведении министерства здравоохранения Хабаровского края. Соглашение включает меры, в том числе направленные на улучшение материального состояния работников.

Так, работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, и имевшие ранее право на дополнительный отпуск в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П–22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" рекомендуется устанавливать дополнительный отпуск в размере не менее 7 календарных дней в соответствии с ч.2 статьи 116 Трудового кодекса РФ.

В соглашении прописано, что лицам в возрасте до 30 лет максимальная процентная надбавка к заработной плате за работу в особых климатических условиях устанавливается с первого дня их работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также южных районах Хабаровского края, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет в порядке, предусмотренном коллективным договором (соглашением).

Работодатели активно пользуются данным соглашением, чтобы сохранить работникам дополнительные отпуска выше, чем в Трудовом кодексе РФ.

Работа по мотивации невозможна без обучения профсоюзных кадров. В 2021 году сотрудниками аппарата краевого комитета проведено 14 обучающих семинаров для профсоюзного актива по темам:

- нововведения в Устав профессионального союза работников здравоохранения РФ;
- новое в трудовом законодательстве;
- несчастный случай на производстве;
- новое в законодательстве по охране труда;
- финансовая работа первичных профсоюзных организаций;
- о пилотном проекте по оплате труда;
- особенности прохождения периодической аккредитации специалистов с медицинским образованием;
- делопроизводство в первичных профсоюзных организациях;
- социальные программы Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

В общей сложности обучение прошли 416 человек.

Регулярно для впервые избранных председателей первичных профсоюзных организаций проводится обучающий семинар «Молодой председатель». В ходе семинара освещаются основные вопросы:

- Устав Профсоюза;
- делопроизводство в первичной профсоюзной организации;
- финансовая работа;
- правила заполнения статистических отчетов и другое.

С целью повышения активности молодежи краевым комитетом Профсоюза регулярно проводятся различные мероприятия, направленные на мотивацию профсоюзного членства. Традиционно в сентябре на базах Хабаровского медицинского колледжа и Дальневосточного государственного медицинского университета (далее – ДВГМУ) проводятся ежегодные акции «Вступай в профсоюз!». Также проводятся культурно-массовые мероприятия, посвященные:

- Дню защитника Отечества;
- Международному женскому дню;
- Дню Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 г.г.;
- Дню медицинского работника и др.

В октябре 2021 года проведено выездное обучение профсоюзного актива из числа студентов первого и второго курсов ДВГМУ на базе санатория «Железнодорожник» по вопросам:

- «Молодежь и профсоюз», «Профсоюз - движение будущего!». Обучение проводилось в форме квеста. Игровую часть обучения подготовили и провели студенты старших курсов. По итогам обучения всем участникам и проводившим его выданы сертификаты. В мероприятии приняло участие 45 человек.

Совместно со студенческим советом ДВГМУ ежегодно проводятся конкурсы на «Лучшее студенческое общежитие» отраслевых учебных заведений Хабаровского края. Студенческие общежития ДВГМУ неоднократно награждались дипломами мэрии города Хабаровска за победу в конкурсах на «Лучшее студенческое общежитие».

Информационное сопровождение деятельности ХКОПРЗ - важная составляющая организационной работы. Информационное взаимодействие с членами профсоюза проводится посредством чата мессенджера WhatsApp, информация о работе размещается в социальных сетях и на сайте краевой организации Профсоюза. За отчетный период в Инстаграм размещено 170 публикаций.

Определенным мотивационным фактором являются и Социальные программы для членов профсоюза, которые реализует краевой комитет ХКОПРЗ. Это частичная компенсация из средств краевого комитета стоимости санаторного лечения, детского оздоровления, а также оказание материальной помощи молодой семье при вступлении в брак, рождении детей. Оказывается материальная помощь при тяжелых заболеваниях членов профсоюза и стихийных бедствиях. В 2021 году на социальные программы израсходовано 1 млн. 665 тыс. рублей.

Также с апреля 2020 по апрель 2021 года краевым комитетом оказана материальная помощи членам профсоюза при заболевании COVID-19 на общую сумму 5 713 035 руб., помощь получили 1380 человек.

С целью поощрения членов профсоюза краевым комитетом с февраля по июнь 2021 г. проведены акции по награждению медицинских и немедицинских работников за вклад в борьбу с коронавирусной инфекцией. В ходе проведенных акций члены профсоюза получили:

- 367 почетных грамот и благодарностей Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ за вклад в борьбу с коронавирусной инфекцией;
- 50 медалей «Студенты-медики против коронавируса» (40 медалей получили студенты ДВГМУ и 10 медалей – студенты медицинского колледжа);
- 40 медалей «За особый вклад в борьбе с коронавирусом» (награждены 6 председателей первичных профсоюзных организаций, 4 главных врача из числа членов профсоюза, остальные медали были вручены медицинским и немедицинским работникам, работавшим с пациентами с COVID-19);
- 3 специальных профсоюзных награды и грамоты Федерации Независимых Профсоюзов России «За особый вклад в борьбу с коронавирусной инфекцией»;
- 179 почетных грамот и благодарностей Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ ко дню медицинского работника и иным памятным датам.

Вся работа краевого комитета ХКОПРЗ направлена на поддержание и повышения профсоюзного членства, но результаты не всегда соответствуют ожиданиям.

К сожалению, решение проблем оплаты труда продолжает негативно влиять на членство в Профсоюзе, поскольку у относительно обеспеченной категории работников мотивом выхода из наших рядов так и осталось нежелание платить взносы с более высокой зарплаты.

Вопросы размера заработной платы и ее справедливого распределения являются источником постоянного социального напряжения в каждом трудовом коллективе. По данным официальной статистики, на конец 2021 года средняя зарплата по краю составила 51530 руб. Размер среднемесячной заработной платы в краевых государственных учреждениях здравоохранения на конец 2021 года составил:

- у врачей – 97837 руб. (189% от установленных показателей «дорожной карты»);
- у среднего медицинского персонала – 51063 руб. (99% от расчетных показателей);
- у младшего медперсонала – 47197 руб., (91,6% от расчетных показателей).

Для достижения целевых показателей заработной платы Губернатором Хабаровского края подписано постановление «Об установлении минимальных окладов работникам краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края». Отстаивая права работников здравоохранения, краевой комитет совместно с министерством здравоохранения

Хабаровского края добился увеличения «окладной» части заработной платы с 1 октября 2021 года в среднем на 4,5% в зависимости от занимаемой должности.

Председатель Хабаровской краевой
организации профсоюза работников
здравоохранения РФ О.В. Адмидина

Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»

**Союз «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»**

**(ХКООП)**

**ПРЕЗИДИУМ**

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

27 апреля 2022 года | 23-3 | г. Хабаровск

10.00 часов | ул. Муравьёва-Амурского, д. 4, оф. 215

О проведении краевого конкурса агитационных материалов профсоюзной молодёжи среди членских организаций Профобъединения «Молодёжь – будущее профсоюзов»

В целях содействия средствами агитации и пропаганды распространению профсоюзного контента среди учащейся и работающей молодёжи, росту авторитета профсоюзов в молодёжной среде, мотивации профсоюзного членства и активному участию молодёжи в профсоюзном движении, пониманию молодёжью главных ценностей, целей и миссии профсоюзов Президиум Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести в рамках объявленного Федерацией Независимых Профсоюзов России Года информационной политики и цифровизации профсоюзной работы в 2022 году среди членских организаций Профобъединения краевой конкурс агитационных материалов профсоюзной молодёжи «Молодёжь – будущее профсоюзов».
2. Утвердить положение о краевом конкурсе агитационных материалов профсоюзной молодёжи «Молодёжь – будущее профсоюзов» (далее - Конкурс) (приложение № 1).
3. Членским организациям Профобъединения активно включиться в проведение Конкурса среди профсоюзной молодёжи.
4. Отделу организационной работы, информационной и молодёжной работы аппарата Профобъединения (Сердюк Е.С.) обеспечить организационное и информационное сопровождение Конкурса.
5. Финансирование затрат на проведение Конкурса (выплату премий, вручение дипломов и поощрительных призов) предусмотреть в смете доходов и расходов Хабаровского Профобъединения на 2022 год (Кузьмина Н.Г.).
6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Профобъединения Е.С. Сердюк.

Председатель Г.А. Кононенко

Приложение № 1
к постановлению Президиума
Хабаровского профобъединения
от 27.04.2022 № 23-3

# ПОЛОЖЕНИЕ
## о краевом конкурсе агитационных материалов профсоюзной молодёжи среди членских организаций Профобъединения «Молодёжь – будущее профсоюзов»

1. Краевой конкурс агитационных материалов профсоюзной молодёжи «Молодёжь – будущее профсоюзов» (далее — Конкурс) проводится Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов» среди членских организаций Профобъединения в рамках объявленного Федерацией Независимых Профсоюзов России 2022 года — Годом информационной политики и цифровизации профсоюзной работы.

2. Цель Конкурса: содействовать средствами агитации и пропаганды распространению профсоюзного контента среди учащейся и работающей молодёжи, способствовать росту авторитета профсоюзов в молодёжной среде, мотивации профсоюзного членства и активному участию молодёжи в профсоюзном движении, пониманию молодёжью главных ценностей, целей и миссии профсоюзов.

3. Участники Конкурса: представители молодёжи в возрасте до 35 лет от членских организаций Профобъединения, которые выдвинули на конкурс работы, отвечающие условиям и оценочным критериям настоящего Положения.

4. Тематика Конкурса: профсоюзы и молодёжь.

Содержание и основные направления, отражаемые в конкурсных работах:

- молодёжная политика и деятельность ФНПР, отраслевых профсоюзов и ХКООП;
- достойная зарплата за достойный труд;
- экономика на благо человека труда;
- коллективный договор и социальное партнерство;
- социальная защита и социальные гарантии;
- рынок труда и занятость;
- охрана труда;
- правозащитная деятельность;
- коллективные действия за единство, солидарность и справедливость;
- труд и отдых работников и членов их семей;
- профсоюзы и органы власти;
- профсоюзы — базовый институт социального государства;
- образ рабочего человека, борьба и труд наших современников;
- работа первичных профсоюзных организаций;
- мотивация профсоюзного членства.

5. Номинации конкурсных работ и категории участников.

5.1. Отбор конкурсных работ осуществляется в номинациях конкурса по двум категориям:

- среди учащейся профсоюзной молодёжи;
- среди работающей профсоюзной молодёжи.

5.2. Номинации Конкурса отражают основные виды профсоюзного агитационного контента:

- «АгитИнфо»: лучшие материалы визуального контента — плакаты, листовки, баннеры, брендированная атрибутика (с символикой профсоюза), видеоролики, графические и мультимедийные публикации в аккаунтах в соцсетях (карточки, инфографика, истории/сторис);
- «АгитДиалог»: интерактивные акции — флешмобы (офлайн и онлайн), соцопросы, голосования в соцсетях, квизы (викторины);
-.«АгитЮмор»: профсоюзная сатира и карикатуры на злобу дня, мемы, комиксы, профсоюзный стенд-ап, сценические номера.

6. Порядок выдвижения работ на Конкурс и основные требования к работам (материалам).

6.1. К участию в Конкурсе допускаются работы, соответствующие цели Конкурса и отвечающие следующим условиям:

- созданы участниками в период с мая по декабрь (включительно) 2022 года;
- имеют приемлемое для просмотра и воспроизведения качество;
- аккаунты в социальных сетях открыты для свободного просмотра.

6.2. Заявки об участии в Конкурсе направляются в конкурсную комиссию на электронную почту ksps-priem@mail.ru с пометкой «Конкурс агитационных материалов», либо на электронных носителях (флеш-карте):

- с приложением конкурсных работ: медиафайлы (тексты, аудио, видео, фото, скриншоты с веб-ресурсов), печатная продукция, плакаты, мерч (сувениры, одежда и другая продукция символикой профсоюзного бренда);
- либо с указанием данных о расположении конкурсных работ: гиперссылки на аккаунты в соцсетях, сайты и веб-страницы, облачные хранилища — в зависимости от вида и формата представляемых работ;
- проведённые офлайн мероприятия, подтверждаются материалами в формате видео, фото, с приложением сценариев.

6.3. Авторы работ предоставляют Союзу «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов» право на некоммерческое использование материалов без предварительного уведомления авторов и без выплаты какого-либо вознаграждения.

6.4. Приём конкурсных работ ведется до 30 декабря 2022 года.

6.5. Участие в Конкурсе означает согласие с условиями данного Положения и на обработку персональных данных.

7. Подведение итогов и награждение лауреатов и призёров Конкурса:

7.1. Конкурсная комиссия представляет на рассмотрение Президиума Профобъединения итоговый протокол и проект Постановления по итогам

Конкурса в течение одного месяца после завершения приёма заявок на участие в Конкурсе — в срок до 31 января 2023 года.

7.2. Президиум Профобъединения рассматривает решение Конкурсной комиссии и утверждает итоги Конкурса на первом плановом заседании Президиума в 2023 году.

7.3. В каждой номинации определяется по одному победителю. Победители Конкурса награждаются Почётными Дипломами лауреатов и денежными премиями (сертификатами) на сумму по 3 тыс. руб. в каждой номинации.

7.4. Участникам конкурса, не вошедшим в число лауреатов Конкурса, но продемонстрировавшим высокий уровень работ, вручаются поощрительные премии — дипломы участников Конкурса, сертификаты или ценные призы, количество и номинал которых определяется постановлением Президиума Профобъединения на основании решения Конкурсной комиссии.

7.5. Торжественное награждение лауреатов и призёров проводится на заседании Президиума Профобъединения в ходе подведения итогов проведения Года информационной политики и цифровизации профсоюзной работы в ХКООП.

8. Конкурсная комиссия: состав, оценочные критерии.

8.1. Председатель Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов» возглавляет Конкурсную комиссию и является её председателем, Президиум Профобъединения определяет состав Конкурсной комиссии, при необходимости вносит изменения в состав комиссии, количество и номинал премий.

8.2. Победители Конкурса определяются путём голосования членов Конкурсной комиссии в соответствии с оценочными критериями и условиями настоящего Положения.

8.3. Представленные на Конкурс работы оцениваются Конкурсной комиссией по следующим критериям:

- использование профсоюзной символики;
- современность и актуальность;
- креативность и оригинальность;
- идейное содержание и информативность;
- ясность концепции конкурсных работ и доступность для понимания широкой аудитории.

8.4. Конкурсная комиссия вправе отклонить заявку на участие в Конкурсе в случае несоответствия условиям настоящего Положения.