



ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ

ОБ ИТОГАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОТРАСЛЕВОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ЗА 2024 ГОД

МОСКВА 2025 г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОБЪЕДИНЕНИЯ «ЖЕЛДОРТРАНС»	5
КЛЮЧЕВЫЕ ПРИЕМУЩЕСТВА, ПРИОБРЕТАЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРИ ВСУПЛЕНИИ В СОСТАВ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	8
ЧЛЕНЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ	12
ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ	14
РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА	20
СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ОТВЕСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА	26
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТ	29
УЧАСТИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ «ЖЕЛДОРТРАНС» В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ	93
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ «СОВЕТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ»	121
ОБЪЕДИНЕНИЕ В СМИ	126
МОНИТОРИНГ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА НА 2023-2025 ГОДЫ	127



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА



«Сегодня ОАО «РЖД» – надёжный и стабильный работодатель. Всероссийский центр изучения общественного мнения в течение шести лет подтверждает, что мы уверенно входим в тройку самых привлекательных для персонала компаний России. Коллективный договор ОАО «РЖД» – настольная книга руководителей компании. Все обязательства исполняются в полном объёме. 2024 год не стал исключением. Отсутствие коллективных трудовых споров является нормой социального партнёрства в «Российских железных дорогах». В 2024 году заработная плата в компании была проиндексирована ранее установленного срока. Сегодня ОАО «РЖД» – один из самых молодых коллективов, около трети работников

нашей компании – специалисты в возрасте до 35 лет. Это результат построения целостной системы профориентации и подготовки. Отмечу, что в 2024 году впервые в школах и учреждениях среднего профессионального образования в рамках темы «Разговор о важном» прошёл общероссийский урок, посвящённый железным дорогам. Около 20 млн школьников и студентов узнали об их истории и значении в развитии транспортной инфраструктуры страны. Одним из важнейших направлений социальной политики остаётся забота о сотрудниках и неработающих пенсионерах, оказавшихся в тяжёлой жизненной ситуации. От имени правления хочу заверить всех работников: что бы ни случилось – вы всегда можете рассчитывать на помощь и поддержку всего коллектива. Новый импульс социальной политике придали мероприятия по поддержке и развитию железнодорожных традиций, которым целенаправленно был посвящён весь 2024 год. Трепетное отношение к истории, уважение ветеранов – это фундамент, на котором прочно стоят «Российские железные дороги». Мероприятия, посвящённые 50-летию юбилею начала строительства БАМа, ещё раз подтвердили этот тезис. Мы не допустим забвения трудовых достижений и свершений всех поколений железнодорожников».

Из доклада на итоговом за 2024 год заседании правления, генерального директора – председателя правления ОАО «РЖД» Олега Белозёрова.

ВВЕДЕНИЕ

Во исполнение положений Устава, Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта, созданное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об объединениях работодателей» представляет отчет о своей деятельности за 2024 год.

Цель Отчета – информировать членов Объединения и всех заинтересованных лиц:

- о текущем состоянии социально-трудовых отношений на железнодорожном транспорте, системе социального партнерства;
- об основных усилиях социальных партнеров по выстраиванию согласованной отраслевой политики взаимоотношений работников и работодателей;
- о работе, осуществляемой на железнодорожном транспорте по предоставлению социальных льгот и гарантий работникам;
- о работе, проводимой по дальнейшему развитию и модернизации социально-трудовых отношений в отрасли.

Объединение продолжает практику подготовки и направления своих публичных отчетов об итогах социального партнерства заинтересованным сторонам: органам государственной власти, депутатам Государственной Думы, членам Общественной палаты РФ, что положительно отражается на имидже организаций, входящих в Объединение «Желдортранс».

Публичный отчет призван продемонстрировать последовательную политику организаций железнодорожного транспорта в области устойчивого развития корпоративной социальной ответственности и ответственного ведения бизнеса. Издание публичного отчета направлено на доведение информации о достижениях и результатах деятельности компаний железнодорожной отрасли в области регулирования социально трудовых отношений и социальной политики до работодателей и работников, акционеров, деловых партнеров, органов государственной и муниципальной власти и других заинтересованных сторон.

Объединение «Желдортранс» выражает свою благодарность за активную позицию социально ответственным представителям железнодорожного транспорта, и, в первую очередь, предоставившим материалы для подготовки данного отчета.

Объединение «Желдортранс» является социально ориентированной некоммерческой организацией, которая призвана координировать деятельность работодателей железнодорожного транспорта в реализации единой социальной политики в отрасли, а также осуществлении согласованных действий по выстраиванию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Экономические преобразования в обществе и реформирование отрасли ставят перед Объединением новые задачи, вносят в работу особую остроту, без выработки новых подходов, современного стиля работы проблем не решить.

Этого требует не только время, но и люди, работники железнодорожного транспорта.

Сегодня центр тяжести в вопросах социального партнерства все больше переносится на Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта, как корпоративного регулятора социально-трудовых отношений в холдинге «РЖД». Это обусловлено необходимостью выстраивания единых принципов социального партнерства во всех уже действующих и вновь создаваемых в ходе реформирования дочерних обществах ОАО «РЖД».

Работа, проводимая Объединением, неоднократно получала высокую оценку Правительства Российской Федерации, Министра труда и социальной защиты Министра транспорта, президента РСПП Российской Федерации, других органов исполнительной и законодательной власти Российской Федерации.

КРАТКИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОБЪЕДИНЕНИИ «ЖЕЛДОРТРАНС»

Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта (Объединение «Желдортранс») зарегистрировано 23 октября 2007 года.

Объединение «Желдортранс», созданное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об объединениях работодателей» и действующее в соответствии с Уставом, это полномочная организация, которая осуществляет представление и защиту интересов работодателей в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также занимается решением вопросов, возникающих в сфере социального партнерства.

На сегодняшний день Объединение «Желдортранс» единственное в Российской Федерации отраслевое объединение работодателей на железнодорожном транспорте.

Органы управления: Общее собрание членов Объединения, Совет Объединения, Генеральный директор.

Место нахождения:

105082 город Москва, улица Фридриха Энгельса, дом 75, строение 11.

Адрес сайтов в Интернете: www.oorzd.ru, www.spk.oorzd.ru

Тел. факс: (499)262-40-62, (499)262-06-64

E mail: oorzd@oorzd.ru



ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОБЪЕДИНЕНИЯ «ЖЕЛДОРТРАНС»

Учредителями и членами Объединения являются ОАО «РЖД» и другие организации железнодорожного транспорта. Работодатели отрасли, и, в первую очередь, вступившие в Объединение «Желдортранс» дочерние предприятия ОАО «РЖД», осознают необходимость выработки и проведения согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений, создания условий для получения компаниями дополнительных конкурентных преимуществ на рынке труда, развитие социального партнерства в отношениях с работниками и их представителями – профсоюзами. Все это послужило основанием создания полномочной организации, представляющей и защищающей специфические интересы работодателей отрасли Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта.

Главными целями деятельности Объединения «Желдортранс» в соответствии с Уставом являются представительство и защита прав и охраняемых законом интересов работодателей во взаимоотношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, с профессиональными союзами и их объединениями, с иными юридическими и физическими лицами в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, занятости, социального обеспечения, пенсионного обеспечения и иных отношений, в которые вступают работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, актами Объединения «Желдортранс».

К основным задачам Объединения «Желдортранс» отнесены:

- ведение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации коллективных переговоров по заключению отраслевых соглашений и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, с профессиональными союзами и их объединениями;
- представление и защита прав и охраняемых законом интересов работодателей железнодорожного транспорта в комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических и иных отношений на всех уровнях социального партнерства;
- рассмотрение по инициативе своих членов, профессиональных союзов, иных юридических и физических лиц вопросов, возникших в ходе выполнения соглашений и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- распространение опыта социального партнерства среди своих членов, профессиональных союзов и иных организаций железнодорожного транспорта;
- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых

отношений и связанных с ними экономических отношений, социального партнерства;

- проведение консультаций по вопросам социального партнерства;
- развитие социального партнерства;
- содействие государственной социально-экономической политике;
- совершенствование и развитие практики регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- распространение информации о своей деятельности;
- осуществление контроля за выполнением работодателями обязательств по заключенным соглашениям;
- координация действий работодателей по выполнению обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями;
- выработка согласованной политики работодателей железнодорожного транспорта по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- реализация согласованной социально-трудовой политики работодателей железнодорожного транспорта посредством разработки единых стандартов и принципов организации социально-трудовых отношений;
- участие в создании и развитии системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов;
- информационное, методологическое и организационно-правовое обеспечение членов Объединения;
- анализ и распространение новых методов взаимодействия с работниками организаций железнодорожного транспорта в условиях реформирования железнодорожного транспорта среди работодателей;
- внесение в соответствующие органы государственной власти предложений по решению вопросов регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обусловленных развитием в организациях железнодорожного транспорта рыночных принципов хозяйствования;
- содействие обучению и переподготовке специалистов по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, проведение семинаров, конференций, организация стажировок специалистов;
- подготовка предложений по совершенствованию правовых и социальных гарантий деятельности работодателей;
- организация и проведение независимой экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними, экономических отношений, государственных и иных программ социально-экономического развития;

- защита интересов членов Объединения в осуществлении примирительных процедур в ходе коллективных трудовых споров, в ходе работы примирительных комиссий, посредников, трудовых арбитражей;

- консультационная, юридическая и иная помощь членам Объединения;

- сбор, обобщение, анализ и представление членам Объединения информации о практике применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая судебную практику;

- координация деятельности работодателей по взаимодействию с иными российскими организациями работодателей, по развитию связей с зарубежными объединениями работодателей;

- развитие сотрудничества с Международной организацией труда, Международной организацией работодателей и другими международными организациями, их объединениями, представление интересов работодателей при разработке международных норм и правил, регулирующих социально-трудовые, экономические и иные отношения.



КЛЮЧЕВЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА, ПРИОБРЕТАЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ В СОСТАВ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Главными целями деятельности Объединения «Желдортранс» являются представительство и защита прав и охраняемых законом интересов работодателей во взаимоотношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, с профессиональными союзами и их объединениями, с иными юридическими и физическими лицами в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, занятости, социального обеспечения, пенсионного обеспечения и иных отношений, в которые вступают работодатели в соответствии с законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, актами Объединения.

В соответствии с законодательством членство в Объединении позволяет:

- участвовать в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), под председательством Заместителя Председателя Правительства РФ Голиковой Т.А., и ее специализированных рабочих групп;

- отстаивать интересы организаций, членов Объединения в ходе рабочих и координационных совещаний, проводимых на различных площадках – Администрации Президента РФ, Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания РФ, Минтруда России, Минтранса России, Роструда, Роспотребнадзора), Общественной Палаты РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей, в том числе на заседаниях комитетов и комиссий РСПП (в частности, наиболее активно осуществляется взаимодействие в рамках заседаний Комитета РСПП по рынку труда и социальному партнерству);

- вносить в органы государственной власти предложения по решению вопросов регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, формирование государственной политики в сфере перевозок, и т.п.;

- принимать непосредственное участие в процессе совершенствования нормативной правовой базы, регулирующей социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения. Экспертами Объединения «Желдортранс» и членских организаций готовятся соответствующие заключения по проектам федеральных законов и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, которые выносятся органами власти на обсуждение работодательского сообщества, разрабатываются предложения по поправкам к законопроектам, проектам подзаконных актов, а также формируется общая позиция по ключевым проектам таких актов, связанных с возможным влиянием (в том числе, негативным) на деятельность организаций железнодорожного транспорта.

В качестве последних примеров такой деятельности можно привести

участие в разработке и обсуждение новел и изменений в Трудовой кодекс РФ, законодательные и иные правовые акты по вопросам:

- внедрения и регулирования системы электронного кадрового документооборота, формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также проведения эксперимента по использованию в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой;

- особенностей регулирования труда дистанционных работников;

- законодательных изменений и систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и охраны труда, связанных с реализацией механизма «регуляторной гильотины»;

- совершенствования законодательства РФ в сфере охраны труда (учитывая внедрение в практику положений главы X Трудового кодекса РФ), включая специальную оценку условий труда и систематизации обязательных требований в сфере её проведения;

- оптимизации механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также совершенствования регулирования в области медицинских осмотров и их проведения с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния здоровья работников;

- совершенствования правового регулирования в сфере разработки и актуализации профессиональных стандартов;

- актуализации обязательных требований при осуществлении Рострудом федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в части выявления устаревших, избыточных или дублирующих обязательных требований, с целью снижения административной нагрузки на хозяйствующих субъектов.

Представители Объединения и их членских организаций бесплатно участвуют в мероприятиях и семинарах федеральных органов исполнительной власти, научных учреждений и общественных организаций по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, управления персоналом, охраны труда, проблем применения трудового права.

Объединение «Желдортранс» принимает активное участие в подготовке предложений, обсуждение и реализации Генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, которые заключаются каждые три года и устанавливают в соответствии со статьей 45 Трудового кодекса РФ общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне (последнее Генеральное соглашение заключено на 2021-2023 годы).

Безвозмездно получать:

- информационное, методологическое и организационно-правовое обеспечение своих членов, направленное на реализацию согласованной

социально-трудовой политики работодателей железнодорожного транспорта посредством разработки единых стандартов и принципов организации социально-трудовых отношений, а также повышение производительности труда и сохранение социального мира в трудовых коллективах;

- консультации по вопросам применения законодательства, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- экспертную оценку проектов коллективных договоров и локальных нормативных актов членов Объединения;

- правовую поддержку в социально-трудовой сфере, содействие при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обзоры практики разрешения трудовых споров в организациях железнодорожного транспорта (в том числе досудебное разрешение споров).

Членство в Объединении предоставляет возможность участвовать в создании и развитии системы профессиональных стандартов в Российской Федерации, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов.

Членство в Объединении «Желдортранс» позволит бесплатно участвовать в работе Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, а также принимать активное участие в деятельности Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте Российской Федерации – постоянно действующего органа, полномочиями которого наделено Объединение «Желдортранс».

Членство в Объединении «Желдортранс» позволяет работодателям защищать права и интересы работодателей во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, участвовать в деятельности Отраслевой комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, в подготовке проекта и заключению Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта, внесению в него изменений и дополнений (последнее Отраслевое соглашение заключено на 2023-2025 годы).

Членство в Объединении и распространение в отношении компании Отраслевого соглашения позволяет компаниям использовать возможности, предоставленные законодательством РФ о специальной оценке условий труда, в части решения вопросов оптимизации численности персонала, связанных с необходимостью предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда дополнительных оплачиваемых отпусков (7 календарных дней), сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и повышенного размера оплаты труда (4 процента тарифной ставки (оклада)).

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Организациям предоставляется возможность:

- замены денежной компенсацией части дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней;

- увеличения продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации, но во всех случаях не ниже 10 % часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время;

- увеличения максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Взаимодействие не ограничивается исключительно федеральным уровнем. Представители сторон социального партнерства активно проводят работу с органами власти субъектов Российской Федерации, в части сфер своего ведения. Например, работа, направленная на совершенствование организации системы детского отдыха и возмещению расходов на организацию детского отдыха работодателям и балансодержателям оздоровительных лагерей холдинга «Российские железные дороги» (подготовленные предложения представителей сторон, как правило, включаются в рекомендации Минобрнауки РФ, направляемые в органы исполнительной власти субъектов РФ). Кроме того, интересы организаций отрасли отстаиваются при взаимодействии с ФАС России по вопросам учета положений отраслевых соглашений, предусматривающих обязательства работодателей по оплате труда и предоставлению социальных гарантий, при принятии решений по тарифному регулированию, а также порядка учета расходов в составе регулируемых цен (тарифов) и предельных уровнях заработной платы регулируемых субъектов на социальные нужды при установлении цен (тарифов).

В целях дополнительной меры отстаивания интересов работодателей и работников на региональном и местном уровнях, стороны предпринимают необходимые меры по направлению своих представителей для участия в деятельности Региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

ЧЛЕНЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ

1. Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД»)
2. Публичное акционерное общество «ТрансКонтейнер» (ПАО «ТрансКонтейнер»)
3. Акционерное общество «РЖДстрой» (АО «РЖДстрой»)
4. Акционерное общество «Росжелдорпроект» (АО «Росжелдорпроект»)
5. Открытое акционерное общество «Объединенные электротехнические заводы» (ОАО «ЭЛТЕЗА»)
6. Акционерное общество «Железнодорожная торговая компания» - АО «ЖТК»
7. Акционерное общество «Научно-исследовательский институт железнодорожного транспорта» - АО «ВНИИЖТ»
8. Акционерное общество «Научно-исследовательский и конструкторско-технологический институт подвижного состава (АО «ВНИКТИ»)
9. Акционерное общество «Северо-западная пригородная пассажирская компания» (АО «СЗППК»)
10. Акционерное общество «Свердловская пригородная компания» (АО «СПК»)
11. Акционерное общество «Научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт информатизации, автоматизации и связи на железнодорожном транспорте» (АО «НИИАС»)
12. Общество с ограниченной ответственностью «Охранное предприятие «РЖД-ОХРАНА» - ООО ОП «РЖД-ОХРАНА».
13. Акционерное общество «Владикавказский вагоноремонтный завод им. С.М.Кирова - АО Владикавказский ВРЗ»
14. Акционерное общество «ОМСК-ПРИГОРОД» - АО «Омск-пригород».
15. Акционерное общество «Федеральная грузовая компания» (АО «ФГК»)
16. Акционерное общество «Ишимский механический завод» (АО «ИМЗ»)
17. Акционерное общество «Федеральная пассажирская компания» (АО «ФПК»)
18. Общество с ограниченной ответственностью «Аэроэкспресс» (ООО «Аэроэкспресс»)
19. Общество с ограниченной ответственностью «Трасса ГСМ» (ООО «Трасса ГСМ»)
20. Акционерное общество «Пригородная пассажирская компания «Черноземье» (АО «ППК Черноземье»).
21. Акционерное общество «Северная пригородная пассажирская компания» (АО «СППК»).
22. Акционерное общество «Краспригород» (АО «Краспригород»).
23. Акционерное общество «Экспресс-пригород» (АО «Экспресс-пригород»)
24. Акционерное общество «Калининградская пригородная пассажирская компания» (АО «КППК»)

- 25.Акционерное общество «Северо-Кавказская пригородная пассажирская компания» (АО «СКППК»)
- 26.Акционерное общество «Пермская пригородная компания» (АО «ППК»)
- 27.Акционерное общество «Башкортостанская пригородная пассажирская компания» (АО «Башкортостанская ППК»)
- 28.Акционерное общество «Алтай-Пригород» (АО «Алтай-Пригород»)
- 29.Акционерное общество «Саратовская пригородная пассажирская компания» (ОАО «Саратовская ППК»)
- 30.Акционерное общество «Волгоградтранспригород» (АО «ВТП»)
- 31.Акционерное общество «Забайкальская пригородная пассажирская компания» (АО «ЗППК»)
- 32.Акционерное общество «Кузбасс-пригород» (АО «Кузбасс-пригород»)
- 33.Акционерное общество «Вагонная ремонтная компания - 1» (АО «ВРК - 1»)
- 34.Объединенная металлургическая компания (АО «ОМК Стальной путь»)
- 35.Акционерное общество «Московско-Тверская пригородная пассажирская компания» (АО «МТ ППК»)
- 36.Акционерное общество «Содружество» (АО «Содружество»)
- 37.Акционерное общество «Пассажирская компания «Сахалин» (АО «ПКС»)
- 38.Акционерное общество «Экспресс Приморья» (АО «Экспресс Приморья»)
- 39.Акционерное общество «Институт экономики и развития транспорта» (АО «ИЭРТ»)
- 40.Акционерное общество «Акционерная Компания «Железные дороги Якутии» (АО «АК «ЖДЯ»)
- 41.Акционерное общество «Специализированный Пенсионный Администратор» (АО «СПА»)

ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ

Общее собрание членов Объединения является высшим органом управления, на котором каждый член Объединения обладает одним голосом.

К исключительной компетенции Общего собрания относятся следующие вопросы:

- утверждение и изменение устава Объединения;
- определение приоритетных направлений деятельности Объединения, принципов образования и использования имущества Объединения (в том числе принятия решения о порядке определения размера и способа уплаты взносов, о дополнительных имущественных взносах членов Объединения);
- избрание членов Совета Объединения и досрочное прекращение их полномочий;
- избрание Генерального директора Объединения и досрочное прекращение его полномочий;
- утверждение годового отчета и бухгалтерской (финансовой) отчетности;
- реорганизация и ликвидация Объединения;
- прием и исключение членов Объединения;
- избрание Ревизионной комиссии и назначение аудиторской организации или индивидуального аудитора Объединения;
- принятие решений о создании Объединением других юридических лиц, об участии Объединения в других организациях (в том числе согласование учредительных документов), изменении доли участия (количества акций, размера паев, долей) и прекращении участия Объединения в других организациях;
- избрание Председателя Совета Объединения и досрочное прекращение его полномочий;
- создание филиалов и открытие представительств Объединения, их ликвидация.

Общее собрание членов Объединения вправе рассматривать и принимать решения по любым вопросам деятельности Объединения.

Совет Объединения является постоянно действующим коллегиальным органом управления, осуществляющим общее руководство деятельностью Объединения. Состав Совета Объединения определяется в количестве 5 (пяти) человек, избираемых на Общем собрании членов Объединения.

К компетенции Совета Объединения относятся следующие вопросы:

- принятие решения о созыве Общего собрания членов Объединения;
- утверждение повестки дня Общего собрания членов Объединения, формы и текста бюллетеней, а также решение иных вопросов, связанных с созывом Общего собрания членов Объединения;
- утверждение финансового плана Объединения и внесение в него изменений;
- утверждение ежегодного плана работы Объединения;

- рекомендации Общему собранию членов Объединения по размеру вступительных и членских взносов в имущество Объединения и порядку их уплаты;
- утверждение внутренних документов, регулирующих деятельность органов Объединения;
- создание постоянно действующих или временных комитетов, комиссий по проблемам различных сфер деятельности Объединения и утверждение положений о них;
- утверждение текста соглашений и иных документов социального партнерства и определение лиц, уполномоченных участвовать в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению соглашений, а также их подписание от имени Объединения;
- утверждение перечня и условий предоставления услуг членам Объединения;
- принятие решения о выплате членам Ревизионной комиссии Объединения вознаграждений и (или) компенсаций;
- привлечение к дисциплинарной ответственности Генерального директора Объединения и его поощрение в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- рассмотрение отчетов Генерального директора о деятельности Объединения (в том числе о выполнении им своих должностных обязанностей), о выполнении решений Общего собрания членов Объединения и Совета Объединения;
- выдвижение кандидатур на должность единоличного исполнительного органа организаций любых организационно-правовых форм, в которых участвует Объединение;
- избрание заместителя(ей) Председателя Совета Объединения и Секретаря Совета Объединения сроком на 5 (пять) лет.

Состав Совета Объединения «Желдортранс»

(на 31 декабря 2024 г.)

Шаханов Дмитрий Сергеевич – Заместитель генерального директора

ОАО «РЖД», председатель Совета Объединения

Алексеева Юлия Олеговна – Начальник Департамента социального развития

ОАО «РЖД»

Мельничук Елена Ивановна – Начальник управления по работе с персоналом

АО «РЖДстрой»

Скороходова Екатерина Владимировна – Заместитель генерального

директора АО «ФПК»

Чаплинский Сергей Игоревич – Генеральный директор Объединения

«Желдортранс»

Органом контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Объединения является Ревизионная комиссия Объединения, избираемая сроком на 5 (пять) лет.

Состав Ревизионной комиссии Объединения «Желдортранс»

Мишин Василий Сергеевич	– Председатель Ревизионной комиссии
Козинов Денис Анатольевич	– Секретарь Ревизионной комиссии
Агапова Ирина Владимирович	– Член Ревизионной комиссии

Деятельность Объединения в соответствии с Уставом координируется Общим собранием членов, на годовом Общем собрании подводятся итоги работы за прошедший год и определяются приоритетные цели и задачи на ближайшую перспективу.

На годовом Общем собрании Объединения «Желдортранс» были подведены итоги работы Объединения за отчетный период, утверждены годовой отчет и бухгалтерская (финансовая) отчетность за 2023 год и определены приоритетные направления деятельности Объединения, принципы образования и использования имущества Объединения (в том числе определение размера, порядка и сроков внесения вступительных и членских взносов) в 2024 году:

- Отстаивание интересов организаций железнодорожного транспорта во взаимодействии с органами государственной власти и профессиональными союзами по социально-трудовым и связанным с ними вопросам, в том числе в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Содействие организациям, входящим в Объединение «Желдортранс», в реализации норм Отраслевого соглашения, подготовке, принятии и выполнении коллективных договоров, а также локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей, рассмотрение спорных вопросов на Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Недопущение возникновения коллективных трудовых споров в организациях, входящих в Объединение «Желдортранс», проведение необходимой работы совместно с профессиональными союзами по предотвращению конфликтных ситуаций.
- Участие в реализации Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», в том числе в определении возможностей и приоритетных направлений роста производительности труда, разработке индикаторов для оценки роста производительности труда, разработке

эффективной системы мотивации, направленной на стимулирование роста производительности труда.

➤ Повышение эффективности социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социального партнерства, в целях устойчивого развития, роста производительности труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей человеческого капитала, повышения качества и уровня их жизни, тем самым непосредственное способствование сохранению социального мира в трудовых коллективах.

➤ Формирование позитивного имиджа железнодорожного транспорта и работы на нем.

➤ Формирование у работников и учащихся отраслевых образовательных организаций стимулов к ответственному и качественному выполнению профессиональных обязанностей.

➤ Развитие системы профессиональных квалификаций, обеспечение работы «Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте». Координация деятельности рабочих групп Совета.

➤ Участие в разработке и актуализации нормативно-правовых документов по вопросам развития и применения независимой оценки квалификаций работников или лиц, претендующих на осуществление видов трудовой деятельности в области железнодорожного транспорта.

➤ Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований в области железнодорожного транспорта.

➤ Организация внешней оценки качества обучения в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям железнодорожного транспорта:

профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ; экспертиза федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования; рейтинг образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям железнодорожного транспорта.

➤ Совершенствование системы подведения итогов социального партнерства и информирования работников в организациях железнодорожного транспорта.

➤ Выстраивание системного взаимодействия с объединениями работодателей базовых отраслей экономики России, общественными организациями для выработки единых подходов в рамках сфер ведения, обмена позитивным опытом и повышения эффективности совместной деятельности.

- Проведение работы по оказанию помощи членским организациям, в том числе по вопросам применения законодательства, регулирующего социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
- Участие в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, в том числе в работе по совершенствованию законодательства Российской Федерации и нормативно-правовой базы с учетом стимулирования работодателей к социально ответственному ведению бизнеса.
- Участие в разработке эффективных решений в сфере управления персоналом, предоставления социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также занятости, качества рабочей силы, профессионального образования и обучения, повышения престижа рабочих профессий.
- Содействие в реализации мероприятий государственной социальной политики и государственной политики в области транспортного комплекса.
- Применение в организациях Объединения «Желдортранс» единых стандартов в области оплаты и охраны труда, молодежной и жилищной политики, негосударственного пенсионного обеспечения и другим направлениям в соответствии с уставной деятельностью Объединения «Желдортранс».
- Представление и защита консолидированной позиции организаций – членов Объединения «Желдортранс» на федеральном уровне социального партнерства, участие Объединения «Желдортранс» в работе по совершенствованию трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы регулирования социально-трудовой сферы в организациях железнодорожного транспорта, а также подготовке программных, стратегических, комплексных планово-экономических и иных документов органов государственной власти в пределах компетенции.
- Осуществление контроля за выполнением заключенных Объединением «Желдортранс» соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, другими сторонами этих соглашений, а также работодателями.
- Проведение мониторинга рынка труда железнодорожного транспорта.

В соответствии с Уставом в рамках общего руководства деятельностью Объединения в отчетный период регулярно проводились заседания Совета Объединения «Желдортранс»: проведено 3 заседания Совета Объединения, на которых рассматривались актуальные вопросы деятельности Объединения «Желдортранс»:

- Об итогах работы Объединения «Желдортранс» за отчетный период.
- О выполнении условий «Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы» за 2023 год.
- О созыве годового Общего собрания членов Объединения «Желдортранс».
- О выборах делегата на XVIII Съезда Российского союза промышленников и предпринимателей.
- О создании «Совета по научной организации труда».
- Об утверждении исполнения Финансового плана Объединения «Желдортранс» за 2023 год.
- Об использовании прибыли, полученной в 2023 году.
- Об утверждении Финансового плана Объединения «Желдортранс» на 2024 год.
- Об актуализации состава Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на железнодорожном транспорте и Рабочей группы (от Объединения «Желдортранс»).

РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА.

Деятельность Объединения работодателей железнодорожного транспорта в данном направлении заключается в выработке основных принципов и подходов в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли. Определяет общие трудовые гарантии и льготы работникам, а также права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства: работников, работодателей и государства. Для этого Объединение проводит переговоры и заключает Отраслевые соглашения в организациях железнодорожного транспорта, осуществляет контроль за их исполнением, осуществляет текущее регулирование социально-трудовых отношений в отрасли в рамках постоянно действующей совместной Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Утверждает совместные рекомендации и разъяснения для работодателей и профсоюзных организаций, реализует совместные проекты. Участвует в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) в составе всех рабочих групп при РТК.

Немаловажная роль отводится социальным партнерам, которые заключают Отраслевое соглашение. Именно они имеют право выступить с совместной инициативой и предложить руководителю соответствующего федерального органа государственной власти опубликовать предложение о добровольном присоединении к отраслевому соглашению неопределенного круга работодателей той или иной отрасли. Если в течении 30 календарных дней после публикации такого предложения работодатель не ответил, соглашение считается распространенным на него с момента официального опубликования предложения о присоединении.

Развитие системы социального партнерства, партнерские отношения между сторонами социально-трудовых отношений, их совместное понимание необходимости развития бизнеса, повышения эффективности производства в конкурентной среде как неперемennого условия процветания самих работников и членов их семей является той идеологической основой, на которой строится вся система социального партнерства.

В 2025 году началась подготовка проекта Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2026 и последующие годы

Отмечаем, что Объединение «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ заинтересованы в расширении сферы действия ОС и привлечении к участию в Единой отраслевой системе социального партнерства на базе ОС на железнодорожном транспорте новых компаний, что, с одной стороны, повысит уровень доверия и взаимодействия между работодателями и работниками, а с другой – упрочит устойчивость социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне отрасли.

На федеральном уровне интересы сторон социального партнерства зафиксированы в Генеральном соглашении между общероссийскими

объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, которое устанавливает общие принципы регулирования социально трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и определяет совместные действия сторон по их реализации. Генеральное соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном и региональном уровнях.

Деятельность Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта.

В целях развития сотрудничества сторон социального партнерства в отрасли, а также в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации Объединение «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ образовали, в конце 2008 года, Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта.

Цели Комиссии:

- развитие социального партнерства в организациях железнодорожной отрасли, совершенствование существующих и формирование новых форм социального партнерства;
- содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в организациях отрасли;
- содействие поступательному, последовательному развитию притий, поддержание социальной стабильности в организациях отрасли.

Комиссия является ключевой площадкой для заявления сторонами социального партнерства железнодорожного транспорта на отраслевом уровне своих интересов, выработки конкретных совместных решений, а также разрешения спорных ситуаций как на отраслевом, так и на локальном уровне.

Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению и изменению отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта;
- организация и осуществление контроля выполнения Отраслевого соглашения; урегулирование возникающих разногласий при реализации положений Отраслевого соглашения;
- рассмотрение мотивированных предложений о временном приостановлении действия отдельных положений Отраслевого соглашения в отношении конкретного работодателя;
- разъяснение, при необходимости, положений Отраслевого соглашения и подготовка комментариев к нему;
- участие в разработке и (или) обсуждении проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти в сфере труда.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта, созданная на паритетных началах полномочными представителями работодателей и работников отрасли убедительно доказала свою эффективность и значимость при решении актуальных вопросов в социально-трудовой сфере.

В отчетный период осуществлялся регулярный контроль за исполнением действующего Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы. Не зафиксировано ни одного коллективного трудового спора и в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений не поступило ни одного обращения по фактам неисполнения сторонами социального партнерства обязательств по Отраслевому соглашению, что подтверждает значимость и востребованность работы постоянно действующей Отраслевой комиссии.

В 2024 году члены Комиссии вырабатывали взаимоприемлемые решения по самым разнообразным вопросам социально-трудовых отношений в на железнодорожном транспорте и развитию кадрового потенциала отрасли.

Взаимодействие с РОСПРОФЖЕЛ.

В соответствии с законодательством Российской Федерации полномочными представителями работодателей и работников железнодорожного транспорта на отраслевом уровне социального партнерства являются, соответственно, Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта (Объединение «Желдортранс») и Общественная организация Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

Во взаимодействии с РОСПРОФЖЕЛОМ Объединение «Желдортранс»:

- проводит переговоры по заключению Отраслевых соглашений на железнодорожном транспорте, осуществляет контроль за их исполнением, определяет стандарты оплаты труда и регулирования социально трудовых отношений и социального партнерства;

- утверждает, при необходимости, совместные рекомендации и разъяснения для работодателей и полномочных представителей работников;

- реализует совместные проекты в сфере социального партнерства, проводит совместные исследования практики регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства на локальном уровне.

Социальные партнеры на отраслевом уровне – Объединение «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ – осуществляют постоянный контроль за ходом реализации Отраслевого соглашения.

Выстроенное на системной основе сотрудничество с РОСПРОФЖЕЛ позволяет находить взаимоприемлемые решения по актуальным вопросам в сфере социального партнерства, на постоянной основе привлекать профсоюз к решению поставленных перед Объединением работодателей задач, информировать социальных партнеров об основных идеях и ценностях работодательского

сообщества, а также о существующих проблемах – с возможностью подключения ресурсов обеих сторон к поиску конструктивного подхода. Кроме того, налаженные тесные контакты с представителями профсоюза, в том числе и на местах, помогают заблаговременно обеспечить получение необходимой информации о перспективных планах социального партнерства с целью выстраивания долгосрочной стратегии сотрудничества по развитию социально-трудовых отношений и социального партнерства.

Подводя итоги сотрудничества Сторон в 2024 году, можно сделать вывод о том, что Объединение «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ в целом реализовали взаимные обязательства в соответствии с Основными направлениями сотрудничества сторон социального партнерства на отраслевом уровне на соответствующий период. Результатом системного взаимодействия стал ряд важных совместных решений по вопросам, относящимся к компетенции Сторон, а также объединение усилий для продвижения совместных инициатив, отражающих интересы работодателей и работников железнодорожного транспорта. 2024 год в целом можно характеризовать как достаточно спокойный с точки зрения социальной стабильности, выполнения обязательств работодателями параметров действующего ОС на железнодорожном транспорте.

В этих целях в отчетном году была продолжена практика участия представителей Объединения в мероприятиях, проводимых РОСПРОФЖЕЛ в рамках Президиумов Центрального Комитета Профсоюза, Пленумов ЦК РОСПРОФЖЕЛ, семинарах-совещаниях.

Важным направлением взаимодействия Объединения «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ является проведение консультаций по вопросам социального партнерства и представление интересов своих доверителей во взаимоотношениях с органами государственной власти. Направления взаимодействия и спектр вопросов, включаемых в эти рамки, достаточно обширны.

Среди вопросов, которые затрагивает подобное взаимодействие, например можно отметить: регламентацию образовательной деятельности, охрана и укрепление здоровья работников, повышение производительности труда, а так же проведение процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и применения профессиональных стандартов.

Сегодня можно с уверенностью констатировать, что в отрасли выстроена сбалансированная система социального партнерства, фундаментом которой является понимание работодателями и работниками объективной взаимосвязи между эффективностью производства и качеством жизни каждого работника отрасли. Благодаря налаживанию горизонтальных связей удастся более качественно регулировать социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

Взаимодействие с членами Объединения.

Эффективнее функционирование железнодорожного транспорта исключительно важно для обеспечения устойчивого развития российской экономики и повышения качества жизни населения страны.

С организациями, входящими в Объединение «Желдортранс», в отчетном году на системной основе проводилась работа и оказывалась методическая помощь по вопросам подготовки коллективных договоров, по подготовке систем оплаты труда и мотивации, предоставлению социальных гарантий.

Одной из форм взаимодействия с представителями организаций – членов Объединения является Годовое общее собрание отчет и проведение семинаров.

Участие в их работе позволяет специалистам, которые участвуют в организации социального партнерства на предприятиях железнодорожного транспорта, обмениваться мнениями по наиболее важным проблемам социального партнерства, получить ответы экспертов по интересующим вопросам, поделиться своим опытом.

В отчетном периоде, в online формате, проведен практический отраслевой семинар-совещание по теме «Практические стратегии работодателей отрасли в условиях дефицита кадров», были рассмотрены вопросы:

- 1) Опыт совершенствования социально-трудовых отношений в госкомпаниях, работающих в условиях регулирования тарифов;
- 2) Практика ОАО «РЖД» по привлечению, удержанию и развитию персонала в условиях дефицита кадров;
- 3) Практика совершенствования работы по оплате, мотивации и повышению производительности труда;
- 4) О взаимодействии РОСПРОФЖЕЛ и работодателей железнодорожного транспорта по реализации гарантий Отраслевого соглашения, проблемы и пути их решения;
- 5) Цифровая трансформация процедур предоставления льгот и гарантий работникам ОАО «РЖД»;
- 6) Программы финансового благополучия клиентов Негосударственного пенсионного фонда «Благосостояние» - пенсионеров компаний железнодорожного транспорта;

По итогам рассмотрения вопросов повестки дня семинара-совещания организаций, входящих в состав Объединения, актуально прозвучали выступления начальника департамента ОАО «РЖД» по организации, оплате и мотивации труда В.Н. Никитина, начальника департамента управления персоналом ОАО «РЖД» С.Ю. Саратова, первого заместителя начальника департамента социального развития ОАО «РЖД» Е.В.Поспелова, вице-президент РСПП В.М. Черепова и других руководителей.

В ряде других выступлений профессионально были освещены темы негосударственного пенсионного обеспечения и подходы к работе с персоналом ветеранами отрасли, взаимодействие работодателей с системой отраслевого образования и реализация социально-трудовых отношений на основе Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта.

Взаимодействие с Отраслевыми объединениями работодателей.

В целях развития сотрудничества с отраслевыми объединениями работодателей и повышения значимости института отраслевых объединений работодателей в 2006 году было заключено Соглашение о сотрудничестве с Общероссийским отраслевым объединением работодателей железнодорожного транспорта, Союзом работодателей атомной промышленности, энергетики и науки, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийским объединением работодателей электроэнергетики, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса», Общероссийским объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности. В рамках указанного Соглашения в целях согласования позиций сторон проводятся консультации по самому широкому кругу вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

В целом совокупность реализованных совместных мероприятий по развитию сотрудничества между отраслевыми объединениями работодателей и формированию межотраслевой координации действий работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений принесла конкретные результаты, что, в частности, нашло свое отражение в деятельности Российской трехсторонней комиссии и Российского союза промышленников и предпринимателей.

Консолидированная принципиальная позиция отраслевых союзов работодателей позволяет не только содействовать актуализации и гибкости трудового законодательства, но и не допускать появления в правовом поле норм, противоречащих интересам работодателей, возлагающих на них дополнительные обязательства в трудовой сфере, повышающих их ответственность, либо способствующих увеличению контрольно-надзорных мероприятий со стороны органов власти.

Продолжается работа по стимулированию вовлечения работодателей в систему объединений работодателей и в систему социального партнерства в сфере труда, по разработке критериев отнесения работодателей к категории социально ответственных для целей применения экономических и других преференций, по совершенствованию механизма присоединения работодателей к отраслевым соглашениям.

СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА.

Продолжается работа по стимулированию вовлечения работодателей в систему объединений работодателей и в систему социального партнерства в сфере труда, по разработке критериев отнесения работодателей к категории социально ответственных для целей применения экономических и других преференций, по совершенствованию механизма присоединения работодателей к отраслевым соглашениям.

Объединение оказывает содействие в бесплатном участии во всероссийских конкурсах, организованных Правительством РФ, министерствами и РСПП.

Членские организации Объединения «Желдортранс» активно участвуют и побеждают в таких конкурсах.

Успехи компаний нашей отрасли ежегодно отмечаются на различных уровнях, так, например, в феврале 2024 года **по итогам проведения в 2023 году Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» за 2022 год** среди победителей и призеров присутствуют такие организации железнодорожного транспорта:

1) В номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» первое место занял Сахалинский центр организации работы железнодорожных станций – структурное подразделение Дальневосточной дирекции управления движением – структурного подразделения Центральной дирекции движения – филиала ОАО «РЖД»;

2) В номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы» второе место заняло Частное учреждение здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тверь»;

3) В номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» второе место заняла Свердловская железная дорога – филиал ОАО «РЖД»;

4) В номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» третье место заняла Свердловская железная дорога – филиал ОАО «РЖД».

Всероссийский конкурс проводится ежегодно в соответствии с постановлением Правительства РФ от 07.12.2011 № 1011.

В мае 2024 года в рамках церемонии награждения лауреатов Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023» в номинации «За развитие кадрового потенциала» в качестве победителя была отмечена АО «Федеральная грузовая компания».

Цель ежегодного всероссийского конкурса является содействие устойчивому развитию бизнеса, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам России, а также определение динамично развивающихся компаний на основе экономических, социальных и экологических показателей их деятельности.

Также в декабре 2024 года по итогам проведения в 2024 году **Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» за 2023 год** применительно к железнодорожной отрасли было решено отметить следующие результаты:

1) Горьковская железная дорога – филиал ОАО «РЖД» заняла первое место в номинации № 7 «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы»;

2) Частное учреждение здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» город Барнаул» заняло второе место в номинации № 17 «За поддержку работников-многодетных родителей и их детей в организациях непроизводственной сферы».

3) Свердловская железная дорога – филиал ОАО «РЖД» заняла третье место в номинации № 9 «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы».

Всероссийский конкурс проводится ежегодно в соответствии с постановлением Правительства РФ от 07.12.2011 № 1011.

Объединение «Желдортранс» входит в организационный комитет Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», который проводится ежегодно с 2012 года в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2011 г. №1011 «О Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии». Его основные цели – повышение престижа рабочих профессий, востребованных на рынке труда; пропаганда достижений и передового опыта участников конкурса; содействие в привлечении молодежи для обучения и трудоустройства по рабочим профессиям.

Важно отметить, что **Объединение готово содействовать своим членским организациям, проявившим инициативу принять участие не только в вышеуказанных Всероссийских конкурсах, но и также:**

1) **Национальной Премии «Лидеры ответственного бизнеса»,** которая представляет собой премию в области предпринимательской деятельности для крупных российских компаний, соблюдающих принципы ответственного ведения бизнеса и комплексно раскрывающих информацию об этом в публикуемой нефинансовой отчётности, учреждена на основании поручения Президента Российской Федерации В. В. Путина, данного по итогам прошедшего в марте 2023 г. съезда РСПП. Целью Премии является содействие развитию ответственной деловой практики, повышение информационной открытости бизнеса на основе публичной нефинансовой отчётности, укрепление его

репутации, признание вклада компаний в общественное развитие, формирование благоприятной социальной и природной среды, в устойчивое развитие территорий/страны.

2) Всероссийском конкурсе РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», целью которого является содействие устойчивому развитию бизнеса, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам России, а также определение динамично развивающихся компаний на основе экономических, социальных и экологических показателей их деятельности.

Важно отметить, что Объединение «Желдортранс» в конце 2023 года решило организовать и проводить анализ деятельности членских организаций на предмет соблюдения принципов социального партнерства в Российской Федерации и отраслевых документов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения на железнодорожном транспорте. По итогам анализа документов и информации организациям может быть присвоен статус **«Социально ответственный работодатель железнодорожного транспорта»**.

Такие итоги были подведены в мае 2024 года в соответствии с Положением о присвоении статуса «Социально ответственный работодатель железнодорожного транспорта», размещенным на сайте Объединения «Желдортранс». Сведения об организациях, получивших статус, включены в «Реестр социально ответственных работодателей железнодорожного транспорта», который ведется Объединением «Желдортранс» и также размещён на сайте Объединения.

Присвоение статуса **«Социально ответственный работодатель железнодорожного транспорта»** свидетельствует о соответствии её деятельности таким критериям как: наличие документов, реализующих нормы Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта, исполнение обязательств, предусмотренных ими; реализация в организации социальных программ; отсутствие роста травматизма и других.

Соответствующая информация о присвоении статуса будет регулярно доводиться Объединением «Желдортранс» до представителей работодательского сообщества и государства в целях содействия реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также оказания в соответствии с законодательством стимулирующей поддержки и повышения имиджа таких компаний.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ И ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.

В соответствии с положениями Федерального закона «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ и требованиями Устава основными целями деятельности Объединения «Желдортранс» являются представительство и защита прав и охраняемых законом интересов работодателей во взаимоотношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, с профессиональными союзами и их объединениями, с иными юридическими лицами в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, занятости, социального обеспечения, пенсионного обеспечения и иных отношений, в которые вступают работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Объединение «Желдортранс» уделяет значительное внимание данному направлению деятельности, формируя, представляя и отстаивая согласованную позицию своих членских организаций по различным проектам федеральных законов и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, которые регулярно выносятся на обсуждение экспертного сообщества, а также на различные площадки органов власти, в части внесения изменений в Трудовой кодекс РФ и иные акты, регулирующие вопросы социально-трудовой сферы.

Осознавая важность Трудового кодекса РФ, как основополагающего документа в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, Объединение «Желдортранс» совместно с представителями членских организаций принимало активное участие в процессе разработки и обсуждения предложений по совершенствованию этого кодифицированного правового акта и непосредственно связанных с ним документов.

В качестве отдельных примеров такой работы можно привести участие в обсуждении и разработке позиции Объединения по содержанию:

1) Проекта федерального закона «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части компенсации неиспользованного дня (дней) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни», *который направлен на исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2023 г. № 56-П и предусматривает дополнение части 4 статьи 153 Трудового кодекса РФ нормой о том, что в случае если на день увольнения день (дни) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не были предоставлены, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой-третьей статьи 153 Трудового кодекса РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.*

2) Проекта федерального закона «О внесении изменения в часть вторую статьи 353 Трудового кодекса Российской Федерации». Учитывая, что действующая законодательная конструкция осуществления государственного контроля (надзора) не позволяет обеспечить государственный контроль (надзор) за деятельностью организаций, осуществляющих специальную оценку условий труда по соблюдению законодательства о специальной оценке условий труда при осуществлении ими своих полномочий, Документом предлагается с 1 марта 2025 года расширить предмет контроля (надзора) и внести в часть вторую статьи 353 Трудового кодекса РФ изменение, изложив ее в следующей редакции: «Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями обязательных требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соблюдение организациями, осуществляющими проведение специальной оценки условий труда, обязательных требований, установленных законодательством о специальной оценке условий труда».

3) Проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», направленного на исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2023 г. № 59-П и предусматривающего внесение в 2024 году изменений, призванных установить нормативную взаимосвязь статей 59, 73, 81 Трудового кодекса РФ со статьей 273 Трудового кодекса РФ, содержащей понятие «руководитель организации». В этой связи в абзаце восьмом части второй статьи 59 Трудового кодекса РФ конкретизируется возможность заключения срочного трудового договора «с руководителем организации, заместителями руководителя организации и главным бухгалтером организации, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности». В настоящее время эта норма выглядит следующим образом: «с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности».

Аналогичная конкретизация вносится и в часть четвертую статьи 73 Трудового кодекса РФ, установив, что «Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата

указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

Кроме того, Документом предложено внести уточняющие изменения в соответствующие основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а именно:

- в части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ пункт 9 изложить в следующей редакции: «9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации»;

- в части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ пункт 10 изложить в следующей редакции: «10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства и его заместителями своих трудовых обязанностей».

4) Проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работникам, проходящим военную службу в связи со специальной военной операцией, в период приостановления действия трудового договора независимо от срока заключения контракта», направленного на повышение уровня защиты трудовых прав работников, проходящих военную службу в период мобилизации, военного положения или в военное время, а также установление гарантий для членов их семей (при сокращении численности или штата работников и при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) в течение всего срока прохождения такой службы. Так, в частности, предусматривается в части 2 ст.179 и части 3 ст.259 ТК РФ слова «проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»,» заменить словами «заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, период военного положения или в военное время». Это необходимо с учётом того, что в указанном пункте 7 ст.38 содержится ограничение в один год и меньше для заключения контракта о прохождении военной службы (Документом снимается ущемление прав лиц, заключивших контракт на иной срок). Аналогичные изменения предлагается внести также в пункте 13.1 части 1 статьи 81, наименовании статьи 351.7, частях 1, 2, 12 и 13 статьи 351.7 ТК РФ, с тем чтобы включить нормы о прохождении военной службы в период мобилизации, период военного положения или в военное время взамен существующих в настоящее время ссылок на пункт 7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ.

5) Проекта федерального закона «О внесении изменений в статью 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации», подготовленного в целях защиты работника в период приостановления действия трудового договора в

соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ от расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с его невыходом на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в связи с временной нетрудоспособностью работника, наступившей вследствие заболевания или травмы в данный период. Документом предложено дополнить статью 351.7 Трудового кодекса РФ частями четырнадцатой и пятнадцатой, которые предусматривают, что в период приостановления действия трудового договора также включается период со дня, следующего за днем окончания военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев. Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса РФ, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

6) Проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предусматривающего существенное расширение об ученическом договоре, в частности устанавливает, что ученический договор – соглашение между работодателем и работником или лицом, ищущим работу, в соответствии с которым работодатель обязуется направить за свой счет работника или лицо, ищущее работу, на обучение для освоения основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных образовательных программ и иных программ, подготовка по которым предусмотрена законодательством Российской Федерации, а работник или лицо, ищущее работу, обязуется пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией (освоенными знаниями, умениями, навыками и компетенциями) отработать по трудовому договору у данного работодателя в течение срока, установленного в ученическом договоре в случае заключения трудового договора.

Также, среди основных положений можно отметить: а) не допускается заключение ученического договора по образовательным программам среднего

профессионального или высшего образования с работником или лицом, ищущим работу, с которым заключен договор о целевом обучении; б) ученический договор заключается также с лицом, обучающимся по образовательной программе и ищущим работу (в таком случае работодателем не принимается на себя обязательство о направлении данного лица на обучение); в) ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется настоящей главой, гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора; г) в случае успешного завершения ученичества с лицом, ищущим работу, может быть заключен трудовой договор в срок, предусмотренный ученическим договором.

Кроме того, предлагается существенно дополнить требования к содержанию ученического договора, например, помимо уже предусмотренного в статье 199, ученический договор должен содержать указание на конкретную квалификацию (освоенные знания, умения, навыки и компетенции), приобретаемую учеником или наименование (вид) программы, а также форму обучения (при необходимости); обязанность работодателя, в случае успешного завершения ученичества, заключить трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору, в случае изменения его условий) с учеником в соответствии с полученной им квалификацией (освоенными знаниями, умениями, навыками и компетенциями) и с определенными сторонами условиями оплаты труда, и (при необходимости) условиями, при которых эта обязанность вступает в силу; условия о возврате средств, потраченных работодателем в связи с ученичеством, в случае неисполнения обязательств учеником по ученическому договору.

7) Проекта федерального закона «О внесении изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации», которым предусматривается внесение в главу 55 Трудового кодекса РФ изменений, дополнив её новой статьей 351.8 о некоторых особенностях регулирования труда работников, занятых на тушении лесных пожаров, а именно: «При проведении работ по тушению лесных пожаров в период пожароопасного сезона, определяемого нормативным правовым актом субъекта РФ в порядке, установленном законодательством РФ, продолжительность сверхурочной работы для работников, занятых на тушении лесных пожаров, перечень должностей и профессий которых, а также предельное количество часов сверхурочной работы устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере изучения, использования, воспроизводства и охраны природных ресурсов по согласованию с федеральным органом исполнительной власти по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения РТК».

8) Проектов федеральных законов «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и «О внесении изменений в статью 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации», подготовленные в целях материальной поддержки лиц, не возобновивших по состоянию здоровья действие трудового договора (государственную гражданскую службу) в течение трех месяцев после окончания прохождения ими военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного ими контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. Так, в частности, Проектами вносятся изменения и дополнения в:

а) Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», которые предусматривают назначение и выплату пособия по временной нетрудоспособности застрахованным лицам, утратившим трудоспособность вследствие заболевания или травмы в период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ или приостановления государственной гражданской службы в соответствии со статьей 53.1 Федерального закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» после окончания прохождения ими военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного ими контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ;

б) Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», предусматривающие, что период приостановления государственной службы (который в текущих условиях не может быть более трех месяцев) продлевается в случае наступления у государственного служащего временной нетрудоспособности после окончания военной службы (исключения из добровольческого формирования), а также устанавливается запрет на увольнение государственного служащего в указанный период.

в) В статью 351.7 Трудового кодекса РФ, путем дополнения частями четырнадцатой и пятнадцатой о том, что в период приостановления действия трудового договора также включается период со дня, следующего за днем окончания военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев. Кроме того, устанавливается, что срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса РФ (три месяца после окончания прохождения военной службы или истечения срока контракта), продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Большой пласт законопроектов, касающихся изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ, был предметом рассмотрения в рамках работы Российского союза промышленников и предпринимателей и, в первую очередь, обсуждались представителями Комитета РСПП по рынку труда и социальному партнерству.

В качестве отдельных примеров проектов нормативных правовых актов по которым в 2024 году готовились замечания и предложения, можно привести следующие:

- проект федерального закона № 690246-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (*предусматривает внесение в Трудовой кодекс РФ статьи 135.1 о депремировании, под которым понимается невыплата или уменьшение размера части заработной платы работника, являющейся стимулирующей выплатой (доплатой, надбавкой стимулирующего характера, премией и иной поощрительной выплатой), которая предусмотрена коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Депремирование может быть осуществлено только при наличии основания, установленного в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах. Депремирование в результате применения к работнику дисциплинарного взыскания может быть осуществлено только при начислении стимулирующих выплат за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, уменьшение месячной заработной платы, при этом не должно быть более 20 процентов*);

- проект федерального закона № 539166-8 «О внесении изменения в статью 179 Трудового кодекса Российской Федерации» (*в части расширения перечня лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в части работников, не достигших возраста, который дает право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста*);

- проект федерального закона № 683073-8 «О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня» (*предусматривает включение*

нормы о том, что время, фактически отработанное работником, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего дня (смены), не должно суммарно превышать 120 часов в год. Данное ограничение не применяется в отношении руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, а также заключивших трудовые договоры членов коллегиальных исполнительных органов организаций. Другие особенности применения ненормированного рабочего дня в отношении указанных работников могут устанавливаться учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов). Кроме того, предлагается установить, что работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка пропорционально времени, фактически отработанному указанным работником за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы. Продолжительность указанного отпуска не может быть менее трех календарных дней в году);

- проект федерального закона № 654220-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части установления в статье 133 положения о том, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда);

- проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работникам, проходящим военную службу в связи со специальной военной операцией, в период приостановления действия трудового договора независимо от срока заключения контракта»;

- проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (направлен на совершенствование работы органов государственной экспертизы условий труда в субъектах РФ, обеспечение внедрения цифровых технологий в целях профилактики нарушений работодателями требований охраны труда, а также совершенствование процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве);

- проект федерального закона «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации» (предусматривает расширение обязанностей работодателей по обеспечению проезда работника в ночное время до места работы и обратно, обусловленного производственной необходимостью

и отсутствием возможности у работника воспользоваться общественным транспортом);

- проект федерального закона «О внесении изменений в статью 328.1 Трудового кодекса Российской Федерации» (направлен на дополнительное расширение ограничений на занятие трудовой деятельностью, непосредственно связанной с управлением автобусами, осуществляющими организованные перевозки групп детей);

- проект федерального закона «О внесении изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации» (предусматривает особенности регулирования труда работников, занятых на тушении лесных пожаров, а именно: при проведении работ по тушению лесных пожаров в период пожароопасного сезона, определяемого нормативным правовым актом субъекта РФ в порядке, установленном законодательством РФ, продолжительность сверхурочной работы для работников, занятых на тушении лесных пожаров, перечень должностей и профессий которых, а также предельное количество часов сверхурочной работы устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере изучения, использования, воспроизводства и охраны природных ресурсов по согласованию с Минтрудом России с учетом мнения РТК);

- проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (направлен на установление особенностей трудовой деятельности лиц, работающих у резидентов территории опережающего развития, резидентов особых экономических зон и управляющих компаний особых экономических зон, а именно предлагается в статье 351.5 предусмотреть, что работодатели, признаваемые резидентами территории опережающего развития, резидентами особых экономических зон и управляющих компаний особых экономических зон в соответствии с законодательством о территориях опережающего развития привлекают и используют иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего развития или на территории особой экономической зоны, при этом:

а) получение разрешений на привлечение и использование иностранных работников не требуется;

б) разрешение на работу иностранному гражданину, привлекаемому для осуществления трудовой деятельности резидентом территории опережающего развития или особой экономической зоны, выдается без учета квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, а также квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу, устанавливаемых Правительством РФ;

в) при приеме на работу, при прочих равных условиях, приоритет имеют граждане РФ.

Соглашениями, коллективными договорами может быть предусмотрено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим у резидентов территорий опережающего развития или особой экономической зоны в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законодательством РФ для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут быть заменены денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены указанными соглашениями и коллективными договорами. Оплата труда лиц, работающих у резидентов территорий опережающего развития или особой экономической зоны в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в субъекте РФ, в котором создана соответствующая территория опережающего развития или особая экономическая зона);

- проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (предусматривает гарантии и компенсации работникам при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера).

Учитывая возможное существенное негативное влияние на деятельность работодателей, обсуждение ряда законопроектов в 2024 году вызвало большие дискуссии, так, например, проекта федерального закона «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации», направленный на урегулирование вопросов наставничества в сфере труда.

Благодаря позиции объединений работодателей удалось скорректировать изначальные положения проекта, не отвечающие интересам работодателей, и дополнить Трудовой кодекс РФ новой статьей 351.8, которая вступает в силу с 1 марта 2025 года, предусматривая следующие особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда:

а) Наставничество в сфере труда – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности). В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

б) Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику

устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

в) Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Либо, например, проекта постановления Правительства Российской Федерации «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», которым предложено на период с 1 сентября 2024 г. по 1 сентября 2030 г. утвердить:

а) Порядок выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов. Так, в частности, в соответствии с Порядком, численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежеквартально, до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал за исключением численности работников, условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. Квота считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя (при трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным трем рабочим местам для трудоустройства инвалидов, при трудоустройстве инвалида II группы исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства инвалидов, при трудоустройстве инвалида III группы исполнение квоты считается кратным одному рабочему месту для трудоустройства инвалидов);

- наличия трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и заключившей соглашение о трудоустройстве инвалидов;

- наличия трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, и заключившим соглашение о трудоустройстве инвалидов;

- наличия договора возмездного оказания услуг с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты по трудоустройству инвалидов посредством заключения соглашения о трудоустройстве с иной организацией.

При этом, Документом предусматривается, что работодатель освобождается от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов:

- в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;

- при введении процедуры банкротства и открытии конкурсного производства в отношении работодателя;

- при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота для приема инвалидов не устанавливается.

б) Порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов. Так, в частности, в соответствии с Порядком, заключение работодателем соглашения о трудоустройстве инвалидов возможно в случаях, когда работодатель в силу специфики своей деятельности (или по другим причинам) не может создать у себя рабочие места для приема на работу инвалидов (такой работодатель вправе заключить соглашение с иной организацией (другим работодателем) и в рамках соглашения возмещать ему расходы на заработную плату инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также компенсировать иные затраты, предусмотренные соглашением). Кроме того, в случае заключения соглашения исполнитель принимает на работу инвалидов в счет установленной заказчику квоты, оборудует (оснащает) рабочие места и (или) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов (при необходимости). Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением осуществляется на территории субъекта РФ, нормативным правовым актом которого установлена квота для трудоустройства инвалидов по месту нахождения Заказчика (его представительства, филиала). При этом, обязанности заказчика по выполнению квоты для приема на работу инвалидов считаются исполненными с момента заключения соответствующего соглашения с исполнителем.

в) Форму соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Также, согласно Документа, признается утратившим силу постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место».

В ходе рассмотрения Документа на различных заседаниях рабочих групп и других совещательных органов высказывалось значительное количество замечаний по его содержанию со стороны социальных партнеров (в том числе Объединением «Желдортранс») и его Документа многократно менялось исходя из баланса интересов.

Одновременно необходимо отметить, что Объединением «Желдортранс» принималось участие в подготовке проекта распоряжения Правительства

Российской Федерации о Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 года (в последующем утверждено Распоряжение Правительства РФ от 02.09.2024 №2401-р «Об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 года, плана мероприятий по ее реализации»).

Концепция разработана во исполнение поручения Президента РФ от 22 ноября 2023 г. № 2294 и определяет цели, принципы, задачи, основные направления и механизмы реализации государственной политики в рассматриваемой сфере.

Среди ключевых положений Концепции можно отметить нижеследующие:

1) Целью Концепции является повышение уровня занятости инвалидов на основе реализуемых государственных мер по развитию трудового потенциала и повышению уровня их конкурентоспособности на рынке труда с учетом квалификации и показаний к трудовой деятельности.

2) Задачи Концепции:

- обеспечение выполнения Российской Федерацией международных обязательств в области содействия занятости инвалидов с учетом их индивидуальных потребностей, показаний к трудовой деятельности;

- совершенствование организационно-финансовых механизмов регулирования вопросов содействия занятости инвалидов;

- совершенствование нормативно-правового и организационно-методического обеспечения реализации мероприятий по увеличению численности трудоустроенных инвалидов-выпускников, молодых инвалидов, а также инвалидов вследствие военной травмы;

- формирование экономически целесообразных инструментов по поддержке предприятий, организаций в части создания дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

- создание условий для вовлечения в трудовую деятельность инвалидов с низкой трудовой мотивацией, выработка мер по повышению их позитивного отношения к трудоустройству;

- формирование условий для развития социальной занятости инвалидов, сопровождаемой трудовой деятельностью, социального предпринимательства;

- формирование условий для расширения возможностей для трудоустройства незанятых инвалидов с высоким трудовым потенциалом, повышения их конкурентоспособности на рынке труда;

- модернизация и развитие сети специализированных предприятий (цехов, мастерских, участков), применяющих труд инвалидов;

- развитие сети предприятий, входящих в структуры общероссийских общественных организаций инвалидов;

- анализ эффективности предоставляемых преференций (выделение субсидий, грантов, налоговых льгот и другое) для всех видов специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, с учетом их территориального размещения;

- проработка предложений по реализации мер поддержки работодателей, принимающих на работу инвалидов по установленной квоте;

- подготовка предложений по реализации дополнительных мер поддержки работодателей, принимающих на работу инвалидов сверх установленной квоты, организующих стажировки инвалидов, создающих специальные рабочие места для инвалидов I группы и II группы;

- совершенствование механизмов взаимодействия заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов субъектов Российской Федерации, некоммерческих организаций, в том числе общественных организаций, общественных объединений работодателей, профсоюзов;

- создание специальных условий и обеспечение доступности качественного профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- предоставление сервиса (государственной услуги) по сопровождению инвалида, получившего профессиональное образование, к будущему работодателю для трудоустройства или занятию предпринимательской деятельностью;

- формирование условий для адресной направленности проводимых органами занятости населения мероприятий по оказанию инвалидам помощи и содействия в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы.

3) Реализацию положений Концепции предполагается осуществлять посредством следующих мероприятий:

- совершенствование и актуализация на постоянной основе нормативно-правовой базы в области содействия занятости инвалидов;

- корректировка межведомственного взаимодействия на основе регламентов, приказов в части закрепления полномочий между федеральными органами исполнительной власти, исполнительными органами субъектов Российской Федерации, общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими общественными организациями инвалидов, социально ориентированными некоммерческими организациями, ресурсными центрами вузов, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, участвующими в реализации мер в области содействия занятости инвалидов;

- обеспечение выполнения показателей, характеризующих реализацию плана мероприятий по реализации Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2024 г. №2401-р;

- информационное обеспечение, осуществление мониторинга и прогнозирование хода и эффективности реализации положений Концепции и этапов плана.

4) Среди участников реализации Концепции и плана выделены общероссийские общественные объединения инвалидов, профсоюзов, работодателей.

5) Предполагается два этапа реализации дорожной карты, взаимосвязанных и скоординированных по времени и комплексу планируемых мероприятий.

а) На первом этапе – 2025 – 2027 годы:

- разрабатываются новые (при необходимости) или актуализируются действующие федеральные законы, иные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы содействия занятости, особенностей трудовой деятельности инвалидов;

- разрабатываются и принимаются федеральные, региональные программы, планы мероприятий, организационные и методические документы в части реализации мер по повышению уровня занятости инвалидов;

- формируется порядок межведомственного взаимодействия между федеральными органами исполнительной власти, исполнительными органами субъектов РФ, общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими общественными организациями инвалидов, социально ориентированными некоммерческими организациями, крупными корпорациями, ресурсными центрами вузов, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, участвующими в реализации мер в области содействия занятости инвалидов;

- реализуются меры по информационной деятельности в части освещения вопросов профессионального образования, профессионального обучения, трудоустройства и занятости инвалидов;

- осуществляются мониторинговые исследования в целях определения потребности инвалидов в трудоустройстве, профессиональном обучении, получении дополнительного профессионального образования, обучении, профориентации, адаптации, наставничестве, сопровождении;

- реализуются организационные мероприятия, направленные на повышение уровня занятости инвалидов.

б) На втором этапе – 2028 – 2030 годы:

- обобщаются эффективные региональные практики по повышению уровня занятости инвалидов;

- проводится оценка эффективности принятых нормативных правовых актов, методических документов и актуализируется нормативно-правовая база на федеральном и региональном уровнях;

- осуществляется мониторинг хода реализации положений Концепции и плана, проводится корректировка.

Представители Объединения «Желдортранс» активно участвовали в совещаниях и консультациях в Минтруде России по обсуждению вопросов в социально-трудовой сфере и подготовке предложений по проектам документов, например:

- совместно с Минпромторгом России, Минтрансом России, Минэнерго России участвовали в проведении консультаций по проблемным вопросам награждения ведомственными знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда»;
- по вопросам контроля Рострудом отраслевых соглашений;
- по вопросам финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний;
- о проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части регулирования ученического договора), а также о совершенствовании положений и расширении практики применения ученических договоров;
- о формировании реестра недобросовестных работодателей, у которых выявлены случаи нелегальной занятости;
- о методологических подходах к определению тарифов страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- о формировании перечня тяжёлых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещено применение труда несовершеннолетних);
- о предложениях РСПП по совершенствованию законодательства об объединениях работодателей;
- о негативных последствий, связанных со сбоями в работе Единой общероссийской справочной информационной системы по охране труда (ЕИСОТ) и информационной системы тестирования экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Кроме того, взаимодействие осуществлялось в рамках заседаний **Подкомиссии по совершенствованию контрольных (надзорных) и разрешительных функций федеральных органов исполнительной власти при Правительственной комиссии по проведению административной реформы** (например, на голосование членов подкомиссии выносился проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», направленный на регулирование вопросов трудоустройства граждан РФ за пределами территории РФ период со дня окончания действия постановления Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 г. № 2535 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»).

Учитывая необходимость представления интересов членских организаций при обсуждении инициативных предложений по правовому регулированию в сфере железнодорожного транспорта, представители

Объединения «Желдортранс» принимали непосредственное участие в обсуждении проектов различных правовых актов.

Такая работа проводилась, в первую очередь, по обращениям Минтранса России. В качестве примера таких актов можно привести следующие:

1) Проект постановления Правительства Российской Федерации «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации», *предусматривающий признание утратившим силу Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25.08.1992 № 621. Объединением была представлена позиция, что требования к дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации в полной мере урегулированы Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».*

2) Проект приказа Минтранса России «О внесении изменений в Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утвержденные приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 11 октября 2021 г. № 339», в рамках которого предусмотрены новые виды обязательных медицинских осмотров – послерейсовые и послесменные (в соответствии с Порядком проведения обязательных предрейсовых или предсменных медицинских осмотров и обязательных послерейсовых или послесменных медицинских осмотров работников, определенных Перечнем профессий работников железнодорожного транспорта, которые осуществляют производственную деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, которые проходят обязательные предрейсовые или предсменные медицинские осмотры, обязательные послерейсовые или послесменные медицинские осмотры, а также по требованию работодателей медицинское освидетельствование на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), в том числе с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, утвержденным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 27 октября 2023 г. №355).

По итогам взаимодействия с Минтрансом России и иными причастными, предложения Объединения «Желдортранс» и ОАО «РЖД» как правило учитывались в рамках обсуждаемых проектов приказов.

Учитывая значимость для работодателей быть готовыми к проведению государственных контрольных (надзорных) мероприятий, Объединение принимало участие в разработке и обсуждении проектов постановлений Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Положение о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» и «О внесении изменений в Положение о Федеральной службе по труду и

занятости и признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», которые, во-первых, разработаны с целью приведения положения о Минтруде России в соответствие с положениями Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому Минтруд России наделяется новыми полномочиями (например, Минтруд России наделяется полномочиями по утверждению формы предоставления работодателями в государственную службу занятости необходимой информации, а также формы справки о фактически начисленной заработной плате для назначения ежемесячной доплаты детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; подготовка методических рекомендаций по вопросам разработки порядка проведения специальных мероприятий по обеспечению занятости инвалидов в субъектах РФ и методических рекомендаций по установлению квоты для приема на работу инвалидов в субъектах РФ; утверждение порядка проведения проверки деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения; и рядом других полномочий). Во-вторых, Документами приводится в соответствие положение о Роструде и включаются новые, предусмотренные Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ, полномочия Роструда в сфере занятости населения (например, Роструд наделяется полномочием по проведению проверки деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения; осуществлению мониторинга трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам основного общего и среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам, дополнительным профессиональным программам, программам профессионального обучения; осуществлению координации деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения; ведению общедоступного реестра работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости; выдаче высшему исполнительному органу субъекта РФ обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений требований стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения по результатам проверки деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения и ряд других полномочий).

Объединение «Желдортранс» принимало непосредственное участие в рассмотрении проектов документов, направленных на вовлечение социальных партнеров в субъектах РФ в рамках деятельности различных межведомственных комиссий. Так, например:

а) проекта постановления Правительства Российской Федерации «О межведомственных комиссиях субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости», утверждающего Порядок создания и

деятельности межведомственных комиссий субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости, как постоянно действующих коллегиальных органов, созданных в целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов субъектов РФ, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений. Предполагается, что в состав таких комиссий войдут представители исполнительных органов субъектов РФ, органов прокуратуры, заинтересованных территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов, общероссийских объединений работодателей, объединений профессиональных союзов, председатели рабочих групп межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости в муниципальных образованиях, иных заинтересованных органов и организаций.

Основной целью деятельности такой комиссии в каждом конкретном субъекте РФ является реализация мер, направленных на противодействие нелегальной занятости, а именно, комиссия осуществляет:

- в соответствии с планом мероприятий противодействия нелегальной занятости в РФ, утверждаемым Правительством РФ, разработку и актуализацию регионального плана мероприятий противодействия нелегальной занятости в субъекте РФ, в том числе с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ;- проведение анализа письменных обращений граждан, поступающих в исполнительный орган субъекта РФ, органы местного самоуправления, должностным лицам, содержащих информацию о фактах (признаках) нелегальной занятости;

- проведение анализа результатов работы комиссии и рабочих групп межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости муниципальных образований на территории субъекта РФ.

б) проекта постановления Правительства РФ «О порядке формирования и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате и порядок принятия ими решений», устанавливающего правила формирования и деятельности, включая процедуру принятия решений, межведомственных комиссий субъектов РФ по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате как постоянно действующих коллегиальных органов, создаваемых в целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъекта РФ, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате.

Отдельно можно выделить участие представителей Объединения в работе по совершенствованию законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда, учитывая, что правильно выстроенная работодателями работа в данной сфере позволяет сохранить жизни и здоровье работников.

Примером такого участия может служить участие в обсуждении и разработке на различных площадках большого количества проектов актов различного уровня, в частности:

- проекта постановления Правительства РФ «О внесении изменений в Правила допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2332», *направленного на внесение изменений в указанные Правила в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», а также по результатам анализа правоприменительной практики предоставления государственной услуги по включению в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда;*

- проекта постановления Правительства РФ «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. №2333», *направленного на внесение изменений в постановление Правительства РФ от 16 декабря 2021 г. № 2333 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»;*

- проекта постановления Правительства РФ «О внесении изменений в Правила аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2334»;

- проекта приказа Минтруда России «О внесении изменений в Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н»;

- проекта приказа Минтруда России «Об утверждении предельных норм переноски и перемещения тяжестей работниками в возрасте до восемнадцати лет»;

- проекта приказа Минтруда России «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, в том числе порядок внесения записи об аттестации или о ее аннулировании, а также формы сертификата эксперта (выписки из реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда)»;

- проекта приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при работах в особых условиях микроклимата в рабочей зоне и воздействия неблагоприятных гидрометеорологических и опасных природных явлений»;

- проекта постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации «О внесении изменений в санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 2».

Также представители Объединения участвовали в консультациях Минтруда России с социальными партнерами по вопросам, связанным с работой Единой общероссийской справочной информационной системы по охране труда (ЕИСОТ), информационной системы тестирования экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, в ходе которых отрабатывались в том числе вопросы издания в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» руководства по соблюдению обязательных требований, в части касающейся применения ЕИСОТ, а также Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ); вопросы осуществления государственного контроля (надзора) в области охраны труда и доведения его результатов до сторон социального партнерства.

Работодатели отрасли и представители Объединения принимали участие в:

- 28-й специализированной выставки «Безопасность и охрана труда» (БИОТ), организованной Минтрудом России, РСПП, Федерацией Независимых Профсоюзов России и Ассоциацией разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты. *Целью БИОТ является развитие культуры охраны труда в организациях, контроль за обеспечением работников качественными и эффективными средствами индивидуальной защиты. В рамках деловой программы форума БИОТ-2024 состоялось более 50 конференций, круглых столов, сессий, семинаров, на которых представители органов власти, руководителей организаций-производителей, поставщиков и дистрибьюторов средств индивидуальной защиты, компаний, специализирующихся на охране труда и промышленной безопасности обсудили самые актуальные проблемы в области охраны труда и промышленной безопасности. В том числе, представители Объединения приняли участие в панельной дискуссии «Регулирование деятельности предприятий в области охраны здоровья – единые стандарты и лучшие практики»; панельной дискуссии «Корпоративное питание, как элемент управления здоровьем работников на промышленных предприятиях; практической конференции «Безопасность и охрана труда в системе отраслевого социального партнерства в различных отраслях».*

- конференции Минтруда России «Охрана труда как инструмент сбережения кадрового потенциала», проводимой в рамках IX Всероссийской недели охраны труда на федеральной территории «Сириус». Как и в предыдущие годы

деятельности, взаимодействие Объединения «Желдортранс» с органами государственной власти также осуществлялось посредством доведения позиций организаций железнодорожной отрасли до сведения органов государственной власти. **На регулярной основе формировались предложения и направлялись инициативные обращения в целях развития и улучшения социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в Администрацию Президента РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Министерство транспорта РФ, Общественную Палату РФ, Федеральную службу по труду и занятости, Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и другие, а также Российский союз промышленников и предпринимателей.** Например, предложения в Минтруд России, связанные с практикой реализации социального партнерства в сфере труда, а также совершенствованием механизма присоединения к соглашениям, предусмотренного статьей 48 Трудового кодекса РФ; об учёте затрат работодателей на персонал, предусмотренных Отраслевым соглашением, при тарифообразовании; и др.

По инициативе членских организаций, Объединением «Желдортранс» в приоритетном порядке готовились соответствующие обращения и получались позиции органов государственной власти по различным вопросам, затрагивающим интересы организаций железнодорожного транспорта, например, о реализации Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 №169, применительно к работникам, проработавшим в организации более одного года и увольняемым в связи с сокращением численности или штата и др.

Нельзя не отметить системное участие представители Объединения «Желдортранс» и членских организаций в мероприятиях федеральных органов исполнительной власти, научных учреждений и общественных организаций по вопросам подготовки, принятия, совершенствования и применения законодательных и иных нормативных правовых документов в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, по другим вопросам уставной деятельности Объединения, а также проводимых Государственной Думой и Советом Федерации Федерального Собрания РФ слушаниях, «круглых столах», заседаниях экспертных советов и комитетов и комиссий. В качестве примера такой работы можно привести участие в парламентских слушаниях Совета Федерации Федерального Собрания РФ совместно с Советом по региональному здравоохранению при Совете Федерации Федерального Собрания РФ на тему: «Охрана здоровья работающего населения», где участники обсудили вопросы охраны здоровья работающего населения; программы по укреплению здоровья и вовлеченность работников в процесс формирования в обществе здорового образа жизни; корпоративные проекты, реализуемые крупными компаниями, направленные на сохранение и укрепление психологического и физического здоровья сотрудников; необходимость законодательного регулирования данного вопроса.

Либо, например, участие в семинаре-совещании «Система нормирования труда организаций: построение, функционирование, эффекты», проводимом ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, который проводился в рамках реализации п.2.6.раздела II «Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации о проведении работы по содействию организации нормирования труда и направлен на оказание содействия организациям во внедрении и совершенствовании внутрикорпоративных систем нормирования труда для обеспечения справедливой оплаты труда, сокращения затрат на персонал, повышения производительности труда и общей экономии трудовых ресурсов.

Однако, учитывая ситуацию с распространением коронавирусной инфекции, в 2024 году количество таких мероприятий было минимизировано и, как правило, они проводились в формате видеоконференции.

Как и в предыдущие годы, **в 2024 году проводилась большая экспертная работа в рамках деятельности основных рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), а также на различных площадках Российского союза промышленников и предпринимателей, в том числе на заседаниях комитетов и комиссий РСПП.**

Деятельность РТК осуществляется в соответствии с федеральным законом от 01.05.1999 №92-ФЗ и в её состав входят представители общероссийских объединений профсоюзов, Правительства РФ, общероссийских объединений работодателей, в том числе:

*заместитель генерального директора ОАО «РЖД», председатель Совета Объединения «Желдортранс» **Дмитрий Сергеевич Шаханов**;*

*генеральный директор Объединения «Желдортранс» **Чаплинский Сергей Игоревич**.*

*Координатором РТК является Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации **Татьяна Алексеевна Голикова**.*

Всего в течение 2024 года представители Объединения «Желдортранс» и членских организаций приняли участие в около 100 заседаниях РТК и рабочих групп РТК.

Пленарные заседания РТК традиционно проводились под председательством Заместителя Председателя Правительства РФ Голиковой Т.А., как правило ежемесячно.

Основная подготовительная работа к пленарным заседаниям осуществлялась на заседаниях тематических рабочих групп РТК, таких как:

- 1) В области экономической политики;
- 2) По заработной плате, доходам и уровню жизни населения;
- 3) По развитию рынка труда и содействию занятости населения;
- 4) По социальному страхованию, социальной защите, развитию отраслей социальной сферы;

5) По защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности;

6) По социально-экономическим проблемам развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

7) По развитию социального партнерства и координации действий сторон Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Работа каждой из групп РТК направлена на решение социальных, экономических вопросов, вопросов, связанных с защитой трудовых прав, страхования, уровня жизни населения и других.

На регулярной основе представители Объединения «Желдортранс» являются экспертами рабочих групп и комиссий при РТК, и имеют возможность высказать свою позицию (позицию нашей железнодорожной отрасли) по возникающим вопросам в области регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Учитывая необходимость обеспечения безопасности, а также ситуацию с распространением коронавирусной инфекции, многие вопросы рассматривались в режиме видеоконференции или заочно на заседаниях рабочих групп РТК и пленарных заседаниях РТК.

В соответствии с целями и задачами, определенными в Уставе Объединения, в рамках заседаний РТК и её рабочих групп отстаивались и защищались интересы работодателей железнодорожной отрасли по вопросам разработки и (или) обсуждения проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, актов органов государственной власти в сфере труда, в области оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных прав и гарантий и др.

Экспертами Объединения «Желдортранс» и членских организаций:

- готовились соответствующие заключения по проектам законодательных и иных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- разрабатывались предложения по поправкам к законопроектам и проектам подзаконных актов, а также формировались позиции по ключевым проектам таких актов, связанных с возможным влиянием (в том числе, негативным) на деятельность организаций железнодорожного транспорта.

Такая работа позволяет не только содействовать актуализации и гибкости трудового законодательства, но и не допускать появления в правовом поле норм, противоречащих интересам работодателей, возлагающих на них дополнительные обязательства в трудовой сфере, повышающих их ответственность, либо способствующих увеличению контрольно-надзорных мероприятий со стороны органов власти.

В 2024 году сторонами РТК была продолжена практика утверждения рекомендаций по наиболее актуальным в соответствующих условиях направлениям развития социального партнерства. Так, в частности, утверждены:

1) Рекомендации РТК по повышению эффективности работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, адресованные органам исполнительной власти субъектов РФ, профсоюзам (их объединениям), объединениям работодателей и региональным комиссиям, которые направлены на:

- повышение роли региональных комиссий в реализации субъектами РФ политики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- содействие расширению представительства профсоюзов (их объединений) и объединений работодателей в региональных комиссиях;

- повышение эффективности реализации социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

Рекомендации в основном предусматривают следующее:

Органам исполнительной власти субъектов РФ рекомендуется:

- обеспечивать нормативно-правовое регулирование реализации социального партнерства в субъекте РФ, предусматривая, в частности, реализацию положений статьи 35.1 Трудового кодекса РФ в части участия региональной комиссии в нормотворчестве в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- обеспечивать приглашение координаторов сторон, представляющих объединения профсоюзов и объединения работодателей, на заседания высшего исполнительного органа субъекта РФ при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

- содействовать (при необходимости инициировать) образованию региональных комиссий с паритетным представительством профсоюзов (их объединений), объединений работодателей и региональных органов исполнительной власти;

- обеспечивать необходимый уровень материально-технического, организационного и информационного обеспечения деятельности региональных комиссий, включая обеспечение работы в очном формате с применением дистанционных информационных технологий, ведение сайта региональной комиссии, отражения ее деятельности в средствах массовой информации;

- направлять в региональные комиссии проекты нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, не допуская подмену этой процедуры рассмотрением проектов актов в других органах, включающих в свой состав представителей профсоюзов (их объединений) и объединений работодателей. К числу вопросов, обязательных к рассмотрению в региональной комиссии, отнести: о выполнении указов Президента РФ в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы; о прогнозе социально-экономического развития субъекта РФ на среднесрочный период; о проекте регионального бюджета на

очередной год и плановый период; об установлении размера минимальной заработной платы в субъектах РФ; о выполнении региональной программы содействия занятости населения; о предложениях по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного региональным соглашением о минимальной заработной плате, работодателей, отказавшихся от присоединения к вышеуказанному соглашению (ч. 8 ст. 133.1 ТК РФ); о мерах по предотвращению и/или сокращению задолженности по заработной плате в субъекте РФ; о привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ как на основании визы, так и в порядке, не требующем получения визы (работающие по патентам), для осуществления трудовой деятельности; об установлении допустимой доли иностранных работников по отдельным видам экономической деятельности в конкретном субъекте РФ; о проектах законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, подготовленных органами государственной власти субъекта РФ; о проектах федеральных законов, направляемых Государственной Думой Федерального Собрания РФ в органы государственной власти субъектов РФ для представления ими отзывов на указанные законопроекты по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений; об обеспечении квалифицированными кадрами экономики субъекта РФ, включая формирование системы независимой оценки квалификаций, повышение качества и эффективности системы профессионального образования, разработку мер по укреплению взаимосвязи между образовательными системами и потребностями компаний, рынка труда субъекта РФ.

Профсоюзам (их объединениям) и объединениям работодателей рекомендуется:

- обеспечивать необходимый уровень своего представительства в региональной комиссии;
- обеспечивать оперативность и объективность при рассмотрении поступающих на рассмотрение в региональную комиссию проектов нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- информировать своих членов о деятельности региональной комиссии.

Региональным комиссиям рекомендуется:

- реализовывать свою деятельность в непрерывном режиме, обеспечивая частоту заседаний не реже одного раза в квартал;
- с целью всесторонней проработки решаемых региональной комиссией вопросов образовывать постоянно действующие или временные рабочие группы из числа членов региональной комиссии, а также приглашенных экспертов представителей органов государственной власти, профсоюзов (их объединений), объединений работодателей, научного сообщества. Порядок формирования таких рабочих групп рекомендуется определить регламентом работы региональной комиссии;

- реализовывать оперативную связь с секретариатом РТК по вопросам методического характера и иным – в рамках текущей деятельности;
- формировать электронные базы данных, содержащие действующие отраслевые соглашения, заключенные на региональном и территориальном уровнях, а также действующие коллективные договоры;
- организовывать про ведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии»;
- рассматривать вопрос о ходе реализации регионального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений;
- готовить предложения по дополнению законодательства субъекта РФ положением об участии региональной комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных актов законодательного (представительного) органа власти субъекта РФ в сфере труда и связанных с ними экономических отношений.

2) Рекомендации РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, которые могут быть реализованы в любом сочетании организациями всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и размера организаций в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями, носят рекомендательный характер.

Среди основных положений Рекомендаций можно отметить следующие:

1. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях, приказах и иных документах.

2. Организация системной работы работодателями по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, они являются частью стратегии развития организации и относятся к регулированию высшими органами управления в организации.

3. Рекомендации предлагаются вниманию учредителей организаций, работодателей (высших коллегиальных и единоличных органов' управления организаций), представителей профсоюзов.

4. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики направлена на решение следующих задач:

- поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;
- создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;

- предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;

- укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

5. С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

6. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной. работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

- предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

- предоставление дополнительных (оплачиваемых / неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение / усыновление ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка / супруга на / с военной службы, смерть близкого родственника и др.);

- создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам / отпуска по уходу за ребенком до трех лет в другое подразделение;

- компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;

- компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей школьников (расходы на группы продленного дня, школьные кружки и др.);

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;
- оплата специализированных курсов / программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;
- создание в организации комнат матери и ребенка;
- создание в организации корпоративных яслей и детских садов;
- частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад).

7. С целью содействия работодателям в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;
- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрации первого брака, юбилей семейной жизни и др.);
- регулярная (ежемесячная) выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребенком в возрасте до трех лет, приобретение товаров первой необходимости, включая питание и лекарства, в первые три года жизни с момента рождения ребенка;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;
- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи семье с низкими среднедушевыми доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);
- выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребенка по дополнительным общеобразовательным программам;
- оказание материальной помощи родителю на нужды ребенка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребенком; оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

- предоставление регулярной материальной помощи семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте / погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребенку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет);

- оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;

- полная или частичная оплата обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования ребенка из многодетной семьи работника, содействие обучению детей работников профессиям, востребованным в организации;

- оплата дополнительных занятий для детей работников, нацеленных на поступление в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования РФ по направлениям, соответствующим специализации деятельности организации;

- оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребенка;

- создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

- компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей; -предоставление жилищной ссуды многодетным семьям.

8. С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

- полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;

- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

- предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;
- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;
- предоставление скидки и иных льгот по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;
- компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории РФ, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;
- компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории РФ, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;
- предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей;
- компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с охраной и восстановлением здоровья работников;
- компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования / добровольного медицинского страхования, связанных с беременностью и родами, послеродового восстановления и лечения женщины, а также медицинских услуг ребенку до достижения им возраста 3 лет;
- организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- содействие и дополнительное материальное поощрение для женщины работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;
- освобождение от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников.

9. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

- организация (или компенсация расходов) курсов молодых родителей и (или) посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

- поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

- организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;

- содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста, и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

10. В дополнение к внутренним мероприятиям корпоративной социальной политики рекомендуется в рамках программ социального инвестирования и корпоративной благотворительности в числе приоритетов предусматривать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

- расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми (благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парковых и зеленых зон, и др.);

- повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни;

Рекомендуется дополнять, по возможности, меры внутренней корпоративной социальной политики мероприятиями, реализуемыми на территориях деятельности организаций в рамках реализации проектов внешнего социального инвестирования.

Традиционно, РТК были утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год. Указанные Единые рекомендации ежегодно разрабатываются РТК в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

В целях дальнейшего развития социального партнерства на уровне субъектов Российской Федерации, в 2024 году на заседаниях РТК обсуждались результаты деятельности региональных трехсторонних комиссий, заслушивалась информация руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, в частности, Оренбургской области, Забайкальского края, Санкт-Петербурга, Тульской области, Новгородской области, Республики Дагестан.

Такое взаимодействие с региональными трехсторонними комиссиями позволяет не только обмениваться информацией о работе, делиться опытом, но и обсуждать возможные пути решения проблемных вопросов в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на местах.

В ходе непосредственно заседаний РТК и её рабочих групп было рассмотрено более 100 проектов правовых актов. Учитывая большое количество таких документов велико, приведем отдельные примеры.

В 2024 году по итогам обсуждения на РТК Стороны согласились с проектами таких документов, как например:

1. Проект федерального закона «Об исполнении федерального бюджета за 2023 год».

2. Проект федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», предусматривающий установление минимального размера оплаты труда с 1 января 2025 года в сумме 22440 рублей в месяц.

3. Проектах федеральных законов «О внесении изменения в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации» и «О внесении изменения в статью 25⁶ Федерального закона «О качестве и безопасности пищевых продуктов», предусматривающих установление полномочий Роспотребнадзора по утверждению специальных рационов лечебно-профилактического питания, предоставляемого бесплатно работникам при выполнении отдельных видов работ в целях предупреждения повреждения здоровья работников, обусловленного воздействием вредных производственных факторов.

4. Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 427 части второй Налогового кодекса Российской Федерации», которым предоставляется инвесторам, получившим статус резидента территорий опережающего развития, расположенных на территории Дальневосточного федерального округа, и статус резидента свободного порта Владивосток до 1 января 2023 года, возможность приостановления срока применения единых пониженных тарифов страховых взносов (в размере 0,0% свыше единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов и в размере 7,6% в пределах такой величины) и фактически обеспечить возможность переноса льготного периода по страховым взносам на более поздний срок.

5. Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 427 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 33.4 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», который предусматривает продление действующего уровня обязательных отчислений пенсионного и иных видов страхования в отношении членов экипажей судов, зарегистрированных в Российском международном реестре судов, до 2037 года.

6. Проект федерального закона «О внесении изменений в Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», призванный внести изменения, позволяющие заполнить «правовой вакуум» в части проведения процедуры идентификации и освидетельствования судов при их первичной регистрации в российском судовом реестре, а также оптимизировать процедуру получения судовых документов. Кроме того, проектируемые изменения позволят сократить время, необходимое для подачи заявления на регистрацию морской линии. Документ направлен также на обеспечение моряков документами, содержащими сведения об их трудовой деятельности на борту судна.

7. Проект федерального закона «О проекте федерального закона «Об исполнении бюджета Фонда пенсионного и социального Российской Федерации за 2023 год».

8. Проект федерального закона «Об исполнении бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования за 2023 год».

9. Проект федерального закона «О проекте основных характеристик бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов.

10. Проект федерального закона № 652632-8 «О внесении изменений в статью 17 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статью 26.1 Федерального закона «О страховых пенсиях», направленный на возобновление индексации страховой пенсии и фиксированной выплаты к страховой пенсии работающим пенсионерам, а также изменение источника финансирования валоризации величины расчетного пенсионного капитала. Так, в частности, согласно Проекта с 2025 года страховые пенсии работающих пенсионеров ежегодно подлежат индексации наравне с пенсионерами, оставившими работу, а именно: пенсионерам, осуществляющим работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежат обязательному пенсионному страхованию, суммы страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии (с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии), в том числе полученные в связи с перерасчетом, предусмотренным частями 2, 5-8 статьи 18 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», выплачиваются в размере, исчисленном на 31 декабря 2024 года в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ, без учета индексации (увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии в соответствии с законодательством РФ и корректировки размера страховой пенсии в соответствии с законодательством РФ, имеющих место и неполученных в период осуществления работы и (или) иной деятельности до 31 декабря 2024 года. Увеличение указанных сумм страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии (с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии) происходит на сумму индексации размера страховой пенсии, размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, определенных с учетом всех индексаций (увеличений), а также перерасчета, предусмотренного частями 2, 5 -8 статьи 18 настоящего Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ, имевших место в период осуществления работы и (или) иной деятельности.

11. Проект федерального закона «Об ожидаемом периоде выплаты накопительной пенсии на 2025 год», предусматривающий, что в целях определения размера накопительной пенсии и корректировки размера накопительной пенсии ожидаемый период выплаты накопительной пенсии для мужчин и женщин с 1 января 2025 г. устанавливается в размере 270 месяцев.

12. Проект федерального закона «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов», устанавливающий, что в 2025 году и в плановом периоде 2026 и 2027 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователем в порядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год». При этом, страховые тарифы на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяются в процентах к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договоров авторского заказа и включаются в базу для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

То есть, сохраняются условия установления и размеры тарифов, действовавших в 2024 году, – 32 страховых тарифа на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (от 0,2 до 8,5% к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных, и включаются в базу для начисления страховых взносов на данный вид страхования) в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска.

Также Документом устанавливается, что в 2025 году и в плановый период 2026 и 2027 годов страховые взносы уплачиваются в размере 60% вышеуказанных размеров страховых тарифов индивидуальными предпринимателями в части начисленных работникам, являющимся инвалидами I, II или III группы, выплат и иных вознаграждений в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договоров авторского заказа.

13. Проект федерального закона «Об особенностях пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, имеющих периоды работы на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики», направленный на установление особенностей пенсионного обеспечения граждан РФ, имеющих соответствующие периоды работы и (или) иной деятельности на территории Украины и (или) на территориях ДНР и ЛНР, за исключением граждан из числа лиц, указанных в части 1 статьи 1 Федерального закона от 21.07.2014 № 208-ФЗ «Об особенностях пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, проживающих на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя» и в части 1 статьи 1 Федерального закона от 17.02.2023 № 17-ФЗ «Об особенностях пенсионного и дополнительного социального обеспечения граждан, проживающих на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области».

Указанным в Документе гражданам страховые пенсии устанавливаются в порядке и на условиях, которые определены Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», с учетом особенностей, предусмотренных Документом. При этом, в страховой стаж этих граждан включаются:

а) периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории Украины с 01.01.1991 г. по 23.02.2022 г.;

б) периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территориях ДНР и ЛНР с 11.05.2014 г. по 29.09.2022 г.;

в) периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территориях Запорожской области и Херсонской области с 24.02.2022 г. по 29.09.2022 г. Данным гражданам при определении права на страховую пенсию и исчислении ее размера учитывается величина индивидуального пенсионного коэффициента, равная 1 за полный календарный год (с 1 января по 31 декабря) работы, осуществлявшейся на территории Украины с 01.01.1991 г. по 23.02.2022 г., на территориях ДНР и ЛНР с 11.05.2014 г. по 29.09.2022 г., на территориях Запорожской области и Херсонской области с 24.02.2022 г. по 29.09.2022 г. В случае, если продолжительность периодов работы, за которые учитывается величина индивидуального пенсионного коэффициента, в соответствующем календарном году составляет менее полного года, величина индивидуального пенсионного коэффициента определяется исходя из фактической продолжительности соответствующего периода работы. При этом 1 месяц периода работы составляет 1/12 часть коэффициента за полный календарный год, а 1 день – 1/360 часть коэффициента за полный календарный год. Периоды работы и (или) иной деятельности подтверждаются документами, выданными (выдаваемыми) работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, в том числе содержащимися в выплатном деле. В случае, если гражданин не имеет возможности подтвердить периоды работы и (или) иной деятельности документами, выданными (выдаваемыми) работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, в том числе в случае невозможности проведения органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, проверки обоснованности выдачи документов, представленных для подтверждения таких периодов, достоверности содержащихся в них сведений, такие периоды могут быть установлены на основании решения межведомственной комиссии в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 8 Федерального закона от 17.02.2023 № 17-ФЗ «Об особенностях пенсионного и дополнительного социального обеспечения граждан, проживающих на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области».

Важно также отметить, что размеры пенсий, установленных гражданам в соответствии с законодательством РФ до дня вступления в силу Документа, подлежат перерасчету в соответствии с положениями Документа на основании заявлений пенсионеров о перерасчете размера пенсии и документов, представленных с заявлением, сведений, имеющих в распоряжении органа, осуществляющего пенсионное обеспечение. Перерасчет размера пенсии осуществляется с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором принято заявление о перерасчете размера пенсии.

14. Проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты, приостановлении действия отдельных положений

Бюджетного кодекса Российской Федерации и об установлении особенностей исполнения бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в 2025 году», предусматривающий внесение изменений в ряд федеральных законов, которые в целом направлены на:

1) Пролонгацию норм, действующих в бюджетной системе РФ, например, предлагается продлить норму, предусматривающую возможность предоставления государственных кредитов, не предусмотренных программой предоставления государственных финансовых и экспортных кредитов в пределах общего объема бюджетных ассигнований федерального бюджета на реализацию этой программы и (или) за счет уменьшения остатков средств федерального бюджета.

2) Установление особенностей исполнения бюджетов субъектов РФ и муниципальных образований в 2025 году, например:

а) В части сбалансированности бюджетов бюджетной системы РФ и долговой политики предлагается:

- продлить норму, снимающую запрет на принятие расходных обязательств, не отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ (местного самоуправления) в части мероприятий, связанных с предотвращением влияния ухудшения геополитической и экономической ситуации на развитие отраслей экономики;

- продлить норму с уточнением редакции, снимающую запрет на принятие расходных обязательств, не отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ (местного самоуправления) в части финансового обеспечения деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, связанной с реализацией дополнительных мероприятий в сфере национальной обороны и национальной безопасности, включая осуществление мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, а также мероприятий по ликвидации чрезвычайных ситуаций федерального и межрегионального характера и их последствий, направленных на проведение неотложных аварийно-восстановительных работ и оказание мер социальной поддержки граждан, включая граждан, жилые помещения которых утрачены и (или) повреждены;

- продлить норму о праве субъектов РФ и муниципальных образований превышать отдельные ограничения по объему государственного долга и дефицита бюджета на объем бюджетных средств, направляемых на мероприятия, связанные с предотвращением влияния ухудшения геополитической и экономической ситуации на развитие отраслей экономики;

- продлить норму, с уточнением редакции, о праве субъектов РФ и муниципальных образований превышать отдельные ограничения по объему государственного долга и дефицита бюджета на объем бюджетных средств, направляемых на финансовое обеспечение деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, связанной с реализацией дополнительных мероприятий в сфере национальной обороны и национальной безопасности, включая осуществление мер социальной поддержки

отдельных категорий граждан, а также мероприятий по ликвидации чрезвычайных ситуаций федерального и межрегионального характера и их последствий, направленных на проведение неотложных аварийно-восстановительных работ и оказание мер социальной поддержки граждан, включая граждан, жилые помещения которых утрачены и (или) повреждены.

б) В части казначейского обслуживания и казначейского сопровождения в целях повышения ликвидности единого казначейского счета законопроектом предлагается продлить положения о:

- перечислении субсидий юридическим лицам, не подлежащих казначейскому сопровождению, а также субсидий и средств, получаемых федеральными государственными автономными учреждениями от приносящей доход деятельности, на счета, открытые в органах Федерального казначейства в целях казначейского обслуживания;*

- осуществлении территориальными органами Федерального казначейства контроля путем казначейского сопровождения за использованием добровольных взносов (пожертвований) на цели, установленные при их предоставлении;*

- перечислении средств, подлежащих казначейскому сопровождению, источником которых являются средства из бюджета субъекта Российской Федерации (местного бюджета), осуществляется сразу на расчетный счет поставщика товаров (без открытия лицевого счета участника казначейского сопровождения в органе Федерального казначейства).*

Кроме того, в условиях текущей и прогнозируемой экономической и геополитической ситуации, в целях нивелирования последствий для развития российской экономики в условиях внешнего санкционного давления предлагается продлить приостановку отдельных положений Бюджетного кодекса РФ, устанавливающих ограничения в бюджетном процессе.

3) Установление иных особенностей исполнения бюджетов бюджетной системы РФ, например, предлагается предусмотреть основание для внесения изменений в сводную бюджетную роспись бюджета субъекта РФ (бюджета муниципального образования), не получающего дотацию на выравнивание бюджетной обеспеченности, по решению высшего исполнительного органа субъекта РФ (местной администрации) в целях финансового обеспечения мероприятий, связанных с предотвращением влияния ухудшения геополитической и экономической ситуации на экономику, обеспечением обороны и безопасности, включая оказание социальной поддержки, ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций, в том числе с превышением общего объема расходов бюджета субъекта РФ (местного бюджета), размера дефицита бюджета субъекта РФ (местного бюджета), объема государственного долга субъекта РФ (муниципального долга).

15. Проект федерального закона «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов».

16. Проект федерального закона «О бюджете Федерального фонда обязательного медицинского страхования на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов».

17. Проект федерального закона «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации», направленный на снятие ограничений по налоговым льготам для всех юридических лиц, реализующих новые проекты на территории Курильских островов. Так, например, предусматривается исключение невозможности применения льгот по налогам и сборам на территории Курильских островов для вновь создаваемой организации, в случае если 50 процентов или более доли участия в ней прямо или косвенно принадлежат лицу и (или) его взаимозависимому лицу в соответствии со статьей 105.1 НК РФ, владеющим прямо или косвенно не менее чем 50 процентами доли участия в другом участнике, ранее утратившем право на освобождение в соответствии с пунктом 3 ст. 246.3 НК РФ, либо в другой организации, зарегистрированной на территории Курильских островов до 1 января 2022 года. Также предлагается включить нормы, направленные на создание конкурентных преимуществ в рамках упрощенной системы налогообложения для юридических лиц, которые зарегистрированы на территории Курильских островов после 1 января 2022 г. (позволить им уплачивать страховые взносы по пониженным тарифам).

18. Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 12¹ Федерального закона «О государственной социальной помощи», разработанный в целях оптимизации межведомственного взаимодействия для установления гражданам региональных социальных доплат к пенсии, в рамках реализации положений Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России, на период до 2025 года.

19. Проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», подготовленный в целях совершенствования пенсионного законодательства в части:

- в целях упрощения процесса реализации права правопреемников застрахованных лиц, являвшихся участниками специальной военной операции и погибших (умерших) при выполнении задач (боевых действий) на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, на получение средств пенсионных накоплений;

- оптимизации механизма назначения пенсии по инвалидности гражданам, пребывающим в добровольческих формированиях, ставшим инвалидами вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период пребывания в добровольческих формированиях;

- изменения сроков назначения пенсии по инвалидности военнослужащим, ставшим инвалидами в период прохождения ими военной службы по призыву в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин или не позднее трёх месяцев после увольнения с военной службы либо в случае наступления инвалидности

позднее этого срока, но в следствие ранения, контузии, увечья или заболевания, которые получены в период прохождения военной службы, а также пенсии по случаю потери кормильца из числа военнослужащих, проходивших военную службу по призыву в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин, погибших (умерших) в период прохождения воинской службы по призыву и граждан, прибывавших в добровольческих формированиях;

- оптимизации механизма предоставления сведений об отнесении гражданина к категории «предпенсионер».

20. Проект федерального закона «Об Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест», определяющий правовое положение Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест», цели и задачи, структуру, организационные и имущественные основы деятельности Российского Красного Креста.

21. Проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в части процедуры аккредитации специалистов на право осуществления медицинской и фармацевтической деятельности и процедуры аттестации для получения квалификационной категории)», направленный на совершенствование процедуры аккредитации специалистов путем оптимизации получения результатов аккредитации, а также сближение процедур аккредитации специалистов и аттестации медицинских и фармацевтических работников для присвоения квалификационной категории. Так, в частности, предлагается предоставить специалистам возможность продления права на осуществление профессиональной деятельности (аккредитации специалиста) при получении квалификационной категории по той же специальности (той же должности) на 5 лет с даты внесения данных о ее присвоении в Единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения (учитывая, что сейчас для прохождения периодической аккредитации специалиста и присвоения квалификационной категории медицинские и фармацевтические работники представляют практически аналогичный комплект документов). При этом устанавливается, что порядок прохождения аттестации, уровни квалификационных категорий, дата присвоения категории, а также срок их действия определяются Минздравом России в своем приказе на основании полномочий, предусмотренных пунктом 4 части 1 статьи 72 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Кроме того, Проектом предлагается исключить выдачу свидетельства об аккредитации специалиста на бумажном носителе (поскольку выдается выписка из единой системы данных в электронном виде). Также предлагается дополнить сведения о лицах, которые участвуют в осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности, указанные в статье 93 Федерального закона от 21.11. 2011 г. №323-ФЗ, сведениями о квалификационной категории, сведениями об установлении Минздравом России соответствия полученных образования и (или) квалификации квалификационным требованиям к медицинским и фармацевтическим работникам, сведениями об основаниях

допуска к медицинской и фармацевтической деятельности лиц, получивших медицинское или фармацевтическое образование в иностранных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, сведениями о допуске к осуществлению медицинской деятельности на должностях врачей-стажеров лиц, обучающихся по программам ординатуры по одной из специальностей укрупненной группы специальностей «Клиническая медицина».

22. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230», подготовленный в целях реализации положений Федерального закона от 8 августа 2024 г. № 268-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым были внесены изменения в статью 353 Трудового кодекса РФ и, соответственно, предмет федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, дополнен соблюдением работодателями обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных частями первой, третьей и четвертой Трудового кодекса РФ. Учитывая это, необходимо внесение корреспондирующих изменений в Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230), в целях надлежащего осуществления Федеральной службой по труду и занятости соответствующих контрольно-надзорных полномочий в отношении работодателей.

23. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 октября 2001 г. № 727», разработанный в связи с принятием Федерального закона от 19 декабря 2023 г. № 620-ФЗ «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и статью 111 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», которыми с 1 января 2024 года предусматривается сохранение права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком за застрахованными лицами, вышедшими на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее достижения ребенком возраста 1,5 лет. С учетом этого, постановлением в Положение об обеспечении пособиями по обязательному государственному социальному страхованию осужденных к лишению свободы лиц, привлеченных к оплачиваемому труду (утвержденное постановлением Правительства РФ от 15 октября 2001 г. № 727) предложены изменения, в соответствии с которыми право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком сохраняется в случае, если осужденный, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, выходит на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому) из отпуска по уходу за ребенком ранее достижения ребенком возраста полутора лет.

24. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил проверки сведений, указанных в абзаце четвертом пункта 3 и пункте 3.4 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации», которым предложено на период с 1 сентября 2024 г. по 1 сентября 2030 г. утвердить указанные Правила, устанавливающие:

- порядок проведения проверки работодателем сведений о включении лиц, принимаемых на должности специалистов авиационного персонала гражданской авиации, специалистов авиационного персонала государственной авиации и специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации, включенных в перечни специалистов авиационного персонала, или замещающих такие должности специалистов авиационного персонала, в перечень организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму, а также порядок проведения проверки работодателем сведений о наличии (отсутствии) непогашенной или неснятой судимости за совершение умышленного преступления у лиц, замещающих должности специалистов авиационного персонала;

- порядок проведения проверки работодателем сведений о включении лиц, принимаемых на должности специалистов авиационного персонала в войска национальной гвардии РФ или замещающих такие должности, в указанный Перечень, а также порядок проведения проверки работодателем сведений о наличии (отсутствии) непогашенной или неснятой судимости за совершение умышленного преступления у лиц, замещающих должности специалистов авиационного персонала в войсках национальной гвардии РФ;

- порядок проведения проверки работодателем сведений о включении лиц, принимаемых на должности специалистов авиационного персонала в органы государственной охраны или замещающих такие должности, в указанный Перечень, а также порядок проведения проверки работодателем сведений о наличии (отсутствии) непогашенной или неснятой судимости за совершение умышленного преступления у лиц, замещающих должности специалистов авиационного персонала в органах государственной охраны.

25. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», которым предложено утвердить обновленное указанное Положение, устанавливающее порядок реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Документом, например, предусматривается, что:

а) К гражданам, имеющим право принять участие в мероприятии по обучению относятся:

- граждане в возрасте 50 лет и старше, граждане предпенсионного возраста;

- граждане, фактически осуществляющие уход за ребенком и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста в возрасте от 0 до 7 лет включительно;
- инвалиды;
- граждане, обратившиеся в органы службы занятости в целях поиска работы (по приоритетным направлениям подготовки, специальностям, профессиям, утверждаемым Правительством РФ);
- безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости;
- работники, находящиеся под риском увольнения, включая введение режима неполного рабочего времени, простой, временную приостановку работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, проведение мероприятий по высвобождению работников;
- граждане Украины и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Украины, которые получили удостоверение беженца или свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ;
- ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции на территориях ДНР, ЛНР и Украины с 24 февраля 2022 г., на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 г., уволенные с военной службы (службы, работы);
- лица, принимавшие в соответствии с решениями органов публичной власти ДНР, ЛНР участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил ДНР, Народной милиции ЛНР, воинских формирований и органов ДНР и ЛНР начиная с 11 мая 2014 г.;
- члены семей лиц, вышеуказанных лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий), члены семей лиц, вышеуказанных, умерших после увольнения с военной службы (службы, работы), если смерть таких лиц наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных ими при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий);
- молодежь в возрасте до 35 лет включительно, относящаяся к категориям: граждан, которые с даты окончания военной службы по призыву не являются занятыми в соответствии с законодательством о занятости населения в течение 4 месяцев и более; граждан, не имеющих среднего профессионального образования, высшего образования и не обучающихся по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования (в случае обучения по основным программам профессионального обучения); граждан, которые с даты выдачи им документа об образовании и (или) о квалификации не являются занятыми в соответствии с законодательством о занятости населения в течение 4 месяцев и более; граждан, находящихся под риском увольнения (планируемых к увольнению в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным

предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможным расторжением трудовых договоров); граждан, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования в текущем календарном году (за исключением получивших грант на обучение или обучающихся по договорам о целевом обучении), обратившихся в органы службы занятости, для которых отсутствует подходящая работа по получаемой профессии (специальности).

б) Гражданин может принять участие в мероприятиях по обучению один раз в период реализации федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

в) Реализация мероприятий по обучению осуществляется путем обучения отдельных категорий граждан по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) и основным программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих) и завершается итоговой аттестацией в форме, предусмотренной законодательством РФ, и выдачей документа о квалификации, не позднее 15 рабочих дней после итоговой аттестации.

г) Исполнительные органы субъектов РФ, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, в порядке, установленном высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, определяют представителя (-ей) работодателей и (или) объединений работодателей (общественных деловых организаций) подлежащих включению в состав аттестационных (экзаменационных) комиссий по проведению итоговой аттестации.

д) Для участия в мероприятиях по обучению граждане подают с использованием портала «Работа в России» заявление о прохождении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования и дают согласие государственному учреждению службы занятости на получение государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

е) В целях организации обучения и занятости граждан, направляемых для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, заключается один из следующих договоров:

- трехсторонний договор между участником мероприятий по обучению, организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и работодателем;

- трехсторонний договор между участником мероприятий по обучению, организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и государственным учреждением службы занятости;

- двусторонний договор между участником мероприятий по обучению и работодателем, являющимся организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

ж) Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование осуществляется по образовательным программам, входящим в перечень востребованных в субъекте РФ образовательных программ, сформированный федеральными операторами на основании предложений исполнительного органа соответствующего субъекта РФ, осуществляющего полномочия в сфере содействия занятости населения.

Кроме того, Документом признаются утратившими силу акты и отдельные положения актов Правительства РФ, связанные с утверждением Положения. Планируется, что в 2024 году пройдут профессиональное обучение и получат дополнительное профессиональное образование 103,8 тыс. человек, на указанные цели в федеральном бюджете предусмотрено 6 186,1 млн. рублей.

26. Проект постановлений Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2568 «О дополнительной государственной социальной поддержке медицинских работников медицинских организаций, входящих в государственную и муниципальную системы здравоохранения и участвующих в базовой программе обязательного медицинского страхования либо территориальных программах обязательного медицинского страхования», направленный на расширение мер государственной социальной поддержке медицинских работников медицинских организаций, входящих в государственную и муниципальную системы здравоохранения и участвующих в базовой программе обязательного медицинского страхования либо территориальных программах обязательного медицинского страхования». Так, например, предусматривается, что уровень заработной платы медицинских работников, которым производится специальная социальная выплата, в текущем году не может быть ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом ее повышения в установленном законодательством порядке и условий оплаты труда, установленных трудовым договором; медицинским организациям нельзя допускать необоснованного снижения заработной платы медицинским работникам, получающим специальную социальную выплату, за счет отмены, уменьшения размеров установленных надбавок и доплат, а также ухудшения условий назначений премиальных выплат; и ряд других мер.

27. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные положения некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросам применения законодательства о занятости населения», разработанный для приведения Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан, требований к подбору подходящей работы, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2021 г. № 1909, Особенности применения законодательства о занятости населения на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области,

утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2022 г. № 2371, в соответствии с положениями Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» в части, касающейся признания утратившими силу Правил исчисления среднего заработка по последнему месту работы (службы), утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2023 г. №1026. С 1 января 2024 г. полномочием по утверждению Порядка исчисления среднего заработка наделён Минтруд России, а до этого таким полномочием было наделено Правительство РФ.

28. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменения в перечень федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих лицензирование конкретных видов деятельности», направленный на внесение с 01.03.2025 года изменения в Перечень, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 21.11.2011 г. № 957, в части признания утратившим силу раздела «ФМС России», в рамках которого предусмотрено лицензирование деятельности по оказанию услуг по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ. Это необходимо в связи с введением уведомительного порядка начала осуществления деятельности по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ для работы на судах, плавающих под флагом иностранного государства.

29. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 362», направленный на утверждение изменений, которые вносятся в Правила предоставления субсидий Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в 2024 году из бюджета самого Фонда юридическим лицам, включая некоммерческие организации, и индивидуальным предпринимателям в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан. Такими изменениями предлагается расширить перечень работодателей, которым предоставляется субсидия на частичную компенсацию затрат на выплату заработной платы работникам, привлеченным из другой местности (в настоящее время такая субсидия предоставляется предприятиям оборонно-промышленного комплекса и организациям Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области). Список таких организаций предлагается расширить за счет предприятий, реализующих крупные проекты в приоритетных отраслях экономики и требующие массового привлечения работников из другой местности. В Проекте содержатся критерии отбора таких организаций, в частности: а) реализация крупного проекта; б) дополнительно привлечение не менее 100 работников для реализации проекта; в) реализация или планирование в текущем году общественно-значимого проекта, имеющего цель развитие экономики региона, создание или развитие инфраструктуры, реализацию масштабных социально-экономических задач; г) являются системообразующими предприятиями, включенными в отраслевые списки системообразующих организаций российской экономики.

30. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении методики определения общего объема субвенций, необходимых для осуществления переданного полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан, и его распределения между субъектами Российской Федерации, федеральными территориями и г. Байконуром и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», направленный на утверждение методики, устанавливающей порядок определения общего объема субвенций, предоставляемых из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ, бюджетам федеральных территорий и бюджету г. Байконура на финансовое обеспечение переданного полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан и его распределения между субъектами РФ, федеральными территориями и г. Байконуром. Документ подготовлен в рамках реализации норм Федерального закона от 12.12.2023 г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», в связи с чем, предусматривается также признание утратившими силу некоторых актов и отдельных положений актов Правительства РФ.

31. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2022 г. № 2371». Учитывая техническую неготовность органов службы занятости населения Запорожской и Херсонской областей к предоставлению государственных услуг и осуществлению функций в области содействия занятости с использованием функционала единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», Документом предусматривается, что дата начала оказания таких государственных услуг на этих территориях переносится с 1 июля 2024 г. на 1 января 2026 года.

32. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об индексации в 2024 году размера вознаграждения адвоката, участвующего в уголовном деле по назначению дознавателя, следователя или суда, и внесении изменений в пункт 221 Положения о возмещении процессуальных издержек, связанных с уголовным судопроизводством, издержек в связи с рассмотрением дела арбитражным судом, гражданского дела, административного дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации», которым предусматривается осуществление с 01.10.2024 года индексации размера вознаграждения адвоката, участвующего в уголовном деле по назначению дознавателя, следователя или суда, с применением коэффициента 1,051. Эти дополнительные расходы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на соответствующий финансовый год на содержание судов и государственных органов, наделенных полномочиями по производству дознания и предварительного следствия.

33. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 мая 2006 г. № 286», подготовленный в целях совершенствования порядка оплаты

дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, определенного Положением об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 №286, в т.ч. с учётом замечаний Счетной палаты РФ по результатам проведенного проверки расходования средств на предоставление мер социальной поддержки гражданам, пострадавшим от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в 2021-2022 гг.

34. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об установлении на 2025 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности», которым устанавливается на 2025 год допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории РФ соответствующие виды деятельности, предусмотренные Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2), а также особенности допустимых долей иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими виды деятельности на отдельных территориях, указанных в Документе.

35. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении положения об организации органами службы занятости прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан», предусматривающий утверждение Положения, которое с 1 января 2025 года устанавливает порядок и условия прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан по направлению органов службы занятости. Такое Положение применяется в случаях, если источником финансирования обучения являются средства бюджетов субъектов РФ (за исключением финансовых средств, передаваемых из федерального бюджета бюджету субъекта РФ на осуществление целевых расходов) в соответствии с частью 1 статьи 29 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», а также средства бюджетов муниципальных образований. Так, в частности, Документ предусматривает, что:

а) Обучение граждан осуществляется по основным программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих) и дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки), а органы

службы занятости направляют граждан на обучение с учетом результатов профессиональной ориентации, осуществляемой в порядке, предусмотренном стандартом осуществления полномочия по организации профессиональной ориентации, в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения обучения.

б) Органы службы занятости при направлении граждан на обучение должны учитывать требования, предъявляемые к квалификации работника, содержащиеся в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, а также сведения о заявленной работодателями в органы службы занятости потребности в количестве и профессиональной квалификации работников.

в) В целях организации обучения и содействия занятости граждан, направляемых на обучение органами службы занятости, заключаются договоры с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

г) Обучение граждан осуществляется по образовательным программам в соответствии с перечнем востребованных на рынке труда профессий, специальностей, утверждаемым органом государственной власти субъекта РФ.

д) Обучение граждан завершается итоговой аттестацией и выдачей документов о квалификации. При этом, граждане после завершения обучения могут оценить качество обучения по выбранной ими образовательной программе с использованием единой цифровой платформы.

е) Перечни организаций, осуществляющих образовательную деятельность и прошедших отбор в целях обучения граждан, и образовательных программ, реализуемых указанными организациями, размещаются органами службы занятости на единой цифровой платформе.

36. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Порядка регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Порядка регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы», направленный на утверждение следующих документов:

1) Порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы. Этот документ регулирует порядок регистрации граждан, обратившихся в государственные учреждения, созданные субъектами РФ в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения за содействием в поиске подходящей работы, включая оказание содействия в составлении анкеты. Порядок включает в себя постановку граждан на регистрационный учет в целях поиска подходящей работы, ведение регистрационного учета граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, и снятие с регистрационного учета граждан, ищущих работу.

2) Порядок регистрации безработных граждан, который включает в себя постановку на регистрационный учет, ведение регистрационного учета и снятие с регистрационного учета государственными учреждениями, созданными субъектами РФ в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения.

При этом, регистрации подлежат граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы по месту жительства или месту пребывания в соответствии с Порядком регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, в отношении которых центрами занятости населения в установленном порядке приняты решения о признании их безработными.

3) Правила определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, безработному гражданину. Эти Правила определяют требования к подбору гражданам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, и безработным гражданам подходящей работы. При этом, подбор подходящей работы осуществляется исходя из сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении, содержащихся на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Реализация положений указанных документов осуществляется с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)», интегрированной с указанной единой цифровой платформой.

37. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298», предусматривающий утверждение изменений, которые вносятся в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298, и касаются Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ в целях софинансирования расходных обязательств субъектов РФ, возникающих при реализации отдельных мероприятий региональных проектов, направленных на повышение эффективности службы занятости, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Содействие занятости», входящего в состав национального проекта «Демография». Эти изменения направлены на внедрение и использование модульных некапитальных средств размещения отдельных типов центров занятости населения, что позволит более эффективно использовать средства субсидии из федерального бюджета в случаях, если в субъекте РФ отсутствует достаточное количество помещений для центров занятости населения, невозможно привести здания и помещения центров занятости населения в соответствие с единым фирменным стилем, инженерные и коммуникационные сети носят ограниченный характер, размещение центров занятости населения возможно только на верхних этажах здания и др.

38. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 463». Учитывая, что вопрос уже урегулирован законодательством РФ, Документом предлагается оказание услуг по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ исключить из

утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.03.2023 № 463 перечня видов деятельности из числа указанных в части 1 статьи 12 Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности», осуществление которых на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области допускается с 1 марта 2024 г. без получения лицензии.

39. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 584», которым утверждаются изменения в Правила предоставления уведомлений о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности и учета указанных уведомлений, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 584 «Об уведомительном порядке начала осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности». Документом уточняется порядок подачи уведомления об осуществлении деятельности по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ для работы на судах, плавающих под флагом иностранного государства, в том числе расширяется перечень работ (услуг), в отношении которых в качестве места осуществления заявленного вида (видов) деятельности может указываться вся территория РФ (предусматривается деятельность по трудоустройству за границей моряков). Кроме того, предусматривается направление уведомления об осуществлении деятельности по трудоустройству за границей моряков в Роструд.

40. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2025 год», устанавливающий, что реализация потребности в привлечении иностранных работников осуществляется в соответствии с распределением по приоритетным профессионально-квалификационным группам. Также Документом утверждаются квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу.

41. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298», направленный на установление Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета субъектов РФ в целях софинансирования расходных обязательств субъектов РФ, возникающих при реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Активные меры содействия занятости», входящего в состав национального проекта «Кадры», и предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на повышение мобильности трудовых ресурсов.

42. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда

работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», предусматривающий, что федеральные государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных федеральных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при утверждении положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных федеральных учреждений устанавливают порядок, размеры, категории и условия выплаты надбавок в процентах к окладу с учетом кадровой обеспеченности и востребованности работников.

43. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения», предусматривающий внесение изменений в целях софинансирования расходных обязательств субъектов РФ, возникающих при реализации мероприятий по организации и проведению федерального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

44. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. № 524», направленный на утверждение изменений в Правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Эти изменения предусматривают поддержку страхователей, у которых произошли несчастные случаи на производстве в результате обстрелов со стороны вооруженных формирований Украины и террористических актов, а также приведение отдельных норм указанных Правил в соответствие с законодательством РФ.

45. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2571», предусматривающий внесение дополнения в пункт 16 Особенности применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2571, суть которого заключается в том, что в случае отсутствия в трудовой книжке сведений о дате прекращения трудовых отношений с работодателем по последнему месту работы на указанных территориях, работник или его представитель вправе обратиться с заявлением в любой территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации для внесения даты прекращения трудовых отношений с указанным работодателем в сведения о трудовой деятельности, исходя из дат, определяемых высшим исполнительным органом Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

46. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения», направленный на утверждение с 1 января 2025 года изменений, которые вносятся в государственную программу РФ «Содействие занятости населения», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298, в части утверждения Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ в целях софинансирования расходных обязательств субъектов РФ, возникающих при реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Образование для рынка труда» национального проекта «Кадры» по реализации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников организаций оборонно-промышленного комплекса, а также граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы и заключивших ученический договор с организациями оборонно-промышленного комплекса.

47. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298», предусматривающий утверждение с 1 января 2025 года изменений, которые вносятся в государственную программу РФ «Содействие занятости населения», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298, в части реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности службы занятости, например, устанавливается в качестве цели одного из этапов реализации указанной государственной программы – проведение комплексной модернизации центров занятости населения в субъектах РФ в рамках разработанных субъектами РФ планов мероприятий, направленных на повышение эффективности службы занятости; или, например, совершенствуются Правила предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ в целях софинансирования расходных обязательств субъектов РФ, возникающих при реализации отдельных мероприятий региональных проектов, направленных на повышение эффективности службы занятости, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Управление рынком труда», входящего в состав национального проекта «Кадры».

48. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230», направленный на внесение с 1 марта 2025 года изменений в Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230. Эти изменения призваны реализовать положения Федерального закона от 8 августа 2024 г. № 324-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О занятости населения в

Российской Федерации», отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившим силу пункта 28 части 3 статьи 17 Федерального закона «О полиции», которыми отменяется лицензирование деятельности по трудоустройству российских граждан за рубежом и вводится уведомительный порядок осуществления деятельности по трудоустройству российских граждан на суда, плавающие под флагом иностранного государства, а контроль за соблюдением организациями, осуществляющими деятельность по трудоустройству моряков на суда, плавающие под иностранным флагом, будет осуществляться Рострудом. В связи с этим, регламентируется, что в рамках государственного контроля (надзора) осуществляется оценка соблюдения российскими юридическими лицами, осуществляющими деятельность по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ для работы на судах, плавающих под флагом иностранного государства, требований к ним, предусмотренных действующим законодательством РФ в сфере занятости населения. Учитывая, что в настоящее время правовое регулирование предусматривает, что контроль (надзор) за организациями осуществляется с учетом присвоенной ей категории риска, Документом дополнительно вносятся нормы об отнесении объектов контроля к категориям риска (высокий, средний, низкий) при осуществлении оценки соблюдения российскими юридическими лицами, осуществляющими деятельность по трудоустройству за границей моряков. Кроме того, предусматриваются требования, которые необходимо принимать во внимание при расчете показателя потенциального риска деятельности указанных организаций.

49. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об осуществлении мероприятий по медицинской реабилитации и санаторно-курортному лечению лиц, принимавших участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в реабилитационных центрах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и о внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 августа 2023 г. № 1246», направленный на утверждение:

а) Правил предоставления и оплаты услуг по медицинской реабилитации и санаторно-курортному лечению лиц, принимавших участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в реабилитационных центрах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Эти Правила определяют порядок предоставления и оплаты услуг по медицинской реабилитации и санаторно-курортному лечению ветеранов боевых действий из числа военнослужащих, проходивших военную службу в Вооруженных Силах РФ, лиц, находившихся на военной службе в войсках национальной гвардии РФ, в воинских формированиях и органах, указанных в пункте 6 статьи 1 Федерального закона «Об обороне», граждан, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной

службе» либо контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в период участия в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области или в ходе вооруженной провокации на Государственной границе РФ и приграничных территориях субъектов РФ, прилегающих к районам проведения специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики, а также лиц, указанных в подпунктах 22 – 24 пункта 1 статьи 3 Федерального закона «О ветеранах», в реабилитационных центрах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

б) Изменений, которые вносятся в Правила определения объема и условий предоставления из бюджета Фонда пенсионного и социального страхования РФ субсидий на иные цели федеральным государственным бюджетным учреждениям, в отношении которых Фонд пенсионного и социального страхования РФ осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 1 августа 2023 г. № 1246.

50. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей», которым утверждаются Правила, устанавливающие порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей. Так, в частности, среди основных норм Правил можно выделить следующие:

а) Компенсация расходов работнику предоставляется только по основному месту работы.

б) Работникам и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета или соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов РФ расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в т.ч. личным, а также провоза багажа весом до 30 кг.

в) Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-

территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

г) Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи не воспользовались правом на компенсацию.

д) Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

- оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту постоянного жительства – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда: 1. железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда; 2. водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; 3. воздушным транспортом – в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для проезда работника и членов его семьи к месту использования отпуска указанного работника и (или) обратно к месту постоянного жительства проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту использования отпуска либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту использования отпуска и (или) обратно; 4. автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

- оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

- оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 кг на работника и 30 кг на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

е) Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте

использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на

основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

ж) В случае если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда, но не более фактически произведенных расходов.

з) В случае использования работником отпуска за пределами РФ, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы РФ железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных Правилами.

Важно отметить, что Правила не применяются к категориям работников и членам их семей, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрены иные размеры и условия возмещения расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств федерального бюджета.

51. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений», который в основном предусматривает, что:

а) Работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 75 процентов тарифной ставки оклада (должностного оклада);

- в районах Сибири и Дальнего Востока – 50 процентов тарифной ставки оклада (должностного оклада);

- в остальных районах – 30 процентов тарифной ставки оклада (должностного оклада). При этом, размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории РФ.

б) Исчисление надбавки за месяц производится путем деления месячной тарифной ставки оклада (должностного оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период

вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно в этом месяце и на выше установленный размер надбавки.

в) При выплате надбавки полевое довольствие не выплачивается.

г) Надбавка начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

52. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях», направленный на утверждение указанных Правил, среди основных норм которых можно выделить следующие:

а) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам федеральных государственных учреждений, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

б) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения. При этом, в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

в) Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней (продолжительность по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий).

53. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О размерах возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений», которым в основном устанавливается, что:

1) Возмещение расходов работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений осуществляется при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-

территориальному делению) по предварительной договоренности с работодателем в следующих размерах:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда: 1. железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда; 2. водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; 3. воздушным транспортом – в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для переезда на работу в другую местность работника и членов его семьи проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если эти авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки в указанную местность либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета в указанную местность; 4. автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси). При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда: 1. железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда; 2. водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения; 3. автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи – в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом. При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время. Важно отметить, что вышеуказанные расходы не подлежат возмещению в случае, если работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения.

в) расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника – в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи – в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) выплата работнику суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

2) В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

3) Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

4) Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае: а) если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины; б) если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора. Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Важно отметить, что нормы Документа не применяется к категориям работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрены иные размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность.

54. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об индексации в 2024 году размера вознаграждения адвоката, участвующего в уголовном деле по назначению дознавателя, следователя или суда, и внесении изменений в пункт 221 Положения о возмещении процессуальных издержек, связанных с уголовным судопроизводством, издержек в связи с рассмотрением дела арбитражным судом, гражданского дела, административного дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации».

В ходе обсуждения на заседаниях РТК, с участием представителей Объединения «Желдортранс», Стороны РТК не всегда могли достичь компромиссных, согласованных решений по проектам законодательных и подзаконных актов из-за разности в подходах к их содержанию.

В качестве примера можно привести проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил ведения реестра работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости». Такие Правила определяют порядок ведения общедоступного реестра, состав включаемых в него сведений, основания включения работодателей в реестр и исключения из него. Ведение реестра осуществляет Федеральная служба по труду и занятости,

а реестр формируется на основании выявленных Рострудом фактов нелегальной занятости в виде уклонения от оформления трудового договора либо заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, зафиксированных в постановлении по делу об административном правонарушении и (или) предписании об устранении выявленных нарушений.

В ходе рассмотрения на рабочих группах РТК обе стороны РТК (профсоюзов и работодателей) представляли позиции, что этот проект постановления нуждается в доработке, в частности, Профсоюзная сторона предлагала: дополнить перечень сведений, подлежащих включению в реестр, сведениями о фамилии, имени и отчестве учредителей и руководителей юридических лиц; установить в качестве оснований для исключения работодателей из реестра исполнение и отмену вступившего в законную силу постановления по делу об административном правонарушении и (или) предписания об устранении выявленных нарушений. Кроме того, стороны обращали внимание на отсутствие взаимосвязи между ведением реестра и деятельностью межведомственных комиссий в субъектах РФ, а также отмечали необходимость разъяснения отдельных терминов в проекте постановления. Представители стороны Правительства РФ (Минтруд России, Роструд) отмечали, что законодательством не предусматривается использование реестра работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости, в целях государственного контроля (надзора) (деятельности контрольных (надзорных) органов, направленной на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемой в пределах полномочий указанных органов посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения работодателями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством РФ мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений). Консультации по данной проблематике продолжатся.

Помимо этого, в 2024 году в рамках заседаний членами РТК осуждался широкий спектр вопросов общесоциального характера, в частности, информация (материалы):

1. Минфина России об изменениях в налоговом законодательстве.
2. Минпросвещения России о вопросах подготовки и проведения детской летней оздоровительной кампании в 2024 году.
3. Минэкономразвития России о сценарных условиях, основных социальных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2025 год и на плановый период 2026-2027 годов.
4. Минэкономразвития России об основных, в том числе социальных, параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов.

5. Минфина России О проекте федерального закона «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов».

6. Минпросвещения России об итогах проведения детской летней оздоровительной кампании в 2024 году, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также МВД России (в части обеспечения общественной безопасности в период летней оздоровительной кампании, профилактики совершения детьми и подростками и в отношении них преступлений и иных противоправных действий); МЧС России (в части работы по созданию безопасных условий отдыха и оздоровления детей в летний период); Минздрава России (в части вопросов оказания медицинской помощи детям в организациях отдыха детей и их оздоровления, обеспечения безопасности пребывания детей в указанных организациях, профилактики травматизма, укомплектованности организаций отдыха и оздоровления детей медицинскими работниками); Роспотребнадзора (в части организации надзора за лагерями, контроля за организацией питания в лагерях, выдачи санитарно-эпидемиологических заключений о соответствии требованиям санитарного законодательства, методических рекомендаций по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия при перевозке организованных групп детей всеми видами транспорта, а также проведении исследований факторов среды обитания в лагерях, в том числе питьевой воды, воды бассейнов и открытых водоемов, почвы и песка зон рекреации, поставляемой пищевой продукции, готовых блюд, параметров микроклимата в помещениях лагерей).

7. Минздрава России о ходе реализации национального проекта «Здравоохранение» за 2024 год.

Как и в предыдущие годы на заседаниях РТК до сведения членов РТК доводилась информация Минтруда России о ситуации на рынке труда, а также по мере необходимости заслушивалась информация по организациям, имеющим задолженность по заработной плате, с выступлением руководителей субъектов Российской Федерации.

В отчетный период Объединением «Желдортранс» была продолжена системная работа по представительству интересов организаций отрасли во взаимоотношениях с Федеральной службой по труду и занятости.

Ключевыми направлениями реализации предмета Соглашения являются: защита трудовых прав работников и работодателей на железнодорожном транспорте, совершенствование правового регулирования трудовых отношений, информирование работодателей и работников о состоянии соблюдения трудового законодательства на железнодорожном транспорте, сохранение социального мира в отношениях между работодателями и работниками, а также профилактика нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Реализуя положения Соглашения о взаимодействии с Федеральной службой по труду и занятости Объединение «Желдортранс» всегда готово

оказывать помощь своим членским организациям при проведении проверок органами государственного надзора за соблюдение трудового законодательства.

В первую очередь, это касается правовой, консультационной поддержки членских организаций во взаимоотношениях с Федеральной службой по труду и занятости и её территориальными органами. При необходимости, с привлечением представителей Объединения при проведении проверок. Соответствующий опыт в этой области у Объединения имеется и такая работа, как правило, способствовала оптимальному учету интересов всех заинтересованных сторон.

Также Объединение и Роструд, при необходимости, могут создавать совместные рабочие и консультативные органы по направлениям взаимодействия, предусмотренным Соглашением, а также организовывать совместные мероприятия, посвященные обсуждению проблем в социально-трудовой сфере, трудового законодательства в целом, оплаты труда, охраны труда и других вопросов. Соответственно, членские организации могут выходить с инициативой перед Объединением «Желдортранс» по созданию и деятельности таких органов.

УЧАСТИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ «ЖЕЛДОРТРАНС» В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РСПП)

В отчетный период представители Объединения «Желдортранс» и членских организаций принимали активное участие в работе в составе комитетов, комиссий и рабочих групп, действующих в рамках РСПП, что, безусловно, способствовало учету позиции организаций железнодорожного транспорта во взаимоотношениях с органами власти различных уровней.

Такая работа направлена на выработку единой позиции работодателей на федеральном уровне социального партнерства и последующее экспертное участие в деятельности различных рабочих и консультативных органов РСПП, а также взаимодействие с РСПП при рассмотрении вопросов в рамках РТК. Это позволяет обсуждать и готовить соответствующие замечания и предложения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, проектам нормативных правовых актов в сфере трудового права, а также иным вопросам, затрагивающим интересы организаций железнодорожного транспорта.

Представители Объединения и членских организаций принимали участие в мероприятиях «Недели Российского Бизнеса», организованной РСПП, в частности:

1. Съезд Российского союза промышленников и предпринимателей, где при участии Президента РФ В.В.Путина, членов Правительства РФ, глав ключевых министерств и ведомств, членов Бюро Правления РСПП и правления РСПП, членов президиума Делового совета Евразийского экономического союза, руководителей национальных бизнес-объединений – партнеров РСПП, главы региональных отделений РСПП и руководителей компаний обсуждались приоритетные направления деятельности РСПП, пути решения проблемы нехватки квалифицированных кадров, социальная ответственность бизнеса и оптимальные форматы социального партнёрства, стимулирование инвестиционной активности и фискальная политика, стратегия достижения технологического суверенитета, механизмы поддержки промышленных компаний, развитие инфраструктуры, внешнеэкономическая, в том числе интеграционная повестка, другие актуальные для предпринимательского сообщества вопросы.

Президент России ВВ. Путин в своем выступлении отметил, что Российский союз промышленников и предпринимателей на протяжении многих лет выступает надёжным партнёром государства в вопросах укрепления экономики, сферы финансов, расширения свободы предпринимательства.

«У РСПП всегда есть своя чёткая, сбалансированная, как правило, позиция и конкретные предложения, как сделать национальное развитие более устойчивым и динамичным, как сделать этот процесс более устойчивым и динамичным, чтобы это развитие вело не только к повышению

конкурентоспособности нашей экономики, но и к улучшению качества жизни граждан, повышению доходов российских семей», – сказал глава государства.

«Сегодня в России рекордно низкая безработица – менее трёх процентов. Что особенно важно, мы сократили её так называемую структурную компоненту, то есть значительно снизилась молодёжная безработица и безработица в тех регионах и населённых пунктах, где она была исторически высокой. Подчеркну: рост занятости, набранные обороты нашей экономики – это в том числе результат усилий бизнеса, компаний – всего предпринимательского сообщества, это результат ваших усилий, уважаемые коллеги, – которые работают не только на собственную прибыль, но вместе с государством достигают национальных целей развития», – отметил глава государства. По его словам, речь идёт о широком, фронтальном развитии экономики и социальной сферы, о создании в России фактически новых отраслей и направлений промышленности, сферы услуг.

«Предстоит также реализовать масштабную инфраструктурную программу, включая строительство автомобильных и железных дорог, мостов и тоннелей, расширение морских портов и аэропортовой сети, обновление жилищно-коммунального хозяйства. У нас также обширная экологическая повестка, в которой бизнес играет важную, во многом определяющую роль», – сказал В.В.Путин, подчеркнув, что государство будет и дальше поддерживать бизнес, чтобы он запускал перспективные проекты, наращивал вложения капитала, создавал новые рабочие места.

«Мы будем обеспечивать максимальную предсказуемость условий для ведения и развития бизнеса. Таким образом, органы власти на федеральном, региональном и местном уровнях смогут планировать более масштабные, протяжённые по времени проекты, с большими инвестициями а, следовательно, и с более комплексным эффектом для территорий и отраслей экономики. И конечно, подрядчики, исполнители таких проектов также смогут вдолгую планировать модернизацию и расширение своих мощностей, привлекать и готовить специалистов. Ещё одним важным шагом для улучшения инвестиционного климата должна стать донастройка налоговой системы. Сейчас Правительство, как вы знаете, вместе с деловыми, общественными объединениями, субъектами Федерации и парламентом работают над этим важнейшим вопросом, обсуждают параметры изменений и готовят соответствующие предложения», – подчеркнул В.В.Путин.

Он уточнил, что обновлённые налоговые условия нужно зафиксировать на длительный срок. Модернизация фискальной системы должна обеспечить более справедливое распределение налоговой нагрузки, при этом стимулировать бизнес, который развивается, инвестирует, в том числе в инфраструктуру, в социальные, кадровые проекты. Правительство готовит к запуску модернизированный механизм «регуляторной гильотины», в ближайшее время будут направлены дополнительные ресурсы на развитие промышленной ипотеки, докапитализирован Фонд развития промышленности.

Президент РФ В.В. заявил о необходимости развивать все уровни образования для подготовки кадров. «Знаю, что кадров не хватает, и мы, конечно, должны работать вместе (с бизнесом) по этому направлению. Вроде бы получается. В целом, надо двигаться по этому направлению дальше и даже более энергично, чем до сих пор это было. Правительство РФ запустит программу ремонта и оснащения учреждений среднего профессионального образования.»

«Гарантировать успех, развитие на годы вперед сможет только тот бизнес, который заботится о своих сотрудниках, о трудовых коллективах, помогает им повышать профессионализм, платит достойную заработную плату, обеспечивает социальный пакет, потому что понимает – от этого зависит благополучие граждан, их семей, детей, будущее страны, а для конкретных предприятий – отдача и так называемый, в конце концов, экономический выхлоп положительный», – резюмировал В.В.Путин.

Президент РФ В.В.Путин утвердил перечень поручений по итогам пленарного заседания съезда и встречи с членами бюро правления РСПП, которые состоялись 25 апреля 2024 года.

Правительству Российской Федерации поручено:

а) обеспечить внесение в законодательство РФ изменений, предусматривающих:

- продление до конца 2025 года срока применения особенностей государственной регистрации международных компаний и международных фондов в специальных административных районах при невозможности предоставления полного комплекта документов;

- использование механизма общественного обсуждения решений, принимаемых главными распорядителями бюджетных средств в соответствии с Правилами предоставления из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации субсидий, в том числе грантов в форме субсидий, юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, а также физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг, утвержденными Правительством Российской Федерации.

б) рассмотреть вопросы:

- о создании механизмов, стимулирующих привлечение внебюджетных средств в приоритетные инвестиционные проекты по созданию и развитию транспортной и коммунальной инфраструктуры;

- о целесообразности снижения ставок вывозных таможенных пошлин на отдельные виды пищевой рыбной продукции при условии обеспечения реализации такой продукции в необходимом объеме на внутреннем рынке; о дополнительных мерах, направленных на поддержку строительства объектов транспортно-логистической инфраструктуры и распределительных центров, в том числе вблизи основных транспортных коридоров;

- о комплексном развитии образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров, включая обучение иностранных граждан, по специальностям в сферах рыболовства и аквакультуры (рыбоводства);

- о разработке в рамках федерального проекта «Профессионалитет» дополнительных мер социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования;

в) с учетом ранее данного поручения рассмотреть вопрос о предоставлении льготных ипотечных кредитов педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, отобранных в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (включая педагогических работников, прошедших подготовку в рамках этого федерального проекта);

г) с учетом ранее данных поручений подготовить при участии объединений работодателей и профессиональных союзов (их объединений) и представить предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, направленных на формирование вертикально интегрированной системы объединений работодателей, основанной на единых организационных и методических принципах, на всех уровнях социального партнерства, рассмотрев возможность введения обязательного членства социально значимых организаций в одном из объединений работодателей и каждого объединения работодателей в вышестоящем объединении;

д) при участии Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» и иных заинтересованных организаций рассмотреть вопрос о создании консорциума, объединяющего представителей деловых кругов и ведущих образовательных организаций высшего образования, для подготовки кадров в сфере квантовых технологий;

е) подготовить при участии Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» и представить предложения:

- по увеличению объема финансирования инвестиционных проектов, реализуемых с использованием инфраструктурных облигаций специализированных обществ проектного финансирования, создаваемых акционерным обществом «ДОМ.РФ», по расширению перечня инфраструктурных проектов (включая проекты в сфере дорожного строительства), финансирование которых может осуществляться с использованием таких облигаций, и выделению из федерального бюджета дополнительных бюджетных ассигнований на субсидирование части затрат на выплату купонного дохода по таким облигациям;

- по увеличению предельного размера финансового участия государственной корпорации развития «ВЭБ.РФ» в инвестиционных проектах, реализуемых в рамках программы «Фабрика проектного финансирования»;

- по оказанию российским организациям дополнительных мер поддержки, направленных на создание устойчивых логистических цепочек и инфраструктуры для осуществления внешнеэкономической деятельности на новых рынках стран Африки, Южной Америки, Юго-Восточной Азии, предусмотрев в том числе выработку механизмов координации деятельности заинтересованных государственных органов и организаций;

ж) при участии Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» рассмотреть вопрос об установлении единого механизма компенсации расходов субъектов малого и среднего предпринимательства в связи с участием в российских выставках и конгрессах, в том числе об определении размеров такой компенсации.

з) при участии Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» рассмотреть вопрос о необходимости принятия федерального закона, направленного на регулирование выставочной и конгрессной деятельности.

2. Правительству Российской Федерации совместно с Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации обеспечить:

а) внесение в законодательство Российской Федерации изменений, предусматривающих снижение с 5 млрд. рублей до 500 млн. рублей минимальной стоимости активов личного фонда, необходимой для приобретения статуса международного личного фонда, распространив это требование в том числе на ранее созданные международные личные фонды;

б) внесение в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях изменений, предусматривающих установление в отношении лиц, обязанных вступить в прямое владение акциями (долями в уставном капитале) экономически значимой организации, ответственности за уклонение от исполнения данной обязанности.

Правительству Российской Федерации совместно с Верховным Судом Российской Федерации, Генеральной прокуратурой Российской Федерации и Следственным комитетом Российской Федерации провести анализ нормативно-правового регулирования, предусматривающего обязанность предоставления гражданами, замещающими должности федеральной государственной службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации или претендующими на их замещение, сведений о судимости близких родственников, и при необходимости представить предложения по совершенствованию этого нормативно-правового регулирования в части, касающейся устранения необоснованных препятствий для замещения указанных должностей.

Правительству Российской Федерации совместно с исполнительными органами субъектов Российской Федерации провести анализ практики отобрания органами опеки и попечительства детей у родителей (одного из родителей) или у других лиц, на попечении которых они находятся, и при необходимости представить предложения по совершенствованию деятельности органов опеки и попечительства.

Правительству Российской Федерации подготовить совместно с Общероссийской общественной организацией «Российский союз промышленников и предпринимателей» и представить предложения:

а) о применении механизма оценки регулирующего воздействия в отношении проектов нормативных правовых актов о налогах и сборах в части, касающейся влияния их положений на инвестиционную и деловую активность хозяйствующих субъектов.

б) о возможности установления инвестиционного налогового вычета в виде права налогоплательщика уменьшать сумму налога на прибыль организаций, подлежащую зачислению в доходную часть федерального бюджета, в том числе определив условия применения этого вычета, а также предусмотрев возможность предоставления такого права лицам, входящим в одну группу компаний.

На Съезде также выступили первый заместитель председателя Государственной Думы ФС РФ Александр Жуков, заместитель председателя Совета Федерации ФС РФ Николай Журавлев, заместитель председателя Правительства РФ Татьяна Голикова, заместитель председателя Правительства РФ – министр промышленности и торговли РФ Денис Мантуров, заместитель председателя Правительства РФ Марат Хуснуллин, заместитель председателя Правительства РФ Алексей Оверчук, министр финансов РФ Антон Силуанов, министр экономического развития РФ Максим Решетников, министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков, руководитель Федеральной налоговой службы Даниил Егоров, председатель Коллегии ЕЭК Бакытжан Сагинтаев, председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков и другие.

Заместитель председателя Правительства РФ Т.А. Голикова отметила, что дополнительно в экономике до 2030 года может потребоваться около 2,4 млн человек.

До 2030 года прогнозная численность занятости в экономике составит 73,6 млн человек. Дополнительно в экономике нам потребуется, по сегодняшним оценкам, 2,4 млн занятых по отношению к 2022 году. Наибольшая потребность будет в таких видах экономической деятельности как обрабатывающее производство, транспортировка и хранение, здравоохранение и социальное обслуживание, научно-исследовательская инфраструктура и ИТ. 2 млн мест будут сосредоточены именно в этих пяти отраслях, – сказала она. Только для высокотехнологичных отраслей в течение пятилетнего периода нужно подготовить порядка миллиона квалифицированных специалистов. Для решения этой проблемы планируется составлять прогноз кадровой потребности экономики, который будет ежегодно уточняться с учетом того, что происходит на рынке труда. Основными направлениями работы также станут создание системы управления кадрами, поддержка занятости отдельных групп соискателей, создание условия для эффективного привлечения работников и подготовка кадров для отраслей экономики в системе высшего образования, а также в рамках программы «Профессионалитет».

Главой РСПП А.Н.Шохиным был представлен доклад о состоянии делового климата в РФ и обозначены основные шаги к экономическому лидерству России. Речь идет, прежде всего, о повышении предсказуемости в отношениях государства и бизнеса, снижении кадрового дефицита, стимулировании, в том числе налоговом, инвестиционной активности и выработке системной стратегии совершенствования фискальной сферы, снижении административной нагрузки на бизнес, реализации климатической и экологической политики, повышении роли работодателей в развитии системы

социального партнерства. Не менее важно создание в рамках евразийского партнёрства независимых от недружественных стран систем сертификации, аккредитации и стандартизации, развитие платежных систем и ряд других направлений. Необходимо повышать оперативность функционирования инструментов защиты внутреннего рынка. Необходимо обеспечить приоритет системных, а не специфических решений в фискальной сфере, включая отказ от введения новых налогов разового характера. Для достижения экономического лидерства России и улучшения делового климата РСПП предлагает обеспечить формализованное участие бизнеса в подготовке и реализации нового национального проекта «Кадры»; провести актуализацию профессиональных стандартов и квалификаций по инженерным специальностям, а также соответствующих ФГОСов и другое.

Шохин А.Н. подчеркнул необходимость дальнейшего развития института социального партнерства, повышения его роли в достижении национальных целей и задач. РСПП со своей стороны будет реализовывать меры, направленные на укрепление объединений работодателей, стимулирование социально ответственного ведения бизнеса, участие работодателей во всех формах социального партнерства.

В рамках Съезда было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы.

Генеральное соглашение ориентирует усилия всех сторон на решение актуальных вопросов, связанных со структурной перестройкой экономики, обеспечением ее технологического суверенитета, и в то же время выполнение обязательств по дальнейшему повышению заработной платы, улучшению условий труда, обеспечению эффективной занятости. Оно предусматривает дальнейшее развитие института социального партнерства, повышение его роли в реализации национальных целей и задач, в том числе национального проекта «Кадры». В числе приоритетов соглашения – прогнозирование кадровых потребностей страны, развитие механизмов целевого обучения, популяризация рабочих профессий и повышение социальной защищенности трудящихся.

Представители Объединения «Желдортранс» и членских организаций в составе Стороны Работодателей принимали активное участие в подготовке предложений, обсуждении и формировании текста проекта нового Генерального соглашения. В соответствии Трудовым кодексом РФ новое Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне на ближайшие три года, а также совместные действия Сторон по их реализации.

В продолжение Съезда состоялась церемония награждения лауреатов Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса». Соискатели премии

– компании, деловая практика которых опирается на принципы ответственного ведения бизнеса. Цель Премии – содействие развитию ответственной деловой практики, повышение информационной открытости бизнеса, укрепление его репутации и признание вклада компаний в укрепление страны, формирование благоприятной социальной и природной среды, в устойчивое развитие территорий.

Специфика премии состоит в том, что в её рамках лидеры бизнеса определялись на основе комплексной оценки компаний по экономическим, экологическим и социальным показателям их деятельности. Учитывался также их вклад в решение общественно значимых задач на примере конкретных корпоративных программ. Это компании, деловая практика которых опирается на принципы ответственного ведения бизнеса.

Компаниям-победителям, показавшим лучшие результаты по оценке программ в номинациях Премии по соответствующим направлениям, были вручены Дипломы за вклад в решение стратегических задач социальной, экологической и климатической направленности, за вклад в устойчивое развитие территорий и в обеспечение технологического суверенитета. Среди них ОАО «РЖД».

2. Социальный форум «Развитие человеческого потенциала как фактор устойчивого развития в условиях глобальных перемен», где представители федеральных органов власти, более 450 представителей компаний, объединений работодателей, профсоюзов, экспертов обсудили перспективы развития рынка труда, социальные факторы устойчивого развития компаний, партнерство бизнеса и власти в интересах устойчивого развития социально-трудовой сферы. Форум был организован при участии Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию и Комитета РСПП по рынку труда и социальному партнерству.

Участники Социального форума обсудили такие вопросы, как например: социальные стратегии бизнеса и устойчивость компаний; качество рабочей силы, развитие рынка труда и экономический рост; взаимодействие и приоритеты социальных партнеров в развитии человеческого потенциала; формирование благоприятной среды жизнедеятельности как фактор преодоления дефицита кадров для регионов и бизнеса; роль социального фактора в достижении бизнесом целей устойчивого развития; продвижение информации о вкладе компаний в решение стоящих задач, их ответственной деловой практике, значение в этом контексте отчетности об устойчивом развитии и др.

Представители компаний поделилась корпоративным опытом в решении комплексных задач в сфере устойчивого развития и его социальных аспектов, включая качественное кадровое обеспечение компаний, содействие реализации инфраструктурных проектов и улучшению условий жизнедеятельности в регионах присутствия, практики развития человеческого потенциала, в том числе в части поддержки коренных малочисленных народов Севера.

Кроме того, участники отметили необходимость формирования прогноза потребности экономики в кадрах, развития нормативного правового

регулирования в сфере социально-трудовых отношений и занятости, в том числе устранения нормативных барьеров для занятости отдельных групп граждан, повышения эффективности охраны труда, развития социального партнёрства, поддержку социальных инвестиций бизнеса и ответственной деловой практики.

3. Форум «Контрольно-надзорная и разрешительная деятельность: перспективы развития», организованный Комитетом РСПП по разрешительной и контрольно-надзорной деятельности. Участники мероприятия обсудили вопросы взаимодействия предпринимательского сообщества и государства в совершенствовании контрольно-надзорной и разрешительной деятельности, меры по расширению системы профилактики нарушений, цифровизацию контрольно-надзорной и разрешительной деятельности, а так же практику применения механизма формирования и оценки обязательных требований.

4. Налоговый форум, где обсуждались направления совершенствования фискальной политики, эффективность стимулирующих мер, предсказуемость фискальной нагрузки в условиях глобальной неопределенности. По итогам обсуждения участники согласились с такими приоритетными направлениями взаимодействия власти и бизнеса в фискальной сфере как: а) Стабильность и предсказуемость фискальной нагрузки на 5-7-летний срок, установление устойчивых в долгосрочной перспективе ключевых условий налогообложения. б) Отказ от ужесточения системы налогового администрирования. в) Ограничение предельной ставки пени по налогам на уровне не более 15%. г) Отказ от продления временных мер по повышению фискальной нагрузки, включая отказ от введенного с 2017 года 50%-ого ограничения на перенос накопленных убытков. д) Приоритет стимулирующей функции налоговой системы над фискальной. е) Продолжение диалога с Правительством РФ по донстройке налогового законодательства по чувствительным для бизнеса вопросам, включая оценку фискальных решений, принятых в 2023 г., в т.ч. пересмотр параметров экспортной пошлины с учетом экономического положения вовлеченных отраслей, минимизация рисков из-за включения недружественных стран в список офшоров и т.п.

Подготовленные по итогам Форумов рекомендации были направлены заинтересованные министерства и ведомства для дальнейшего взаимодействия.

В целях дальнейшего повышения эффективности социального партнерства, **Объединением регулярно готовились, представлялись в РСПП и обсуждались предложения по совершенствованию законодательства, в частности, о повышении уровня преференций для социально ответственных работодателей и их законодательное закрепление.**

Вопросы об обсуждении этих предложений систематически ставятся перед федеральными органами государственной власти, в частности, Минтрудом России.

Объединением «Желдортранс» осуществлялась наиболее активная **работа в Комитете РСПП по рынку труда и социальному партнерству.**

В 2024 году среди основных вопросов, которые были предметом обсуждения в рамках работы Комитета, можно отметить, например:

1) О позиции по проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права). По результатам обсуждения рабочей версии законопроекта было решено дальнейшие консультации в части контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений проводить с учетом следующих общих подходов:

- основной формой контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений является контроль, осуществляемый сторонами их заключившими. Трудовым кодексом РФ предусмотрено создание сторонами соглашения механизмов такого контроля. Необходимо сохранить разделение предмета контроля сторонами соглашений и государственного контроля;

- добровольно принятые на себя обязательства работодателя не являются обязательными требованиями и не могут быть самостоятельным предметом государственного контроля (надзора);

- в связи с тем, что установление ряда обязательств работодателей предусмотрено Трудовым кодексом РФ непосредственно соглашениями, возможно распространять сферу государственного контроля (надзора) на такие обязательства работодателя;

- федеральный государственный контроль (надзор) должен быть ограничен лишь исполнением обязательств работодателя перед работниками по соглашениям, установление которых соглашениями предусмотрено статьями частей I, III и IV Трудового кодекса РФ;

- контрольно-надзорные мероприятия проводятся только на основании заявлений, поступивших в федеральную инспекцию труда и (или) ее территориальные органы;

- проверочные листы в целях проведения контрольно-надзорных мероприятий разрабатываются при участии и с учетом мнения социальных партнеров;

- ответственность за нарушение или невыполнение коллективных договоров и соглашений должна предусматривать ответственность сторон социального партнерства на паритетной основе в соответствии со статьей 55 Трудового кодекса РФ.

Такая работа позволила учесть позицию работодателей и с 1 марта 2025 года вступит в силу новая редакция части 2 статьи 51 Трудового кодекса РФ «При проведении указанного в части первой настоящей статьи контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не

позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны осуществляют указанный контроль в порядке, установленном сторонами. Такой порядок может быть также установлен коллективным договором, соглашением», при этом статья 51 Трудового кодекса РФ будет дополнена новой частью 3 следующего содержания: «Контроль за соблюдением работодателем обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных в соответствии с частями первой, третьей и четвертой Трудового кодекса РФ, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

2) О Национальном проекте «Кадры». В рамках заседания Комитет обсудил ход исполнения решений Главы государства, касающихся формирования национального проекта «Кадры» (перечень поручений Президента Российской Федерации по реализации Послания Президента Федеральному Собранию Российской Федерации, состоявшегося 29 февраля 2024 г., № Пр-616 от 30 марта 2024 г.), а также были выработаны рекомендации, чтобы основными результатами реализации Национального проекта «Кадры» стали обеспечение организаций квалифицированными специалистами, являющимися основой всех отраслей экономики. При его реализации приоритетным должны стать не только меры по удовлетворению потребности экономики в кадрах на основе дополнительного вовлечения в занятость, но и меры:

- по увеличению эффективности координации действий по выработке направлений обучения граждан с учетом удовлетворения кадровых нужд работодателей;

- по формированию гибкой и эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, ориентированной на запросы экономики;

- по снятию барьеров, в том числе законодательных, к трудоустройству граждан, ищущих работу.

По итогам были подготовлены предложения в план работы комиссии Государственного Совета Российской Федерации по направлению «Кадры» на 2025 год.

3) Повышение гибкости рынка труда, включая вопросы о расширении возможностей сверхурочной работы. В рамках заседания Комитет поддержал концептуально предложения Минэкономразвития России по повышению гибкости регулирования трудовых отношений и заявил о целесообразности расширения возможностей сверхурочной работы максимум до 240 часов в год для каждого работника с учетом дифференцированного подхода к оплате сверхурочной работы предполагающего ее оплату до 120 часов в год в соответствии с действующим порядком, а последующие 120 часов в двойном размере (либо для первых 60 часов сверхурочной работы, превышающих 120 часов, применение коэффициента 2, а для последующих 60 часов сверхурочной работы коэффициента 2,5).

4) Тенденции судебной практики по трудовым спорам: защита интересов работодателя. В ходе заседания было отмечено, что в 2024 году продолжились тенденции развития трудового законодательства, которые были сформированы в предыдущие несколько лет, и среди этих тенденций можно выделить: урегулирование социально-трудовых вопросов, связанных с проведением специальной военной операции; цифровизацию сферы трудовых отношений по взаимодействию между государством работниками и работодателями (электронный кадровый документооборот, беззаявительный и электронный порядок назначения пособий, цифровая платформенная занятость и т.п.); тенденцию защиты интересов уязвимых категорий работников (многодетные, работники, имеющие ребёнка-инвалида, вдовы мобилизованных и др.).

5) О кадровом обеспечении организаций молодыми специалистами по договорам целевого обучения. По итогам была отмечена необходимость, чтобы законодательные изменения и проекты нормативных правовых актов, как непосредственно относящиеся к рынку труда, рассматривались на РТК. Кроме того, в Министерство образования и науки РФ и Министерство просвещения РФ направлены предложения по содержанию проекта постановления Правительства РФ «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», а в Минтруд России предложения по освобождению работодателя, являющегося стороной ученического договора, от обязанности заключать трудовой договор с лицами, ищущими работу, успешно завершившими ученичество.

6) О правилах финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7) О содержании подготовленного Минтрудом России проекта «Методических рекомендаций по определению и установлению допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

8) О проекте постановления Правительства Российской Федерации «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (предусматривает утверждение Порядка выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, Порядка заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и Типовой формы соглашения о трудоустройстве инвалидов; также устанавливается, что квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случаях: а) наличия трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя (при трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным трем рабочим местам для трудоустройства инвалидов, при трудоустройстве инвалида II группы исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства инвалидов, при трудоустройстве инвалида III группы исполнение квоты считается кратным одному рабочему

месту для трудоустройства инвалидов); б) наличия трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и заключившей соглашение о трудоустройстве инвалидов; в) наличия трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, и заключившим соглашение о трудоустройстве инвалидов; г) наличия договора возмездного оказания услуг или иного соглашения с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты по трудоустройству инвалидов посредством заключения соглашения о трудоустройстве с иной организацией и наличия трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем. Работодатель освобождается от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов: а) в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов; б) при введении процедуры банкротства и открытии конкурсного производства в отношении работодателя; в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота для приема инвалидов не устанавливается).

По итогам была отмечена необходимость, чтобы до подписания проекта постановления Правительства РФ «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» целесообразно доработать его по следующим направлениям:

- расширение перечня случаев, при наступлении которых работодатель освобождается от выполнения установленной ему квоты для приема на работу инвалидов (например, отсутствие на рынке труда инвалидов необходимого количества и (или) квалификации; отсутствие инвалидов, направленных органами службы занятости для трудоустройства у работодателя);

- предложение иных форм выполнения квоты для приема на работу инвалидов, помимо заключения бессрочного трудового договора (например, заключение срочного трудового договора для инвалидов со значительной степенью утраты трудоспособности, ученического договора);

- придание порядку заключения соглашений и форме такого соглашения более рамочного характера;

- проведение редакционной доработки норм проекта постановления с целью приведения их в соответствие с законодательством в сфере занятости.

Кроме того, было решено проработать вопрос о внесении в часть первую статьи 59 Трудового кодекса РФ изменений и дополнений, предусматривающих основание для заключения с инвалидами, особенно со значительной степенью утраты трудоспособности (I и II групп), срочного трудового договора.

9) О стимулировании участия работодателей в системе социального партнерства.

10) О проекте приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при работах в особых условиях микроклимата в рабочей зоне и воздействия неблагоприятных гидрометеорологических и опасных природных явлений». По итогам была отмечена невозможность согласования проекта Правил в качестве нормативного правового акта, содержащего обязательные требования, а также предложено Минтруду России совместно с социальными партнерами:

- дополнить приложение № 1 к Примерному положению о системе управления охраной труда, утвержденному приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, мерами управления/контроля профессиональных рисков с привязкой к опасному событию и опасности;

- внести дополнения в приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» в части необходимости обеспечения СИЗ и смывающими средствами в зависимости от идентифицированных опасностей.

11) О подготовленном Минтрудом России проекте методики формирования прогноза потребности экономики РФ в кадрах в региональном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе (методика устанавливает правила определения прогноза потребности экономики в кадрах по видам экономической деятельности и субъектам РФ на пятилетний период; потребность в профессиональных кадрах определяется: а) численностью работников, занятых в отраслях экономики, необходимой для обеспечения прогнозируемых объемов производства валового регионального продукта и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда, а также оказания услуг в субъектах РФ и отраслях экономики; б) численностью работников, необходимой для замещения работников, прекращающих трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста, а также для замещения новых рабочих мест в связи с расширением производства и реализацией инвестиционных проектов).

12) О сбоях в работе Единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда и мерах по обеспечению выполнения обязательных требований, связанных со специальной оценкой условий труда и обучением по охране труда. По итогам было предложено Минтруду России совместно с социальными партнерами:

- внести изменения в законодательство РФ в части необходимости предоставления данных, предусмотренных Системой, на бумажном носителе;

- внести изменения в постановление Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 в части необходимости обязательного тестирования в Системе;

- разработать алгоритм восстановления утраченных данных, без дополнительной нагрузки на работодателей, организаций, проводящих СОУТ, оказывающих услуги в области охраны труда;

- проработать вопрос о передаче функции контроля работоспособности Системы сторонним органам с соответствующими полномочиями;

- уточнить режим доступа к сведениям, содержащимся в Системе, принимая во внимание отмену приказом Минтруда России от 14.02.2024 № 63н положений, связанных с обеспечением круглосуточного доступа к ним;

Кроме того, было решено предложить Минтруду России совместно с Рострудом, Социальным фондом России, а также другими пользователями ЕИСОТ, в том числе социальными партнерами, установить и юридически закрепить факт потери данных, связанных со сбоями в работе ЕИСОТ для учёта во время реализации следующих юридически значимых действий:

- осуществлении контрольно-надзорных мероприятий, в том числе за состоянием условий труда на рабочих местах;

- при установлении правомочности на осуществление деятельности организаций и экспертов, проводящих СОУТ и организаций, осуществляющих деятельность по обучению работников вопросам охраны труда;

- установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций;

- установления дополнительного тарифа страховых взносов в СФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями.

12) Об утверждении Минтрудом России форм предоставления работодателями в государственную службу занятости информации, предусмотренной Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации».

В качестве примера проектов нормативных правовых актов и стратегических документов в сфере ответственности Комитета, по которым в 2024 году готовились замечания и предложения, можно привести следующие (помимо ранее указанных в Отчёте законопроектов, касающихся изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ):

- проект федерального закона № 65981-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» в части установления квот для приема на работу отдельных категорий выпускников образовательных организаций» (предусматривает, что работодателями, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование, обучавшихся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований и ищущих работу в

течение одного года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации (в случае прохождения указанными гражданами в данный период военной службы по призыву – с даты окончания прохождения военной службы по призыву), в размере не менее 1 процента среднесписочной численности работников);

- проект федерального закона № 700297-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (о запрете въезды семей отдельных категорий мигрантов);

- проект федерального закона № 685594-8 «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (направлен на ограничения права иностранцев заниматься отдельными видами деятельности, в том числе и трудовой, например, осуществлять деятельность по перевозке пассажиров городским, пригородным и междугородним общественным транспортом, осуществлять медицинскую и фармацевтическую деятельность, занимать должность педагогического работника в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам общего и дополнительного образования и др.);

- проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части лицензирования деятельности по предоставлению социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания)»;

- проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (предоставляющий возможность субъектам РФ, имеющим общую административную границу, заключать соглашения об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на основании патента, выданного на территории любого из таких субъектов РФ, и привлекать работодателями или заказчиками работ (услуг) таких иностранных граждан к трудовой деятельности в пределах их территории);

- проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (предлагает закрепить возможность выдачи документа об образовании и (или) о квалификации и документа об обучении в форме электронного документа, а также расширить цели ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» как «реестровой» системы, то есть формирующей документ об образовании (обучении); определяет заказчика, оператора, поставщиков, пользователей и обладателей информации ФРДО, а также перечень персональных данных и требования по обеспечению их безопасности);

- проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (направлен на совершенствование законодательства, регулирующего вопросы получения иностранными

гражданами и членами их семьи деловой многократной визы для въезда на территорию Российской Федерации);

- проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 219 и 221.1 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» (направлен на предоставление возможности налогоплательщикам получать социальный налоговый вычет в упрощенном порядке за пожертвование, переданное социально ориентированным некоммерческим организациям, в том числе религиозным организациям, включенным в реестр, сформированный в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2021 г. № 1290 «О реестре социально ориентированных некоммерческих организаций»);

- проект указа Президента Российской Федерации «О создании публично-правовой компании «Работа в России»;

- проект постановления Правительства РФ «Об утверждении Правил формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах»;

- проект постановления Правительства РФ «О некоторых вопросах перевода процессов осуществления Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации функций и предоставления услуг на государственную информационную систему «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере»;

- проект постановления Правительства РФ «О государственной поддержке юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях привлечения работодателями работников из другой местности (других территорий) в рамках программы «Мобильность 2.0»;

- проект постановления Правительства РФ «Об утверждении Порядка размещения работодателями на иных информационных ресурсах информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»;

- проект постановления Правительства РФ «Об утверждении положения об организации органами службы занятости прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан»;

- проект постановления Правительства РФ «Об установлении на 2025 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности»;

- проект постановления Правительства РФ «О межведомственных комиссиях субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости»;

- проект постановления Правительства РФ «Об установлении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда работников, занятых на погрузочно-разгрузочных работах на морском (речном) транспорте»;

- проект постановления Правительства РФ «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2012 г. №1162 «Об утверждении Положения об осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции»;

- проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» *(разработан в целях внедрения и использования модульных некапитальных средств размещения отдельных типов центров занятости населения, что позволит более эффективно использовать средства субсидии в случаях, если в субъекте РФ: отсутствует достаточное количество помещений для центров занятости населения, невозможно привести здания и помещения центров занятости населения в соответствие с единым фирменным стилем, инженерные и коммуникационные сети носят ограниченный характер, размещение центров занятости населения возможно только на верхних этажах здания и др.)*;

- проект постановления Правительства РФ «Об утверждении примерного порядка организации сопровождаемого проживания» *(направлен на установление правил организации сопровождаемого проживания инвалидов в субъектах РФ, организуемого для инвалидов старше 18 лет, неспособных вести самостоятельный образ жизни без помощи других лиц и в целях повышения способности инвалидов к самообслуживанию, удовлетворению основных жизненных потребностей (осуществлению трудовой и иной деятельности, досугу и общению, жизни в обычных местах проживания, при равных с другими людьми вариантах выбора) и их включению и вовлечению в местное сообщество)*;

- проект постановления Правительства РФ «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» *(предусматривает особенности осуществления российскими юридическими лицами деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ (моряки на иностранных судах))*;

- проект приказа Минтруда России «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»;

- проект приказа Минтруда России «Об утверждении Порядка обращения гражданина в исполнительный орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в сфере занятости населения, в связи с разногласиями по содержанию индивидуального плана содействия занятости»;

- проект приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в сфере гостиничного обслуживания и на предприятиях общественного питания»;

- проект приказа Минтруда России «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-

курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

- проект приказа Минтруда России «О внесении изменений в Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н»;

- проект приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в сфере гостиничного обслуживания и на предприятиях общественного питания»;

- проект приказа Минтруда России «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г.»;

- проект приказа Минтруда России «Об утверждении форм документов, связанных с предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения»;

- проект приказа Минтруда России «О формах предоставления работодателями обязательной информации в государственную службу занятости»;

- проект приказа Минпросвещения России «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;

- проект приказа Минпросвещения «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- проект приказа Минобрнауки России «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

- проект приказа Минобрнауки России «О внесении изменений в Порядок разработки дополнительных профессиональных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, и дополнительных профессиональных программ в области информационной безопасности, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 19 октября 2020 г. № 1316»;

- проект приказа Минобрнауки России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка проведения экспертизы связи заболевания с профессией и формы медицинского заключения о наличии или об отсутствии профессионального заболевания»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий пострадавшим работниками»;

- проект приказа Минздрава России «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка проведения экспертизы временной нетрудоспособности»;

- проект приказа Минздрава России «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23 ноября 2021 г. №1089н «Об утверждении Условий и порядка формирования листов нетрудоспособности в форме электронного документа и выдачи листов нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе в случаях, установленных законодательством Российской Федерации»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении порядка прохождения работниками подразделений транспортной безопасности ежегодного профилактического медицинского осмотра, включающего в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, формы заключения, выдаваемого по результатам его прохождения и признании утратившими силу некоторых приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности, формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, Перечня медицинских противопоказаний к выполнению отдельных видов работ в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний»;

- проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, Перечня медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- проект приказа Минздрава России «О внесении изменений в Перечень медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утвержденный приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н»;

- проект приказа Минэнерго России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников в сфере электроэнергетики и о внесении изменений в Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Российской Федерации, утвержденные приказом Минэнерго России от 4 октября 2022 г. № 1070»;

- проект приказа МВД России «О внесении изменений в приложения № 6 и № 9 к приказу МВД России от 30 июля 2020 г. № 536 «Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения, а также форм и порядков уведомления Министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории Российской Федерации»;

- проект приказа МВД России «О внесении изменений в Порядок подачи уведомления о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, уведомления об утрате

гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в Министерство внутренних дел Российской Федерации или его территориальные органы, в том числе в электронной форме, установленный приказом МВД России от 20 сентября 2023 г. № 689»;

- приказ Минтранса России «О внесении изменений в Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, включающих в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, лиц из числа специалистов авиационного персонала, утвержденный приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 11 февраля 2022 г. № 41».

По итогам рассмотрения соответствующие заключения в основном направлялись в Государственную Думу РФ, федеральные министерства и ведомства.

Также члены и эксперты Комитета принимали участие в работе по выполнению Плана мероприятий (дорожной карты) по реализации механизма «Регуляторная гильотина» в сфере социально-трудовых отношений, условий и охраны труда.

Представителями Объединения принималось активное участие в работе Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию.

Комитет является одной из ключевых площадок, где совместно с федеральными органами власти и ведущими экспертами обсуждаются актуальные тенденции в сфере устойчивого развития, включая развитие нефинансовой отчетности компаний, а также рассматриваются различные ответственные деловые практики корпоративной социальной ответственности и развития публичной нефинансовой отчетности в Российской Федерации.

В 2024 году в числе важных результатов работы можно выделить активное участие в подготовке Рекомендации РТК сторонам социального партнёрства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, утвержденных 29 ноября 2024 года.

Кроме того, среди важных вопросов, которые были предметом обсуждения на заседаниях Комитета, можно отметить следующие:

1) В марте состоялось совместное заседание Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию и Комитета РСПП по рынку труда и социальному партнерству в формате круглого стола на тему: «Поддержка семьи, детства, материнства, работников с семейными обязанностями».

В заседании приняли участие члены комитетов, представители государственной власти, компаний и экспертное сообщество и другие. Основные вопросы для обсуждения:

а) Результаты исследования (опроса компаний): «Организация работы в поддержку материнства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей»;

б) Поддержка работников с семейными обязанностями как фактор устойчивого развития компании и вклад в решение стратегических задач страны, пересечение интересов работников, государства и бизнеса.

в) Взаимосвязь внутренних и внешних социальных программ по поддержке семьи, работников с семейными обязанностями, создание благоприятных условий их жизнедеятельности в контексте устойчивого развития компании. Практика компаний.

г) О подготовке Рекомендаций для бизнеса по организации системной работы по поддержке семьи, сотрудников с семейными обязанностями.

По итогам состоявшегося обсуждения было принято совместное решение двух Комитетов РСПП, включающее вопросы формирования тематического сборника и создания рабочей группы по подготовке Рекомендаций для бизнеса по организации системной работы в поддержку семьи и сотрудников с семейными обязанностями.

2) В ноябре состоялось совместное заседание Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию и Совета РСПП по нефинансовой отчетности, индексам и рейтингам устойчивого развития на тему: «Новые ориентиры в нефинансовой отчетности и оценка практики компаний», где обсуждались такие вопросы как раскрытие информации в нефинансовой отчетности; раскрытие информации в области биоразнообразия; подходы к оценке практики компаний (результаты исследования АКРА по подходам и требованиям методологий добровольной лесной сертификации); ESG-управление: как дашборды помогают сделать устойчивое развитие наглядным и доступным; рекомендации для бизнеса по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства. По результатам обсуждения темы были приняты решения: рекомендовать компаниям раскрывать информацию в нефинансовой отчетности и отчетности по устойчивому развитию; при подготовке отчетности за 2024 год использовать российские регламенты и международные стандарты, учитывать актуальные темы российской и международной повестки, включая вопросы климата, биоразнообразия, программ поддержки сотрудников с семейными обязанностями и другие; предложить Минэкономразвития России провести анализ использования показателей Методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии и учесть опыт их практического применения при подготовке стандарта по подготовке отчетности.

3) В декабре 2024 года заседание Комитета было посвящено теме: «Новые ориентиры в нефинансовой отчетности и оценка практики компаний», где обсуждались результаты 11-го выпуска ESG-индексов РСПП в

области устойчивого развития: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития», а также опыт участия в зарубежных рейтингах в 2024 году.

В марте 2024 года организации отрасли, включая представителей Объединения, приняли участие в заседании Подкомитета по аудиторской деятельности Комитета РСПП по финансовой политике, которое было посвящено теме: «Кадровая проблема в аудите». Актуальная тематика была выбрана в свете того, что Правительство РФ приступило к созданию структуры национального проекта «Кадры», запуск которого намечен на 1 января 2025 года.

В мероприятии приняли участие представители заинтересованных работодателей, Минфина России, аудиторского сообщества, профильных ВУЗов, Единой Аттестационной Комиссии, Учебно-Методических Центров, а также руководители аудиторских служб российских компаний. Участниками заседания было отмечено, что в условиях происходящих структурных изменений в экономике России и мира особое значение имеет тема кадров в аудите как инструменте подтверждения финансовой и нефинансовой отчетности, то есть повышения доверия в экономике. При этом, развитие кадрового потенциала аудита в значительной степени связано с обострившейся конкуренцией за кадры и, соответственно, общими задачами отрасли, в частности, по стандартизации и гармонизации подходов к аудиту с дружественными странами, продвижению лучших российских практик, развитию цифровизации функций в аудите, в том числе в части применения средств работы с большими данными, искусственным интеллектом.

В августе представители Объединения приняли участие в расширенном заседании Комитета РСПП по корпоративным отношениям совместно с рабочей группой по экспертизе и совершенствованию корпоративного законодательства Национального совета по корпоративному управлению, экспертной группой проекта «Трансформация делового климата» по направлению «Корпоративное управление, специальные административные районы, процедура банкротства, оценочная деятельность», где обсуждались актуальные вопросы, связанных с совершенствованием корпоративного управления, в том числе:

- о модернизации законодательного запрета хозяйственному обществу иметь в качестве единственного участника другое хозяйственное общество, состоящее из одного лица (*участники поддержали подготовленный Минюстом России законопроект, направленный на модернизацию запрета хозяйственному обществу иметь в качестве единственного участника другое хозяйственное общество, состоящее из одного лица, отметив значительный прогресс текущей редакции по сравнению с первоначальной версией – не соответствующей интересам работодателей, которая предусматривала привлечение солидарно всех контролирующих лиц к безусловной субсидиарной ответственности по долгам подконтрольного дочернего общества*);

- о соответствии положений Федерального закона от 08.08.2024 № 287-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и

отдельные законодательные акты Российской Федерации» пункту 5 «дорожной карты» по направлению «Корпоративное управление, специальные административные районы, процедура банкротства, оценочная деятельность» проекта «Трансформация делового климата» (при рассмотрении участники обсуждения пришли к выводу, что Федеральный закон от 08.08.2024 № 287-ФЗ соответствует мероприятию «дорожной карты» по развитию корпоративного управления, во исполнение которого разработаны и приняты данные новеллы);

- об актуализации Кодекса корпоративного управления (был рассмотрен ряд предложений бизнес-сообщества, направленных на модернизацию рекомендаций Кодекса корпоративного управления, в частности: смягчение критериев независимости члена совета директоров, например, с точки зрения связанности с существенным контрагентом и государством; определение объёма раскрываемой информации с учётом санкционных рисков; пересмотр перечня существенных корпоративных действий, при подготовке которых совет директоров выносит свои рекомендации и т.д).

Не менее активное участие принималось представителями **Объединения «Желдортранс»** в работе **Комитета РСПП по развитию пенсионных систем и социальному страхованию**, в заседаниях которого проводились с участием представителей Минфина России, Минтруда России, Центрального банка РФ, Социального фонда России, ФНПР и крупнейших негосударственных пенсионных фондов. В качестве примера из спектра актуальных тематических вопросов, которые были предметом обсуждения, можно привести ход реализации государственной программы долгосрочных сбережений граждан (ПДС) с учётом мер стимулирования к обеспечению целевых показателей, либо, например, вопросы о тенденциях на рынке труда и демографической ситуации в мире и в РФ, а также вызовах для развития негосударственного пенсионного обеспечения.

Вопросы прогноза кадровой потребности были предметом обсуждения на круглом столе, организованном в сентябре 2024 года **Комитетом РСПП по среднему профессиональному образованию, профессиональному обучению и профессиональной ориентации** при содействии Министерства просвещения Российской Федерации и Правительством Новгородской области. В рамках круглого стола, с участием представителей членских организаций Объединения, обсуждались актуальные проблемы и вырабатывались предложения участников по вопросам прогноза кадровой потребности работодателей приоритетных отраслей экономики. Среди вопросов, которые были предметом обсуждения, можно отметить следующие: как отвечает существующий прогноз потребностей в специалистах приоритетных отраслей запросам реального сектора экономики; причины переизбытка и недостатка кадров по приоритетным отраслям экономики; цифровые инструменты мониторинга и сбора данных о кадровой потребности эффективны; синхронизация механизмов сбора кадровой потребности работодателей с моделью формирования контрольных цифр приёма

в регионе; учёт востребованных компетенций специалистов при формировании кадровой потребности работодателей; успешные корпоративные практики по формированию кадровой потребности предприятий; возможные решения и шаги по устранению дисбаланса между спросом и предложением.

Также в сентябре 2024 года принималось участие в заседании **Комитета РСПП по научно-образовательной и инновационной политике**, где обсуждались форматы участия бизнеса в технологическом развитии сектора исследований и разработок, в том числе предложения по развитию организационных, правовых, экономических форматов в целях вовлечения бизнеса в формирование конкурентоспособного сектора исследований и разработок; апробированные модели взаимодействия бизнеса с сектором исследований и разработок; возможные механизмы формирования внутреннего спроса для российской высокотехнологичной продукции и защиты российского производителя. По итогам мероприятия были сформулированы предложения в план работы комиссии Государственного Совета Российской Федерации по направлению «Наука».

В октябре 2024 года **организации отрасли приняли участие в организованном РСПП пятом Антикоррупционном форуме российского бизнеса**, посвященном практике противодействия коррупции в компаниях, современным технологиям контроля и управления рисками в компаниях и подвели итоги пятого Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса. Задача Антикоррупционного рейтинга – это оценка уровня антикоррупционного управления и одновременно содействие распространению лучших корпоративных практик.

В рамках награждения отметили активность компаний «**группы РЖД**» и вручили награду «**За успешное участие группы компаний в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса-2024**» начальнику Центра по организации противодействия коррупции ОАО «РЖД» Занину А.Г.

Вместе с ОАО «РЖД» отличные результаты Рейтинга показали еще 4 участника Рейтинга: АО «РЖД Строй», «Федеральная пассажирская компания», «Федеральная грузовая компания», АО «ТрансТелеком».

В октябре 2024 года **работодатели отрасли и представители Объединения приняли участие в Форуме «Общественный транспорт 2024»**, организованном РСПП при поддержке Министерства транспорта РФ и Департамента транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры города Москвы. Деловое событие объединило на своей площадке руководителей органов федеральной и региональной власти, институтов развития, промышленных компаний-производителей подвижного состава, гражданского флота и региональных перевозчиков (операторов).

В рамках Форума прошли отраслевые сессии по актуальным вопросам развития общественного пассажирского транспорта в субъектах РФ, где в том числе обсуждались вопросы повышения качества транспортных услуг, возможные меры поддержки для обновления подвижного состава и развития инфраструктуры транспорта.

В ноябре 2024 года представители Объединения **принимали участие в расширенном заседании Комитета РСПП по финансовой политике** по теме: «Трансформация финансовой политики России для обеспечения экономического роста», в рамках которого обсудили, в частности, вопросы: 1) Реализация предложений РСПП по основным направлениям единой государственной денежно-кредитной политики на 2024 год и период 2025 и 2026 годов; 2) Направления трансформации денежно-кредитной политики для реализации национальных проектов и обеспечения экономического роста; 3) Ключевые направления развития финансовых рынков для реализации национальных проектов и обеспечения экономического роста. По итогам заседания выработаны предложения Комитета по указанным проектам документов для направления их в Банк России, Правительство РФ, Федеральное собрание РФ.

В ноябре 2024 года состоялось совместное заседание **Комиссии РСПП по туристской индустрии и Комиссии РСПП по индустрии здоровья** по теме: «Санаторно-курортный комплекс страны: вызовы и необходимые меры поддержки», в котором принимали участие представители Объединения. В ходе заседания обсудили различные действующие в организациях корпоративные системы охраны здоровья работников, которые включают в себя не только непосредственно медицинские направления (диспансеризацию, профилактические осмотры и другое), но и борьбу с вредными привычками, организацию здорового питания, корпоративный спорт, а также есть программы по санаторно-курортному лечению. По итогам заседания будет подготовлена резолюция с предложениями по необходимым мерам поддержки развития санаторно-курортного комплекса страны, которая направлена в Правительство РФ и заинтересованные министерства и ведомства.

Кроме того, представители отрасли **участвовали в обсуждении вопросов круглого стола «Актуальные вопросы диспансерного наблюдения работников промышленных предприятий»**, организованного Комиссией РСПП по индустрии здоровья в мае 2024 года в РСПП, где отметили, что повышение качества проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, их гармонизация с профилактическими осмотрами и диспансеризацией на основе единых медико-экономических стандартов – одно из основных направлений сохранения здоровья работающего населения, в том числе представителями РЖД-Медицины была представлена информация о диспансерном наблюдении за работниками с неинфекционными заболеваниями в ОАО «РЖД».

Также Объединение «Желдортранс» принимало участие в совещаниях в Минтруда России по проработке предложений Российского союза промышленников и предпринимателей по совершенствованию законодательства об объединениях работодателей, которые в последующем легли в основу подготовленного РСПП проекта федерального закона «

Используя ресурс Объединения **наши членские организации могут бесплатно воспользоваться возможностью поделиться наиболее успешными практиками и быть включенными в сборник РСПП из серии «Библиотека корпоративных практик РСПП»**, который готовится ежегодно и по различной тематике. Например, в рамках объявленного 2024 года в России Годом семьи был подготовлен очередной сборник из серии «Библиотека корпоративных практик РСПП» по тематике: поддержка бизнесом работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, детства.

В 2024 году была продолжена работа в рамках **Автономной некоммерческой организации по содействию охране и укреплению здоровья работающего населения «Здоровье 360»** (одним из учредителей которого является Объединение «Желдортранс»). В частности, в июле состоялось расширенное собрание Учредителей АНО «Здоровье 360», на котором обсудили реализованные и планируемые в 2024 году мероприятия, а также подчеркнули первенство РСПП в оценке важности вопросов охраны здоровья работающего населения, актуальность которой осознают в настоящее время на всех уровнях власти, общественные организации и работодатели. Среди реализованных мероприятий можно отметить участие АНО «Здоровье 360» в подготовке и реализации масштабного проекта – Телемарафона «Марафон Здоровья #ВМЕСТЕЗДОРОВО» 23 мая 2024 г., подведении его итогов на сессии ПМЭФ 5 июня 2024 г. в рамках сессии «Здоровье работающих: новые векторы и решения» и планах подготовки Форума #ВМЕСТЕЗДОРОВО. Кроме того, участники (в том числе АО «РЖД Медицина») выразили готовность делиться практиками в области организации охраны здоровья работающих, коррекции психофизиологического состояния работников, возрождения цеховой медицины, стандартизации и т.п.

Вопросы готовности медицинской системы к сезонному подъему вирусных заболеваний, вопросы профилактики инфекционных заболеваний, вызовы и меры поддержки в сфере санаторно-курортного комплекса в стране, были предметом обсуждения в 2024 году **на заседаниях Координационного совета РСПП по профилактике заболеваемости работников и населения территорий присутствия предприятий**, в которых принимали участие представители Объединения. Благодаря тесному взаимодействию органов власти, бизнеса и общественности выстроена динамическая система противодействия распространению инфекций. Например, в рамках заседания в июне 2024 года обсуждалась текущая ситуация с заболеваемостью ОРВИ, гриппом, COVID-19, корью, ветряной оспой и другими инфекциями, меры противодействия их распространению, а также инициативы по оздоровлению сотрудников предприятий и жителей регионов присутствия.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ «СОВЕТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ»

Организация деятельности Совета

Численность Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте (далее – СПК ЖДТ) – 18 человек. В составе совета представлены:

- объединения и союзы работодателей – 4 чел.;
- отраслевой профессиональный союз – 2 чел.;
- федеральные органы исполнительной власти – 3 чел.;
- образовательные организации – 3 чел.;
- работодатели – 6 чел.

Изменений в организационной структуре СПК ЖДТ в 2024 году не происходило.

В 2024 г. СПК ЖДТ наделен Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям полным объемом полномочий в отношении видов профессиональной деятельности, описываемых профессиональными стандартами «Работник по ремонту электрических машин железнодорожного подвижного состава и устройств железнодорожной инфраструктуры» и «Работник по прессованию электроизоляционных материалов и изделий для железнодорожного подвижного состава».

Также Советом по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте принято решение ходатайствовать перед Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям о наделении СПК ЖДТ полным объемом полномочий в отношении видов профессиональной деятельности, описываемых профессиональными стандартами «Аккумуляторщик», «Специалист по разработке и внедрению в производство технологических процессов на железнодорожном транспорте», «Специалист по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию (текущему содержанию) технологического оборудования, зданий и сооружений производственных участков объектов железнодорожной инфраструктуры», «Специалист по организации и проведению испытаний тормозов и контроля за управлением тормозами в поездах на железнодорожном транспорте», утвержденными в 2024 г.

Общее количество закрепленных за СПК ЖДТ профессиональных стандартов на конец 2024 года - 98.

За год проведено 4 заседания СПК ЖДТ.

Направления деятельности Совета **Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании**

В 2024 году Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте организовывал участие руководителей организаций железнодорожного транспорта в мероприятиях под эгидой Минтруда России и НАРК:

- экспертный опрос по проблемам, связанным с появлением новых профессий и развитием существующих профессий;
- всероссийский опрос работодателей на пятилетний прогнозный период в целях определения потребности работодателей в кадрах для обеспечения их подготовки в системе высшего и среднего профессионального образования по соответствующим специальностям/профессиям, в т.ч. на ИТ-специальности;
- мониторинг рынка труда для сбора информации о потребности работодателей в квалифицированных кадрах, которая может быть использована для формирования прогнозов потребности в кадрах, принятия решений о переподготовке высвобождаемых работников, планировании бюджетного финансирования подготовки кадров.

Разработка и актуализация профессиональных стандартов, квалификаций и квалификационных требований

Разработка и актуализация профессиональных стандартов

В 2024 году актуализировано 20 проектов профессиональных стандартов, относящихся к ведению Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте:

- «Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта»,
- «Бригадир (освобожденный) по текущему содержанию и ремонту пути и искусственных сооружений железнодорожного транспорта»,
- «Инспектор железнодорожного подвижного состава и качества ремонта железнодорожного пути»,
- «Начальник участка производства по техническому обслуживанию и ремонту оборудования, устройств и систем электроснабжения (сигнализации, централизации и блокировки) железнодорожного транспорта»,
- «Работник по ограждению мест производства работ и закреплению подвижного состава на железнодорожном транспорте»,
- «Работник по организации работы и отдыха локомотивных бригад, бригад рефрижераторных секций, проводников пассажирских вагонов»,
- «Работник по организации и оформлению проездных и перевозочных документов в пассажирских перевозках на железнодорожном транспорте»,
- «Работник по сопровождению локомотивов (моторвагонного подвижного состава, пассажирских вагонов) в недействующем состоянии, груза и спецвагонов в пути следования»,
- «Работник по техническому обслуживанию в пути следования пассажирских вагонов и обеспечению безопасного проезда пассажиров»,
- «Работник по управлению и обслуживанию железнодорожно-строительной машины (несамоходной)»,

- «Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (самоходного)»,
- «Работник по управлению и обслуживанию уборочных (моечных) машин (установок), мойке, уборке и обработке железнодорожного подвижного состава»,
- «Слесарь по осмотру, ремонту и техническому обслуживанию железнодорожного подвижного состава и перегрузочных машин»,
- «Работник по обработке поездной информации и перевозочных документов железнодорожного транспорта»,
- «Специалист диспетчерского аппарата подразделения по обслуживанию сооружений и устройств инфраструктуры железнодорожного транспорта»,
- «Специалист по безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта»,
- «Специалист пассажирского (туристического) поезда»,
- «Специалист по организации работы железнодорожной станции и обеспечению безопасности движения»,
- «Специалист по организации и проведению лабораторного контроля качества материалов и запасных частей, применяемых при ремонте, техническом обслуживании железнодорожного подвижного состава и объектов железнодорожной инфраструктуры»,
- «Энергодиспетчер железнодорожного транспорта».

Ответственным разработчиком всех перечисленных профессиональных стандартов является Центр организации труда и проектирования экономических нормативов – филиал ОАО «РЖД».

Кроме того, проведена экспертиза 222 проектов профессиональных стандартов, разработанных сторонними организациями по межотраслевым видам деятельности, рассмотрено 493 проекта наименований квалификаций и требований к квалификациям, представленных советами по профессиональным квалификациям.

Разработка отраслевой рамки квалификаций

Актуализация отраслевой рамки квалификаций, разработанной СПК ЖДТ в 2015 г, планируется после разработки Минтрудом России национальной рамки квалификаций.

Организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности

В 2024 проводилась актуализация ранее разработанные квалификаций. Разработка оценочных средств в отчетном периоде не проводилась.

Обращений организаций по наделению полномочиями по проведению независимой оценки квалификации в СПК ЖДТ не поступало.

Обращений в апелляционную комиссию СПК ЖДТ за отчетный период не поступало.

Информация о мониторинге деятельности центров по оценке квалификации и контроле за их деятельностью

Полномочия Центра оценки квалификации на железнодорожном транспорте, являющегося структурным подразделением Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта истекли 5 марта 2022 г. Заявки на продление полномочий центра не поступало.

Проведение экспертиз федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (далее – ФГОС), примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов (далее – ПООП), оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ

В течение 2024 года Советом по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте в соответствии с поступившими заявками рассмотрены 6 проектов ФГОС среднего профессионального образования, из них 5 повторно. Всего организовано 11 процедур по экспертизе проектов ФГОС.

Организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ (далее – ПОА)

В целях обеспечения соответствия образовательных программ требованиям профессиональных стандартов и работодателей отрасли железнодорожного транспорта в 2024 г. обеспечено проведение процедуры профессионально-общественной аккредитации для 26 образовательных программ, в том числе 16 программ среднего профессионального образования и 10 высшего.

Обращений от организаций по наделению полномочиями по проведению ПОА за отчетный период не поступало.

Базовая организация СПК ЖДТ - Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта (далее - Объединение «Желдортранс») зарегистрировано на информационных ресурсах Минпросвещения России и Минобрнауки России и проводит профессионально-общественную аккредитацию программ в области железнодорожного транспорта. **В целях реализации задач по внешней оценке качества образования с 2021 года Объединением «Желдортранс» ежегодно проводится Рейтинг образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования в сфере железнодорожного транспорта.** Экспертная комиссия в составе 24 проводит анализ работы более 100 образовательных организаций, подведомственных как Федеральному агентству

железнодорожного транспорта, так и регионального подчинения, в которых ведётся обучение по железнодорожным специальностям укрупненной группы 23.00.00 «Техника и технологии наземного транспорта».

С 2024 года в Рейтинге добавлен группа показателей по цифровой трансформации.

Первое место в Рейтинге СПО 2024 года разделили Тайгинский институт железнодорожного транспорта - филиал ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения» и Филиал ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» в г. Ярославле.

Образовательные организации, набравшие 90 и более баллов, по итогам Рейтинга получают свидетельство о прохождении общественной аккредитации сроком на 5 лет в соответствии со ст.96 Закона «Об образовании в РФ».

Результаты Рейтинга СПО публикуются в отраслевых средствах массовой информации и размещаются на сайте Объединения «Желдортранс».

Прочая информация о деятельности Совета

Освещение результатов деятельности Совета в СМИ и социальных сетях

На сайте Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте spk.00orzd.ru размещается информация о проводимых советом мероприятиях, мероприятиях Национального совета при Президенте российской Федерации по профессиональным квалификациям и Национального агентства развития квалификаций, а также новости.

Актуальные темы обсуждаются на страницах базовой организации совета – Объединения «Желдортранс» в социальных сетях ВКонтакте, Яндекс Дзен.

Проведение Советом публичных мероприятий

В целях освещения вопросов развития национальной системы квалификаций и целей и задач СПК ЖДТ и Объединения «Желдортранс» 29 октября 2024 г. проведен семинар-совещание организаций – членов Объединения «Желдортранс». Одной из тем семинара стали отраслевые практики в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в условиях дефицита кадров. Среди выступавших были представители ОАО «РЖД», РОСПРОФЖЕЛ, советов по профессиональным квалификациям в сфере транспорта и обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях.

ОБЪЕДИНЕНИЕ В СМИ

В течение отчетного периода Объединение «Желдортранс» активно сотрудничало с отраслевыми средствами массовой информации, в которых регулярно публиковались информационные материалы, рассказывающие о реализации уставных целей Объединения, о позиции Объединения по ключевым вопросам социального партнерства в сфере железнодорожного транспорта, деятельности Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте.

Объединение «Желдортранс» на постоянной основе продолжает сотрудничество с газетой «Транспорт России», журналом «Техник транспорта: образование и практика», журналом для руководителей транспортной отрасли «Пульс управления», профсоюзной газетой «Сигнал» и другими печатными изданиями. Деятельность Объединения неоднократно становилось темой для эфира телеканала «РЖД ТВ».

Информационным партнером, освещающим все события, происходящие на железнодорожном транспорте, в том числе вопросы реформирования, социального партнерства, выполнения Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта, коллективных договоров, взаимоотношений организаций железнодорожного транспорта между собой, с государственными органами власти, с регионами, с грузоотправителями, грузополучателями, пассажирами, является газета «Гудок».

В сети Интернет действует сайт Объединения «Желдортранс» www.oorzd.ru и сайт СПК Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте www.spk.oorzd.ru на котором размещается информация о его деятельности и основные документы, представляющие интерес для работодателей отрасли. За отчетный период сайт Объединения пополнился новыми разделами, посвященными истории железнодорожного транспорта России. На сайте Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте www.spk.oorzd.ru размещается информация о проводимых советом мероприятиях, мероприятиях Национального совета при Президенте российской Федерации по профессиональным квалификациям и Национального агентства развития квалификаций, а также новости об отраслевых работодателях, отраслевой системе профессионального образования и подготовки рабочих кадров, ведутся реестры утвержденных и актуализированных профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и примерных основных образовательных программ, прошедших экспертизу, кроме этого ведется раздел новостей и проводимых советом мероприятий. В целях ознакомления заинтересованных сторон с широким спектром самых актуальных и обсуждаемых тем социального партнерства в целом, а также непосредственно связанных с реформированием железнодорожной отрасли и новостями нормотворческой работы в сфере трудового законодательства Объединением «Желдортранс» ведутся страницы в социальных сетях.

МОНИТОРИНГ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА НА 2023–2025 ГОДЫ

Настоящая информация о выполнении условий Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы за 2024 год является результатом совместной деятельности представителей сторон социального партнерства – Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта (далее – Объединение «Желдортранс») и Общественной организации – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (далее – РОСПРОФЖЕЛ).

Главная цель – информирование о результатах развития социально-трудовых отношений в организациях – участниках Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы.

Материалы в Объединение «Желдортранс» предоставили 41 организация железнодорожного транспорта. Всего в этих Организациях работало 791322 человека, а на ветеранском учете состояло 564731 человек неработающих пенсионеров.

Объединение «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ выражают свою благодарность за активную позицию социально ответственным представителям железнодорожного транспорта, а именно:

1. ОАО «Российские железные дороги»
2. ПАО «ТрансКонтейнер»
3. ОАО «Объединенные электротехнические заводы»
4. АО «Росжелдорпроект»
5. АО «РЖДстрой»
6. АО «Железнодорожная торговая компания»
7. АО «Всероссийский научно-исследовательский институт железнодорожного транспорта»
8. АО «Северо-Западная пригородная пассажирская компания»
9. АО «Научно-исследовательский и конструкторско-технологический институт подвижного состава»
10. ООО «ОП – «РЖД ОХРАНА»
11. АО «Владикавказский вагоноремонтный завод им. Кирова»
12. АО «Научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт информатизации и связи на железнодорожном транспорте» -
13. АО «Свердловская пригородная компания»
14. АО «Омск-пригород»
15. АО «Федеральная пассажирская компания»
16. ООО «Аэроэкспресс»
17. АО «Ишимский механический завод»
18. АО «Федеральная грузовая компания»
19. АО «Вагонная ремонтная компания-1»

20. АО «ОМК Стальной путь»
21. АО «Пригородная пассажирская компания «Черноземье»
22. АО «Северная пригородная пассажирская компания»
23. АО «Краспригород»
24. АО «Экспресс-пригород»
25. АО «Калининградская пригородная пассажирская компания»
26. АО «Северо-Кавказская пригородная пассажирская компания»
27. АО «Пермская пригородная компания»
28. АО «Башкортостанская пригородная пассажирская компания»
29. АО «Алтай-Пригород»
30. АО «Волгоградтранспригород»
31. АО «Саратовская пригородная пассажирская компания»
32. АО «Забайкальская пригородная пассажирская компания»
33. АО «Московско-Тверская пригородная пассажирская компания»
34. АО «Содружество»
35. АО «Пассажирская компания «Сахалин»
36. АО «Торговый дом РЖД»
37. АО «Акционерная компания «Железные дороги Якутии»
38. АО «Экспресс Приморья»
39. АО «Специализированный Пенсионный Администратор»
40. АО «Институт экономики и развития транспорта»
41. АО «Кузбасс-пригород»

Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы вступило в действие с 1 января 2023 года и является стандартом социально-трудовых отношений между работодателями и работниками, формируемым в процессе двусторонних переговоров их представителей - Объединения «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ. Отраслевое соглашение - правовой акт, нормы которого обязательны для исполнения в организациях – членах Объединения «Желдортранс» и распространенный на организации в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации. На основании Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта в Организациях были заключены коллективные договора. С учетом этого, в отчетном периоде Объединение «Желдортранс» и РОСПРОФЖЕЛ уделяли особое внимание вопросам реализации и контролю исполнения норм Отраслевого соглашения, его совершенствованию и развитию.

С удовлетворением констатируем, что в 2024 году не зафиксировано ни одного трудового спора и в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений не поступило ни одного обращения по фактам неисполнения сторонами социального партнерства обязательств по Отраслевому соглашению.

1.1 Содержание Отраслевого соглашения.

Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы состоит из 12 глав.

1. Основные понятия и сокращения.
2. Общие положения.
3. Рабочее время и время отдыха.

4. Оплата труда.
5. Развитие кадрового потенциала.
6. Содействие занятости.
7. Охрана труда и окружающей среды.
8. Социальные гарантии, компенсации и льготы Работникам.
9. Социальные гарантии, компенсации и льготы неработающим пенсионерам.
10. Обязательства Сторон.
11. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность Сторон Соглашения.
12. Заключительные положения.

II. Выполнение обязательств Отраслевого соглашения в 2024 году.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливался Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

3.2. В случае, если по причинам сезонного характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющих свою деятельность на объектах, обеспечивающих производство, передачу и реализацию тепловой энергии, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, таким Работникам может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени, но не более чем до одного года.

Перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на объектах, обеспечивающих производство, передачу и реализацию тепловой энергии, которым может быть предусмотрено увеличение учетного периода, но не более чем до одного года, определяется коллективным договором Организации.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

Согласно предоставленным отчетов в 15% организаций введен данный учет.

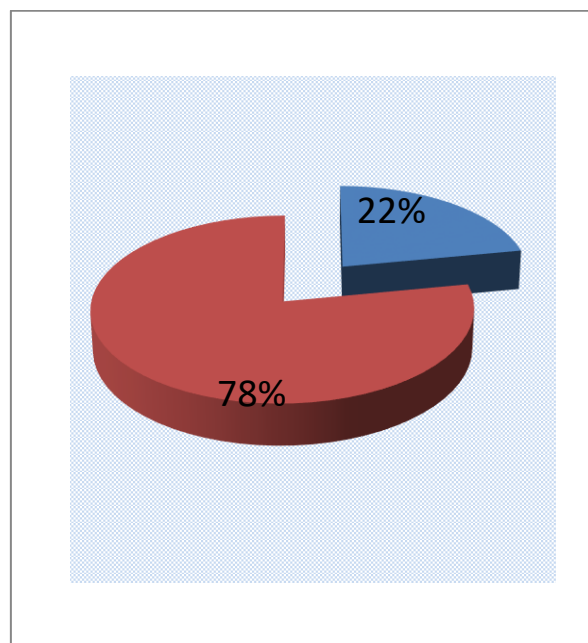
3.3 Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности) производились с учетом внедрения прогрессивных технологий, новой техники и организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателей, принятых с учетом мнения выборных органов соответствующих первичных организаций Профсоюза. О введении новых норм труда Работники извещены своевременно.

3.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Все Организации предоставляли различные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, Порядком их предоставления, принятым с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. Дополнительные оплачиваемые отпуска предусмотрены: за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда в 51% Организаций, за ненормированный рабочий день в 95% Организаций, за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в 51% Организаций, иные дополнительные отпуска в 56% Организаций.



3.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в 22% Организаций устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке и на условиях, определенных Правительством Российской Федерации. В 78% Организаций отсутствовали такие работы.



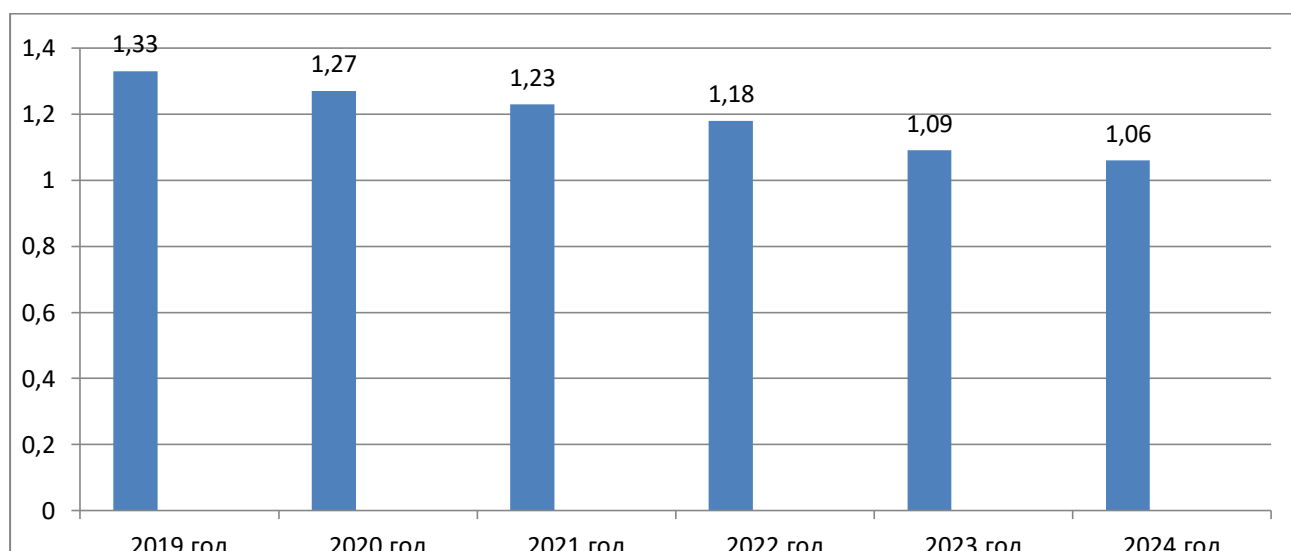
Раздел 4. Оплата труда

4.1 Системы оплаты труда, формы материального поощрения, минимальные размеры месячных тарифных ставок устанавливались коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций, с учетом мнения выборных органов первичных организаций Профсоюза.

4.2. Индексация заработной платы проведена в 95% организаций предоставивших отчет.

4.3 Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в 100% членских Организаций была выше или на уровне минимального размера оплаты труда

По итогам 2024 года установлен абсолютный минимум по соотношению средней заработной платы железнодорожника к среднероссийской.



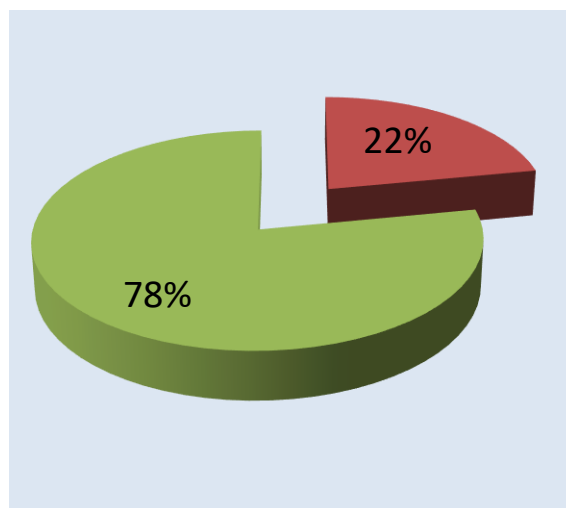
Соотношение среднемесячной заработной платы работников организаций железнодорожного транспорта входящих в Объединение «Желдортранс» к среднемесячной заработной плате по Российской Федерации (данные Росстата)

4.4 Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащим в Организациях производились по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и

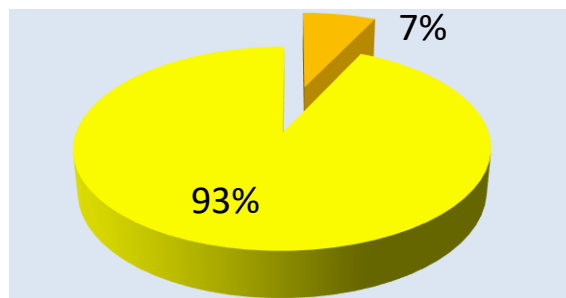
других служащих, а также по профессиональным стандартам – по мере их внедрения.

4.5. Размеры повышения оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливались Работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

4.6. Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), в которые они не привлекались к работе, производилось в размере 75 рублей, а так же выше проводились в 78% Организаций и не производилось, так как нет таких работников в 22% Организаций.



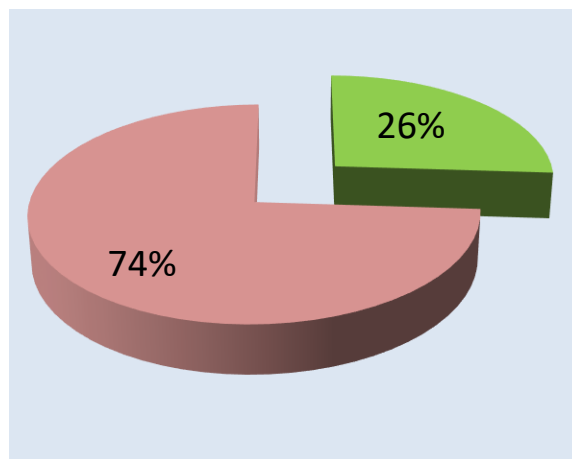
4.7. Каждый час работы в ночное время оплачивался в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в размере 40% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) в 93% Организаций, и не оплачивался ввиду отсутствия таких работ в 7% Организаций.



4.8. Выплата заработной платы

Во всех Организациях своевременно и в полном объеме выплачивалась заработная плата.

4.9. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в безводных районах осуществлялась с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в 74% Организаций. В 26% Организаций нет работ в данных местностях и районах.



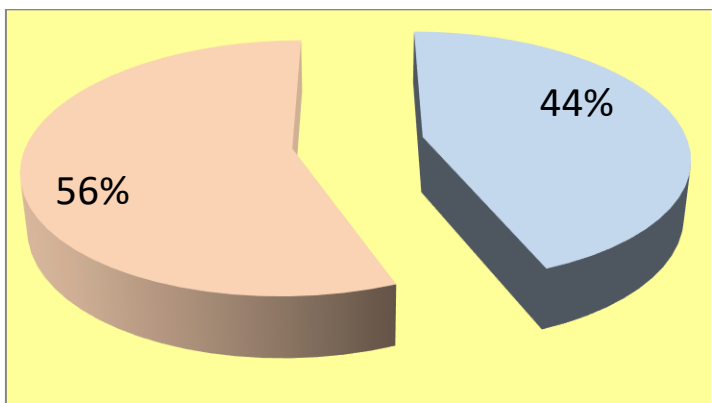
4.10. В 56% Организаций предусмотрена выплата Работникам вознаграждения, мотивирующего многолетнюю добросовестную работу в предприятиях и организациях железнодорожного транспорта.

Раздел 5. Развитие кадрового потенциала.

5.1. Развитие и сохранение кадрового потенциала, привлечение и закрепление квалифицированных кадров, содействие их профессиональному и служебному росту, а также повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию задач, стоящих перед Организациями, Стороны настоящего Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности.

5.2. Организации в целях развития кадрового потенциала с учетом целесообразности и финансово-экономических возможностей:

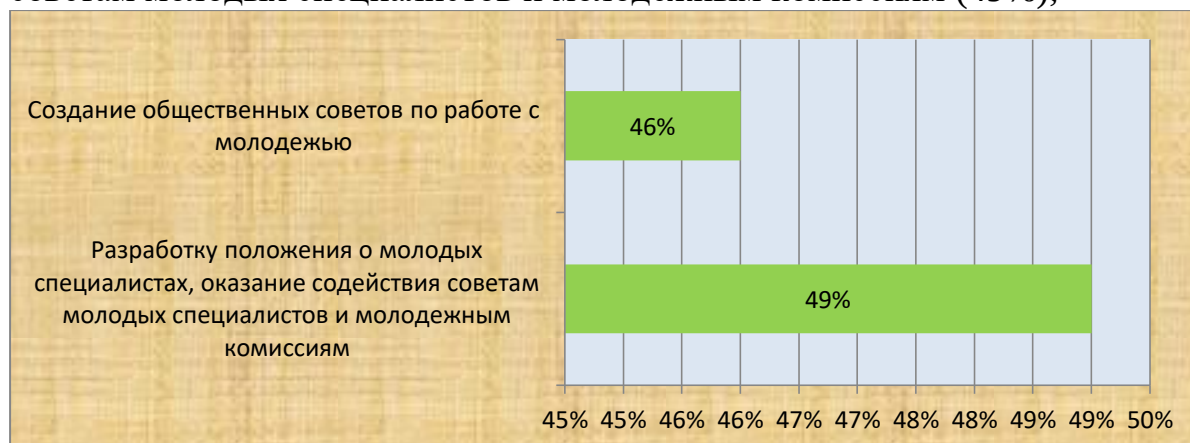
5.2.3. Проводили конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов в 56% Организаций. В 44% Организаций по объективным причинам конкурсы не проводили.



5.2.6. Организации разрабатывали и реализовывали комплексные молодежные программы, в том числе предусматривающие:

создание общественных советов по работе с молодежью (46%);

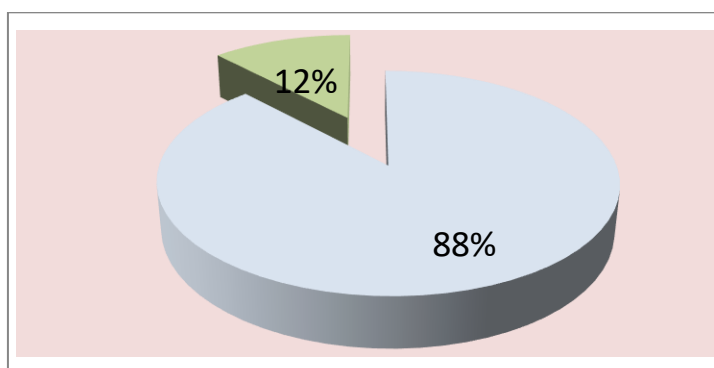
разработку положения о молодых специалистах, оказание содействия советам молодых специалистов и молодежным комиссиям (49%);



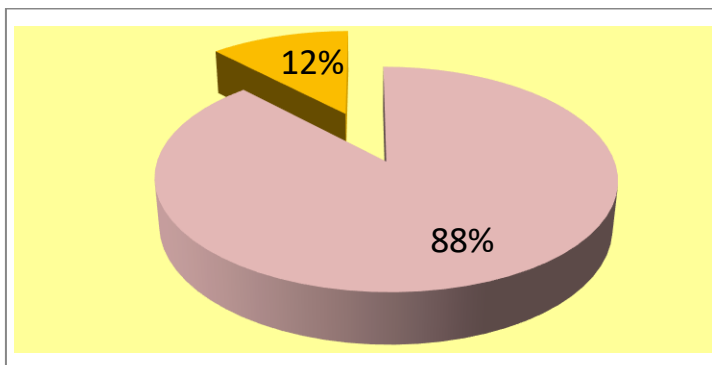
5.2.7. В установленном порядке организовывалась целевая (по направлениям Работодателей) подготовка специалистов в профильных образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования в 32% Организаций.

5.5. Работодатель обеспечивал профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым (смежным) профессиям на условиях и в порядке, определяемым коллективным договором и локальными нормативными актами Организации, трудовым договором, заключаемым с Работником в 93% Организаций.

5.6. Техническая учеба проводилась согласно положениям о технической учебе в 88% Организаций, в 12% Организаций отсутствовала такая необходимость.



5.7. Работодатель разрабатывал программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала Работников в 88% Организаций, в 12% Организаций такая программа отсутствует.



5.11. Работодатель в соответствии с коллективным договором и (или) локальными нормативными актами принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза, представлял дополнительные гарантии и льготы Работникам – членам трудовых династий на железнодорожном транспорте в 8% Организаций.

Раздел 6. Содействие занятости

6.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей проводили политику занятости, основанную на:

улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;

результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;

использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организаций;

развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;

социальной защите и содействии занятости высвобождаемых Работников.

6.2. При приведении численности Работников в соответствие с объемом выполняемых работ по причине совершенствования технологических процессов, структуры управления, пересмотра норм трудовых затрат Организации при необходимости обеспечивали реализацию следующих мер:

6.2.1. Разработка и утверждение по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза «Программы содействия занятости работников Организации»

В 34% Организаций разработана и утверждена по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза «Программа содействия занятости работников Организации»

6.2.2. Регулирование численности Работников осуществлялось в первую очередь за счет следующих мероприятий:

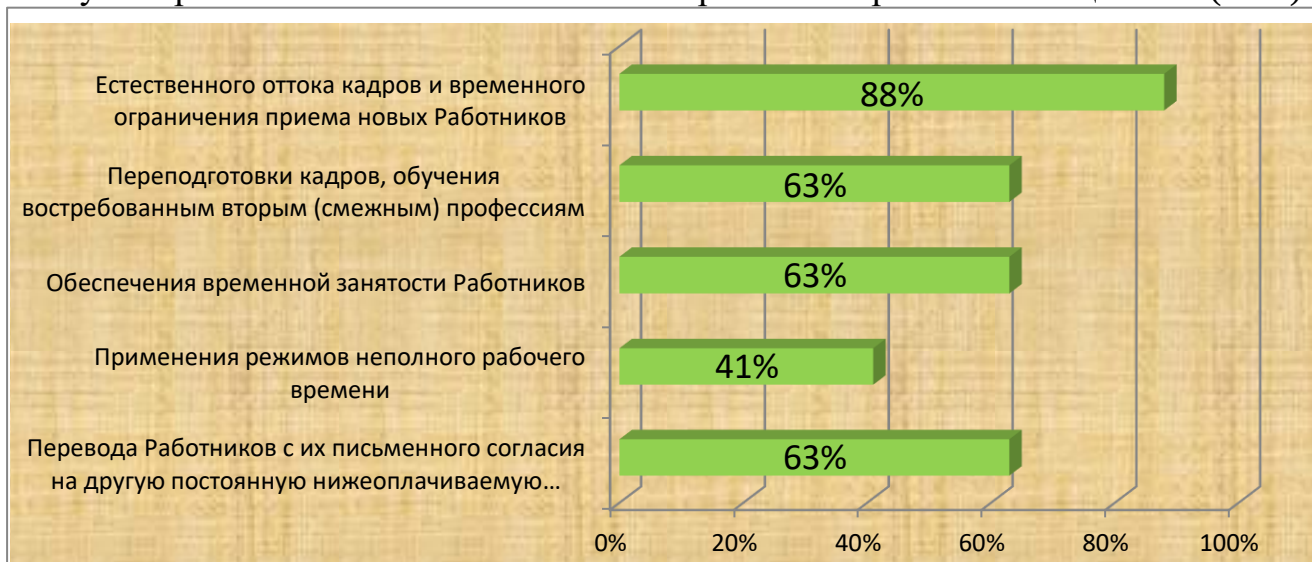
естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников (88%);

переподготовки кадров, обучения востребованным вторым (смежным) профессиям (63%);

обеспечения временной занятости Работников (63%);

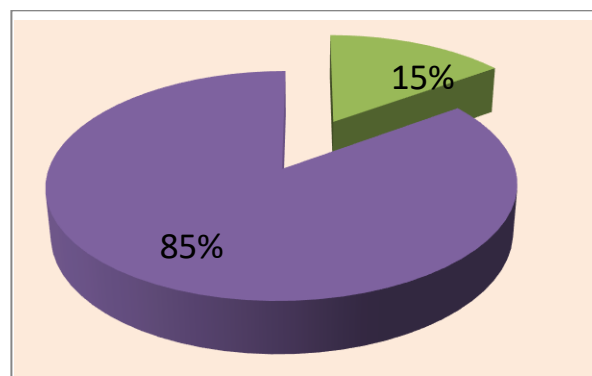
применения режимов неполного рабочего времени (41%);

перевода Работников, с их письменного согласия на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев (63%).



6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель взаимодействовал с территориальными органами государственной службы занятости населения с целью совместного решения вопросов трудоустройства и переобучения высвобождаемых Работников.

Данные мероприятия проводились в 85% Организаций, в 15% Организаций эта работа не проводилась, т.к. не было сокращения штата.



6.4. Увольнение по сокращению численности или штата допускалось, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья в 39% Организаций, в 61% Организаций сокращения штата не было.

6.5. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Организации, филиала, иного структурного подразделения в течение 90 календарных дней.

В зависимости от особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективном договоре Организации устанавливали иные критерии массового высвобождения, усиливающие социальную защищенность Работников.

6.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при необходимости и с учетом производственных условий предоставлялось время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска работы в 85% Организаций.

Раздел 7. Охрана труда и экологическая безопасность.

7.1. Стороны:

7.1.1. Признают приоритетным обеспечение безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

7.1.2. Осуществляют меры по обеспечению благоприятного состояния окружающей среды как необходимого условия улучшения качества жизни и здоровья населения. Обеспечивают состояние экологической и промышленной безопасности, соответствующее современному уровню наилучших существующих технологий.

7.1.3. Создают на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.4. Признают взаимную ответственность по обязательствам Сторон, представителями которых они являются.

7.2. Работодатель:

7.2.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда Работников обеспечивал выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, охраны окружающей среды.

Обеспечивал открытость информации по вопросам охраны труда и экологии в рамках действующего законодательства.

Стремился к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнений окружающей среды.

7.2.4. Обеспечивал выдачу бесплатно молока и других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или осуществлял по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока и других равноценных пищевых продуктов, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2.5. Выделял на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

В 100% Организаций выделяют средства на охрану труда от суммы затрат на производство продукции.

7.2.7. Проводил в установленном порядке за счет средств Организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников.

В 100% Организаций проводились медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.

7.2.8. Организовывал поэтапное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе план мероприятий по приведению и улучшению условий труда в 100% Организаций.

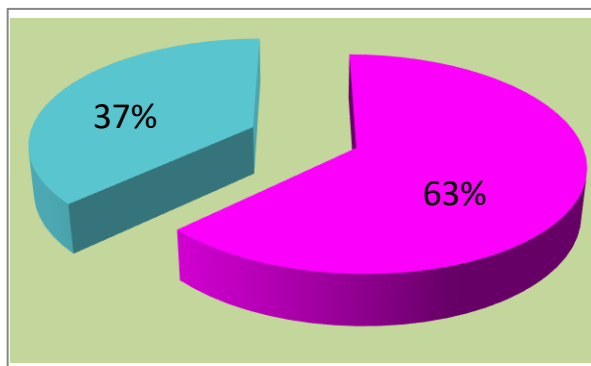
7.2.9. Обеспечивал сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В соответствии с типовыми отраслевыми нормами в 100% Организаций Работники обеспечивались сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами с учетом состояния рабочих мест.

7.2.11. Обеспечивал в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда всех Работников, в том числе и руководителей, вновь избранных уполномоченных по охране труда, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда.

В 100% Организаций обеспечивалось обучение и проверка знаний требований охраны труда.

7.2.12. Рассматривал в установленные сроки, обоснованные решения выборного органа первичной организации Профсоюза, представления технических инспекторов труда Профсоюза и предложения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам улучшения условий и охраны труда и информировал их о принятых мерах.



В 37% Организаций рассматривались представления и предложения по улучшению условий и охраны труда.

В 63% Организациях таких представлений и предложений не поступало

7.2.13. Извещал соответствующий выборный орган первичной организации Профсоюза о каждом групповом тяжелом и несчастном случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

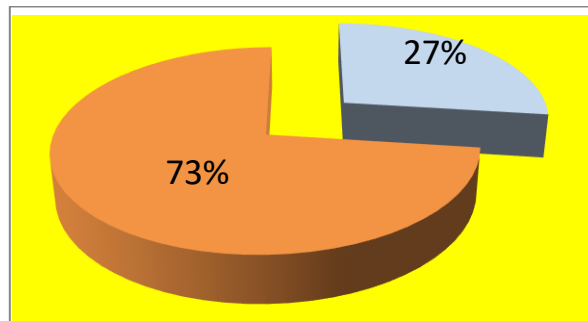
Во всех Организациях имеется порядок извещения Профсоюза о произошедших несчастных случаях, выполняются мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.2.14. Содействовал работе совместного комитета (комиссии) по охране труда, технической инспекции труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, создает необходимые условия для их деятельности.

7.2.15. Проводил смотры-конкурсы на лучшую организацию (структурное подразделение) по обеспечению безопасности труда, охраны окружающей среды и образцовому содержанию рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

В 27% Организаций проводились смотры-конкурсы.

В 73% Организаций такие смотры-конкурсы не проводились.



Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы Работников

8.1. Рассматривая социальные гарантии как социальные инвестиции в персонал, Стороны настоящего Соглашения признают целесообразность:

развития системы социально-трудовых гарантий в качестве эффективного инструмента регулирования экономических отношений и значимого фактора воспроизводства трудового потенциала в рыночных условиях;

осуществления постепенного перехода к предоставлению и финансированию персонифицированных, адресных льгот, гарантий и компенсаций на страховых, накопительных, долевых и компенсационных, заявительных принципах;

построения экономических механизмов, предусматривающих оптимизацию социальных инвестиций и увеличение их отдачи за счет предоставления каждому Работнику возможности самостоятельного выбора наиболее необходимых ему социальных благ, наряду с возрастанием роли личной социальной ответственности.

Перечень социально-трудовых обязательств и гарантий Организаций, формы и механизмы их реализации определяются коллективными договорами либо локальными нормативными актами в рамках финансово-экономических возможностей и целесообразности с учетом положений настоящего Соглашения.

8.2. Для сохранения сложившейся в организациях железнодорожного транспорта системы социальных гарантий, предоставляемых Работникам за счет средств Работодателя, Стороны договорились:

Организации предусматривают предоставление следующих социальных гарантий, а также устанавливают порядок и условия их предоставления:

8.2.1. Проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий один раз в год и проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 200 км или оплату (компенсацию) проезда: Работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет; детям (до

достижения ими возраста 18 лет, а в случаях обучения в высших учебных заведениях железнодорожного транспорта- до 24 лет) Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.

В 83% Организаций работникам, членам их семей, находящимся на иждивении, обеспечивается проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации или его частичная компенсация.



8.2.2. Выплату единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении Работников из Организации в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой группы и второй группы

В 93% Организаций производилась выплата за добросовестный труд при увольнении Работников в связи с выходом на пенсию впервые, независимо от возраста, в том числе по инвалидности.

В 7 % Организаций не выплачивалось единовременное поощрение, так как не было увольнения таких Работников.

8.2.3. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» осуществлялось в соответствии с принятым в Организации Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

В 73% Организаций осуществляется негосударственное пенсионное обеспечение Работников через НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ».

8.2.4. Развитие системы страхования Работников от несчастных случаев, включая страхование от потери трудоспособности.

В 46% Организаций заключены договоры добровольного страхования Работников от болезней и несчастных случаев АО «СОГАЗ» или другими страховыми компаниями.

8.2.5. Обеспечение бытовым топливом нуждающихся Работников.

Все нуждающиеся работники в 37% Организаций обеспечиваются бытовым топливом. В 63% Организаций нет такой необходимости, так как работники живут в благоустроенном жилье.

8.2.6. Оказание семьям умерших Работников, иным лицам, взявшим на себя обязанности осуществить погребение умершего, ритуальных услуг, с частичной или полной компенсацией расходов.

В 71 % Организаций были оказаны ритуальные услуги, в 29% Организаций не было умерших Работников.

8.3. Организации, исходя из финансово-экономического положения, включают в коллективный договор и определяют порядок и условия предоставления, в первую очередь, таких дополнительных социальных гарантий, как:

8.3.1. Обеспечение Работников медицинской помощью в учреждениях здравоохранения, в том числе в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД», в рамках программ обязательного и добровольного медицинского страхования обеспечили 78% Организаций.

8.3.2. Санаторно-курортное и реабилитационное лечение в санаториях, профилакториях, в том числе в санаторно-курортных учреждениях ОАО «РЖД», Работников, членов их семей обеспечили 66% Организаций.

8.3.3. Оказание материальной помощи Работнику с учетом сложившихся обстоятельств и его трудового вклада

В 83% Организаций оказывается материальная помощь Работникам с учетом сложившихся обстоятельств и их трудового вклада.

8.3.4. Организация отдыха и оздоровления детей в дни школьных каникул, включая финансирование расходов на страхование от несчастных случаев детей в период их пребывания в детских оздоровительных лагерях и в пути следования к местам отдыха и обратно (при организованном заезде-выезде).

В 76% Организаций обеспечивается отдых детей в дни школьных каникул.

Работникам, чьи дети отдыхают, путевки предоставляют за 10 – 20% от их стоимости.

8.3.6. Доплата к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

В 39% Организаций производится доплата к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка.



8.3.7. Выплата ежемесячного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком.

В 49% Организаций производится выплата ежемесячного пособия Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. В 51% Организаций не осуществлялись такие выплаты.

8.3.8. Выплата при рождении ребенка одному из родителей пособия, сверх установленного законодательством Российской Федерации, на каждого родившегося ребенка.

В 85% Организаций производятся выплаты при рождении ребенка одному из родителей.

8.3.9. Выплаты выходного пособия, сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации, Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата.

В 20% Организаций производились выплаты выходного пособия высвобождаемым работникам.

8.3.10. Увеличение размера единовременного поощрения на 50 процентов Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у) или имеющим звание «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой группы и второй группы.

В 37% Организаций увеличивается размер единовременного поощрения. Нет таких Работников или не было увольнений в 63% Организаций.

8.3.11. Доплата к стипендиям студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным на учебу Организацией, в зависимости от успеваемости.

В 10% Организаций доплачивают к стипендиям студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленных на учебу Организацией. В 90% Организаций доплата не предусмотрена коллективным договором или нет обучающихся.

8.3.12. Корпоративная поддержка (субсидии, займы, кредиты, ипотека и другие формы) Работникам, приобретающим (строящим) жилье в собственность и состоящим по месту работы на учете для её оказания производилась в 24% Организаций.

8.3.13. Страхование Работников от утраты профессиональной трудоспособности (не прошедших медицинскую комиссию), постоянной утраты общей трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая и/или заболевания/

В 24% Организациях осуществляется подобное страхование Работников.

8.3.14. Прохождение диспансеризации в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

Осуществляется в 83% Организаций.

8.4. В отношении Работников, недобросовестно исполняющих свои обязанности, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Организации сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени. Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации такой процедуры определяются коллективным договором или локальными нормативными актами Организации, принятыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

Проводилось в 17% Организаций.

8.5. Принимают меры по улучшению труда и производственного быта женщин.

В 43% Организаций.

8.6. Меры дополнительной поддержки волонтерского движения.

Осуществляются в 19% Организаций.

Раздел 9. Социальные гарантии, компенсации и льготы неработающих пенсионеров.

9.2. Организации предусматривают предоставление неработающим пенсионерам следующих социальных гарантий, а также устанавливают порядок и условия их предоставления:

9.2.1. Обеспечение бытовым топливом осуществляли 37% Организаций.

9.2.2. Оказание ежемесячной материальной помощи лицам, не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, при стаже работы не менее 15 лет через Благотворительный фонд «ПОЧЕТ» производили 39% Организаций.



Кроме того БФ «Почет» осуществляет поддержку работы Межрегиональных координационных советов ветеранов, осуществляет поддержку интеллектуальных и когнитивных способностей, предоставляет различные направления самореализации, в том числе и в направлениях пропаганды здорового образа жизни и активного долголетия. В целях расширения возможностей по привлечению благотворительных пожертвований, а также формирования дополнительных источников для финансирования благотворительных акций разработана интернет-платформа «Поможем вместе».

9.2.3. Оказание семьям умерших неработающих пенсионеров организационной и технической помощи при проведении ритуальных мероприятий с частичной (но не менее 2300 рублей) или полной компенсацией расходов, связанных с их погребением.

В 61 % Организаций оказывают организационную и техническую помощь при проведении ритуальных мероприятий; в 39% Организаций не было соответствующей необходимости.

9.2.4. Лицам из числа ветеранов Великой Отечественной войны или награжденным знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, Президента ОАО «РЖД», или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД» предоставляются следующие дополнительные социальные гарантии:

проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 200 км или оплата (компенсация) проезда;

медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования;

оказание за счет средств Организации услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов и металлокерамики) в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД».

В 20% Организаций предоставляются указанные социальные гарантии, в 80% Организаций не предоставляют указанные гарантии в связи с отсутствием обращений или таких лиц.

9.2.5. Лицам из числа ветеранов Великой Отечественной войны:

предоставляется проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования один раз в год или оплата (компенсация) проезда;

- выплачивается дополнительная материальная помощь ко Дню Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов.

В 20% Организаций предоставляются указанные гарантии, в 80% Организаций не предоставляют указанные гарантии в связи с отсутствием таких лиц или обращений.

9.2.6. Лицам, награжденным знаком (значком) «Почетный(ому) железнодорожник(у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, Президента ОАО «РЖД», или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД»:

предоставляется проезд по личным надобностям в вагоне с двухместными купе (СВ) в поездах всех категорий по разовому билету формы 6-В, выдаваемому ОАО «РЖД» на утвержденных им условиях и порядке;

не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, оказывается дополнительная ежемесячная материальная помощь. Указанная выплата осуществляется через Благотворительный фонд «ПОЧЕТ» и может увеличиваться в порядке и на условиях, определяемых Организацией.

В 22% Организаций предоставляются указанные гарантии, в 78% Организаций не предоставляют указанные гарантии в связи с отсутствием таких лиц или обращений.

9.3. Организации, исходя из финансово-экономических возможностей, включают в коллективный договор и определяют порядок и условия

предоставления неработающим пенсионерам, в первую очередь, таких дополнительных социальных гарантий, как:

9.3.1. Проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в поездах дальнего следования всех категорий один раз в год и проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного сообщения) на суммарное расстояние двух направлений до 150 км или оплата (компенсация) такого проезда.

В 49% Организаций обеспечивается проезд по личным надобностям по территории РФ, в 51% Организаций такой гарантии нет либо не было обращений.

9.3.2. Обеспечение санаторно-курортным и реабилитационным лечением в санаториях, профилакториях, в том числе в санаторно-курортных учреждениях ОАО «РЖД» и ОАО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ».

В 30% Организаций обеспечивали санаторно-курортным и реабилитационным лечением в санаториях и профилакториях.

9.3.3. Оказание за счет средств Организации услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов и металлокерамики) в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» на основе заключенных Организацией договоров с этими учреждениями при отсутствии возможности предоставления такой услуги на льготных условиях муниципальными лечебными учреждениями.

В 25% Организаций предоставляется данная гарантия, в 75% Организаций данная гарантия не предоставляется, либо не было обращений.

9.3.4. Медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования и добровольного медицинского страхования.

В 43% Организаций предоставляется данная гарантия, в 57% Организаций данная гарантия не предоставляется в связи с отсутствием таких лиц, либо не было обращений.



9.4. Социальные гарантии, установленные в пунктах 9.2.4., 9.2.5. и 9.3.1. настоящего Соглашения в части проезда в поездах дальнего следования и в пригородном сообщении, предоставляются при наличии стажа работы не менее 20 лет, а для лиц, уволенных с железнодорожного транспорта в связи с уходом на пенсию по инвалидности (по причине трудового увечья, профессионального заболевания или иного, возникшего не по вине Работника, повреждения здоровья), - независимо от стажа работы.

10. Обязательства Сторон

10.1. Объединение «Желдортранс» и Профсоюз:

10.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

Выполняется.

10.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также для подготовки проектов последующих соглашений.

Обобщают практику деятельности Организаций по реализации положений настоящего Соглашения, ежегодно подготавливают публичный отчет об его исполнении.

Выполняется.

10.1.3. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации в рамках Отраслевой комиссии.

Выполняется.

10.1.4. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров.

Выполняется.

10.1.5. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Отраслевой комиссии, в том числе поиск новых форм развития социального партнерства в отрасли.

Оказывают трудовым коллективам всестороннее содействие по заключению коллективных договоров в Организациях.

Выполняется.

10.1.6. Осуществляют взаимодействие с органами власти в целях учета ими в полном объеме расходов Работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, при установлении цен (тарифов) на производимую Организациями продукцию (выполняемые работы, услуги).

Выполняется.

10.2. Объединение «Желдортранс»:

10.2.1. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение соблюдения гарантий деятельности Профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выполняется.

10.2.2. Содействует выполнению членами Объединения «Желдортранс» обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, а также коллективных договоров, заключенных Работодателями.

Выполняется.

10.2.3. Оказывает Работодателям консультационную помощь по вопросам:
применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;
реализации настоящего Соглашения;
разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Выполняется.

10.2.4. В рамках реализации целей настоящего Соглашения осуществляет организацию и проведение в интересах Работодателей обучающих семинаров и совещаний.

Выполняется.

10.2.5. Соблюдает права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением. Оказывает содействие в беспрепятственном допуске инспекторов труда Профсоюза в Организации и их структурные подразделения для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Выполняется.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Содействует достижению стратегических целей Организаций, выполнению объемных и качественных показателей работы, повышению производительности труда, экономии топлива и электроэнергии на каждом рабочем месте, улучшению условий и охраны труда, путем создания благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

Выполняется.

10.3.2. Осуществляет защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных документов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров Организаций, оказывал Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.

Выполняется.

10.3.3. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывает необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников, оказывает содействие Работодателю в обеспечении Работниками соблюдения требований охраны труда.

Выполняется.

10.3.4. Организует и проводит совместно с Работодателем:

культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в том числе через Общественную организацию – Российское физкультурно-спортивное общество «Локомотив»;

отдых детей Работников в дни школьных каникул, оздоровительные мероприятия;

представляет Работодателю отчет о расходовании средств, полученных от него на эти цели;

участвует в осуществлении мер, направленных на повышение эффективности функционирования объектов социальной сферы Организации.

Выполняется.

10.3.5. Вносит в установленном порядке в федеральные органы государственной власти предложения по повышению уровня социально-трудовых прав и защищенности Работников.

Выполняется.

10.3.6. Участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения безопасности движения поездов, охраны труда, здоровья, аттестации рабочих мест.

Выполняется.

10.3.7. Присваивает ежегодно Работникам и работникам Профсоюза, безупречно работающим в Организациях и внесшим большой вклад в улучшение условий охраны труда, социально – экономическую и правовую защиту Работников, совершенствование оплаты труда, обеспечение безопасности движения, организацию отдыха и медицинского обслуживания, а также в разработку и реализацию Соглашения, коллективных договоров, укрепление организационной структуры и единства Профсоюза, звание «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей» с вручением нагрудного знака, диплома и денежной премии или памятного подарка.

Выполняется.

10.3.8. Осуществляет контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Организациями на проведение мероприятий по охране труда.

Выполняется.

10.3.9. Проводит информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.

Во всех Организациях, где есть ППО Профсоюза, и договора с НПФ «Благосостояние» проводится информационно-разъяснительная работа по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.

10.3.10. Участвует в нормотворческой деятельности Организаций в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Выполняется.

10.3.11. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной организации Профсоюза в работе комиссий по аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда).

Выполняется.

10.3.12. Оказывает содействие Работодателям в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Работодателей (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию Работников, проведение медицинских осмотров и т.п.)

Выполняется.

10.3.13. Принимает меры по недопущению трудовых конфликтов в Организации по вопросам, включенным в настоящее Соглашение, при условии их выполнения.

При наличии причин для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий, совместно с Работодателем и (или) Объединением «Желдортранс» принимает в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию трудовых конфликтов.

Выполняется.

10.3.14. Участвует в проводимых Работодателем мерах по повышению уровня жизни и адресной социальной поддержки неработающих пенсионеров.

Выполняется.

10.4. Работодатель:

10.4.1. Предоставляет первичной организации Профсоюза имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Выполняется.

10.4.2. Для проведения мер по социальной защите Работников и членов их семей, осуществления культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, оплаты труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций с численностью Работников, являющихся членами Профсоюза, свыше 500 человек, отчисляет денежные средства первичной организации Профсоюза, действующей в Организации, в размере 0,5% от фонда заработной платы, если иной размер не установлен в коллективном договоре Организации.

Указанные средства используются по сметам, утвержденным представителями Сторон коллективного договора Организации.

Оплата труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций может производиться и на других условиях, предусмотренных коллективным договором.

Выполняется.

10.4.3. Предоставляет выборному органу первичной организации Профсоюза в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Работодатель предоставляет выборному органу первичной организации Профсоюза возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанного профсоюзного органа могут быть предусмотрены коллективным договором.

Выполняется.

10.4.4. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы может предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно коллективным договором в Организации.

Выполняется.

10.4.5. В соответствии с коллективным договором может предоставлять по соглашению Сторон в бесплатное пользование выборному органу первичной организации Профсоюза, принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

Выполняется.

10.4.4. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы может предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно коллективным договором в Организации.

Выполняется.

10.4.5. В соответствии с коллективным договором может предоставлять по соглашению Сторон в бесплатное пользование выборному органу первичной организации Профсоюза, принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

Выполняется.

10.6. Поощрение выборных и штатных работников Профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач производится за счет средств Организаций согласно коллективному договору или локальному нормативному акту Организации.

Выполняется.

10.7. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюза, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с их письменного согласия другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации Организации или отсутствия в Организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за ними их средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

Выполняется.

Раздел 11. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность Сторон Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами социального партнерства.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

Выполняется.

В 2024 году не зафиксировано ни одного трудового спора и в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений не поступило ни одного обращения по фактам неисполнения сторонами социального партнерства обязательств по Отраслевому соглашению.

11.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматриваются на заседаниях Совета Объединения «Желдортранс», Президиума Центрального комитета Профсоюза и доводятся до сведения Работодателей и соответствующих организаций Профсоюза.

Выполняется.

11.3. В случае невыполнения положений настоящего Соглашения представители Сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим настоящее Соглашение.

Выполняется.

11.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Средняя заработная плата	- 93588 рублей
Расходы на социальный пакет на 1 работника	- 64328 рублей
Расходы на социальный пакет на 1 неработающего пенсионера	- 5898 рублей