



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.07.2026

г. Москва

№ 29-13

Об итогах коллективно-договорной кампании 2025 года и задачах на предстоящий период

Коллективно-договорная кампания проводилась членскими организациями ФНПР в 2025 году на основании решений XII съезда ФНПР и в соответствии с рекомендациями и задачами, определёнными постановлением Исполкома ФНПР от 30 июля 2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период».

В настоящее время система коллективных договоров и соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, заключённых организациями ФНПР, включает:

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы;

4 соглашения, заключённых на уровне федеральных округов;

54 отраслевых соглашения, заключённых на федеральном уровне;

84 региональных трехсторонних соглашения;

1 503 территориальных соглашения;

957 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне;

2 900 отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне;

104 732 коллективных договора;

1 290 иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Каждый уровень социального партнерства способствует достижению общих целей – обеспечению стабильности в социально-трудовой сфере,

сбалансированности интересов работников, работодателей и государства, а также повышению качества жизни и уровня защищённости трудящихся.

В отчетном периоде на федеральном уровне социального партнерства было заключено семь отраслевых соглашений и 24 дополнительных о внесении изменений в действующие отраслевые соглашения, в том числе о продлении срока их действия. В первом полугодии 2026 года было заключено четыре отраслевых соглашения на федеральном уровне, коллективные переговоры по которым начались в 2025 году.

По состоянию на 29 июля 2026 года восемь общероссийских профсоюзов не имеют отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий, Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса, Общероссийский профессиональный союз работников природноресурсного комплекса Российской Федерации, Российский профсоюз работников рыбного хозяйства, пищевых, перерабатывающих отраслей и смежных видов экономической деятельности и др.). Основными причинами этого являются отсутствие отраслевых объединений работодателей, малочисленность и организационная слабость профсоюзов.

Среди отраслевых соглашений стоит отметить Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026-2028 годы, в котором установлена тарифная сетка по оплате труда работников дорожного хозяйства, предусматривающая базовую (минимальную) тарифную ставку работников наиболее низкого уровня квалификации и тарифные коэффициенты для установления тарифных ставок работников более высокого уровня квалификации. В соответствии с соглашением минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда устанавливается в размере не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Региональные трехсторонние соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, действуют в 84 субъектах Российской Федерации. За прошедший период было заключено 29 новых региональных трехсторонних соглашений, восемь дополнительных соглашений о продлении срока действия и внесении изменений в действующие региональные соглашения. В шести регионах по результатам коллективных переговоров новые региональные соглашения были заключены в первом полугодии 2026 года.

В ряде региональных трехсторонних соглашений можно выделить Соглашение между Правительством Орловской области, Территориальным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» и Региональным Объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2026–2028 годы, в котором предусмотрена обязанность работодателей производить внеочередную индексацию размеров тарифных ставок, окладов работников при достижении роста индекса потребительских цен в размере от 106 до 110 процентов.

Также стоит отметить Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2026–2028 годы, в котором работодатели приняли на себя обязательства принимать меры по увеличению на 10 процентов ежегодно долю организаций, заключивших коллективные договоры и входящих в объединения работодателей, стремясь к увеличению охвата коллективными договорами всех организаций, входящих в объединения работодателей.

По состоянию на 1 января 2026 года в 21 субъекте Российской Федерации региональными соглашениями о минимальной заработной плате и региональными трехсторонними соглашениями установлен размер минимальной заработной платы, превышающий величину минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Мониторинг практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, проводимый ФНПР, показал, что в 2025 году лишь 17,8 процента региональных трёхсторонних комиссий рассматривали свыше половины рекомендуемых РТК вопросов, что свидетельствует о недостаточной реализации рекомендаций РТК на региональном уровне социального партнерства. Тем не менее данный показатель превышает значение аналогичного периода 2024 года (10,8 процентов), демонстрируя положительную динамику роста количества вопросов, подлежащих обязательному обсуждению в рамках деятельности региональных трёхсторонних комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений.

За отчетный период количество коллективных договоров сократилось на 4,3 процента и составляет 104 732. В 2025 году в подавляющем большинстве случаев (98,7 процента) при проведении коллективных переговоров представителями работников были первичные профсоюзные организации.

По данным общероссийских, межрегиональных профсоюзов, в 2025 году охват членов профсоюзов коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, заключенными на федеральном уровне, уменьшился по сравнению с 2024 годом на 0,8 п.п. и составил 95,5 процента.

В текущем году завершается срок действия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, межрегиональных (федерально-окружных) соглашений в Уральском и Южном федеральных округах, 19 отраслевых соглашений, заключённых на федеральном уровне, и 22 региональных трёхсторонних соглашений.

В 2026 году коллективно-договорная кампания проходит в условиях замедления темпов роста экономики. Ключевыми проблемами являются нехватка квалифицированных кадров в производственных отраслях, особенно инженерно-технических и рабочих профессий, и сокращение кадров в других видах экономической деятельности. Ключевая ставка сохраняется на высоком уровне, что увеличивает риски роста долгов по заработной плате, высвобождения работников, банкротства отдельных предприятий.

В этих условиях основными целями коллективно-договорной кампании являются:

- принятие мер поддержки отраслей и предприятий, обеспечивающих достижение технологического лидерства;
- сохранение действующих и создание новых высокопроизводительных рабочих мест;
- предотвращение задолженности по заработной плате и социальным выплатам, в том числе путем участия представителей профсоюзов в межведомственных комиссиях по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате;
- повышение заработной платы за счет роста условно-постоянной ее части темпами выше уровня потребительской инфляции;
- опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников;
- развитие наставничества в сфере труда, включающее оплату труда и установление социальных гарантий наставникам;
- социальная поддержка участников СВО и работников с семейными обязанностями;
- защита прав работников профессиональными союзами, в том числе в целях своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы,

соблюдения требований в области безопасности и охраны труда, а также при введении режима неполного рабочего времени, простое, увольнении;

– развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства;

– распространение на трудящихся в нестандартных формах занятости права на вступление в профсоюзы и социальное партнерство.

На основании изложенного Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Принять к сведению информацию и выводы, содержащиеся в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2025 года» (прилагается); электронную версию документа разместить на официальном сайте ФНПР www.fnpr.ru.

2. Членским организациям ФНПР в предстоящей коллективно-договорной кампании основываться на целях и задачах, определённых в Программе ФНПР «За справедливую экономику!»; концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2027 – 2029 годы; в стандартах достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 22 августа 2012 года № 5-1 «О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»; указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

3. Общероссийским, межрегиональным профсоюзам добиваться включения в отраслевые (межотраслевые) соглашения обязательств, обеспечивающих:

3.1. в области экономической политики:

3.1.1. разработку и реализацию с участием профсоюзов программ (проектов) развития отраслей социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, спорт и др.);

3.1.2. разработку и обсуждение с участием профсоюзов программ (мер), направленных на развитие и модернизацию производства;

3.1.3. участие профсоюзов и работодателей в определении цен (тарифов) с учетом экономически обоснованных затрат на персонал, установленных коллективными договорами и соглашениями в инфраструктурных отраслях экономики;

3.1.4. повышение производительности труда за счет модернизации материально-технической базы и повышения квалификации работников;

3.2. в области заработной платы:

3.2.1. установление минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника не ниже минимального размера оплаты труда;

3.2.2. установление доли постоянной части заработной платы (тарифной ставки, должностного оклада и др.) в структуре заработной платы;

3.2.3. повышение реального содержания заработной платы работников не ниже роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации не реже одного раза в год;

3.2.4. установление предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организаций со среднемесячной заработной платой других категорий работников;

3.2.5. установление дополнительной оплаты наставникам не менее 10 процентов от заработной платы за каждого наставляемого работника;

3.2.6. реализацию с участием представителей профсоюзов мер по предотвращению и (или) погашению задолженности по заработной плате;

3.2.7. разработку и установление норм труда с участием представителей профсоюзов;

3.2.8. оплату сверхурочной работы свыше двойного размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, при установлении в отраслевых соглашениях сверхурочной работы более 120 часов в год;

3.3. в области занятости населения и развития кадрового потенциала:

3.3.1. определение актуальных и перспективных потребностей отраслей экономики, предприятий (организаций) в трудовых ресурсах (прогнозирование кадровой потребности);

3.3.2. совершенствование системы профессионального образования, включая участие представителей профсоюзов и работодателей в разработке образовательных программ, модернизацию материально-технической базы образовательных организаций за счет средств государства и работодателей;

3.3.3. направление работников за счет средств работодателей и (или) государства на получение профессионального образования, на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с увеличением заработной платы после успешного освоения работником образовательных программ;

3.3.4. профессиональную адаптацию работников путем внедрения наставничества в сфере труда;

3.3.5. привлечение и использование иностранной рабочей силы на предприятиях (организациях) по профессиям (специальностям, квалификациям), не востребованными отечественными работниками;

3.3.6. участие представителей профсоюзов в развитии национальной системы квалификаций, в работе советов по профессиональным квалификациям, разработке и актуализации профессиональных стандартов, в осуществлении оценки квалификации работников;

3.3.7. поддержку работников старших возрастов в соответствии с Рекомендациями РТК для работодателей по разработке карьерных траекторий для работников в возрасте старше 50 лет, в том числе на основе программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, включая освоение ими цифровых навыков;

3.4. в области социальной политики:

3.4.1. сохранение объемов социальных гарантий и пенсионных прав работников, добиваясь их закрепления в коллективных договорах и соглашениях;

3.4.2. недопущение снижения ранее установленных дополнительных социальных льгот и гарантий;

3.4.3. создание и реализация социальных программ, направленных на здоровье сбережение работников, включая прохождение диспансеризации и постдиспансерного ведения пациента;

3.4.4. развитие системы добровольного медицинского страхования и информационно-просветительской работы о правах в системе обязательного медицинского страхования;

3.4.5. установление социальных гарантий для работников – бывших участников СВО в соответствии с Рекомендациями РТК для работодателей по сопровождению при трудоустройстве, трудовой адаптации, социальному сопровождению и профессиональному развитию ветеранов боевых действий, принимавших участие (содействовавших выполнению задач) в специальной военной операции;

3.5. в области охраны труда, окружающей среды и экологической безопасности:

3.5.1. порядок и условия проведения профсоюзного контроля выполнения обязательств, включенных в отраслевые (межотраслевые) соглашения;

3.5.2. участие представителей профсоюзных организаций и работников в управлении охраной труда и оценки профессиональных рисков;

3.5.3. установление дифференцированного подхода к установлению размеров компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса и степени вредности;

3.5.4. создание необходимых условий и предоставление требуемых ресурсов лицам, ответственным за обеспечение охраны труда, включая членов комитета (комиссии) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3.5.5. организацию работы комитетов (комиссий) по охране труда на паритетной основе на предприятиях и в организациях с включением в их работу вопросов социального обеспечения и социального страхования;

3.5.6. функционирование систем мониторинга и постоянного контроля за состоянием здоровья работников, в том числе посредством дистанционного наблюдения, организации здравпунктов и медпунктов на промышленных предприятиях;

3.5.7. разработку и реализацию мероприятий, направленных на недопущение сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также соблюдение порядка проведения расследований;

3.6. в области развития социального партнёрства:

3.6.1. участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса;

3.6.2. обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей;

3.6.3. приоритетное право первичной профсоюзной организации на заключение коллективного договора в организации;

3.6.4. содействие созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций;

3.6.5. участие организаций во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии»;

3.7. в области молодежной политики:

3.7.1. организацию профориентации молодежи;

3.7.2. предоставление первого рабочего места выпускникам профессиональных образовательных организаций с привлечением наставников;

3.7.3. материальную поддержку молодым работникам (единовременное пособие при трудоустройстве, надбавка к заработной плате на определенный

срок, процентная надбавка к заработной плате с первого дня работы за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3.7.4. решение жилищных вопросов молодых работников (компенсация аренды жилья, беспроцентные ссуды на приобретение жилья, разработка корпоративных жилищных программ);

3.8. в области поддержки женщин и работников с семейными обязанностями:

3.8.1. предоставление дополнительных оплачиваемых дней (отпуска) по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, День знаний, свадьба, похороны близких) не менее 1 рабочего дня;

3.8.2. предоставление очередного оплачиваемого отпуска лицам, имеющим двух и более детей, в летнее или другое удобное для них время года;

3.8.3. предоставление не менее одного рабочего дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации;

3.8.4. установление сокращенного (неполного) режима рабочего времени, гибкого графика работы, выполнение работы дистанционно;

3.8.5. направление на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование родителей, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей;

3.8.6. ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

3.8.7. единовременные выплаты при рождении ребенка в размере не менее, чем величина прожиточного минимума ребенка;

3.8.8. компенсацию затрат на детские дошкольные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

3.8.9. иные меры социальной поддержки лиц, имеющих несовершеннолетних детей, в соответствии с Рекомендациями РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями.

4. Территориальным объединениям организаций профсоюзов добиваться включения в региональные соглашения обязательств, обеспечивающих:

4.1. в области экономической политики:

4.1.1. подготовку с участием представителей профсоюзов бюджетов субъектов Российской Федерации, ориентированных на рост реальных располагаемых доходов граждан, социальную поддержку и поддержку

занятости населения, а также на увеличение расходов на отрасли социальной сферы и жизнеобеспечения;

4.1.2. разработку с участием представителей профсоюзов региональной ценовой и тарифной политики в целях учета динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги;

4.1.3. государственную поддержку сохранения и создания высокотехнологичных рабочих мест в производственном секторе и социальной сфере;

4.1.4. повышение эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны;

4.2. в области заработной платы:

4.2.1. повышение реального содержания заработной платы работников не реже одного раза в год и не ниже величины роста индекса потребительских цен в субъекте Российской Федерации;

4.2.2. установление минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника не ниже минимального размера оплаты труда;

4.2.3. установление доли условно-постоянной части заработной платы (тарифной ставки, должностного оклада и др.) в структуре заработной платы;

4.2.4. разработку методики исчисления величины минимального потребительского бюджета с целью установления ориентира для размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации;

4.2.5. участие представителей профсоюзов в разработке мер и работе межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по предотвращению формирования задолженности по заработной плате;

4.2.6. дополнительную оплату труда наставников не менее 10 процентов от заработной платы за каждого наставляемого работника;

4.2.7. осуществление оплаты труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе установленных региональными соглашениями и нормативными правовыми актами;

4.3. в области занятости населения и развития кадрового потенциала:

4.3.1. развитие инфраструктуры для обеспечения непрерывного профессионального развития, включая систему среднего профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного

профессионального образования в целях развития кадрового потенциала субъектов Российской Федерации;

4.3.2. организацию практической подготовки, стажировок обучающихся в образовательных организациях, трудоустройство выпускников с привлечением наставников для помощи в овладении навыками по получаемой профессии (специальности);

4.3.3. развитие наставничества в сфере труда для помощи в освоении навыками по полученной работником профессии (специальности);

4.3.4. опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, включая нахождение в простое, режиме неполного рабочего времени за счет средств работодателей и (или) государства;

4.3.5. меры по трудоустройству работников, оказавшихся в режиме простоя, неполного рабочего времени или высвобождения из организации;

4.3.6. повышение трудовой мобильности рабочей силы и привлечение в регион трудовых ресурсов необходимого уровня квалификации;

4.3.7. установление мер по приоритетному трудоустройству российских граждан (определение потребности и квот на привлечение иностранной рабочей силы, допустимой доли иностранных работников в субъекте Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности и другие);

4.3.8. разработку мер и участие представителей профсоюзов в работе межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости;

4.3.9. контроль над реализацией мероприятий по повышению производительности труда в организациях в целях предотвращения неэффективного сокращения численности работников;

4.4. в области социальной политики:

4.4.1. работу пенсионных (социальных) комиссий, помощь в подготовке пакета документов для назначения пенсий, контроль соблюдения пенсионных прав наемных работников, выполнения работодателями требований по уплате страховых взносов во внебюджетные социальные фонды, а также информирование работников об их правах в трудовом процессе;

4.4.2. меры по предупреждению распространения ВИЧ-СПИДа, дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников, а также повышение уровня информированности работников по профилактике заболевания;

4.4.3. работу по организации мероприятий, направленных на отдых и лечение работников и членов их семей, детский летний отдых, а также

по созданию достойных условий для приема пищи, частичной или полной компенсации работникам стоимости обеда, занятий спортом и культурного досуга;

4.5. в области охраны труда, окружающей среды и экологической безопасности:

4.5.1. установление уровня гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса условий труда;

4.5.2. компенсации семьям погибших и пострадавших работников на производстве;

4.5.3. соблюдение порядка проведения расследований и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и недопущение сокрытия несчастных случаев;

4.5.4. рассмотрение причин и последствий аварий и несчастных случаев на межведомственных комиссиях и региональных трехсторонних комиссиях;

4.5.5. порядок и условия проведения профсоюзного контроля выполнения обязательств, включенных в отраслевые (межотраслевые) соглашения;

4.6. в области развития социального партнёрства:

4.6.1. содействие заключению коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности на всех уровнях социального партнёрства;

4.6.2. создание электронных баз данных, содержащих действующие отраслевые соглашения, заключённые на региональном и территориальном уровнях, территориальные соглашения, а также действующие коллективные договоры;

4.6.3. содействие созданию трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне;

4.6.4. учет участия организаций в системе социального партнерства при предоставлении мер государственной поддержки на региональном уровне;

4.6.5. проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».

4.7. в области молодежной политики:

4.7.1. расширение практики целевого обучения молодежи с установлением мер социальной поддержки студентов и дальнейшим их трудоустройством;

4.7.2. разработку с участием социальных партнеров мер (программ), направленных на создание и развитие региональных программ поддержки занятости молодёжи;

4.7.3. содействие в решении жилищных проблем молодых работников (корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность, выделение средств в рамках действующих жилищных программ в регионе и на предприятии, оплата проживания в общежитиях, компенсация найма жилого помещения и т.д.);

4.7.4. поддержку молодой семьи (ипотечные программы, «подъёмные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы);

4.7.5. материальную поддержку обучающихся (специальные стипендии и льготы);

4.7.6. организацию информационно-разъяснительных кампаний о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, в том числе ярмарок вакансий и публикаций на официальных сайтах социальных партнеров;

4.8. в области поддержки женщин и работников с семейными обязанностями:

4.8.1. разработку и реализацию региональных программ по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию родителей, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей;

4.8.2. соблюдение равных прав мужчин и женщин при трудоустройстве и при установлении условий и оплаты труда;

4.8.3. региональные меры (программы), направленные на реализацию рекомендаций РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями.

5. Полномочным представителям Председателя ФНПР в федеральных округах добиваться включения в межрегиональные (федерально-окружные) соглашения обязательств, обеспечивающих:

5.1. разработку мер, направленных на развитие отечественного промышленного и сельскохозяйственного производства, повышения импортозамещения товаров, работ, услуг, сохранения и создания рабочих мест;

5.2. формирование устойчивых межрегиональных хозяйственных связей, в том числе разработку и реализацию межрегиональных программ научно-технологического и инновационного развития отечественного

производства в целях координации цепочек поставок компонентов, запчастей, оборудования, техники, технологий, а также готовой продукции;

5.3. разработку и реализацию мер по достойному труду на основе стандартов достойного труда, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 22 августа 2012 года № 5-1 «О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»;

5.4. заключение в субъектах Российской Федерации региональных соглашений о минимальной заработной плате;

5.5. проведение комплексного анализа ситуации в сфере занятости населения в регионах соответствующего федерального округа, подготовку и реализацию мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в том числе путем повышения уровня межрегиональной трудовой миграции между трудоизбыточными и трудонедостаточными регионами;

5.6. развитие профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и координацию деятельности образовательных организаций регионов в целях удовлетворения потребности в трудовых ресурсах субъектов Российской Федерации соответствующего федерального округа;

5.7. разработку мер по предотвращению распространения незащищенных (нестандартных) форм занятости;

5.8. установление мер поддержки молодых работников, в том числе установление дополнительных выплат к заработной плате, социальных льгот и гарантий, права на первое рабочее место, льготное кредитование на покупку жилья;

5.9. установление и реализацию мер в соответствии с Рекомендациями РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями;

5.10. установление и реализацию мер в соответствии с Рекомендациями РТК для работодателей по сопровождению при трудоустройстве, трудовой адаптации, социальному сопровождению и профессиональному развитию ветеранов боевых действий, принимавших участие (содействовавших выполнению задач) в СВО;

5.11. установление и реализацию мер в соответствии с Рекомендациями РТК для работодателей по разработке карьерных траекторий для работников в возрасте старше 50 лет, в том числе на основе программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, включая освоение ими цифровых навыков;

5.12. содействие эффективной деятельности отраслевых, региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации соответствующего федерального округа;

5.13. содействие заключению и выполнению региональных, отраслевых, территориальных соглашений, коллективных договоров в организациях, действующих на территории соответствующего федерального округа;

6. Территориальным объединениям организаций профсоюзов в рамках трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений добиваться:

6.1. проведения коллективных переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации;

6.2. установления региональным соглашением о минимальной заработной плате размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации выше минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего региона без учета компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат;

6.3. проведения заседаний трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации не реже одного раза в два месяца;

6.4. рассмотрения проектов нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, не допуская подмену процедуры рассмотрения проектов актов, установленную в статье 35.1 ТК РФ, в других органах. К числу вопросов обязательных к рассмотрению в региональной комиссии отнести:

- о выполнении указов Президента Российской Федерации в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы;

- о прогнозе социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на среднесрочный период;

- о проекте регионального бюджета на очередной год и плановый период;

- об установлении размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации;

- о выполнении региональной программы содействия занятости населения, в том числе занятости молодежи;

– 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 Российской Федерации;

– о привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию 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 Российской Федерации;

– о проектах законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, подготовленных органами государственной власти субъекта Российской Федерации;

– о проектах федеральных законов, направляемых Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в органы государственной власти субъектов Российской Федерации для представления ими отзывов на указанные законопроекты по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

– об обеспечении квалифицированными кадрами экономики субъекта Российской Федерации, повышение качества и эффективности системы профессионального образования, разработку мер по укреплению взаимосвязи между образовательными системами и потребностями компаний, рынка труда субъекта Российской Федерации;

– о мерах по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, лиц с семейными обязанностями и молодежи;

– о мониторинге производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в регионе, причин и последствий аварий и несчастных случаев с участием руководителей предприятий и принятием необходимых мер;

– о ходе реализации национального проекта «Кадры»;

– о ходе реализации федерального проекта «Производительность труда»;

– о ходе реализации федерального проекта «Профессионалитет» и «Передовые инженерные школы»;

– о ходе реализации мероприятий по противодействию нелегальной занятости;

– о ходе реализации эксперимента по установлению специального налогового режима «налог на профессиональный доход» и его влиянии на экономику субъекта Российской Федерации.

7. Членским организациям ФНПР:

7.1. обеспечивать рассмотрение вопроса о выполнении соглашений и коллективных договоров на заседаниях коллегиальных органов организаций профсоюзов, инициировать обсуждение указанного вопроса на заседаниях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

7.2. осуществлять контроль за реализацией социальных гарантий работников, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключением контракта о прохождении военной службы, либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей;

7.3. содействовать распространению соглашений, заключаемых на всех уровнях социального партнерства, на всех работодателей;

7.4. добиваться рассмотрения на заседаниях отраслевых (межотраслевых) комиссий, образованных на федеральном уровне социального партнерства, информации о поступивших отказах от присоединения к отраслевым (межотраслевым) соглашениям, заключенным на федеральном уровне социального партнерства;

7.5. содействовать проведению коллективных переговоров в организациях (предприятиях), где созданы первичные профсоюзные организации, но не заключены коллективные договоры;

7.6. направлять 2 раза в год: до 15 января и до 15 июля соответствующего года в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР информацию о практике работы отраслевых (межотраслевых) комиссий и региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

7.7. направить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР в письменном и (или) электронном виде информацию об итогах коллективно-договорной кампании 2026 года до 1 марта 2027 года.

8. Полномочным представителям Председателя ФНПР в федеральных округах:

– предоставить в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР в письменном и (или) электронном виде информацию о выполнении федерально-окружных соглашений и об итогах переговоров по заключению новых соглашений до 1 марта 2027 года;

– проводить мониторинг установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации по состоянию на 1 января и 1 июля соответствующего года и направлять его результаты в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР 2 раза в год: до 15 января и до 15 июля соответствующего года.

9. Общероссийским, межрегиональным профсоюзам и территориальным объединениям организаций профсоюзов в течение 10 дней со дня регистрации направлять тексты заключенных соглашений в Департамент социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР.

10. Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР обобщать и публиковать на сайте ФНПР данные мониторинга установления размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации и практики работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

11. Департаменту социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР организовать и провести обучение по подготовке отчетов о коллективно-договорной кампании (при необходимости).

12. Доработать и внедрить электронные формы отчётности профсоюзного мониторинга рынка труда и коллективно-договорной кампании не позднее 1 декабря 2026 года.

13. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя ФНПР Кузьмину Н.Н.

Председатель ФНПР



С.И. Черногаев

Приложение №1
к информационной записке «Итоги коллективно-
договорной кампании 2025 года»

Действующие отраслевые соглашения, заключенные членскими организациями ФНПР на федеральном уровне

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; ин- формация о регистра- ции в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
1.	Отраслевое соглашение в отношении феде- ральных государственных бюджетных учре- ждений, находящихся в ведении Росгидроме- та на 2024-2026 годы	12 июля 2024 г.	Общероссийский профсоюз авиационных работников	Федеральная служба по гид- рометеорологии и монито- рингу окружающей среды	2	2024–2026
2.	Отраслевое соглашение по авиационной про- мышленности Российской Федерации на 2026–2028 годы	12 февраля 2026 г. № 17/26-28 от 10.03.26	Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России»	3 ¹	2026–2028
3.	Федеральное отраслевое соглашение по до- рожному хозяйству на 2026-2028 годы	9 декабря 2025 г. № 33/26-28 от 24.12.25	Общероссийский профсоюз ра- ботников автомобильного транспорта и дорожного хозяй- ства	Общероссийское отраслевое объединения работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР»; Российская ассоциация тер- риториальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР»	3 ²	2026–2028 (продление и из- менения)
4.	Отраслевое соглашение по агропромышлен- ному комплексу Российской Федерации на 2024–2026 годы	26 августа 2024 г. № 28/24-26 от 23.09.24	Профсоюз работников агропро- мышленного комплекса Россий- ской Федерации	Общероссийское агропро- мышленное объединение работодателей; Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяй- ственных кооперативов.	3 ³	2024–2026

¹ Третья сторона Соглашения – Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

² Третья сторона Соглашения - Федеральное дорожное агентство.

³ Третья сторона Соглашения – Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору.

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
5.	Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022-2025 годы	7 июля 2022 г. № 14/22-25 от 16.08.22	Общественная организация Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации	Федеральное агентство морского и речного транспорта	3 ⁴	2022–2025
	Дополнительное соглашение № 1 «О внесении изменений в Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2025–2028 годы»	29 августа 2025 г. № 24/25-28 от 09.09.25				2026–2028
6.	Отраслевое соглашение по подведомственным учреждениям и предприятиям Росморречфлота в сфере морского транспорта на 2024-2026 годы	16 мая 2024 г. № 18/24-26 от 28.05.24	Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации	Федеральное агентство морского и речного транспорта	2	2024-2026
7.	Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2024-2027 годы	15 марта 2024 г. № 10/24-27 от 12.04.24	Общественная организация – Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Российская палата судоходства»	2	2024–2027
8.	Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2024–2027 годы	19 апреля 2024 г. № 17/24-27 от 17.05.24	Профсоюз работников водного транспорта Российской Федерации, Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Российский профессиональный союз моряков ⁵ , Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности ⁶	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Российская палата судоходства»	2	2024–2027

⁴ Третья сторона Соглашения – Министерство транспорта Российской Федерации.

⁵ Не входит в ФНПР.

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
9.	Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2026-2028 годы	8 декабря 2025 г. №37/26-28 от 25.12.25	Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России	Министерство обороны Российской Федерации	2	2026–2028
10.	Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2026-2028 годы	16 декабря 2025 г. № 35/26-28 от 25.12.25	Горно-металлургический профсоюз России	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Ассоциация промышленников Горно-металлургического комплекса России»	2	2026–2028
11.	Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2026-2028 годы	22 апреля 2026 г. № 19/26-28 от 07.05.26	Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий	2	2026–2028
12.	Отраслевое соглашение по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2024 – 2026 годы	7 февраля 2024 г. №5/24-26 от 07.03.24	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Федеральная служба государственной статистики	2	2024–2026
13.	Отраслевое соглашение по организациям Федерального архивного агентства на 2023-2025 годы	21 декабря 2022 г. № 2/23-25 от 13.01.23	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного	Федеральное архивное агентство	2	2023–2025

⁶ Профсоюз сотрудничает с ФНПР на основе заключенного договора.

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения между Федеральным архивным агентством, организациями, подведомственными Федеральному архивному агентству и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023–2025 годы	18 ноября 2025 г. №30/26-28 от 25.11.2025	обслуживания Российской Федерации			2026–2028
14.	Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2023–2025 годы	17 ноября 2022 г. № 20/23-25 от 13.12.22	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации	2	2023–2025
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2026 – 2028 годы Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2023–2025 годы	1 октября 2025 г. №25/26-28 от 14.10.25				2026–2028
15.	Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2024 – 2026 годы	23 октября 2023 г. №14/24-26 от 21.11.23	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Министерство внутренних дел Российской Федерации	2	2024–2026

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
16.	Отраслевое соглашение между Федеральной службой судебных приставов и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2024 – 2026 годы	30 января 2024 г. № 3/24-26 от 14.02.24	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Федеральная служба судебных приставов	2	2024–2026
17.	Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2023–2025 годы	30 декабря 2022 г. № 6/23-25 от 02.02.23	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Федеральная таможенная служба	2	2023–2025
	Соглашение о внесении изменений в Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2023-2025 годы	16 сентября 2024 г. №29/23-25 от 07.10.24				2023–2025 (изменения)
	Соглашение о внесении изменений в Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2023–2025 годы	13 декабря 2024 г. №33/23-25 от 23.12.24				2023–2025 (изменения)
	Соглашение о продлении срока действия на 2026-2028 годы Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2023-2025 годы, и внесении в него изменений	6 ноября 2025 г. №29/26-28 от 21.11.25				2026–2028 (продление и изменения)

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
18.	Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2023-2025 годы	26 декабря 2022 г. №95/01-2022 от 26.12.22	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Федеральная служба исполнения наказаний	2	2023–2025
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2026 - 2028 годы Отраслевого соглашения по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2023-2025 годы	12 декабря 2025 г. №34/26-28 от 23.12.25				2026–2028 (продление)
19.	Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2024-2026 годы	14 декабря 2023 г. №19/24-26 от 27.12.23	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации	2	2024–2026
20.	Отраслевое соглашение по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2023-2026 годы	10 октября 2023 г. № 13/23-26 от 03.11.23	Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации	2	2023–2026
21.	Отраслевое соглашение по транспортному строительству на 2024-2026 годы	5 декабря 2023 г. Не зарегистрировано в Роструде	Общественная организация - Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей	Межрегиональное отраслевое объединение работодателей транспортного строительства	2	2024–2026
22.	Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2026-2028 годы	28 августа 2025 г. № 22/26-28 от 25.09.25	Общественная организация - Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей	Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта	2	2026–2028
23.	Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы	12 мая 2022 г. № 12/23-25 от 07.06.22	Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения	Общероссийское отраслевое объединение работодателей сферы жизнеобеспечения	2	2023–2025

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
	Дополнительное соглашение о внесении изменений в Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы	5 декабря 2022 г. № 22/23-25 от 19.12.22		«ОООР ЖКК»		2023–2025 (изменения)
	Дополнительное соглашение о внесении изменений в федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы	10 июня 2024 г. № 20/23-25 от 18.06.24				2026–2028 (продление и изменения)
24.	Отраслевое соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021–2023 годы	29 декабря 2023 г. № 2/24-26 от 23.01.23	Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Городской электрический транспорт»	2	2024–2026
	Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2024 – 2026 год	6 мая 2025 г. № 8/24-26 от 19.05.25				2024–2026 (изменения)
25.	Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2022-2024 годы	6 октября 2021 г. № 17/22-24 от 8.11.21	Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения	Союз «Общероссийское отраслевое объединение работодателей лифтовой отрасли, подъемных сооружений и вертикального транспорта "Федерация лифтовых предприятий"»	2	2022–2024
	Дополнительное соглашение к Федеральному тарифному соглашению в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2022-2024 годы	15 октября 2024 г. № 30/22-24 от 24.10.24				2025 – 2027 (продление)

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
26.	Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2025-2027 годы	5 декабря 2024 г.	Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации; Общероссийская общественная организация Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации; Всероссийский профессиональный союз работников российской академии наук	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации,	2	2025–2027
27.	Отраслевое соглашение по территориальным органам и организациям федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2022-2024 годы	27 апреля 2022 г. № 13/22-24 от 08.06.22	Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации	Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	2	2022–2024
	Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению по территориальным органам и организациям федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2025-2027 годы	25 декабря 2024 г. №2/25-27 от 21.01.25				2025–2027 (продление)
28.	Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023 – 2025 годы	24 апреля 2023 г.	Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации	Министерство здравоохранения Российской Федерации	2	2023–2025
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2023-2025 годы	16 декабря 2025 г. №36/26-28 от 24.12.25				2026–2028 (продление)

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
29.	Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2025-2027 годы	22 января 2025 г. № 4/25-27 от 31.01.25	Профессиональный союз работников здравоохранения РФ; Профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности; Профессиональный союз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ; Российский профсоюз работников промышленности; Межрегиональный профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники; Российский профсоюз работников морского транспорта	Федеральное медико-биологическое агентство	2	2025-2027
30.	Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2023–2025 годы	18 октября 2022 г. №19/23-25 от 18.11.22	Российский профсоюз работников культуры	Министерство культуры Российской Федерации	2	2023–2025
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2026-2028 годы Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы и внесении в него изменений	15 июля 2025 г. №19/26-28 от 31.07.25				2026–2028 (продление)
31.	Отраслевое соглашение по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2024–2026 годы	20 марта 2024 г. №11/24-26 от 12.04.21	Общероссийский профсоюз работников культуры	Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации	2	2024–2026

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
32.	Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022-2024 годы	26 декабря 2024 г. № 3/25-27 от 22.01.25	Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации	Федеральное агентство лесного хозяйства	2	2025–2027
33.	Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2024–2026 годы	15 декабря 2023 г. №18/24-26 от 27.12.23	Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России»	2	2024–2026
34.	Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2024-2026 годы	27 декабря 2023 г. № 7/24-26 от 02.04.24	Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации	Общероссийское отраслевое объединение работодателей целлюлозно-бумажной промышленности	2	2024–2026
35.	Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2023–2025 годы	19 декабря 2022 г. №29/23-25 от 27.12.22	Российский профсоюз работников промышленности	Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии	2	2023–2025
	Дополнительное соглашение № 1 к Отраслевому соглашению по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2023-2025 годы	27 августа 2024 г. №27/23-25 от 27.08.24				2023–2025 (изменения)
	Соглашение о продлении срока действия на 2026-2028 годы Отраслевого соглашения Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии	24 июня 2025 г.				2026–2028 (продление)
36.	Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2026-2028 годы	12 февраля 2026 г. № 18/26-28 от 10.03.26	Ассоциация машиностроительных профсоюзов Российской Федерации ⁷	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России»	2	2026–2028

⁷ Ассоциация объединяет общероссийские профсоюзы, являющиеся членскими организациями ФНПР: Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации, Профсоюз машиностроителей Российской Федерации, Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз».

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
37.	Отраслевое соглашение по организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы	9 апреля 2021 г. № 8/21-23 от 18.05.21	Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	2	2021–2023
	Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы	5 мая 2022 г.				2021–2023 (изменения)
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2024 - 2026 годы Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования российской федерации, на 2021 – 2023 годы и внесении в него изменений	1 апреля 2024 г. № 14/24-26 от 27.04.24				2024–2026 (продление)
38.	Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы	27 марта 2024 г. №12/24-26 от 17.04.24	Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации	Министерство просвещения Российской Федерации	2	2024–2026
39.	Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023-2025 годы	22 ноября 2022 г. №23/23-25 от 19.12.22	Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства	Общероссийское объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности	2	2023–2025
	Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023-2025 годы	25 июня 2024 г. № 21/23-25 от 10.07.24				2023–2025

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
	Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023-2025 годы	23 декабря 2025 г. №38/26-28 от 29.12.25				2026–2028 (продление)
40.	Отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2026-2028 годы	12 февраля 2026 г. №16/26-28 от 10.03.26	Российский профсоюз работников промышленности	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России»	3 ⁸	2026 – 2028
41.	Отраслевое соглашение по организации ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2024-2026 годы	14 февраля 2024 г. №6/24-26 от 15.03.24	Российский профсоюз работников общего машиностроения	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз работодателей ракетно-космической промышленности России»	3 ⁹	2024–2026
42.	Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2022–2024 годы	31 декабря 2021 г. № 6/22-24 от 11.03.22	Российский профессиональный союз работников судостроения; Общероссийский профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России»	3 ¹⁰	2022–2024 (разногласия)
	Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2025 - 2027 годы отраслевого соглашения по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2022–2024 годы и внесении в него изменений	28 декабря 2024 г. №5/25-27 от 27.02.25				2025–2027 (продление и изменения)
43.	Отраслевое соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2023–2025 годы	14 декабря 2022 г. №5/23-25 от 14.12.22	Профессиональный союз работников органов безопасности Российской Федерации	Федеральная служба безопасности Российской Федерации	2	2023–2025
	Соглашение о продлении действия и внесении изменения в Отраслевое соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2023-2025 годы	25 ноября 2025 г. №32/26-28 от 08.12.25				2026–2028 (продление и изменения)

⁸ Третья сторона Соглашения - Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

⁹ Третья сторона Соглашения – Госкорпорация «Роскосмос».

¹⁰ Третья сторона Соглашения – Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
44.	Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2024–2026 годы	9 апреля 2024 г. №16/24-26 от 27.04.24	Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России»	3 ¹¹	2024–2026
45.	Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021–2023 годы	10 марта 2021 г. №5/21-23 от 13.04.21	Профсоюз работников связи России	Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций; Федеральное агентство связи	3 ¹²	2021–2023
	Дополнительное соглашение № 1 о продлении срока действия Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021-2023 годы и о внесении в него изменений	4 декабря 2023 г. №15/21-23 от 21.12.23				2024–2026 (продление и изменение)
46.	Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов на 2024 – 2026 годы	5 апреля 2024 г. № 15/24-26 от 27.04.24	Профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации	Общероссийское межотраслевое объединение работодателей «Российский союз строителей»	3 ¹³	2024–2026
47.	Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности на 2025-2027 годы	7 ноября 2024 г. №32/25-27 от 21.11.24	Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности	Ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности»	2	2025–2027
	Дополнительное соглашение к «Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы»	24 декабря 2024 г. №36/25-27 от 14.01.25				2025–2027 (изменения)
	Дополнительные Соглашения №№ 2-8 к «Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы»	24 апреля 2025 г.				2025–2027 (изменения)

¹¹ Третья сторона Соглашения – Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

¹² Третья сторона Соглашения – Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации

¹³ Третья сторона Соглашения – Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации.

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
	Дополнительное соглашение №9 к «Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы»	25 апреля 2025 г. №16/25-27 от 18.06.2025				2025–2027 (изменения)
	Дополнительное соглашение №10 к «Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы»	23 июня 2025 г. №17/25-27 от 08.07.2025				2025–2027 (изменения)
	Дополнительное соглашение №11 к «Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы»	1 сентября 2025 г. №23/25-27 от 04.09.2025				2025–2027 (изменения)
	Дополнительные соглашения №12,13,14 к «Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы»	29 октября 2025 г. №26/25-27 от 06.11.2025 №27/25-27 от 06.11.2025 №28/25-27 от 06.11.2025				2025–2027 (изменения)
48.	Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024-2026 годы	28 февраля 2024 г. № 9/24-26 от 04.04.24	Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта»	3 ¹⁴	2024–2026
49.	Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности российской федерации на 2025-2027 годы	22 июля 2024 г. № 25/25-27 от 06.08.24	Российский профессиональный союз работников химических отраслей промышленности	Общероссийские отраслевое объединение работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса»	2	2025–2027
50.	Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2025–2027 годы	22 июля 2024 г. № 24/25-27 от 06.08.24	Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» (Союз).	2	2025–2027

¹⁴ Третья сторона Соглашения – Министерство спорта Российской Федерации.

№ п/п	Наименование соглашения	Дата подписания; информация о регистрации в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количество сторон	Срок действия
51.	Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы	25 декабря 2024 г. № 1/25-27 от 16.01.25	Общественная организация – «Всероссийский Электропрофсоюз»	Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России»	2	2025–2027
52.	Отраслевое тарифное соглашение в коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы	1 декабря 2022 г. №24/23-25 от 20.12.22	Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения	Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий»	2	2023–2028 ¹⁵

¹⁵ На основании пункта 1.14 Отраслевого соглашения в коммунальном хозяйстве Российской Федерации, его срок действия продлен до 31 декабря 2028 года.

Приложение №2
к информационной записке «Итоги коллективно-
договорной кампании 2025 года»

**Действующие отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне
профсоюзами, работающими с ФНПР на основе договора**

№ п/п	Наименование соглашений	Дата подписания; ин- формация о регистра- ции в Роструде	Представители работников	Представители работодателей	Количе- ство сторон	Срок действия
1.	Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2026–2028 годы	24 декабря 2025 г. № 1/26-28 от 16.01.26	Российский профессиональный союз работников атомной энергетике и промышленности	Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России	3 ¹⁶	2026–2028
2.	Отраслевое соглашение по органам и учреждению Федерального казначейства на 2025 – 2028 годы	21 июля 2025 г. № 20/25-28 от 28.07.25	Общероссийский профессио- нальный союз казначеев России	Федеральное казначейство	2	2026–2028

¹⁶ Третья сторона Соглашения – Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом»

Приложение №3
к информационной записке «Итоги коллективно-
договорной кампании 2025 года»

Межрегиональные (федерально-окружные) соглашения

№	Федеральный округ	Дата подписания соглашения	Срок действия соглашения
1.	Центральный федеральный округ	—	нет соглашения
2.	Северо-Западный федеральный округ	—	нет соглашения
3.	Южный федеральный округ	30 ноября 2023 г.	2024–2026 гг.
4.	Северо-Кавказский федеральный округ	—	нет соглашения
5.	Приволжский федеральный округ	7 августа 2024 г.	2024–2027 гг.
6.	Уральский федеральный округ	29 февраля 2024 г.	2024–2026 гг.
7.	Сибирский федеральный округ	30 марта 2019 г.	—
8.	Дальневосточный федеральный округ	—	нет соглашения

**Действующие региональные соглашения,
заключенные членскими организациями ФНПР**

№	Наименование территориального объединения организаций профсоюзов	Дата подписания соглашения	Срок действия соглашения
Центральный федеральный округ			
1.	Белгородское областное объединение организаций профсоюзов	26 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
2.	Федерация профсоюзов Брянской области	23 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
3.	Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов	24 декабря 2020 г.	2021–2023 гг.
		9 ноября 2023 г.	2024–2026 гг. (продление и изменение)
		20 февраля 2025 г.	2024–2026 гг. (изменение)
4.	Воронежский областной совет профсоюзов	11 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
5.	Ивановское областное объединение организаций профсоюзов	26 февраля 2025 г.	2025–2027 гг.
6.	Калужский областной совет профсоюзов	17 марта 2026 г.	2026–2028 гг.
7.	Федерация организаций профсоюзов Костромской области	10 февраля 2025 г.	2025–2027 гг.
8.	Федерация профсоюзных организаций Курской области	24 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
9.	Федерация профсоюзов Липецкой области	27 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
10.	Московская Федерация профсоюзов	28 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.

11.	Московское областное объединение организаций профсоюзов	20 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
12.	Федерация профсоюзов Орловской области	24 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
13.	Рязанское областное объединение организаций профсоюзов	27 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
14.	Смоленское областное объединение организаций профсоюзов	17 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
15.	Тамбовское областное объединение организаций профсоюзов	25 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
16.	Федерация Тверских профсоюзов	21 июня 2022 г.	2022–2024 гг.
		28 декабря 2024 г.	2025–2027 гг. (продление и изменение)
17.	Тульская Федерация профсоюзов	21 декабря 2020 г.	2021–2023 гг.
		1 ноября 2023 г.	2024–2026 гг. (продление и изменение)
18.	Объединение организаций профсоюзов Ярославской области	29 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
Северо-Западный федеральный округ			
19.	Федерация профсоюзов Архангельской области	25 декабря 2020 г.	2021–2023 гг.
		29 декабря 2023 г.	2024–2026 гг. (продление)
20.	Вологодская областная Федерация профсоюзов	25 марта 2025 г.	2025–2027 гг.
21.	Калининградская областная Федерация профсоюзов	2 марта 2022 г.	2022–2024 гг.
		27 декабря 2024 г.	2025–2027 гг. (продление и изменение)
22.	Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия	6 ноября 2025 г.	2025–2027 гг.
23.	Федерация профсоюзов Республики Коми	20 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
		3 июня 2025 г.	2024–2026 гг.
24.	Межрегиональное объединение «Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области» г. Санкт-Петербург	11 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
25.	Межрегиональное объединение «Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области» Ленинградская область	12 ноября 2024 г.	2025–2027 гг.
26.	Мурманский областной совет профессиональных союзов	26 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
27.	Новгородская областная федерация профсоюзов	21 октября 2023 г.	2024–2026 гг.
28.	Псковский областной совет профессиональных союзов	28 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.

Южный федеральный округ			
29.	Федерация профсоюзов Республики Адыгея	30 марта 2026 г.	2026–2028 гг.
30.	Астраханское областное объединение организаций профсоюзов	16 февраля 2024 г.	2024–2026 гг.
31.	Волгоградский областной Совет профсоюзов	23 декабря 2021 г.	2022–2024 гг.
		10 января 2024 г.	2024–2026 гг. (продление и изменение)
32.	Федерация профсоюзов Донецкой Народной Республики	13 мая 2021 г.	2021–2022 гг.
		1 марта 2023 г.	2023–2025 ¹ гг.
33.	Федерация профсоюзов Калмыкии	8 апреля 2024 г.	2024–2026 гг.
34.	Краснодарский краевой совет профсоюзов	7 октября 2022 г.	2023–2025 гг.
		14 июля 2025 г.	2026–2028 гг. (продление)
		11 декабря 2025 г.	2026–2028 гг. (изменения)
35.	Федерация профсоюзов Луганской Народной Республики	—	—
36.	Федерация профсоюзов Ростовской области	27 ноября 2025 г.	2026–2028 гг.
37.	Федерация независимых профсоюзов Крыма	17 февраля 2025 г.	2025–2027 гг.
38.	Севастопольское объединение организаций профсоюзов	27 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
Северо-Кавказский федеральный округ			
39.	Объединение организаций профсоюзов Республики Дагестан	26 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
40.	Объединения организаций профсоюзов Республики Ингушетия	27 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
41.	Федерация профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики	29 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
42.	Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов	24 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
43.	Объединение организаций профсоюзов Республики Северная Осетия – Алания	21 февраля 2024 г.	2024–2026 гг.
44.	Федерация профсоюзов Ставропольского края	8 ноября 2024 г.	2025–2027 гг.
45.	Совет профсоюзов Чеченской Республики	11 декабря 2025 г.	2026–2027 гг.
Приволжский федеральный округ			
46.	Федерация профсоюзов Республики Башкортостан	10 ноября 2022 г.	2023–2025 гг.
		28 апреля 2025 г.	2026–2028 гг. (продление и изменение)
		31 октября 2025 г.	2026–2028 гг. (изменение)

¹ Действует до заключения нового соглашения

47.	Федерация профсоюзных организаций Кировской области	22 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
48.	Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл	18 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
49.	Федерация профсоюзов Республики Мордовия	27 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
50.	Нижегородское областное объединение организаций профсоюзов	29 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
51.	Федерация организаций профсоюзов Оренбургской области	1 мая 2026 г.	2026–2028 гг.
52.	Федерация профсоюзов Пензенской области	7 октября 2024 г.	2025–2027 гг.
53.	Пермский краевой союз организаций профсоюзов	5 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
54.	Федерация профсоюзов Самарской области	19 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
55.	Федерация профсоюзных организаций Саратовской области	4 октября 2024 г.	2025–2027 гг.
56.	Федерация профсоюзов Республики Татарстан	26 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
57.	Федерация профсоюзов Удмуртской Республики	11 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
58.	Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области	20 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
59.	Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов	25 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
Уральский федеральный округ			
60.	Федерация профсоюзов Курганской области	19 ноября 2025 г.	2026–2028 гг.
61.	Федерация профсоюзов Свердловской области	11 марта 2021 г.	2021–2023 гг.
		29 февраля 2024 г.	2024–2026 гг. (продление)
62.	Тюменский областной совет профессиональных союзов	31 октября 2022 г.	2023–2025 гг.
		14 октября 2025 г.	2026–2028 гг. (продление и изменение)
63.	Федерация профсоюзов Челябинской области	7 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
64.	Союз организаций профсоюзов Ямало-Ненецкого автономного округа	25 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
65.	Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	29 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
Сибирский федеральный округ			
66.	Объединение организаций профсоюзов Республики Алтай	30 июня 2020 г.	2020–2022 гг.
		19 октября 2022 г.	2023–2025 гг. ² (продление)
67.	Алтайский крайсовпроф	25 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.

² Ведутся коллективные переговоры

68.	Иркутское областное объединение организаций профсоюзов	2 марта 2021 г.	2021–2023 гг.
		22 декабря 2023 г.	2024–2026 гг. (продление и изменение)
69.	Федерация профсоюзов Красноярского края	27 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
70.	Федерация профсоюзных организаций Кузбасса	23 октября 2024 г.	2025–2027 гг.
71.	Федерация профсоюзов Новосибирской области	24 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
72.	Территориальное областное объединение Федерации Омских профсоюзов	26 декабря 2024 г.	2025–2027 гг.
73.	Федерация профсоюзных организаций Томской области	23 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
74.	Федерация профсоюзов Республики Тыва	20 марта 2025 г.	2025–2027 гг.
75.	Федерация профсоюзов Республики Хакасия	15 мая 2025 г.	2025–2028 гг.
Дальневосточный федеральный округ			
76.	Федерация профсоюзов Амурской области	19 января 2026 г.	2026–2028 гг.
77.	Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия	13 февраля 2024 г.	2024–2026 гг.
78.	Федерация профсоюзов Еврейской автономной области	21 февраля 2024 г.	2024–2026 гг.
79.	Федерация профсоюзов Забайкалья	5 марта 2025 г.	2025–2027 гг.
80.	Камчатское краевое объединение организаций профсоюзов - Федерация профсоюзов Камчатки	25 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
81.	Объединение организаций профсоюзов Магаданской области	19 июля 2021 г.	2021–2024 гг.
		21 июня 2024 г.	2024–2027 гг. (продление)
82.	Федерация профсоюзов Приморского края	6 февраля 2026 г.	2026–2028 гг.
83.	Сахалинское областное объединение организаций профсоюзов	28 декабря 2023 г.	2024–2026 гг.
		30 декабря 2025 г.	2024–2026 гг. (изменения)
84.	Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия)	28 апреля 2026 г.	2026–2028 гг.
85.	Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов	5 декабря 2025 г.	2026–2028 гг.
86.	Запорожское объединение организаций профсоюзов	—	—
87.	Херсонское объединение организаций профсоюзов	—	—

**Размер минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации
(РМЗП; без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате)
по состоянию на 1 января 2026 года и его соотношение
с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения
в соответствующем субъекте Российской Федерации в 2026 году (ПМ ТН)**

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
Центральный федеральный округ					
1	Белгородская область	17 341	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	156,2	
2	Брянская область	18 992	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	142,7	
3	Владимирская область	20 024	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	135,3	
4	Воронежская область	18 166	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	149,1	Размер месячной тарифной ставки I разряда (минимального должностного оклада) работников организаций внебюджетного сектора экономики, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
					подготовки, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, не ниже МРОТ
5	Ивановская область	19 405	РМЗП = МРОТ (27 093)*	139,6	В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей МРОТ, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 147, 150-154 ТК РФ), не учитываются.
6	Калужская область	19 817	РМЗП = МРОТ (27 093)*	136,7	В РМЗП не включаются выплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 151-154 ТК РФ).
7	Костромская область	18 992	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	142,7	
8	Курская область	17 960	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	150,9	
9	Липецкая область	17 134	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	158,1	

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
10	Москва	28 940	39 730		137,3		РМЗП не включает выплаты, производимые в соответствии со статьями 147, 151–154 ТК РФ (компенсационные выплаты)
11	Московская область	22 112	27 800		125,7		Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
12	Орловская область	19 198	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		141,1		
13	Рязанская область	18 373	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		147,5		
14	Смоленская область	20 438	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		132,6		
15	Тамбовская область	17 134	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		158,1		
16	Тверская область	20 230	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		133,9		
17	Тульская область	20 644	30 095-внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	145,8 – внебюджетная сфера	131,2– бюджетная сфера	Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
18	Ярославская область	20 644	30 000	145,3	РМЗП не включает доплаты за совмещение профессий (должностей), выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни (ст. 151-154 ТК РФ)
Северо-Западный федеральный округ					
19	Архангельская область	23 946	РМЗП = МРОТ (27 093)*	113,1	В РМЗП не включаются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 152-154 ТК РФ); доплаты за совмещение профессий, увеличение объема работ (ст. 151 ТК РФ); районные коэффициенты и процентные надбавки (ст. 315-317 ТК РФ).
20	Вологодская область	20 850	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	129,9	
21	Калининградская область	21 263	28 000	131,7	Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
22	Ленинградская область	22 089	27 440	124,2	Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
23	Мурманская область	28 783	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	94,1	
24	Ненецкий автономный округ	33 855	РМЗП = МРОТ (27 093)*	80,0	Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате начисляются на РМЗП (ст.316-317 ТК РФ)
25	Новгородская область	20 230	РМЗП = МРОТ (27 093)*	133,9	РМЗП не включает доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни (ст. 151-154 ТК РФ).
26	Псковская область	20 438	РМЗП = МРОТ (27 093)*	132,6	В состав РМЗП включаются доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
					исключением выплат на повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ), оплаты сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ), оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ), оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ). ***
27	Республика Карелия	22 914	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	118,2	
28	Республика Коми	23 740	РМЗП = МРОТ (27 093)*	114,1	РМЗП не включает выплаты, предусмотренные ст. 147, 151 - 154 ТК РФ, а также районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
							местностям (ст. 316 – 317 ТК РФ).
29	Санкт-Петербург	22 502	31 250		138,9		РМЗП не включает выплаты, предусмотренные ст. 147, 151 - 154 ТК РФ.
Южный федеральный округ							
30	Астраханская область	20 024	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		135,3		
31	Волгоградская область	17 754	29 802,3 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	167,9 – внебюджетная сфера	152,6 – бюджетная сфера	РМЗП для работников внебюджетной сферы установлен в величине 1,1 МРОТ (27 093 X 1,1 = 29 802). РМЗП не включает выплаты, производимые в соответствии со статьями 147, 151–154 ТК РФ.
32	Краснодарский край	19 817	28 448	МРОТ – бюджетная сфера	143,6– внебюджетная сфера	136,7 – бюджетная сфера	РМЗП для работников внебюджетной сферы установлен в величине 1,05 МРОТ (27 093 X 1,05 = 28 448) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
33	Республика Адыгея	17 754	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		152,6		

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
34	Республика Калмыкия	20 230	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		133,9		
35	Ростовская область	19 405	32 512 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	167,5 – внебюджетная сфера	139,6 – бюджетная сфера	РМЗП для работников внебюджетной сферы установлен в величине 1,2 МРОТ (27 093 X 1,2 = 32,512) Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
36	Республика Крым	20 024	РМЗП = МРОТ (27 093)*		135,3		РМЗП установлен в величине МРОТ без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
37	Севастополь	21 057	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		128,7		
Северо-Кавказский федеральный округ							
38	Кабардино-Балкарская Республика	22 089	РМЗП = МРОТ (27 093)*		122,7		Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
39	Карачаево-Черкесская Республика	19 405	РМЗП = МРОТ (27 093)*		139,6		Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
40	Республика Дагестан	18 785	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		144,4		
41	Республика Ингушетия	19 405	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		139,6		
42	Республика Северная Осетия – Алания	18 579	РМЗП = МРОТ (27 093)*		145,8		Стороны договорились считать минимальной месячной заработной платой минимальную сумму выплат работнику, включающую тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.
43	Ставропольский край	18 579	27 869 - внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	150,0 – внебюджетная сфера	145,8 – бюджетная сфера	РМЗП = 1,5 ПМ ТН Ставропольского края (1,5 X 18 579 = 27 869) В РМЗП не включаются компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредным или опасным условиями труда (ст. 147 ТК РФ)

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
44	Чеченская Республика	19 817	РМЗП = МРОТ (27 093)*		136,7		Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
Приволжский федеральный округ							
45	Кировская область	18 373	28 448 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	154,8 – внебюджетная сфера	147,5- бюджетная сфера	Для работников внебюджетной сферы РМЗП = МРОТ X 1,05 (27 093 X 1,05 = 28 448) Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
46	Нижегородская область	19 405	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		139,6		
47	Оренбургская область	17 960	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		150,9		
48	Пензенская область	17 341	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		156,2		
49	Республика Башкортостан	18 373	28 637 – внебюджетна я сфера	МРОТ – бюджетная сфера	155,9 – внебюджетная сфера	147,5 – бюджетная сфера	Для работников внебюджетной сферы РМЗП = 1,057 МРОТ (27 093 X 1,057 = 28 637) не включает выплаты, предусмотренные ст. 148, 151 - 154 ТК РФ.

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
50	Республика Марий Эл	18 166	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		149,1		
51	Республика Мордовия	17 547	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		154,4		
52	Республика Татарстан	17 547	28 160 - внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	160,5 - внебюджетная сфера	154,4 – бюджетная сфера	Для работников внебюджетной сферы РМЗП = 100 % стоимостной величины минимального потребительского бюджета республики за 2 квартал 2025 года. В РМЗП не включены компенсационные выплаты (ст. 147, 151-154 ТК РФ).
53	Самарская область	19 405	28 448 - внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	146,6 – внебюджетная сфера	139,6 – бюджетная сфера	Для работников внебюджетной сферы РМЗП = МРОТ X 1,05 (27 093 X 1,05 = 28 448) Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
54	Саратовская область	17 341	28 448 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	164,1 – внебюджетная сфера	156,2 - бюджетная сфера	Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
55	Пермский край	18 992	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	142,7	
56	Удмуртская Республика	18 373	РМЗП = МРОТ (27 093)*	147,5	В РМЗП не включены повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 147, 151-154 ТК РФ). Кроме того, в РМЗП не включаются: дополнительная оплата за выполнение педагогическим работником дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности; ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы, производимая младшим воспитателям и помощникам

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
							воспитателей при реализации образовательных программ дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях и общеобразовательных организациях.
57	Ульяновская область	18 373	27 882 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	151,8 - внебюджетная сфера	147,5 – бюджетная сфера	Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
58	Чувашская Республика	17 960	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		150,9		
Уральский федеральный округ							
59	Курганская область	19 405	РМЗП = МРОТ (27 093)*		139,6		Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
60	Свердловская область	20 438	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		132,6		

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
61	Тюменская область	20 644	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	131,2	
62	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	24 091	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	112,5	
63	Челябинская область	18 992	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	142,7	
64	Ямало-Ненецкий автономный округ	28 281	РМЗП = МРОТ (27 093)*	95,8	Выплата РМЗП осуществляется с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ямало-Ненецком

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)			Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
							автономном округе на текущий год.
Сибирский федеральный округ							
65	Алтайский край	18 373	28 475 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	155,0 – внебюджетная сфера	147,5 – бюджетная сфера	РМЗП установлен без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных компенсационных выплат
66	Забайкальский край	24 153	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		112,2		
67	Иркутская область	21 882	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		123,9		
68	Кемеровская область - Кузбасс	18 785	32 512 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	173,1 – внебюджетная сфера	144,2 – бюджетная сфера	РМЗП для работников внебюджетной сферы установлен в размере 1,2 МРОТ. Нет указания о включении либо не включении в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат**
69	Красноярский край	22 914	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		118,2		
70	Новосибирская область	20 230	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)		133,9		

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)		Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)		Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
			27 390 – внебюджетная сфера	МРОТ – бюджетная сфера	152,5 – внебюджетная сфера	150,9 – бюджетная сфера	
71	Омская область	17 960					В РМЗП не включается районный коэффициент к заработной плате
72	Республика Алтай	19 611	РМЗП = МРОТ (27 093)*		138,2		В РМЗП, равный МРОТ, не включаются районный коэффициент и процентная надбавка, доплаты и надбавки за совмещение профессий, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 151-154 ТК РФ).
73	Республика Бурятия	22 502	РМЗП = МРОТ (27 093)*		120,4		В РМЗП не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки. Отдельно оговорено, что РМЗП установлен с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ **
74	Республика Тыва	20 850	РМЗП = МРОТ (27 093)*		129,9		В РМЗП не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки
75	Республика Хакасия	21 057	РМЗП = МРОТ (27 093)*		128,7		В РМЗП не включаются: оплата сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, доплата за

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
					работу при совмещении профессий (должностей), оплата за работу в ночное время, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147, 151-154, 316-317 ТК РФ).
76	Томская область	20 230	РМЗП = МРОТ (27 093)*	133,9	В РМЗП не включаются: оплата сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, доплата за работу при совмещении профессий (должностей), районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплата за работу в ночное время, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147, 151-154, 316-317 ТК РФ).
Дальневосточный федеральный округ					
77	Амурская область	23 740	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	114,1	

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
78	Еврейская автономная область	25 805	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	105,0	
79	Камчатский край	36 333	РМЗП = МРОТ (27 093)*	74,6	Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате начисляются на РМЗП (ст.316-317 ТК РФ).
80	Приморский край	24 565	РМЗП = МРОТ (27 093)*	110,3	В РМЗП не включены компенсационные выплаты, в том числе районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в местностях, приравненных к районам Крайнего севера (ст. 147, 151-154, 316-317 ТК РФ).
81	Магаданская область	35 920	РМЗП = МРОТ (27 093)*	75,4	Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате начисляются на РМЗП (ст.316-317 ТК РФ).
82	Республика Саха (Якутия)	31 172	РМЗП = МРОТ (27 093)*	86,9	РМЗП без учета районного коэффициента и процентной надбавки не может быть ниже МРОТ и величины прожиточного минимума трудоспособного

N	Наименование региона	ПМ ТН в 2026 году (руб. в месяц)	РМЗП без учета районного коэффициента (руб. в месяц)	Соотношение РМЗП либо МРОТ и ПМ ТН (%)	Особенности установления компенсационных и (или) стимулирующих выплат в соглашениях
					населения в целом по Республике Саха (Якутия).
83	Сахалинская область	28 075	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	96,5	
84	Хабаровский край	25 186	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	107,6	
85	Чукотский автономный округ	53 880	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	50,3	
Воссоединенные субъекты Российской Федерации					
86	Донецкая Народная Республика	19 405	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	139,6	
87	Луганская Народная Республика	19 405	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	139,6	
88	Запорожская область	20 025	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	135,3	
89	Херсонская область	20 025	РМЗП не установлен (МРОТ – 27 093)	135,3	

Примечание.

* Размер минимальной заработной платы установлен в величине минимального размера оплаты труда (МРОТ). МРОТ входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников и является обязательным для применения на всей территории Российской Федерации. В связи с этим установление РМЗП имеет правовую значимость только в случае, когда он превышает МРОТ (исключением является установление РМЗП без учета всех компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

** Нет указания о включении в состав размера минимальной заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат, что соответствует постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П, согласно которому «статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок».

*** соглашение противоречит позиции Конституционного Суда Российской Федерации (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П, от 16 декабря 2019 г. N 40-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П, от 23 сентября 2024 года № 40-П.).

Использованы данные членских организаций ФНПР.

**Перечень субъектов Российской Федерации,
в которых установлен размер минимальной заработной платы (РМЗП)¹
по состоянию на 1 января 2026 года**

№	Наименование субъекта РФ	Срок действия соглашения (годы)	РМЗП (руб.)
Центральный федеральный округ			
1	Ивановская область (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Ивановской области на 2026 - 2028 годы от 24.12.2025)	2026-2028	27 093 РМЗП = МРОТ
2	Калужская область (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Калужской области от 27.10.2025)	Три года со дня подписания	27 093 РМЗП = МРОТ
3	Московская область (Соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области от 18.11.2025)	С 1 января 2026 года до заключения нового соглашения	27 800
4	г. Москва (Соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в городе Москве на 2025 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 11.12.2025)	2026	39 370
5	Тульская область (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Тульской области от 02.10.2025)	2026	30 095

¹ Включая регионы, в которых заключены региональные соглашения о минимальной заработной плате (региональные трехсторонние соглашения) об установлении РМЗП в величине МРОТ

6	Ярославская область (Соглашение о внесении изменения в Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ярославской области на 2026 – 2028 годы от 29.12.2025)	2026-2028	30 000
Северо-Западный федеральный округ			
7	Ленинградская область (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2025 год от 24.11.2025)	2026	27 440
8	г. Санкт – Петербург (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2026 год от 11.12.2025)	2026	31 250
9	Архангельская область (Дополнительное соглашение к Архангельскому областному трехстороннему соглашению между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 – 2023 годы от 06.04.2022, продлено до 2026 года включительно)	2026	27 093 РМЗП = МРОТ
10	Псковская область (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Псковской области на 2023-2025 годы от 27.12.2022, дополнительное от 17.03.2025)	2023-2028	27 093 РМЗП = МРОТ
11	Калининградская область (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Калининградской области от 03.12.2025)	С 1 января 2026 года до заключения нового соглашения	28 000 (с 1 июля 2026 – 29 000)
12	Новгородская область (Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Новгородской области» от 02.11.2020; Соглашение к Соглашению «О минимальной заработной плате в Новгородской области» от 20.10.2023)	2021-2026	27 093 РМЗП = МРОТ

13	Ненецкий автономный округ (Соглашение <u>о заработной плате</u> в Ненецком автономном округе от 04.06.2021)	С 2021 Информация об окончании действия соглашения отсутствует*	27 093 РМЗП = МРОТ
14	Республика Коми (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Республике Коми на 2025-26 годы от 02.10.2024)	2025-2026	27 093 РМЗП = МРОТ
Южный федеральный округ			
15	Волгоградская область (Региональное соглашение между Администрацией Волгоградской области, Союзом организаций профсоюзов «Волгоградский областной Совет профессиональных союзов» и Региональным объединением работодателей (некоммерческая организация) «Союз промышленников и предпринимателей Волгоградской области» от 27.12.2023 № С – 55/2023 «О минимальной заработной плате в Волгоградской области»)	2024-2026	29 802 РМЗП = 1,1 МРОТ
16	Краснодарский край (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Краснодарском крае на 2022 – 2024 годы. Дополнительное от 1 октября 2024)	2022-2027	28 448 РМЗП = 1,05 МРОТ
17	Ростовская область (Ростовское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023 – 2025 годы от 27.11.2025)	2026-2028	32 512 РМЗП = 1,2 МРОТ
18	Республика Крым (Соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов и работодателей в Республике Крым на 2021 – 2023 годы; Дополнительное к нему соглашение № 1 от 21.12.2023)	2021-2026	27 093 РМЗП = МРОТ
Северо-Кавказский федеральный округ			

19	Ставропольский край (Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2025-2027 годы)	2025-2027	27 869 РМЗП = 1,5 ПМ ТН Ставропольского края
20	Карачаево-Черкесская Республика (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Карачаево-Черкесской Республике от 18.11.2024)	С 2025 до заключения нового соглашения	27 093 РМЗП = МРОТ
21	Чеченская Республика (Соглашение «О минимальной заработной плате в Чеченской Республике» от 11.12.2024)	С 2026 до заключения нового соглашения 2025	27 093 РМЗП = МРОТ
Приволжский федеральный округ			
22	Республика Татарстан (Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан от 16.12.2025)	С 1 января 2026 года до заключения нового	28 160 (100 % от стоимостной величины минимального потребительского бюджета в целом по Республике Татарстан за 2-й квартал 2025 года)
23	Ульяновская область (Региональное соглашение между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 17.12.2025)	2026	27 882
24	Удмуртская Республика (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике от 7 февраля 2025)	С 1 января 2025 года до заключения нового	27 093 РМЗП = МРОТ
25	Республика Башкортостан (Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», Региональным объединением работодателей «Баширский союз промышленников и	2026-2028	28 637 РМЗП = 1,057 МРОТ

	<i>предпринимателей» и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы от 28.12.2022; доп. соглашение от 20.08.2025)</i>		
25	Саратовская область (Соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Саратовской области между Правительством Саратовской области, Саратовским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Саратовской области», региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей и работодателей Саратовской области» от 05.12.2025)	До заключения нового, но не более трех лет	28 448
27	Кировская область (Соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Кировской области на 2026 год от 22.12.2025)	2026	28 448 РМЗП = 1,05 МРОТ
28	Самарская область (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Самарской области от 08.08.2024)	До отмены либо заключения нового соглашения	28 448 РМЗП = 1,05 МРОТ
Уральский федеральный округ			
29	Ямало-Ненецкий автономный округ (Региональное трехстороннее соглашение « <u>О минимальной заработной плате</u> в Ямало-Ненецком автономном округе» от 25.12.2023)	2024-2026	27 093 РМЗП = МРОТ
30	Курганская область (Соглашение <u>о размере минимальной заработной платы</u> в Курганской области от 16.04.2025)	С 1 июня 2025 года до заключения нового соглашения	27 093 РМЗП = МРОТ
Сибирский федеральный округ			
31	Алтайский край (Региональное соглашение <u>о размере минимальной заработной платы</u> в Алтайском крае на 2025-2027 годы от 16.12.2025)	2025-2027	27 093
32	Кемеровская область - Кузбасс (Кузбасское региональное соглашение между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области -	2025 - 2027	32 512 РМЗП = 1,2 МРОТ

	<i>Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса на 2025 - 2027 годы от 23.10.2024)</i>		
33	Омская область (Региональное соглашение « <u>О минимальной заработной плате</u> в Омской области» от 08.12.2025)	2026	27 390
34	Республика Алтай (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Республике Алтай от 17.04.2024. Дополнительное – от 22.11.2024)	2026	27 093 РМЗП = МРОТ
35	Республика Бурятия (Региональное соглашение между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия» и союзами работодателей Республики Бурятия « <u>О минимальной заработной плате</u> на территории Республики Бурятия» от 13.02.2024)	2024-2026	27 093 РМЗП = МРОТ
36	Республика Тыва (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Республике Тыва от 26.12.2023)	2024-2026	27 093 РМЗП = МРОТ
37	Томская область (Региональное соглашение <u>о минимальной заработной плате</u> в Томской области на 2026 год)	2026	27 093 РМЗП = МРОТ
38	Республика Хакасия (Соглашение № 2 к Соглашению <u>о минимальной заработной плате</u> в Республике Хакасия от 27.12.2021 № 61-д)	2025-2027	27 093 РМЗП = МРОТ
Дальневосточный федеральный округ			
38	Магаданская область (Дополнительное соглашение о продлении на 2024-2027 годы Соглашения на 2021 – 2024 годы между Магаданским областным союзом организаций профсоюзов, Некоммерческой организацией «Объединение работодателей Магаданской области» и Правительством Магаданской области и внесении в него изменений от 21 июня 2024)	2021-2027	27 093 РМЗП = МРОТ

39	Республика Саха (Якутия) <i>(Республиканское соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2023 - 2025 годы от 28 апреля 2023)</i>	По 28 апреля 2026	27 093 РМЗП = МРОТ
40	Приморский край <i>(Соглашение «<u>О минимальной заработной плате</u> в Приморском крае на 2024-2027 год»)</i>	2024-2027	27 093 РМЗП = МРОТ
41	Камчатский край <i>(Региональное соглашение «<u>О минимальной заработной плате</u> в Камчатском крае» на 2026 год от 23 декабря 2025 г.)</i>	2026	27 093 РМЗП = МРОТ

* В соответствии с ч. 2 ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Использованы данные членских организаций ФНПР

Количество регионов, в которых установлен РМЗП, и его сравнение с МРОТ, а также величиной (ПМ ТН) в соответствующем регионе по состоянию на 1 января 2026 года

№ п/п	Федеральный округ	Всего субъектов РФ в федеральном округе	Количество субъектов РФ, в которых установлен РМЗП ² (в том числе региональным трехсторонним соглашением)	Количество субъектов РФ, в которых РМЗП:		Количество субъектов РФ, в которых РМЗП, а в случае его отсутствия – МРОТ, превышает величину ПМ ТН субъекта РФ на 2026 год	
				Выше либо равен величине ПМ ТН субъекта РФ на 2026 год (в том числе в бюджетном секторе)	Ниже величины ПМ ТН субъекта РФ на 2026 год (в том числе в бюджетном секторе)	Без учета районного коэффициента (в том числе в бюджетном секторе)	С учетом районного коэффициента (в том числе в бюджетном секторе)
1	Центральный	18	4(0)	4(3)	0(0)	18(18)	18(18)
2	Северо-Западный	11	3(0)	3(3)	0(0)	9(9)	11(11)
3	Южный	8	3(1)	3(0)	0(0)	8(8)	8(8)
4	Северо-Кавказский	7	1(1)	1(0)	0(0)	7(7)	7(7)
5	Приволжский	14	6(0)	6(0)	0(0)	14(14)	14(14)
6	Уральский	6	0(0)	0(0)	0(0)	5(5)	6(6)
7	Сибирский	12	3(1)	3(0)	0(0)	12(12)	12(12)
8	Дальневосточный	9	1(1)	1(1)	0(0)	4(4)	9(9)
9	Воссоединенные субъекты РФ	4	0(0)	0(0)	0(0)	4(4)	4(4)
	Всего	89	21(4)	21(7)	0(0)	81(81)	89(89)

² В целях данного мониторинга РМЗП считается установленным, если его величина превышает МРОТ.

Информационная записка
«Итоги коллективно-договорной кампании 2025 года»

Оглавление

Перечень сокращений	2
Преамбула	8
Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях	9
Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях ...	10
Обязательства в области заработной платы в отраслевых соглашениях	17
Обязательства в области заработной платы в региональных соглашениях.....	21
Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в отраслевых соглашениях	27
Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в региональных соглашениях.....	33
Обязательства в области социального партнерства в отраслевых соглашениях.....	42
Обязательства в области социального партнерства в региональных соглашениях ...	46
Обязательства в области социальной политики в отраслевых и региональных соглашениях, а также в коллективных договорах	53
Обязательства в области охраны труда в отраслевых соглашениях, а также в коллективных договорах	71
Обязательства в области охраны труда в региональных соглашениях, а также в коллективных договорах	76
Обязательства в области молодежной политики, а также по улучшению положения трудящихся женщин, работников с семейными обязанностями и развития наставничества в отраслевых и региональных соглашениях	79
Анализ деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в 2025 году.....	85

Перечень сокращений

Сокращение	Расшифровка
Генеральное соглашение на 2024 – 2026 годы	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы
МРОТ	минимальный размер оплаты труда
Отраслевое соглашение по организациям Росатома	Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2026–2028 годы
Отраслевое соглашение по организациям дорожного хозяйства	Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026–2028 годы
Отраслевое соглашение по железнодорожному транспорту	Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2026–2028 годы
Отраслевое соглашение по организациям ФМБА	Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2025–2027 годы
Отраслевое соглашение по горно-металлургической промышленности	Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2026–2028 годы
Отраслевое соглашение по гражданскому персоналу ВС РФ	Отраслевое соглашение между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Белгородской области	Трехстороннее соглашение между Правительством Белгородской области, Союзом «Белгородское областное объединение организаций профсоюзов» и региональным объединением работодателей (некоммерческой организацией) «Союз промышленников и предпринимателей Белгородской области» на 2026–2028 годы

Сокращение	Расшифровка
Региональное соглашение Забайкальского края	Трехстороннее соглашение между Забайкальским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья», Региональным Союзом работодателей Забайкальского края и Правительством Забайкальского края на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Костромской области	Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Вологодской области	Соглашение между союзом организаций профсоюзов-Вологодская областная Федерация профсоюзов, Региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Воронежской области	Областное трехстороннее соглашение между Правительством Воронежской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей на 2026–2028 годы
Региональное соглашение г. Санкт-Петербурга	Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Ивановской области	Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, Региональным союзом «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов», Ивановским областным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ивановской области» на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Кабардино-Балкарской Республики	Республиканское трёхстороннее соглашение между Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Союзом «Объединение

Сокращение	Расшифровка
	организаций профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Кабардино-Балкарской Республики» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Кабардино-Черкесской Республики	Региональное соглашение между Правительством Карачаево-Черкесской Республики, Союзом «Карачаево-Черкесское республиканское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников, предпринимателей и работодателей Карачаево-Черкесии» о регулировании социально-трудовых отношений на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Камчатского края	Краевое трехстороннее Соглашение между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и объединениями работодателей Камчатского края на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Кировской области	Соглашение между Кировским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области», объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Курганской области	Областное трехстороннее соглашение между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Новосибирской области	Региональное соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, областным объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Орловской области	Соглашение между Правительством Орловской области, Территориальным союзом организаций

Сокращение	Расшифровка
	профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» и Региональным Объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Пермского края	Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Республика Тыва	Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Республики Тыва, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Тыва» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Тыва» на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республика Хакасия	Трехстороннее соглашение между Правительством Республики Хакасия, Хакасским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Хакасия» и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Хакасия» на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республики Карелия	Соглашение между Правительством Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия и Региональным объединением работодателей Республики Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия» на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Республики Крым	Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2025–2027 годы
Региональное соглашение Ро- стовской области	Ростовское трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов

Сокращение	Расшифровка
	«Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Смоленской области	Региональное соглашение между Союзом «Смоленское областное объединение организаций профсоюзов», Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Правительством Смоленской области на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Тамбовской области	Региональное соглашение между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и Региональным союзом «Тамбовское областное объединение организаций профсоюзов» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Томской области	Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Хабаровского края	Соглашение между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение ХМАО	Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Чеченской Республики	Трехстороннее соглашение между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Чеченской Республики», Республиканским объединением ра-

Сокращение	Расшифровка
	ботодателей и Правительством Чеченской Республики на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Чувашской Республики	Республиканское соглашение о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, Союзом «Региональное объединение работодателей Чувашской Республики» и Союзом «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на 2026–2028 годы
Региональное соглашение ЯНАО	Региональное трехстороннее соглашение между Союзом организаций профсоюзов Ямало-ненецкого автономного округа, Некоммерческой организацией Ассоциация работодателей Ямало-ненецкого автономного округа и исполнительными органами Ямало-ненецкого автономного округа на 2026–2028 годы
Региональное соглашение Ярославской области	Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Ярославской области, Ассоциацией «Экономический Совет Ярославской области (региональное объединение работодателей)», Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2026–2028 годы
РМЗП	размер минимальной заработной платы, устанавливаемый региональным соглашением о минимальной заработной плате
РФ	Российская Федерация
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации

Преамбула

Анализ итогов коллективно-договорной кампании 2025 года проводился на основе отчетов и аналитических записок членских организаций ФНПР, представленных в соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30 июля 2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период».

Информация о коллективно-договорной кампании в 2025 году представлена большинством членских организаций ФНПР в установленные сроки, однако отчетность не представлена:

- Общероссийским профсоюзом работников организаций безопасности;
- Общероссийским профсоюзом военнослужащих;
- Общероссийским профессиональным союзом работников потребительской кооперации и предпринимательства;
- Общероссийским профсоюзом работников природноресурсного комплекса Российской Федерации;
- Российским профсоюзом работников среднего и малого бизнеса;
- Союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Тыва»;
- Союз организаций профсоюзов Ямало-Ненецкого автономного округа.

В настоящее время в четырех федеральных округах действуют федерально-окружные соглашения – Приволжском, Южном, Сибирском и Уральском федеральных округах. В Северо-Западном, Северо-Кавказском, Дальневосточном федеральных округах трёхсторонние соглашения не удается заключить в течение нескольких лет в связи тем, что полномочные представители Президента РФ отказываются от заключения соглашений, считая данную деятельность не входящей в сферу своих полномочий. Кроме того, с 2025 года в Центральном федеральном округе отсутствует федерально-окружное соглашение в связи истечением срока его действия и неподписанием нового соглашения.

На федеральном уровне социального партнерства действуют 54 отраслевых соглашения, заключенные членскими организациями ФНПР на федеральном уровне, а также профсоюзами, взаимодействующими с ФНПР на основе договора (приложение №№ 1-2).

Региональные трехсторонние соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, действуют в 84 из 89 субъектах Российской Федерации (приложение № 3).

По состоянию на 1 января 2026 года в 21 субъекте Российской Федерации региональными соглашениями о минимальной заработной плате и региональными трехсторонними соглашениями установлен размер минимальной заработной платы, превышающий величину МРОТ (приложение №4).

Обязательства в области экономической политики в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30.07.2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» усилия общероссийских, межрегиональных профсоюзов были направлены на включение в отраслевые (межотраслевые) соглашения обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) участие представителей профсоюзов в разработке программ развития отраслей экономики и социальной сферы;

2) разработку с участием представителей профсоюзов проектов и программ, направленных на модернизацию и создание новых рабочих мест;

3) государственное регулирование и установление цен (тарифов) с участием представителей профсоюзов в целях учета экономически обоснованных затрат на персонал, установленных коллективными договорами и соглашениями, в инфраструктурных отраслях экономики;

4) участие представителей профсоюзов в реализации мероприятий по повышению производительности труда в организациях;

Осуществлен анализ шести отраслевых соглашений, заключённых в 2025 году на федеральном уровне социального партнёрства в сфере труда. В данных отраслевых соглашениях отсутствуют отдельные разделы, посвященные экономической политике. При этом:

1. Обязательства по участию представителей профсоюзов в разработке программ развития отраслей экономики и социальной сферы представлены в одном из шести вновь заключенных отраслевых соглашениях.

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* стороны договорились совместно добиваться от органов государственной власти проведения экономической и промышленной политики, способствующей повышению эффективности работы предприятий горно-металлургического комплекса России.

Отдельно следует выделить *Отраслевое соглашение по организациям Росатома*, в соответствии с которым Госкорпорация "Росатом" обязалась рассматривать предложения работодателей о внесении в Правительство РФ предложений по совершенствованию налоговой политики, а также по оказанию государственной поддержки организациям ядерного оружейного комплекса с учетом особенностей их функционирования.

2. Обязательства по разработке с участием представителей профсоюзов проектов и программ, направленных на модернизацию и создание новых рабочих мест представлены одним из вновь заключенных отраслевых соглашений.

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* стороны договорились способствовать стимулированию технического перевооружения и модернизации производства, последовательному снижению доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы в общем объеме основных производственных фондов.

Следует отметить *Отраслевое соглашение по организациям дорожного хозяйства*, в соответствии с которым работодатель обязался организовывать разработку и внедрение современной техники и технологий, направленных на повышение безопасности труда.

3. Обязательства по государственному регулированию и установлению цен (тарифов) с участием представителей профсоюзов в целях учета экономически обоснованных затрат на персонал, установленных коллективными договорами и соглашениями, в инфраструктурных отраслях экономики отражено только в одном заключенном в 2025 году отраслевом соглашении.

В *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* закреплено положение, согласно которому при формировании регулируемых или договорных тарифов (цен) на производимую организациями продукцию (выполняемые работы, услуги) обеспечиваются интересы сторон социального партнерства.

4. Участие представителей профсоюзов в реализации мероприятий по повышению производительности труда в организациях предусмотрено в одном отраслевом соглашении, заключенных в 2025 году.

Стороны *Отраслевого соглашения по горно-металлургической промышленности* обязались совместно добиваться достижения безопасного высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства как обязательных условий обеспечения занятости и повышения уровня жизни работников.

Следует отметить, что в *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* обязательство способствовать росту производительности труда, а также содействовать внедрению Производственной системы "Росатом", проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах о необходимости ее развития для повышения эффективности производства и роста производительности труда закреплено не за работодателями, а за профсоюзами.

Подводя итоги анализа обязательств в области экономической политики в соглашениях, заключенных на отраслевом уровне в 2025 году, необходимо отметить, что задачи, поставленные Исполкомом ФНПР, реализованы не в полной мере.

Обязательства в области экономической политики в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30.07.2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий

период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трёхсторонние соглашения обязательств в области экономической политики, обеспечивающих:

1) подготовку с участием представителей профсоюзов бюджетов субъектов Российской Федерации, ориентированных на рост реальных располагаемых доходов граждан, поддержку занятости населения, а также на увеличение расходов на отрасли социальной сферы и жизнеобеспечения;

2) разработку с участием представителей профсоюзов региональной ценовой и тарифной политики в целях учета динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги;

3) государственную поддержку сохранения и создания высокотехнологичных рабочих мест в производственном секторе и социальной сфере, а также специализированных рабочих мест для инвалидов;

4) повышение эффективности агропромышленного комплекса и развитие сельского хозяйства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны;

5) развитие межрегиональной экономической интеграции, а также обеспечение устойчивого роста товарооборота регионов.

Осуществлен анализ 29-х соглашений, заключённых на уровне субъектов Российской Федерации. Во всех соглашениях присутствует отдельный раздел по экономической политике.

1. Обязательства по подготовке с участием представителей профсоюзов бюджетов субъектов Российской Федерации, ориентированных на рост реальных располагаемых доходов граждан, поддержку занятости населения, а также на увеличение расходов на отрасли социальной сферы и жизнеобеспечения отражены в 17 из 29 вновь заключённых в 2025 году региональных соглашений.

Например, стороны *Регионального соглашения Забайкальского края* обязались проводить консультации по основным параметрам проекта бюджета края. При подготовке проекта бюджета договорились исходить из приоритетности сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала, в том числе развития сфер здравоохранения, образования, науки, активной занятости, транспортной и социальной инфраструктуры.

В четырех заключенных соглашениях стороны отражена договоренность сторон рассматривать проект областного бюджета до его утверждения, его социальные аспекты на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Смоленской области, Региональном соглашении Тамбовской области, Региональном соглашении Новосибирской области*).

Следует отметить *Региональное соглашение Чувашской Республики*, в соответствии с которым стороны договорились в области бюджетной политики исходить из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, ее ориентации на стимулирование экономического роста и снижение уровня социального неравенства, повышение эффективности расходования бюджетных средств в рамках четко определенных приоритетов.

2. Обязательства по разработке с участием представителей профсоюзов региональной ценовой и тарифной политики в целях учета динамики денежных доходов населения, а также недопущения необоснованного повышения цен (тарифов) на социально значимые товары и услуги.

Вопросы разработки ценовой и тарифной политики являются предметом 23 из 29 заключённых в 2025 году региональных соглашений. В 16-ти соглашениях предусмотрено формирование тарифной и ценовой политики при участии или с согласованием с профсоюзами, т.ч. в рамках региональных трехсторонних комиссий (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Смоленской области, Региональное соглашение Ярославской области, Региональное соглашение Вологодской области, Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Республики Крым, Региональное соглашение Кабардино-Балкарской Республики, Региональное соглашение Чеченской Республики, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение Пермского края, Региональное соглашение Чувашской республики, Региональное соглашение Курганской области, Региональное соглашение Ямало-Ненецкого автономного округа, Региональное соглашение Камчатского края*).

Например, стороны *Регионального соглашения Ростовской области* договорились совместно принимать меры по защите интересов организаций, потребителей против установления экономически необоснованных, завышенных цен (тарифов) и ставок на услуги естественных монополий (электрическая и тепловая энергия, газ), обеспечению прозрачности расчетов тарифов.

Стороны *Регионального соглашения Кировской области* приняли на себя обязательства способствовать развитию системы общественной экспертизы регулируемых цен (тарифов) в целях достижения баланса интересов между потребителями и поставщиками услуг регулируемых видов деятельности; при формировании регулируемых цен (тарифов) на товары (услуги) учитывать уровень оплаты труда в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями и фактическим объемом фонда оплаты труда за расчетный период. Соглашением предусмотрено право профсоюзов осуществлять мониторинг уровня цен по социально значимым направлениям: на продукцию первой необходимости, ЖКХ, на проезд в общественном городском транспорте.

В *Региональном соглашении Пермского края* отражена договоренность сторон совместно проводить консультации по основным направлениям государственного регулирования цен (тарифов) на стадии их разработки, согласованной с динамикой денежных доходов населения и направленной на снижение уровня инфляции, с оценкой последствий повышения тарифов для населения и отдельных видов экономической деятельности и подготовкой предложений по минимизации негативного влияния такого повышения.

Следует отметить *Региональное соглашение Кабардино-Балкарской Республики*, в соответствии с которым правительство обязалось проводить консультации с социальными партнерами по вопросам установления предельных уровней регулируемых цен (тарифов) на продукцию (работы, услуги) субъектов естественных монополий, жилищно-коммунального хозяйства, социальных последствий реформ в этих сферах с осуществлением мер адресной социальной поддержки низкодоходных групп населения; не допускать превышения предельного уровня роста регулируемых цен и тарифов, обеспечивать государственный контроль за их соблюдением. Правительство обязалось организовать рассмотрение вопроса снижения максимально допустимой доли расходов граждан на оплату техобслуживания жилья и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи с 15% до 12%.

3. Обязательства по государственной поддержке сохранения и создания высокотехнологичных рабочих мест в производственном секторе и социальной сфере, а также специализированных рабочих мест для инвалидов.

В 26 из 29 заключённых в 2025 году региональных соглашениях отражены обязательства сторон содействовать модернизации и техническому перевооружению производств, созданию новых высокотехнологичных рабочих мест, инновационному преобразованию экономики.

Положения об обязательствах правительства по осуществлению государственной поддержки сохранения и создания высокотехнологичных рабочих мест закреплены в 11-ти соглашениях (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Воронежской области, Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Тамбовской области, Региональное соглашение Республики Крым, Региональное соглашение Чеченской Республики, Региональное соглашение Ханты-Мансийского округа, Региональное соглашение Забайкальского края, Региональное соглашение Камчатского края*).

Например, в *Региональном соглашении Ивановской области*, правительство и работодатели договорились совместно рассматривать вопросы оказания государственной поддержки, направленной на инновационное обновление, содействуют обеспечению занятости населения путем создания новых постоянных рабочих мест

в организациях всех форм собственности. Работодатели обязались активно привлекать инвестиции для создания новых и модернизации действующих производств, создания новых рабочих мест.

Следует выделить *Региональное соглашение Орловской области*, в котором закреплена договоренность сторон содействовать созданию высокопроизводительных рабочих мест, открытию новых и модернизации действующих ресурсоэффективных производств, высокотехнологических кластеров; содействовать созданию в организациях рабочих мест для трудоустройства инвалидов, их доступности. Правительство обязалось распространять положительный опыт работы по модернизации неэффективных производств, внедрении новых технологий, освоении и выпуске конкурентоспособной продукции, создании высокопроизводительных рабочих мест.

Следует отметить *Региональное соглашение Республики Крым*, в соответствии с которым правительство обязалось оказывать содействие промышленным предприятиям, создающим современные рабочие места, через привлечение к участию в конкурсах на размещение заказов на выпускаемую продукцию для государственных нужд Республики Крым;

В соответствии с *Региональным соглашением Тамбовской области* стороны договорились содействовать созданию новых высокопроизводительных рабочих мест и модернизации действующих; разрабатывают и реализуют меры, направленные на создание инновационных рабочих мест. Правительство обязалось осуществлять комплекс мероприятий, направленных на стимулирование работодателей на выполнение квоты и создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая проведение информационной кампании, методологического содействия, предоставление мер поддержки согласно действующему законодательству.

Следует выделить *Региональное соглашение Карачаево-Черкесской республики и Региональное соглашение Чувашской республики*, в соответствии с которыми правительства обязались содействовать развитию высокотехнологичного производства, в т.ч. путем создания территориальных промышленных инновационных кластеров.

Отдельно необходимо отметить *Региональное соглашение Ростовской области*, в соответствии с которым правительство обязалось оказывать государственную поддержку хозяйствующим субъектам в рамках государственных программ. При этом работодатели взяли на себя обязательство обеспечивать проведение модернизации оборудования и повышение производительности труда, переход к инновационной модели развития, внедрение энергоэффективных технологий, создание дополнительных высокопроизводительных, безопасных рабочих мест.

4. Обязательства по повышению эффективности агропромышленного комплекса и развитию сельского хозяйства с целью обеспечения продоволь-

ственной безопасности страны представлены в 20 из 29 вновь заключённых соглашений.

Например, в *Региональном соглашении Курганской области* стороны совместно взяли на себя обязательства обеспечить организационно-экономические, финансовые, правовые условия и информационную поддержку хозяйств для эффективного ведения агропромышленного производства. Правительство обязалось обеспечивать стимулирование развития животноводства, поддержку технического и технологического перевооружения агропромышленного комплекса, развитие малых форм хозяйствования на селе, сельской кооперации.

Следует выделить *Региональное соглашение Белгородской области*, в соответствии с которым Правительство обязалось обеспечивать государственную поддержку сельскохозяйственным организациям, включая малые формы хозяйствования на селе, обеспечивать своевременное бюджетное финансирование и выдачу кредитных ресурсов. Правительство приняло на себя обязательство по развитию потребительской кооперации, по внедрению новых форм сотрудничества товаропроизводителей, перерабатывающей промышленности и торговли, по организации выставок-ярмарок на постоянной основе; по проведению модернизации и переходу к инновационной модели развития агропромышленного комплекса; по созданию благоприятных условий для организаций, обслуживающих сельское население.

Следует отметить *Региональное соглашение Воронежской области*, в соответствии с которым Правительство обязалось разрабатывать и реализовывать меры государственной поддержки развития агропромышленного комплекса в целях устойчивого развития сельских территорий, улучшения условий функционирования сельхозпроизводителей всех форм собственности, повышения финансовой устойчивости сельского хозяйства в рамках реализации федеральной и региональной программ развития сельского хозяйства; поддерживать традиционные и формировать новые подотрасли сельского хозяйства для наращивания импортозамещения овощей, фруктов, мяса крупного рогатого скота и молочных продуктов; создавать условия для развития инженерной инфраструктуры, газификации сельских населенных пунктов, улучшения снабжения сельского населения качественной питьевой водой.

Стороны *Регионального соглашения Кировской области* договорились совместно рассматривать вопросы комплексного развития сельского хозяйства и сельских территорий с учетом интересов работодателей и работников. Правительство обязалось оказывать поддержку сельхозпроизводителям, работодателям агропромышленного комплекса; обеспечивать надежность электроснабжения, развитие социальной и инженерной инфраструктуры сельских территорий, доступность и качество социальных и коммунальных услуг сельскому населению; доступ к высокоскоростному интернету сельских населенных пунктов; не допускать закрытия объектов социальной инфраструктуры (здравоохранения, образования, культуры, поч-

товой связи и т. п.) без учета мнения сельского населения; принимать меры по сохранению налоговых льгот для сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Необходимо отметить, что в девяти соглашениях отражены обязательства по социальному развитию села, реализации мероприятий, направленных на создание благоприятных условий жизни и удовлетворения потребностей сельского населения (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Воронежской области, Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Смоленской области, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение Чувашской республики, Региональное соглашение Забайкальского края, Региональное соглашение Хабаровского края*).

5. Обязательства по развитию межрегиональной экономической интеграции, а также обеспечению устойчивого роста товарооборота регионов представлено в 20 из 29 вновь заключённых региональных соглашениях.

Например, стороны *Регионального соглашения Орловской области* договорились совместно принимать меры по расширению социально-экономических связей с регионами России, дружественными государствами ближнего и дальнего зарубежья. Правительство обязалось содействовать формированию позитивного имиджа областной продукции, снижению административных барьеров, препятствующих развитию экспорта, в т.ч. в части продукции с высокой добавленной стоимостью. Работодатели обязались реализовывать программы по продвижению продукции на российские и зарубежные рынки сбыта.

Следует отметить *Региональное соглашение Ярославской области*, в соответствии с которым правительство обязалось в рамках межрегиональных соглашений развивать торговлю, насыщение потребительского рынка товарами, оказывать содействие развитию международного, межрегионального и регионального сотрудничества по направлениям: производственная кооперация, продвижение продукции на рынки зарубежных стран и регионов РФ, подготовка квалифицированных кадров: обмен передовым опытом (выставки, ярмарки, бизнес-миссии и др.).

В *Региональном соглашении Томской области* администрация приняла на себя обязательство содействовать укреплению международных и межрегиональных связей, наращиванию несырьевого неэнергетического экспорта товаров, работ и услуг, а также обеспечивать ежегодно государственную поддержку из средств областного бюджета с привлечением средств федерального бюджета на реализацию мероприятий, направленных на продвижение региональной продукции на российские и зарубежные рынки сбыта.

Стороны *Регионального соглашения Санкт-Петербурга* договорились считать одним из приоритетных направлений экономической политики развитие торгово-экономического и научно-технического сотрудничества с зарубежными странами.

ми, субъектами РФ, в первую очередь с Ленинградской областью и другими регионами Северо-Западного федерального округа.

Подводя итоги анализа обязательств в области экономической политики в соглашениях, заключенных на региональном уровне в 2025 году, стоит отметить наиболее полный учёт рекомендаций Исполкома ФНПР (постановление от 30.07.2025 года № 6-01) в *Региональных соглашениях Ивановской, Орловской, Смоленской, Вологодской, Кировской областей, Пермского края, Чувашской Республики*.

Обязательства в области заработной платы в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30 июля 2025 года № 6-1 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» общероссийские, межрегиональные профсоюзы добивались включения в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области заработной платы, обеспечивающих:

- 1) установление размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- 2) установление доли постоянной части заработной платы (тарифной ставки, должностного оклада и др.) в структуре заработной платы;
- 3) индексацию заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации;
- 4) установление предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы наиболее высокооплачиваемых и наиболее низкооплачиваемых категорий работников;
- 5) установление, пересмотр и замену норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- 6) установление размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников соответствующего вида профессиональной деятельности, дифференцированных по уровням квалификации (тарифным разрядам);
- 7) разработку с участием представителей профсоюзов мер по предотвращению и (или) погашению задолженности по заработной плате.

1. Обязательства по установлению размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в заключенных в 2025 году отраслевых соглашениях отсутствуют.

Вместе с тем следует выделить **Отраслевое соглашение по организациям ФМБА**, в котором предусмотрено, что размеры должностных окладов не медицинских работников организаций ФМБА России должны устанавливаться исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Также необходимо отметить 2 соглашения, в соответствии с которыми минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, должен устанавливаться:

- не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (**Отраслевое соглашение по организациям дорожного хозяйства**);

- не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (**Отраслевом соглашении по организациям Росатома**).

Кроме того, в 3-х соглашениях предусмотрены обязательства по установлению не тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а минимального размера заработной платы:

- не ниже МРОТ и размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации (**Отраслевое соглашение по железнодорожному транспорту**);

- не ниже 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации (далее – ПМ ТН), для работников атомных электростанций и организаций ядерно-топливного и ядерно-оружейного комплексов; не ниже 1,3 величины ПМ ТН для работников других организаций в сфере атомной энергетики (**Отраслевом соглашении по организациям Росатома**);

- не ниже 1,9 величины ПМ ТН для работников основных видов деятельности в горно-металлургическом комплексе и не ниже 1,8 величины ПМ ТН для работников неосновных видов деятельности (**Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности**).

2. Доля постоянной части заработной платы в структуре заработной платы установлена в двух заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях - **Отраслевом соглашении по организациям Росатома (70%) и Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства (65%)**.

Следует отметить **Отраслевое соглашение по горно-металлургической промышленности**, в соответствии с которым работодатели обязались стремиться довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 про-

центов. К условно-постоянной части заработной платы стороны договорились отнести тарифную ставку, должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, доплаты за стаж и другие доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда работника.

3. Обязательства по индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в целом по Российской Федерации предусмотрены в двух заключенных в 2025 году отраслевых соглашениях (*Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту, Отраслевом соглашении по организациям Росатома*).

В *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* работодатели обязались индексировать заработную плату не позднее 1 сентября исходя из прогнозного среднегодового индекса потребительских цен (далее – ИПЦ) с последующей корректировкой по фактическому росту ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному.

При этом в соответствии с *Отраслевым соглашением по горно-металлургической промышленности* работодатели обязались ежегодно производить индексацию заработной платы, однако такая индексация должна обеспечивать не повышение, а сохранение уровня реального содержания заработной платы.

Также в двух соглашениях (*Отраслевое соглашение по МВД России, Отраслевое соглашение по организациям ФМБА*) предусмотрены обязательства сторон принимать меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4. Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы наиболее высокооплачиваемых и наиболее низкооплачиваемых категорий работников установлены в одном заключенном в отчетном периоде отраслевом соглашении – *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА*.

В соответствии с указанным соглашением стороны договорились разработать примерное положение по оплате труда работников организаций ФМБА России с учетом установления предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей организаций ФМБА России и средней заработной платы работников этих организаций в кратности от 1 до 8.

Также следует отметить *Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству*, согласно которому работодатели обязались стремиться к установлению соотношения средней заработной платы работников и руководителей организаций не более чем 1:6.

Кроме того, стороны *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* договорились проводить мониторинг дифференциации заработной платы между 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников организаций атомной от-

расли, а также заслушивать на заседаниях отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений руководителей организаций атомной отрасли, допустивших прирост соотношения децильного коэффициента более чем на 20%.

5. Обязательства по установлению, пересмотру и замене норм труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации отражены в одном соглашении, заключенном в 2025 году, - *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства.*

6. В одном заключенном за отчетный период отраслевом соглашении – *Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству* – установлена тарифная сетка по оплате труда работников дорожного хозяйства, предусматривающая базовую (минимальную) тарифную ставку работников наиболее низкого уровня квалификации и тарифные коэффициенты для установления тарифных ставок работников более высокого уровня квалификации.

В соответствии с указанным соглашением минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда устанавливается в размере не ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Тарифная сетка по оплате труда работников дорожного хозяйства содержит 18 тарифных разрядов, каждому из которых соответствует тарифный коэффициент в размере от 1 до 7,2.

Следует отметить, что в федеральных государственных унитарных предприятиях дорожного хозяйства предусмотренная в вышеуказанном соглашении тарифная сетка обязательна для применения при определении конкретных размеров тарифных ставок (окладов (должностных окладов) работников.

Применение тарифной сетки при установлении систем оплаты труда обеспечивает единый подход к установлению размера вознаграждения за труд в организациях сферы дорожного хозяйства.

7. Обязательства по разработке с участием представителей профсоюзов мер по предотвращению и погашению задолженности по заработной плате установлены в одном отраслевом соглашении, заключенном в отчетном периоде, - *Отраслевом соглашении по дорожному хозяйству.*

Стороны указанного соглашения договорились, что в организациях, где имеется задолженность по выплате заработной платы, составляется график погашения такой задолженности, утвержденный работодателем и согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также разрабатываются мероприятия и принимаются меры вплоть до полной ликвидации задолженности.

Также следует отметить *Отраслевое соглашение по организациям ФМБА*, стороны которого договорились обеспечить контроль за соблюдением своевременности и полноты выплаты заработной платы работникам.

Обязательства в области заработной платы в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30 июля 2025 года № 6-1 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств по заработной плате, обеспечивающих:

1) индексацию заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации;

2) установление размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

3) установление доли постоянной части заработной платы (тарифной ставки, должностного оклада и др.) в структуре заработной платы;

4) разработку методики исчисления величины минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей, а также разработку комплекса мер по доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета;

5) разработку плана (мер) по погашению задолженности по заработной плате, в случае возникновения такой задолженности;

6) сохранение средней заработной платы работникам, находящимся в простое или неполной занятости;

7) участие представителей профсоюзов в работе межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по предотвращению формирования задолженности по заработной плате.

1. Обязательство по индексации заработной платы работников не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации отражено в семи заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашениях (*Белгородская область, Орловская область, Тамбовская область, Вологодская область, Пермский край, Новосибирская область, Камчатский край*).

При этом необходимо выделить *Региональное соглашение Орловской области*, в котором предусмотрена обязанность работодателей производить внеочередную индексацию размеров тарифных ставок, окладов работников при достижении роста индекса потребительских цен в размере от 106 % до 110 %.

В трех региональных трехсторонних соглашениях (*Смоленская область, Забайкальский край, Ивановская область*) предусмотрены отсылочные нормы по

установлению порядка индексации заработной платы работников, предусматривающего индексацию не реже одного раза в год не ниже величины роста индекса потребительских цен, в коллективных договорах и соглашениях.

Также следует отметить, что в шести региональных трехсторонних соглашениях (*Орловская область, Томская область, Забайкальский край, Камчатский край, Хабаровский край, Белгородская область*) отражены обязательства сторон ежегодно определять объем финансирования для индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

Кроме того, стороны двух региональных трехсторонних соглашений (*Курганская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра*) договорились ежегодно проводить консультации по вопросу индексации заработной платы.

В 15 заключенных в отчетный период региональных трехсторонних соглашениях (*Воронежская область, Костромская область, Ярославская область, Республика Карелия, Республика Крым, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Чеченская Республика, Кировская область, Чувашская Республика, Курганская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Томская область, Республика Тыва, Хабаровский край*) положения об установлении порядка индексации заработной платы носят отсылочный характер (в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах), что уже предусмотрено ТК РФ.

2. Обязательства по установлению размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, имеющего наиболее низкий уровень квалификации, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, отражены в семи региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в отчетном периоде (*Белгородская область, Воронежская область, Ивановская область, Костромская область, Смоленская область, Тамбовская область, Республика Крым*).

В двух соглашениях предусмотрены отсылочные нормы по установлению в соглашениях и коллективных договорах тарифных ставок 1-го разряда, минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников не ниже МРОТ (*Орловская и Тамбовская области*).

Также стороны пяти заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашений договорились принимать меры по доведению минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работников до МРОТ (*Кабардино-Балкарская Республика, Пермский край, Курганская область, Новосибирская область, Забайкальский край*).

В пяти соглашениях предусмотрены обязательства работодателей по установлению тарифных ставок, окладов (должностных окладов), работников, имеющих наиболее низкий уровень квалификации, не ниже размеров, предусмотренных от-

раслевыми соглашениями, заключенными на федеральном и региональном уровнях социального партнерства (*Вологодская область, Республика Карелия, Чеченская Республика, Кировская область, Хабаровский край*).

3. Обязательства по установлению доли постоянной части заработной платы (тарифной ставки, должностного оклада и др.) в структуре заработной платы предусмотрены в 18 заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашениях (*Смоленская область, Ростовская область, Томская область, Воронежская область, Орловская область, Ярославская область, Чеченская Республика, Вологодская область, Тамбовская область, Новосибирская область, Республика Крым, Хабаровский край, Ивановская область, Костромская область, Республика Карелия, Кабардино-Балкарская Республика, Пермский край, Забайкальский край*).

В двух из 18 вышеуказанных региональных трехсторонних соглашениях предусмотрены обязательства работодателей по установлению тарифных ставок, окладов (должностных окладов) заработной платы в следующих пропорциях:

- не менее 65% (*Смоленская область*);
- не менее 60% (*Ростовская область*).

Отдельно следует отметить *Региональное соглашение Томской области*, в соответствии с которым администрация области обязалась увеличивать долю вознаграждения за труд (тарифной ставки, оклада, должностного оклада) в структуре заработной платы работников организаций, финансируемых из областного бюджета, до уровня:

- в сфере образования – не менее 70%;
- по медицинским работникам в учреждениях здравоохранения – не менее 55%,
- в сфере культуры – не менее 50%.

В 8-ми из 18-ти вышеуказанных региональных трехсторонних соглашениях предусмотрены отсылочные нормы по установлению в соглашениях и коллективных договорах доли постоянной части заработной платы в следующих пропорциях:

- не менее 70% (*Ярославская область, Чеченская Республика*);
- не менее 65% (*Воронежская область*);
- не менее 60% (*Тамбовская область*);
- не менее 55% (*Орловская область*);
- не менее 50% (*Новосибирская область*);
- конкретная доля постоянной части заработной платы не отражена (*Вологодская область, Республика Крым*).

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Воронежской области* работодатели и профсоюзы обязались предусматривать в соглашениях и коллективных договорах долю оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окла-

дам) не менее 65% в общей структуре заработной платы работников организаций внебюджетной сферы.

Также в пяти соглашениях (*Хабаровский край, Ивановская область, Костромская область, Республика Карелия, Кабардино-Балкарская Республика*) определены конкретные доли тарифных ставок в структуре заработной платы, однако нормы по их установлению носят не обязательный характер.

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Кабардино-Балкарской Республики* работодатели обязались содействовать обеспечению удельного веса тарифной части оплаты труда (должностного оклада) в структуре заработной платы не менее 74 процентов.

Кроме того, в двух соглашениях отражены обязательства сторон по увеличению доли тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в структуре заработной платы без указания конкретных пропорций (*Пермский край, Забайкальский край*).

4. В региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2025 году, обязательства по разработке методики исчисления величины минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей, а также разработке комплекса мер по доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета отсутствуют.

Вместе с тем следует отметить *Региональное соглашение Пермского края*, согласно которому стороны социального партнерства обязались проводить консультации по поэтапному повышению размера минимальной заработной платы в Пермской крае до величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного населения.

5. Обязательства по разработке и реализации мер по погашению задолженности по заработной плате, в случае возникновения такой задолженности, отражены в 20 заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (*Белгородская область, Костромская область, Орловская область, Смоленская область, Тамбовская область, Ярославская область, Вологодская область, Республика Карелия, Республика Крым, Кабардино-Балкарская Республика, Чеченская Республика, Кировская область, Пермский край, Чувашская Республика, Ямало-Ненецкий автономный округ, Новосибирская область, Республика Тыва, Республика Хакасия, Забайкальский край, Камчатский край*).

При этом в пяти из 20 вышеуказанных соглашений предусмотрены обязательства сторон по разработке графиков ликвидации задолженности по заработной плате (*Орловская область, Вологодская область, Воронежская область, Республика Карелия, Кировская область*).

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Кировской области* работодатели обязались разрабатывать согласованные с выборным органом первич-

ной профсоюзной организации графики погашения задолженности по заработной плате и неукоснительно соблюдать их.

Стороны 16 заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашений (*Белгородская область, Ивановская область, Орловская область, Смоленская область, Тамбовская область, Ярославская область, Республика Карелия, Ростовская область, Республика Крым, Чеченская Республика, Кировская область, Курганская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Томская область, Республика Тыва, Забайкальский край*) договорились осуществлять мониторинг состояния задолженности по заработной плате в организациях соответствующего региона.

Следует отметить *Региональное соглашение Тамбовской области*, стороны которого обязались осуществлять мониторинг и анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий области в целях выявления признаков банкротства, а также выявления хозяйствующих субъектов, имеющих неустойчивое финансовое состояние (снижение прибыли, получение убытков, задолженность по налогам и сборам).

Также в двух соглашениях (*Воронежская область, Чувашская Республика*) установлена обязанность работодателей по предоставлению сторонам соглашений подробных сведений о задолженности по заработной плате.

Например, в *Региональном соглашении Чувашской Республики* предусмотрена обязанность работодателей предоставлять запрашиваемую сторонами соглашения информацию, в том числе о размере средней заработной платы, задолженности по заработной плате, принимаемых в организациях мерах по погашению задолженности.

Кроме того, необходимо выделить следующие соглашения:

1) *Региональное соглашение Республики Хакасия*, в соответствии с которым работодатели взяли на себя обязательства направлять на погашение задолженности по заработной плате любые доступные средства организации вплоть до продажи имущества;

2) *Региональное соглашение Белгородской области*, в соответствии с которым работодатели и профсоюзы в случае возникновения в организации задолженности по заработной плате обязались способствовать выдаче работникам удостоверений комиссии по трудовым спорам для направления в банк или службу судебных приставов на исполнение;

3) *Региональное соглашение Камчатского края*, в соответствии с которым правительство области взяло на себя обязательство информировать население Камчатского края об организациях, имеющих задолженность по выплате заработной платы работникам, через средства массовой информации;

4) *Региональное соглашение Ивановской области*, стороны которого договорились предусматривать в соглашениях и коллективных договорах, в пределах финансовых возможностей организации, размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выше, чем предусмотрено статьей 236 ТК РФ.

6. Обязательства по сохранению средней заработной платы работникам, находящимся в простое или неполной занятости, в заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях не установлены.

Однако необходимо выделить *Региональное соглашение Забайкальского края*, в соответствии с которым работодатели обязались предусматривать в коллективных договорах и локальных нормативных актах с учетом финансовых возможностей организаций гарантии работникам по оплате времени простоя при остановке производства по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о приостановке работы, в размере не ниже средней заработной платы работника.

Также в пяти соглашениях отражены обязательства работодателей по оплате времени простоя по вине работодателей в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, что дублирует положения части 1 статьи 157 ТК РФ (*Орловская область, Вологодская область, Республика Карелия, Курганская область, Республика Тыва*).

7. Обязательства по участию представителей профсоюзов в работе межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по предотвращению формирования задолженности по заработной плате (далее – МВК) предусмотрены в семи региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в 2025 году (*Белгородская область, Кабардино-Балкарская Республика, Пермский край, Чувашская Республика, Ханты-Мансийский автономный округ, Томская область, Камчатский край*).

Также следует отметить *региональные соглашения Смоленской и Ярославской областей*, в которых прямые обязательства по участию представителей профсоюзов в работе МВК отсутствуют, однако стороны договорились активизировать работу МВК, что косвенно свидетельствует об участии в работе МВК всех сторон социального партнерства.

В двух соглашениях предусмотрены обязательства правительств соответствующих субъектов Российской Федерации координировать работу МВК и их муниципальных групп (*Ростовская область, Кировская область*).

Кроме того, в соответствии с *Региональным соглашением Курганской области* стороны рекомендовали межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости анализировать эффективность мер, принимаемых организациями всех форм собственности, по обеспечению прав работников на своевременную и

в полном объеме оплату труда. Следует отметить, что вопросы своевременной оплаты труда работников являются предметом деятельности межведомственной комиссии по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате (ст. 158.1 ТК РФ).

Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30.07.2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» усилия общероссийских, межрегиональных профсоюзов были направлены на включение в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области занятости населения и развития кадрового потенциала обеспечивающих:

1) участие работодателей в определении актуальных и перспективных потребностей отраслей экономики в трудовых ресурсах, в том числе в формировании (совершенствовании) прогнозирования кадровой потребности;

2) совершенствование системы профессионального образования с целью кадрового обеспечения отраслей, включая расширение практики целевого обучения и модернизации материально-технической базы образовательных организаций за счет средств работодателей;

3) разработку мер, направленных на привлечение трудовых ресурсов в отрасли и на предприятия, в том числе путем организации профориентации молодежи;

4) непрерывное профессиональное развитие, в том числе путем направления работников за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, включение в договоры об обучении условий об увеличении заработной платы после успешного освоения образовательных программ;

5) профессиональную адаптацию работников путем внедрения и развития наставничества и стажировок;

6) установление размеров и условий выплат за наставничество;

7) привлечение и использование иностранной рабочей силы в организациях только при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с соответствующим профсоюзом;

8) участие представителей профсоюзов в развитии национальной системы квалификаций, в работе советов по профессиональным квалификациям, разработке и актуализации профессиональных стандартов, в осуществлении оценки квалификации работников;

1. Обязательства по участию работодателей в определении актуальных и перспективных потребностей отраслей экономики в трудовых ресурсах, в том числе в формировании (совершенствовании) прогнозирования кадровой потребности отражены в двух из шести заключенных в 2025 году отраслевых соглашений (*Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства, Отраслевом соглашении по организациям ФМБА*).

Следует выделить *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА*, в соответствии с которым стороны договорились анализировать потребность в медицинских работниках в организациях ФМБА России и осуществлять мероприятия по привлечению медицинских работников в соответствии с выявленной потребностью.

2. Обязательства по совершенствованию системы профессионального образования с целью кадрового обеспечения отраслей, включая расширение практики целевого обучения и модернизации материально-технической базы образовательных организаций за счет средств работодателей предусмотрены в трех заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях – в *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ, Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности и Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства*.

В *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ* предусмотрены обязательства сторон по дальнейшему развитию и совершенствованию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке кадров.

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* работодатели взяли на себя обязательство в целях повышения качества подготовки молодых специалистов в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовой возможности предоставлять безвозмездно образовательным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование; проводить стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве.

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* работодатели взяли на себя обязательства заключать договоры сотрудничества с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку (профессиональную переподготовку) молодых рабочих и специалистов в возрасте до тридцати пяти лет, проведение производственной практики студентов и учащихся, а также поощряют мастеров производственного обучения, а также устанавливать именные стипендии учащимся (студентам) образовательных организаций среднего профессионального образования в размерах, предусмотренных коллективным договором.

3. Обязательства по разработке мер, направленных на привлечение трудовых ресурсов на предприятия, в том числе путем организации профориентации молодежи, установлены в четырех отраслевых соглашениях, заключенных в 2025 году (*Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности, Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту, Отраслевом соглашении по организациям ФМБА, Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства*).

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* стороны рекомендовали предусматривать в коллективном договоре квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные организации. Работодатели взяли на себя обязательство оказывать помощь в оздоровлении и организации досуга лицам, с которыми оформлен ученический договор, устанавливать именные стипендии лучшим учащимся и студентам с оплатой времени работы тех, с кем оформлены трудовые отношения.

В *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* стороны посчитали приоритетными направлениями совместной деятельности развитие и сохранение кадрового потенциала, привлечение и закрепление квалифицированных кадров, содействие их профессиональному и служебному росту. Приняли на себя обязательства по созданию условий для:

- раскрытия и эффективного использования личностного, профессионального и научно-технического потенциала Работников, развития профессиональной ориентации, самоопределения, адаптации, выявления талантов, а также стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства и менеджмента качества;

- формирования и обучения резерва работников на руководящие должности;
- привлечения и закрепления квалифицированных работников.

В *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА* стороны договорились содействовать занятости, повышению квалификации медицинских работников, осуществлять мероприятия по привлечению медицинских работников.

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* работодатели обязались при наличии финансовых возможностей выделять беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях.

4. Обязательства по непрерывному профессиональному развитию, в том числе путем направления за счет средств работодателей и (или) органов государственной власти на профессиональное образование, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование отражены в шести заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту, Отраслевом соглашении по гражданскому*

персоналу ВС РФ, Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности, Отраслевом соглашении по организациям ФМБА, Отраслевом соглашении по организациям Росатома, Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства).

Однако обязательства по увеличению заработной платы после успешного освоения образовательных программ, установлено только в одном отраслевом соглашении, заключенном в 2025 году. В *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* работодатели приняли решение при повышении квалификационных разрядов учитывать результаты профессионального обучения, оценки профессиональных и корпоративных компетенций работников, а также получение ими соответствующего профессионального образования.

Кроме того, в *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* определено, что в целях развития кадрового потенциала с учетом целесообразности и финансово-экономических возможностей работодатели создают работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по программам среднего профессионального и высшего образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

Также работодатели приняли на себя обязательство обеспечивать подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение: подготовку, переподготовку, повышение квалификации) и дополнительное профессиональное образование. При этом работодатели планируют разрабатывать программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, а также осуществлять переподготовку кадров (дополнительного профессионального обучения), обучения востребованным вторым (смежным) профессиям.

В *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ* работодатели приняли решение предоставлять обучающемуся гражданскому персоналу без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором, соглашением.

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* работодатели обязались осуществлять меры в порядке, определяемом коллективным договором, с учетом финансового состояния организации (предприятия) по направлению работников в высшие профессиональные учебные заведения для получения профильного образования работников за счет средств организации (предприятия).

В *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА* стороны договорились рекомендовать работодателям за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности включать в коллективные договоры обязательства о создании условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в

соответствии с техническим перевооружением и развитием. В свою очередь работники будут иметь право за счет средств работодателя на повышение квалификации, переподготовку и профессиональную переподготовку (в том числе при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата в связи с ликвидацией организации).

В *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* работодатели решили при сокращении численности или штата взять на себя обеспечение проведения обучения работников организаций, предусмотрев на эти цели необходимые средства, размер и порядок расходования которых определяются в коллективных договорах или, в случае его отсутствия, локальном нормативном акте, а также содействовать профессиональному, карьерному и личностному росту работников организаций, максимальному раскрытию кадрового потенциала работников, в том числе за счет непрерывного развития и создания необходимых условий для соответствия требованиям профессиональных стандартов. Кроме того, работодатели обязались осуществлять оплату обучения в образовательных организациях молодым работникам в рамках программ целевой подготовки специалистов, а также производить указанным лицам ежемесячно доплату к стипендии в размере не менее 50%, при наличии хороших или отличных показателей в учебе.

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* работодатели обязались заключать договоры о сотрудничестве с образовательными организациями среднего профессионального образования на подготовку (профессиональную переподготовку) молодых рабочих и специалистов в возрасте до тридцати пяти лет.

5. Меры по профессиональной адаптации работников путем внедрения и развития наставничества и стажировок отражены во всех шести заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства, Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ, Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности, Отраслевое соглашение по железнодорожному транспорту, Отраслевом соглашении по организациям ФМБА, Отраслевом соглашении по организациям Росатома*).

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* установлено, что работодатели планируют закреплять за молодыми работниками организации наставников путем заключения соответствующих договоров, внесения в штатное расписание соответствующих штатных единиц и осуществления выплат за наставничество.

В *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ* командиры воинских частей (руководители организаций) приняли на себя обязательство по организации наставничества.

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* стороны договорились содействовать профессиональной и социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства. При работе с молодежью совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатели могут организовывать наставничество для молодежи для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

В *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* работодатели в рамках развития кадрового потенциала приняли обязательство разрабатывать и реализовывать комплексные молодежные программы, в том числе предусматривающие создание условий для психологической и социальной стабильности молодого работника, укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества. При этом Профсоюз принял на себя обязательство содействовать работодателям в работе института наставничества в сфере труда.

В данном соглашении также установлено, что работникам, осуществляющим оказание другому работнику помощь в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), работодателем могут производиться дополнительные выплаты за наставничество в сфере труда в соответствии с коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

Следует отметить, что в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ работодатель обязан доплачивать работнику за наставничество в сфере труда.

В *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА* одним из приоритетных направлений совместной деятельности сторон установлена организация наставничества молодых специалистов. Кроме того, стороны соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала рекомендовали работодателям при заключении коллективных договоров и соглашений включать в них разделы по закреплению наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в организации ФМБА России, а также предусматривать меры поощрения наставников за работу с молодыми специалистами.

В *Отраслевом соглашении по организациям Росатома при работе с молодежью работодатели* приняли на себя обязательства проводить комплексные мероприятия по дальнейшему **развитию наставничества** как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и их закрепления в организациях атомной отрасли.

6. Обязательства по установлению размеров и условий выплат за наставничество отражены в трех заключенных в отчетном периоде отраслевых соглашениях (*Отраслевое соглашение по организациям дорожного хозяйства, Отраслевое соглашение по железнодорожному транспорту, Отраслевом соглашении по организациям Росатома*).

Следует отметить *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства*, в соответствии с которым работодатели закрепляют за молодыми работниками организации наставников путем заключения соответствующих договоров, внесения в штатное расписание соответствующих штатных единиц и осуществления выплат за наставничество.

7. Обязательства по привлечению и использованию иностранной рабочей силы в организациях только при отсутствии рабочей силы из числа граждан Российской Федерации и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с соответствующим профсоюзом в заключенных в 2025 году отраслевых соглашениях не установлены.

8. Участие представителей профсоюзов в развитии национальной системы квалификаций, в работе советов по профессиональным квалификациям, разработке и актуализации профессиональных стандартов, в осуществлении оценки квалификации работников отражены в одном из заключенных в 2025 году отраслевых соглашений (*Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства*).

Стороны *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* договорились совместно способствовать работе отраслевых советов по профессиональным квалификациям по профессиям дорожного хозяйства, проводить взаимные консультации по разработке профессиональных стандартов. В состав создаваемой в организации аттестационной (квалификационной) комиссии обязательно включается представитель профсоюза. Организации обязуются организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование в связи с принятием профессионального стандарта при внедрении новой техники, технологий, проведении организационных мероприятий.

Обязательства в области занятости населения и развития кадрового потенциала в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30.07.2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные соглашения обязательств в области занятости населения и развития кадрового потенциала, обеспечивающих:

1) определение актуальных и перспективных потребностей регионов в трудовых ресурсах, привлечение работодателей к участию в разработке прогноза потребности в кадрах;

2) расширение практики целевого обучения кадров для производственного сектора экономики и социальной сферы;

3) организацию практической подготовки учащихся и стажировок для выпускников образовательных организаций;

4) опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, включая нахождение в простое, неполной занятости, за счет средств работодателей и (или) государства;

5) содействие повышению трудовой мобильности рабочей силы и привлечению в регион трудовых ресурсов;

6) установление мер по защите регионального рынка труда и приоритетному трудоустройству российских граждан (определение потребности и квот на привлечение иностранной рабочей силы, допустимой доли иностранных работников в субъекте Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности и другие);

7) участие представителей профсоюзов в работе межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости;

8) контроль над реализацией мероприятий по повышению производительности труда в организациях в целях предотвращения неэффективной оптимизации работников;

9) разработку и внедрение мер поддержки развития наставничества на предприятиях и в организациях.

1. Обязательства по определению актуальных и перспективных потребностей регионов в трудовых ресурсах, привлечение работодателей к участию в разработке прогноза потребности в кадрах предусмотрены в 24 из 29 заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашений.

Например, в *Региональном соглашении Ивановской области* закреплена договоренность сторон о совместном проведении анализа и взаимных консультаций по перспективной потребности в кадрах для формирования заказа на их подготовку, а также обязательство Правительства организовывать работу по формированию регионального прогноза кадровой потребности.

Стороны *Регионального соглашения Пермского края* договорились совместно осуществлять мониторинг состояния рынка труда, разрабатывать краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные прогнозы основных показателей рынка труда Пермского края.

В *Региональном соглашении Костромской области* закреплено обязательство Администрации области ежегодно разрабатывает прогноз потребности отрас-

лей экономики и социальной сферы в кадрах рабочих и специалистов, а также обязательства работодателей осуществлять прогнозирование кадровой потребности организаций на среднесрочный период в разрезе специальностей и требуемых уровней образования.

Следует отметить, что обязательства работодателей участвовать в ежегодных опросах о перспективной потребности в кадрах отражены в семи соглашениях (*Региональное соглашение Костромской области, Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Карачаево-Черкесской Республики, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение Пермского края, Региональное соглашение Новосибирской области, Региональное соглашение Томской области*).

Необходимо отметить, что в 8 соглашениях нашли отражение положения об участии сторон в формировании и совершенствовании региональных систем прогнозирования потребности кадров (*Региональное соглашение Кабардино-Балкарской республики, Региональное соглашение Тамбовская область, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение ЯНАО, Региональное соглашение ХМАО, Региональное соглашение Томской области, Региональное соглашение Хакасии, Региональное соглашение Камчатского края*).

2. Обязательства по расширению практики целевого обучения кадров для производственного сектора экономики и социальной сферы отражены в 16 региональных трехсторонних соглашениях, заключенных в отчетном периоде. Однако в данных соглашениях отсутствуют указание на то, что обучение должно осуществляться для производственного сектора и социальной сферы экономики.

Следует выделить *Региональное соглашение Вологодской области*, в соответствии с которым стороны обязались содействовать увеличению количества мест по целевому набору студентов в образовательные организации высшего образования, а работодатели взяли обязательства обеспечить не менее 70% трудоустройства выпускников образовательных организаций, обучавшихся по договорам о целевом обучении.

3. Обязательства по организации практической подготовки учащихся и стажировок для выпускников образовательных организаций установлены в 26 из 29 заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашениях (*за исключением Регионального соглашения Чеченской Республики, Регионального соглашения Республики Хакасии, Регионального соглашения Забайкальского края*).

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Кировской области* работодатели обязались организовывать прохождение производственной практики учащимися и студентами профессиональных образовательных организаций, стажировку педагогов и мастеров.

Стороны *Регионального соглашения Ростовской области* договорились о содействии развитию практико-ориентированного обучения, включая совершенствование механизма взаимодействия образовательных организаций и работодателей, развитию практики стажировок обучающихся и выпускников образовательных организаций. Работодатели обязались предоставлять рабочие места для прохождения практического обучения и производственной практики, развивать наставничество, осуществлять социальную поддержку обучающихся и выпускников образовательных организаций, заключать договоры с образовательными организациями о прохождении учебной, производственной, преддипломной практики и стажировки обучающихся, мастеров производственного обучения; предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников; развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций.

В *Региональном соглашении Курганской области* работодатели области обязались при заключении договоров с образовательными организациями предусматривать в них обязательства по прохождению производственной практики и стажировок учащихся, мастеров производственного обучения, по предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников, развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций. Необходимо отметить, что стороны договорились одним из показателей оценки выполнения работодателями соглашения установить количество лиц, проходивших практику или стажировку в организации.

Следует выделить *Региональное соглашение Кабардино-Балкарской Республики*, в котором наряду с обязательством работодателей предоставлять рабочие места для прохождения практического обучения и производственной практики обучающимся, закреплено положение рекомендовать работодателям принимать на стажировку на срок 6 месяцев граждан, прошедших профессиональное обучение и заключивших социальный контракт на условиях возмещения работодателю расходов по оплате труда стажирующихся граждан органом социальной защиты населения.

В 14 из 29 вышеуказанных соглашений предусмотрена возможность трудоустройства выпускников по итогам стажировки (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Республики Крым, Региональное соглашение Карачаево-Черкесской Республики, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение Пермского края, Региональное соглашение Курганской области, Региональное соглашение Ямало-Ненецкого автономного округа, Региональное соглашение Ханты-Мансийского автономного округа, Региональное соглашение Новосибирской области, Региональное соглашение Томской области, Региональное соглашение Камчатского края*).

4. Обязательства по опережающему обучению работников, находящихся под риском увольнения, предусмотрены в 22 заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях.

Например, в соответствии с *Региональным соглашением Вологодской области* работодатели обязались принимать меры по переобучению и переквалификации высвобождаемых работников, организовывать профессиональное обучение работников организаций, индивидуальных предпринимателей области, находящихся под риском увольнения, в том числе в монопрофильных населенных пунктах.

Следует отметить *Региональное соглашение города Севастополь*, согласно которому работодатели взяли на себя обязательство предоставлять работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, возможность переобучения новым профессиям, а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

Согласно *Региональному соглашению Республики Тыва* работодатели взяли на себя обязательства в случаях массового высвобождения или ликвидации организации проводить за счет собственных средств опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников до расторжения с ними трудовых договоров с учетом динамичности рынка труда и спроса на рабочую силу.

Отдельно необходимо отметить *Региональное соглашение Ставропольского края*, в соответствии с которым работодатели обязались планировать охват опережающим профессиональным обучением 40 - 50% работников, подлежащих увольнению.

Также в соответствии с *Региональным соглашением Рязанской области* работодатели обязались вносить предложения Министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области об организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению, и предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения по новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора за счет средств работодателя.

В 16 соглашениях содержатся отсылочные нормы, предусматривающие включение обязательств по переподготовке высвобождаемых работников в соглашения и коллективные договоры (*Региональное соглашение Астраханской области, Региональное соглашение Республики Северная Осетия-Алания, Региональное соглашение Пензенской области, Региональное соглашение Омской области, Региональное соглашение Еврейской автономной области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Смоленской области, Региональное соглашение Республики Карелия, Региональное соглашение Чувашской Республики, Региональное соглашение Чеченской Республики, Региональное согла-*

шение Кабардино-Балкарской Республики, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение Курганской области, Региональное соглашение Ханты-Мансийского автономного округа, Региональное соглашение Новосибирской области, Региональное соглашение Республики Тыва).

Кроме того, в двух соглашениях нормы по опережающему обучению работников, подлежащих высвобождению, носят не обязательный характер (*Региональное соглашение Курской области, Региональное соглашение Республики Мордовия*).

5. Меры по содействию повышению трудовой мобильности рабочей силы и привлечению в регион трудовых ресурсов, отражены в 21 заключенном в 2025 году региональном трехстороннем соглашении (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Воронежской области, Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Костромской области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Смоленской области, Региональное соглашение Тамбовской области, Региональное соглашение Вологодской области, Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Кировской области, Региональное соглашение Пермской области, Региональное соглашение Чувашской Республики, Региональное соглашение Курганской области, Региональное соглашение Ямало-Ненецкого автономного округа, Региональное соглашение Ханты-Мансийского автономного округа, Региональное соглашение Новосибирской области, Региональное соглашение Томской области, Региональное соглашение Республики Хакасия, Региональное соглашение Забайкальского края, Региональное соглашение Камчатского края, Региональное соглашение Хабаровского края*).

Например, в *Региональном соглашении Воронежской области* определено, что Правительство организует взаимодействие исполнительных органов, работодателей области по стимулированию трудовой миграции с целью привлечения в экономику области квалифицированных кадров и рациональному использованию мобильной рабочей силы.

Следует отметить, что в семи заключенных соглашениях предусмотрено оказание содействия добровольному переселению в регионы соотечественников, проживающих за рубежом (*Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Костромской области, Региональное соглашение Тамбовской области, Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Ямало-Ненецкого автономного округа, Региональное соглашение Томской области, Региональное соглашение Камчатского края*).

В двух соглашениях отражены обязательства правительства по привлечению квалифицированных кадров, прежде всего молодежи для работы в организациях агропромышленного комплекса и организациях, расположенных в сельской местности

(*Региональное соглашение Новосибирской области, Региональное соглашение Кировской области*).

Стороны двух соглашений договорились содействовать закреплению квалифицированных специалистов в экономике и сокращению объемов трудовой миграции жителей области за ее пределы (*Региональное соглашение Ростовской области, Региональное соглашение Новосибирской области*).

Следует отметить *Региональное соглашение Белгородской области*, в соответствии с которым Правительство обязалось реализовывать мероприятия по привлечению в экономику и социальную сферу области подготовленных специалистов, обладающих лидерскими качествами и инновационным потенциалом.

Также необходимо выделить *Региональное соглашение Ямало-Ненецкого округа*, стороны которого договорились способствовать не только привлечению для работы в округе молодежи, высококвалифицированных специалистов, работников наиболее востребованных профессий за счет дополнительных финансовых стимулов, но и устанавливать им процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в предельном размере с первого дня работы.

6. Обязательства по установлению мер по защите регионального рынка труда и приоритетному трудоустройству российских граждан отражены во всех заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях.

В 27 соглашениях закреплены положения о проведении согласованной политики сторон в области привлечения и использования иностранных работников (за исключением *Регионального соглашения Белгородской области, Регионального соглашения Курганской области*).

Следует отметить *Региональное соглашение Санкт-Петербурга*, стороны которого договорились ежегодно рассматривать на заседании Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга не только вопросы определения потребности в иностранной рабочей силе, но и стоимости патента для иностранных граждан на осуществление трудовой деятельности на территории Санкт-Петербурга.

Также необходимо выделить *Региональное соглашение Томской области*, в соответствии с которым рекомендовано в отраслях экономики, в которых не установлены ограничения по привлечению иностранных работников (с учётом занятых по трудовым патентам) стремиться к величине доли иностранных работников не более 10%.

В трех соглашениях стороны договорились при рассмотрении заявок работодателей на привлечение иностранных работников:

- учитывать участие работодателей в системе социального партнерства (*Региональное соглашение Карачаево-Черкесской Республики*);
- обмениваться информацией о наличии (отсутствии) у работодателя не устранённых нарушений трудового, миграционного, налогового законодательства, зако-

нодательства о социальном и медицинском страховании, социальной защиты инвалидов, о занятости населения (*Региональное соглашение Забайкальского края*);

- рекомендовать Межведомственной комиссии отклонять заявки работодателей при наличии у них непогашенной задолженности по оплате труда работников (*Региональное соглашение Камчатского края*).

Необходимо отметить также, что в трех соглашениях достигнута договоренность сторон об осуществляют контроля (мониторинга) за привлечением и использованием иностранной рабочей силы (*Региональное соглашение Карачаево-Черкесской Республики, Региональное соглашение Республики Хакасия, Региональное соглашение Камчатского края*).

7. Обязательства по участию представителей профсоюзов в работе межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости нашли отражение в трех заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (*Региональное соглашение Пермской области, Региональное соглашение Томской области, Региональное соглашение Камчатского края*). Кроме того, в четырех соглашениях отражено участие профсоюзов в работе постоянно действующих комиссий, координационных комитетов, общественных советов, рассматривающих вопросы социально-экономического характера, содействия занятости населения, социально-трудовых отношений (*Региональное соглашение Белгородской области, Региональное соглашение Воронежской области, Региональное соглашение Костромской области, Региональное соглашение Кировской области*).

Следует отметить при этом, что обязательства сторон по реализации мер по сокращению неформальной занятости отражены в 22 заключенных в отчетном периоде региональных трехсторонних соглашениях (за исключением *Регионального соглашения Белгородской области, Регионального соглашения Воронежской области, Регионального соглашения Ярославской области, Регионального соглашения Республики Карелия, Регионального соглашения Санкт-Петербурга, Регионального соглашения Карачаево-Черкесской Республики, Региональное соглашение Республики Тыва*).

8. Обязательства по контролю над реализацией мероприятий по повышению производительности труда в организациях в целях предотвращения неэффективной оптимизации работников в заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашениях не установлены.

Вместе с тем в девяти соглашениях отражены обязательства сторон (работодателей и профсоюзов) по осуществлению мероприятий, направленных на повышение производительности труда (*Региональное соглашение Ивановской области, Региональное соглашение Воронежской области, Региональное соглашение Орловской области, Региональное соглашение Тамбовской области, Региональное со-*

глашение Курганской области, Региональное соглашение Республики Тыва, Региональное соглашение Карачаево-Черкесской Республики, Региональное соглашение Камчатского края, Региональное соглашение Хабаровского края).

В двух соглашениях закреплено обязательство работодателей совместно с профсоюзами предусматривать в коллективных договорах, соглашениях при повышении производительности труда соответствующее повышение заработной платы работников (*Региональное соглашение Воронежской области, Региональное соглашение Орловской области*).

9. Обязательства по разработке и внедрении мер поддержки развития наставничества на предприятиях и в организациях установлены в 28 из 29 заключенных в 2025 году региональных трехсторонних соглашений (за исключением *Регионального соглашения Санкт-Петербурга*).

Например, стороны *Регионального соглашения Кабардино-Балкарской Республики* договорились создавать и развивать институт наставничества. Работодатели обязались молодым специалистам назначать наставников с высокой квалификацией, профессиональным опытом и стажем работы не менее 10 лет, устанавливать ежемесячную доплату за наставничество в размере не менее 15% от должностного оклада за одного работника.

Следует отметить *Региональное соглашение Кировской области*, в соответствии с которым Работодатели обязались с учетом возможностей предусматривать в коллективных договорах, соглашениях предоставление наставникам дополнительных мер поддержки: получение дополнительного профессионального образования за счет средств работодателя, компенсацию затрат на проезд и связь в связи с выполнением обязанностей наставника, дополнительный оплачиваемый отпуск, гибкий график работы, улучшение жилищных условий, включение в кадровый резерв и приоритетное выдвижение на руководящие должности, ходатайство на вручение государственных наград и др.

Следует выделить *Региональное соглашение Камчатского края*, в соответствии с которым стороны договорились реализовывать мероприятия, направленные на развитие системы наставничества:

- 1) проведение конкурсов по выявлению лучших наставников и наставнических практик;
- 2) поддержка разработки и реализации образовательных программ по развитию наставнических компетенций у наставников;
- 3) поддержка развития и наполнения цифровой платформы (наставник.рф), отражающей потребности в наставничестве в сферах общественной деятельности и молодежной политики;
- 4) приоритетное привлечение к наставнической деятельности в сфере образования и воспитания в молодежном и детско-взрослом коллективе представителей

общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий, в т.ч. участников специальной военной операции, религиозных организаций традиционных конфессий в Российской Федерации;

5) поддержка некоммерческих организаций и их проектов, в целях обмена лучшими практиками и повышения устойчивости этих организаций путем привлечения их в качестве наставников.

Кроме того, стороны соглашения договорились разрабатывать порядок и меры поощрения наставников, учитывая, что размеры и условия выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (или доп. соглашением к нему) с учетом действующей системы оплаты труда, содержанием и объемом работы по наставничеству, но не менее 5% от оклада. Условия оплаты наставничества не должны быть хуже нормативно установленных.

Обязательства в области социального партнерства в отраслевых соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30 июля 2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» общероссийские, межрегиональные профсоюзы направляли усилия на включение в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, обязательств в области развития социального партнерства, обеспечивающих:

- 1) участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса;
- 2) обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей;
- 3) приоритетное право первичной профсоюзной организации на заключение коллективного договора в организации;
- 4) содействие созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций;
- 5) участие организаций во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».

1. Положение об участии представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса предусмотрено только в двух из шести отраслевых соглашений, заключенных в 2025 году на федеральном уровне.

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* работодатель взял на себя обязательство соблюдать право профсоюзной организации вносить предложения по вопросам, предусмотренным действующим законода-

тельством, в органы управления организацией и участвовать в заседаниях органов управления при их рассмотрении. Также работодатель обязался содействовать привлечению представителей профсоюза к решению задач управления предприятием. Формы и методы такого привлечения будут определяться в коллективных договорах и локальных нормативных актах.

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* стороны договорились, что по уполномочию работников профсоюзные органы могут иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций.

2. Обязательство по обучению представителей сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений за счет средств государства и работодателей представлено ни в одном из шести вновь заключённых отраслевых соглашений.

При этом в *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* работодатели приняли на себя обязательство содействовать выборному органу первичной профсоюзной организации в обучении профактива вопросам экономики, социального партнерства, охраны труда и социального страхования в рамках политики и процедур, принятых у работодателя в области обучения и развития персонала.

А в *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* работодатели обязались предоставлять возможность обучения в области охраны труда, культуры безопасности, по вопросам социально-трудовых отношений, экологии и цифровизации, проводимого в организации, отрасли освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган первичной профсоюзной организации, и штатным работникам первичных профсоюзных организаций.

3. Положение о приоритетном праве первичной профсоюзной организации на заключение коллективного договора в организации представлено только в *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА*, в котором предусмотрено, что работодатели признают профсоюзы, их первичные и объединенные организации полноправными представителями всех работников организаций ФМБА России при заключении соглашения, коллективных договоров и при осуществлении контроля за выполнением их положений.

4. Обязательство по созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций предусмотрены только в двух из шести отраслевых соглашений, заключенных в 2025 году на федеральном уровне.

В *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ* работодатели (органы военного управления, воинские части, организации, подведомственные Министерству обороны Российской Федерации) приняли на себя обязательство не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в воинских частях (организациях). Кроме того, командиры воинских частей (руководители

организаций) будут способствовать созданию в трудовых коллективах профсоюзных организаций, вступлению гражданского персонала в профсоюз, действующий в Вооруженных Силах Российской Федерации.

В *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* работодатели обязались оказывать содействие Российскому профессиональному союзу работников атомной энергетики и промышленности в проведении политики по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций.

5. Обязательство по участию организаций во всероссийских конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии» не предусмотрено ни в одном из вновь заключённых соглашений.

Однако в *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* стороны договорились проводить ежегодный конкурс «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Следует отметить, что в некоторых вновь заключенных отраслевых соглашениях предусмотрено обязательство **о проведении профессиональных конкурсов и конкурсов на лучший коллективный договор с подведением итогов и награждений.**

В *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* работодатели приняли на себя обязательство проводить конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов.

В *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* стороны договорились организовывать проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников атомной отрасли в порядке, установленном соответствующими положениями о конкурсах.

Кроме того, во всех шести отраслевых соглашениях, заключенных в 2025 году, в той или иной форме предусмотрено обязательство **об обеспечении рассмотрения вопроса о выполнении соглашений на заседаниях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.**

В *Отраслевом соглашении по организациям Росатома* стороны приняли на себя обязательство рассматривать итоги выполнения соглашения за полугодие и год на заседании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с планом работы, а вопросы об обоснованности невыполнения соглашения рассматриваются (при необходимости предварительно изучаются с выездом на место) на заседаниях комиссии с принятием соответствующих решений в соответствии со статьей 48 ТК РФ. Работодатели и профсоюзные комитеты представляют в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации Росатом отчеты о выполнении соглашения за полугодие и за год по утвержденной сторонами форме.

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* стороны договорились, что контроль за исполнением соглашения производится отраслевой комиссией по подготовке, заключению и контролю за ходом исполнения Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026–2028 годы. При этом отраслевая комиссия не реже 1 раза в полугодие информирует трудовые коллективы о результатах исполнения соглашения, а в случаях выявления нарушений исполнения (неисполнения) соглашения отраслевая комиссия в письменной форме делает представление субъектам, нарушившим соглашение, в связи с чем они обязаны в недельный срок провести необходимые консультации по существу представления отраслевой комиссии и устранить нарушения.

В *Отраслевом соглашении по железнодорожному транспорту* стороны договорились, что контроль за выполнением соглашения, а также урегулирование возникающих между работодателями и работниками разногласий осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В то же время, стороны приняли на себя обязательство осуществлять совместный контроль за исполнением соглашения, обобщать практику деятельности организаций по реализации положений соглашения, ежегодно подготавливать публичный отчет о его исполнении. Кроме того, итоги выполнения соглашения рассматриваются на заседаниях Совета Объединения «Желдортранс», Президиума Роспрофжела и доводятся до сведения работодателей, соответствующих организаций профсоюза.

В *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ* стороны приняли на себя обязательства, что контроль за выполнением и подведением итогов соглашения, толкование и разъяснение его положений, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключенным на его основе, возлагаются на комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

В *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА* стороны договорились о создании постоянно действующей отраслевой комиссии для осуществления контроля за выполнением соглашения.

В *Отраслевом соглашении по горно-металлургической промышленности* стороны договорились о том, что контроль за выполнением соглашения будут осуществлять: на региональном уровне – исполнительная дирекция Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (далее – АМРОС) и территориальные органы профсоюза; в организациях – работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций. Исполнительная дирекция АМРОС и Исполком ЦС ГМПР ежегодно будут рассматривать выполнение условий соглашения на совместном заседании и доводить результаты обсуждения до сведения работодателей и выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Обязательства в области социального партнерства в региональных соглашениях

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 30 июля 2025 года № 6-01 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» усилия территориальных объединений организаций профсоюзов были направлены на включение в региональные трёхсторонние соглашения обязательств в области развития социального партнёрства, обеспечивающих:

1) содействие заключению коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности на всех уровнях социального партнёрства;

2) создание электронных баз данных, содержащих действующие отраслевые соглашения, заключённые на региональном и территориальном уровнях, территориальные соглашения, а также действующие коллективные договоры;

3) содействие созданию трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне;

4) учет участия организаций в системе социального партнерства при предоставлении мер государственной поддержки на региональном уровне;

5) проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии».

Осуществлен анализ 29 региональных трехсторонних соглашений, заключенных в 2025 году.

1. Положение о содействии заключению коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности на всех уровнях социального партнёрства отражено во всех 29 региональных соглашениях, заключенных в 2025 году.

В *Региональном соглашении Белгородской области* работодатели приняли на себя обязательства заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности, у индивидуальных предпринимателей с численностью работников свыше двух человек.

В *Региональном соглашении Ивановской области* стороны договорились о том, что признают необходимым заключение отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, коллективных договоров в организациях любой формы собственности и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории Ивановской области, содействуют развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в организациях малого бизнеса.

В *Региональном соглашении Чеченской Республики* стороны приняли на себя обязательство оказывать практическое и методическое содействие заключению отраслевых, городских, районных соглашений и коллективных договоров в организациях республики, добиваться заключения на согласованных условиях коллективных договоров на всех предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и подчиненности, действующих в республике. Работодатели обязались способствовать заключению соглашений и коллективных договоров в организациях всех форм собственности в рамках действующего законодательства, а профсоюзы – инициировать ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективных договоров и соглашений.

В *Региональном соглашении Костромской области*, работодатели совместно с профсоюзами обязались обеспечивать заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности и отраслей экономики, своевременное внесение в них изменений и дополнений, а также их выполнение. Стороны совместно договорились проводить согласованную политику по вовлечению более широкого круга работодателей в переговорные процессы по заключению областного, отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров, оказывать необходимую организационную и методическую помощь субъектам социального партнёрства и их представителям при подготовке соглашений и коллективных договоров. Кроме того, рост количества коллективных договоров, действующих в организациях Костромской области, является одним из критериев выполнения заключенного соглашения.

В *Региональном соглашении Томской области* стороны приняли на себя обязательства по активизации работы по развитию системы социального партнерства в сфере труда в первую очередь посредством обеспечения в период действия соглашения полного охвата коллективно-договорными отношениями всех предприятий, учреждений, индивидуальных предпринимателей, на которых распространяется действие соглашения, совершенствования нормативной правовой базы социального партнёрства для присоединения к действующей системе регулирования социально-трудовых отношений всех работодателей Томской области. Также стороны обязались предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах более высокие гарантии работникам по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Кроме того, работодатели приняли на себя обязательства при разработке коллективных договоров будут руководствоваться методическими рекомендациями, утвержденными решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и принимать меры по увеличению не менее чем на 10% ежегодно доли организаций с численностью работников более 50 человек, заключивших коллективные договоры и входящих в объединения работо-

дателей, стремясь к увеличению охвата коллективными договорами всех организаций, входящих в объединения работодателей.

2. Обязательство по созданию электронных баз данных, содержащих действующие отраслевые соглашения, заключённые на региональном и территориальном уровнях, территориальные соглашения, а также действующие коллективные договоры представлено в трех из 29 вновь заключённых региональных соглашений.

В *Региональном соглашении Республики Кабардино-Балкария* стороны договорились сформировать открытую информационную базу отраслевых и территориальных соглашений.

В *Региональном соглашении Курганской области* стороны приняли на себя обязательство осуществлять создание электронных баз данных, содержащих тексты действующих отраслевых соглашений, заключённых на региональном и территориальном уровнях, территориальные соглашения.

В *Региональном соглашении Томской области* администрация области обязалась содействовать ведению электронного регистра «Социальное партнерство» Томской области в целях хранения и анализа данных о коллективных договорах и соглашениях Томской области, а работодатели – сформировать в течение первого квартала 2026 года на официальных сайтах объединений работодателей и сайтах их членских организаций, учреждений страницу «Социальное партнерство» для размещения текста соглашения, коллективного договора, планов работы по их реализации, ежегодные отчеты о ходе выполнения принятых сторонами обязательств.

В *Региональном соглашении Забайкальского края* Правительство Забайкальского края взяло на себя обязательство актуализировать реестры коллективных договоров, соглашений, прошедших уведомительную регистрацию в уполномоченном органе государственной власти Забайкальского края.

3. Положение о содействии созданию трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне представлено в девяти из 29 вновь заключённых региональных соглашениях.

В *Региональном соглашении Вологодской области* стороны приняли обязательство способствовать созданию территориальных трехсторонних комиссий, отраслевых (межотраслевых) трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, разработке и заключению региональных отраслевых и территориальных соглашений.

В *Региональном соглашении Кировской области* стороны договорились содействовать созданию отраслевых и территориальных объединений работодателей, координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях Кировской области, а также организации работы территориальных трехсторонних

комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и заключению территориальных трехсторонних соглашений.

В *Региональном соглашении Орловской области* стороны договорились совместно содействовать организации и деятельности территориальных трехсторонних комиссий, отраслевых (межотраслевых) и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, их взаимодействию с Орловской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В *Региональном соглашении Пермского края* установлено обязательство сторон способствовать созданию территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений во всех муниципальных образованиях Пермского края.

В *Региональном соглашении Ямало-Ненецкого автономного округа* стороны обязались содействовать созданию на территории муниципальных образований в автономном округе территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме того, в девяти соглашениях закреплены обязательства сторон по развитию взаимодействия, оказанию поддержки деятельности трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне.

В *Региональном соглашении Костромской области* стороны договорились ежегодно проводить семинары с координаторами сторон территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений муниципальных образований Костромской области.

В *Региональном соглашении Смоленской области* стороны обязались оказывать практическое содействие по заключению территориальных и отраслевых соглашений, коллективных договоров, проводить мониторинг развития социального партнерства в муниципальных образованиях.

В *Региональном соглашении Томской области* стороны приняли на себя обязательства проводить заседания районных (городских) трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в два месяца, не подменять работу и функции территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений деятельностью межотраслевых комиссий (рабочих) групп, создаваемых на территории муниципальных образований, в части регулирования вопросов, касающихся сферы труда.

4. Обязательства по учёту участия организаций в системе социального партнерства при предоставлении мер государственной поддержки на региональном уровне отражены в 11 из 29 вновь заключённых региональных соглашениях.

В *Региональном соглашении Воронежской области* правительство приняло на себя обязательство о том, что при рассмотрении инвестиционных проектов рабо-

тодателей, претендующих на получение мер государственной (областной) поддержки и предусматривающих создание, сохранение (модернизацию) рабочих мест, учитывает участие организаций в системе социального партнерства и реализацию ими обязательств соглашения, а также членство в одном из объединений работодателей.

В *Региональном соглашении Томской области* администрация области обязалась при предоставлении преференций (субсидий, грантов, льгот, иных мер поддержки) работодателям рассматривать вопрос включения в критерии отбора на получение такой поддержки нахождение работодателя в Реестре социально-ответственных работодателей Томской области, утвержденном областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Реестре работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости, правила ведения которого утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2024 №1927 «Об утверждении Правил ведения реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости».

В *Региональном соглашении Костромской области* администрация обязалась при оказании мер государственной поддержки хозяйствующим субъектам учитывать в качестве основных (одних из основных) критериев: ситуацию с выплатой заработной платы; участие хозяйствующего субъекта в заключении или присоединении к соответствующим отраслевым региональным и территориальным соглашениям (при их наличии) и соглашению, а также выполнение их условий.

В *Региональном соглашении Тамбовской области* правительство обязалось при оказании организационной и иной поддержки предприятиям и организациям учитывать в качестве основных критериев ситуацию с выплатой заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств коллективных договоров (соглашений).

В тексте *Регионального соглашения Республики Карачаево-Черкесия* присутствует обязательство сторон учитывать при оказании финансовой и иной поддержки организациям в качестве основных критериев выполнение работодателем обязанности по своевременной выплате работникам заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение трудового законодательства.

5. Положение о проведении регионального этапа всероссийских конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности» и «Лучший по профессии» представлено в большинстве региональных соглашений, заключенных в 2025 году.

В *Региональном соглашении Новосибирской области* стороны договорились совместно организовывать систему трудового соревнования, проводить отраслевые, районные (городские) и другие конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», «Лучшая организация отрасли», организовывать и еже-

годно проводить региональный этап всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

В *Региональном соглашении Ростовской области* стороны обязались способствовать участию организаций во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и иных конкурсах, организовывать совместно с отраслевыми министерствами и профсоюзами проведение регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии».

В *Региональном соглашении Тамбовской области* стороны приняли на себя обязательства совместно проводить работу по отбору кандидатов для участия во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и иных конкурсах социальной направленности, а также принимать участие в проведении Всероссийских конкурсов «Лучший по профессии», Российская организация высокой социальной эффективности.

В *Региональном соглашении Томской области* администрация области приняла на себя обязательство содействовать организации региональных этапов всероссийских конкурсов «Лучший по профессии», «Российская организация высокой социальной эффективности», а работодатели обязались обеспечивать участие победителей регионального этапа всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», «Российская организация высокой социальной эффективности» на федеральном уровне.

В *Региональном соглашении Республики Хакасия* стороны договорились обеспечивать участие работодателей Республики Хакасия в региональных этапах всероссийских конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности», «Лучший по профессии».

В *Региональном соглашении Курганской области* стороны обязались осуществлять организацию работы по привлечению наибольшего количества предприятий и организаций для участия в областном конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» и региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

Следует отметить, что в четырех вновь заключенных региональных соглашениях предусмотрено обязательство о **проведении профессиональных конкурсов и конкурсов на лучший коллективный договор с подведением итогов и награждений.**

В *Региональном соглашении Воронежской области* стороны договорились организовывать социально-экономическое соревнование в отраслях и организациях, восстанавливать и совершенствовать традиционные и внедрять новые формы чествования человека труда, повышения престижа массовых профессий через проведение различных конкурсов профессионального мастерства, учреждение Досок по-

чета, Книг «Трудовая слава», представление особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и наградами Воронежской области, организовывать проведение областных конкурсов среди муниципальных районов по развитию социального партнерства и среди предприятий на лучший коллективный договор.

В *Региональном соглашении Кировской области* стороны договорились совместно проводить областной конкурс «Коллективный договор - основа защиты социально-трудовых прав работников», подводить итоги к празднованию Дня профсоюзов в Кировской области. Кроме того, работодатели должны проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

В *Региональном соглашении Орловской области* стороны приняли на себя обязательства принимать участие в организации региональных конкурсов профессионального мастерства работников и обучающихся в профессиональных образовательных организациях, направляют участников на окружные и всероссийские конкурсы, а также предусматривать соответствующие средства на эти цели, продолжать проведение областного конкурса «Лучший коллективный договор года», предусматривать средства на поощрение победителей.

В *Региональном соглашении Чувашской Республики* стороны договорились о том, что проводят и принимают меры по популяризации отраслевых (межотраслевых) соревнований и конкурсов профессионального мастерства, а работодатели организуют проведение ежегодного конкурса «Лучший коллективный договор».

Обеспечение рассмотрения вопроса о выполнении соглашений и коллективных договоров на заседаниях коллегиальных органов организаций профсоюзов, инициирование обсуждения этого вопроса на заседаниях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представлено в 22 из 29 вновь заключённых региональных соглашениях.

В *Региональном соглашении Вологодской области* стороны договорились, что контроль выполнения соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

В *Региональном соглашении Забайкальского края* установлено, что контроль за исполнением соглашения осуществляется сторонами и комиссией. Стороны должны ежегодно рассматривать ход выполнения соглашения на заседаниях комиссии и согласуют освещение выполнения мероприятий соглашения в средствах массовой информации. Разногласия, связанные с реализацией соглашения, разрешаются на заседаниях комиссии в соответствии с действующим законодательством.

В *Региональном соглашении Ивановской области* стороны договорились о том, что контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами как самостоятельно в пределах их полномочий, так и совместно в рамках работы област-

ной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Кроме того, итоги выполнения соглашения подводятся ежегодно с заслушиванием ответственных исполнителей сторон на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В *Региональное соглашение Кировской области* предусмотрено обязательство сторон, что контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно сторонами и областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, стороны обмениваются информацией о выполнении соглашения на заседаниях областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

В *Региональном соглашении Орловской области* стороны закрепили обязательства регулярно не реже одного раза в год рассматривать ход выполнения обязательств, включенных в соглашения и коллективные договоры. А контроль за исполнением условий соглашения осуществляется непосредственно сторонами и Орловской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В *Региональном соглашении Чеченской Республики* стороны договорились осуществлять совершенствование форм и методов контроля за выполнением принятых соглашений, обеспечение реального участия всех сторон соглашения в контроле за его выполнением. Кроме того, комиссия ежегодно оценивает ход выполнения положений соглашения на предмет их влияния на ситуацию в экономической и социально-трудовых сферах.

Обязательства в области социальной политики в отраслевых и региональных соглашениях, а также в коллективных договорах

Анализ результатов коллективно-договорной кампании за 2025 год в области защиты социальных прав работников включал оценку деятельности членских организаций ФНПР по широкому кругу вопросов – пенсионное обеспечение; меры по профилактике, укреплению и сохранению здоровья работников; организация питания на рабочих местах; обеспечение санаторно-курортного лечения работников и членов их семей; обеспечение оздоровления детей работников; проведение культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий; дополнительные социальные гарантии и льготы сверх законодательно установленного уровня.

Первостепенной задачей профсоюзов при проведении коллективных переговоров является сохранение льгот и гарантий в социальной сфере для работников и членов их семей. Совокупный блок реализуемых и принимаемых обязательств в сфере социальной поддержки работников на отраслевом и региональном уровнях представлен в следующем виде:

- сохранение социальных гарантий и пенсионных прав работников;

- установление дополнительных льгот и компенсаций, в том числе по принципу «социального кафетерия» на условиях, предусмотренных в коллективных договорах и отраслевых соглашениях;

- осуществление участия профсоюзных организаций в общественном контроле социальной сферы в рамках законодательства Российской Федерации;

- распространение социальных программ, направленных на здоровьесбережение работников, включая прохождение диспансеризации и постдиспансерного ведения пациента;

- развитие системы добровольного медицинского страхования и информационно-просветительской работы о правах в системе обязательного медицинского страхования.

по вопросам совершенствования системы социального страхования:

(в пяти региональных информационных записках, в 11 региональных соглашениях, в трех информационных записках отраслевых профсоюзов):

- в рамках заключенных соглашений между страхователями и территориальными органами Социального фонда России своевременно представляют пакет документов, в том числе в электронной форме, необходимых для проведения заблаговременной подготовки макета пенсионного дела; организуют работу по предоставлению дополнительных данных о характере работы и других факторах (показателях), определяющих право на назначение страховой пенсии по старости;

- своевременно представляют в территориальные органы Социального фонда России перечень рабочих мест, наименования профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение и пенсионное обеспечение за выслугу лет, и поименные списки к ним с использованием системы электронного документооборота;

- своевременно и в полном объеме уплачивают страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, а также по индивидуальным заявлениям застрахованных лиц (работников) исчисляют, удерживают и перечисляют дополнительные страховые взносы на накопительную часть страховой пенсии за счет средств застрахованного лица;

- предусматривают в коллективных договорах, отраслевых (межотраслевых) соглашениях, локальных нормативных актах возможность уплаты работодателем дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии работников;

- обеспечивают профсоюзный контроль в комиссиях по обязательному социальному страхованию за своевременным и в полном объеме перечислением работодателем страховых взносов во внебюджетные фонды, за расходованием средств по обязательному социальному страхованию и принятием мер по погашению задолженности работодателей по уплате страховых взносов;

- стороны: обеспечивают сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов, содержащих сведения о заработной плате работников, характере, стаже работы, в том числе на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающими право на льготное пенсионное обеспечение;

- участвуют в развитии добровольных систем пенсионного страхования, заключении договоров дополнительного пенсионного обеспечения работников, а также об участии в финансировании расходов работников на вышеуказанные цели.

Так в *Региональном соглашении ХМАО* вписан контроль за своевременным предоставлением с использованием системы электронного документооборота перечней рабочих мест, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение, поименных списков к ним и документов, подтверждающих их право, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Региональным соглашением Белгородской области предусмотрено активное участие в реализации основных положений Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Рассматривает вопросы об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счет средств страхователя.

В *Отраслевом соглашении по организациям ФМБА* вписан пункт о поддержке выходящих на пенсию работников путем организации работы по негосударственному пенсионному обеспечению в соответствии с условиями корпоративной социальной программы негосударственного пенсионного обеспечения и предусматривают на это необходимые средства. Реализация негосударственного пенсионного обеспечения для работников осуществляется через уполномоченный пенсионный фонд

В *Отраслевом соглашении по организациям дорожного хозяйства* включен пункт: Негосударственное пенсионное обеспечение работников осуществлять через Негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние» в соответствии с принятым в Организации положением о негосударственном пенсионном обеспечении Работников. Реализация права Работников на участие в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения осуществляется посредством присоединения к корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения в момент заключения трудового договора, или в любой иной момент в течение действия трудового договора. Согласно коллективного договора большинство железнодорожников **Ярославской области** также формируют свою будущую пенсию через Негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние».

В **Краснодарском крае** коллективные договоры организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, где действуют профсоюзные организации, включены выплаты негосударственной корпоративной пенсии.

В рамках колдоговорного регулирования в **Организациях Группы «ЛУКОЙЛ»** продолжалось формирование пенсионных накоплений для негосударственных пенсий работникам на условиях долевого финансирования. Назначение и выплата негосударственных пенсий осуществлялись через Негосударственный пенсионный фонд ВТБ.

Следует отметить, что в большинстве информационных записок и соглашений по КДК вопросы пенсионного и социального страхования упоминаются частично, либо совсем не освещаются. Вместе с тем очень важно, чтобы коллективные договоры включали положения, связанные с выполнением обязательств работодателей по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование и представление ими индивидуальных сведений о застрахованных лицах для ведения персонифицированного учета в Социальном фонде, в том числе на льготных основаниях.

по вопросам активизации работы социальных (пенсионных) комиссий для защиты прав работников в области обязательного социального страхования (в двух отраслевых соглашениях, одном региональном соглашении):

Главный упор в работе социальных комиссий делается на снижение общей и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и производственного быта, оздоровлению работников и членов их семей и проведению других профилактических мероприятий, направленных на эффективное использование средств социального страхования и СФР.

В *Отраслевом соглашении по гражданскому персоналу ВС РФ* для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях трудовыми коллективами образуются комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Права и обязанности членов таких комиссий устанавливаются в коллективном договоре или в Положении о комиссии по социальному страхованию организации, утверждаемым на предприятии.

В коллективные договоры территориальных организаций профсоюза «Торговое Единство» включены обязательства работодателей по созданию комиссий по социальному и пенсионному страхованию работников из представителей профсоюза и работодателя.

Региональным соглашением Томской области предусматривается организация работы комиссий по социальному страхованию, которые участвуют в разработке социальных программ, осуществляют общественный контроль за выплатой пособий и компенсаций.

по вопросам социальных льгот сверх законодательного уровня (в 36 региональной информационной записке, в 23 региональных соглашениях, в восьми информационных записках отраслевых профсоюзов и в 6 отраслевых соглашениях).

В отчетном периоде работодателями совместно с профсоюзными организациями в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами обеспечивалось предоставление мер поддержки работникам. Анализ содержания коллективных договоров демонстрирует, что работодатели совместно с профсоюзными организациями формируют многоуровневую систему поддержки сотрудников — с учётом отраслевой специфики, экономических возможностей предприятий и актуальных социальных запросов.

Наиболее распространенными дополнительными мерами социальной поддержки работников за счет средств работодателей являются: выплата на обучение ребенка; финансовая поддержка малоимущих, многодетных и неполных семей; осуществление единовременных выплат при выходе работников на пенсию; предусмотрены оплачиваемые дни работникам на всякие случаи жизни (свадьба, похороны, проводы в армию), единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.

На **предприятиях Пермского края** в ОАО «Губахинский кокс» компенсируются расходы на проезд к месту отдыха и обратно, предоставляются санаторно-курортные путёвки и льготные абонементы в бассейн для работников и их детей.

По информации **РОСПРОФТРАНСДОРА** согласно коллективному договору ОАО «Каздорстрой» Республики Татарстан молодым работникам предоставляются льготные ссуды и кредиты на приобретение и строительство жилья, а также ипотечного кредитования.

Унифицированный коллективный договор **«Группы ГАЗ»** на 2023–2025 годы профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации — это единый социальный документ для предприятий холдинга, обеспечивающий стабильные гарантии, компенсацию питания, обучение, отдых и повышенное внимание к охране труда. Договор закрепляет за сотрудниками широкий перечень льгот, включая годовые бонусы и корпоративные программы.

В Волгоградской области Филиал ФГУП РТРС «Волгоградский ОРТПЦ» оказывает материальную помощь работникам при наличии 3х и более несовершеннолетних детей в размере двух МРОТ.

В крупнейшей сетевой компании Волгоградского региона - филиале ПАО «Россети Юг» - «Волгоградэнерго» (Электропрофсоюз) с 2019 года действует Положение о корпоративной поддержке работников филиалов ПАО «Россети Юг» в улучшении жилищных условий. Ежегодно в данной программе принимает участие более 100 работников филиала «Волгоградэнерго».

На предприятиях горно-металлургического профсоюза региона в соответствии с коллективными договорами предоставляются на льготных условиях жилищные займы (ссуды) на приобретение или строительство жилья в соответствии с Порядком компенсации затрат работников, зачисленных в состав участников программы приобретения жилья, при условии наличия у предприятия средств по данной статье бюджета.

В ФКП «Саранский механический завод» установлены выплаты при рождении ребёнка: за 1-го – 100 000 рублей, за 2-го – 200 000 рублей, за 3-го – 300 000 рублей. Заключен договор ДМС по 30 000 рублей каждому работнику. Оказывается помощь многодетным семьям: за детский сад ежемесячно по 5 000 рублей, на детей с 1 по 9 класс – по 30 000 рублей.

МП г. о. Саранск «Горэлектротранс» предоставляет своим работникам право бесплатного проезда в городском транспорте для всех работников и сохраняет это право для пенсионеров с 15 летним стажем.

В Вологодской области профсоюзы инициируют включение в коллективные договоры, соглашения положений, предусматривающих дополнительные социальные льготы и компенсации работникам, отказавшимся от табакокурения и иных вредных для здоровья человека привычек, неработающим пенсионерам, ветеранам труда, семьям, воспитывающим детей, в том числе частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях, а также обучения в организациях дополнительного образования и др.

дополнительные гарантии для мобилизованных работников, а также членов их семей: (в 22 региональных информационных записках, в девяти региональных соглашениях, в шести информационных записках отраслевых профсоюзов и в двух отраслевых соглашениях).

Продолжалась реализация мер социальной поддержки работников, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключением контракта о прохождении военной службы, либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

Социальные партнеры совместно участвовали в обеспечении соблюдения трудовых прав мобилизованных граждан в рамках действующего законодательства, включали в коллективные договоры дополнительные социально-трудовые гарантии мобилизованным работникам и членам их семей, а также командированным для осуществления неотложных работ по строительству оборонительных сооружений и восстановлению дорог, мостов, жилых многоквартирных домов, детских садов, школ, больниц и другой, в том числе инженерной инфраструктуры (материальная помощь, социальная поддержка в случае ранений и увечий и др.).

В Астраханской, Волгоградской, Саратовской и Тверской областях в коллективных договорах и соглашениях предусматривают социальные льготы и гарантии для работающих, в том числе материальную и иную помощь участниками СВО, а также членам их семей, в том числе по предоставлению отпуска супруге (супругу) участника СВО одновременно с отпуском супруга (супруги) независимо от графика отпусков.

В Республике Саха (Якутия) соответствующие обязательства закреплены в Республиканском соглашении на 2023–2025 годы; в Челябинской области (ЧелябОО ВЭП, ЮГРЭС, Челябинблкоммунэнерго, «Россети-Челябинск») компенсация расходов, предоставление служебного жилья семье, распространение полиса ДМС на родственников, гибкий график и дистанционный режим работы после демобилизации; в Татарстане реализован комплекс мер, включающий медицинскую реабилитацию участников СВО на базе санатория «Ливадия-Татарстан», проект по высокотехнологичному протезированию, в рамках которого помощь получили 8 участников СВО, а также предоставление скидок и бесплатных путёвок в профсоюзные здравницы.

по вопросам сохранения здоровья работающих и членов их семей, создания благоприятных условий для ведения здорового и активного образа жизни: (в 42 региональных информационных записках, в 26 региональных соглашениях, в 10 информационных записках отраслевых профсоюзов и в шести отраслевых соглашениях).

В 2025 году охрана здоровья работников и системная профилактика заболеваний прочно вошли в число ключевых приоритетов социального партнёрства: забота о благополучии персонала всё чаще становится не просто элементом корпоративной ответственности, а неотъемлемой частью трудовых отношений, закреплённой в коллективных договорах. Расширение спектра медицинских и профилактических гарантий отражает зрелый подход работодателей и профсоюзов к формированию безопасной и поддерживающей рабочей среды — такой, где внимание к здоровью сотрудника рассматривается как инвестиция в стабильность и эффективность предприятия.

Территориальные объединения профсоюзов и отраслевые профорганизации распространяют опыт использования корпоративных социальных программ, направленных на поддержку здоровья работающих и членов их семей, в том числе, проведение вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний:

- организация работодателем и профсоюзами санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей с частичной/ полной оплатой путевок;
- выделение средств работодателем и профкомом для приобретения оздоровительных путевок работникам и их детям;

- финансирование мероприятий по созданию условий для отдыха и лечения работников, членов их семей, оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

- внедрение корпоративных программ, направленных на поддержку здоровья работников (и членов их семей) посредством стимулирования поведения, снижающего риски здоровью, улучшающие качество жизни, повышающие работоспособность (спортивные мероприятия; вакцинация; обеспечение сотрудников горячим питанием; программа добровольного медицинского страхования, ежегодная диспансеризация; оплата спортивных занятий вне предприятия; оплата путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря);

- недопущение закрытия, перепрофилирования и продажи под иные цели в счет долгов предприятий независимо от их организационно - правовой формы, формы собственности их объектов, осуществляющих физкультурно-оздоровительную деятельность.

Наиболее развёрнутую и многоуровневую модель медицинского сопровождения сотрудников удалось выстроить в **Удмуртской Республике**. Работникам предоставлялся широкий набор бесплатных диагностических услуг — включая УЗИ, фиброгастродуоденоскопию (ФГС) и эндоскопию, а также гарантировалась бесплатная диспансеризация. Для сотрудников со стажем более пяти лет действовали дополнительные льготы: скидки на отдельные виды обследований и бесплатное стоматологическое обслуживание. Эта система не просто закрывала базовые потребности в медицинской помощи, но и формировала устойчивую привычку следить за здоровьем, поощряя проактивное отношение к собственному самочувствию.

В **Волгоградской области** корпоративная программа АО «Волжский Оргсинтез» по поддержке здоровья трудящихся женщин в период беременности является сегодня одним из важнейших факторов решения демографической проблемы в регионе. В коллективном договоре АО «Волжский оргсинтез» работодатель освобождает работниц от работы по личному заявлению с момента предоставления справки о беременности с выплатой средней заработной платы до ухода в отпуск по беременности и родам, которого нет ни в действующем законодательстве ни в коллективных договорах других предприятий отрасли.

Для обеспечения социальной защищенности работников и членов их семей на АО «Каустик» в рамках заключённого договора ДМС для сотрудников, имеющих стаж работы в Обществе более 3-х лет, предусмотрено проведение обследования и госпитализация в стационар, лечение зубов, протезирование зубов (включая лечение при подготовке к протезированию) в клиниках, включённых в договор ДМС, прохождение диагностического обследования и лечения в Волгоградском филиале ФГАУ «НМИЦ «МНТК «Микрохирургия глаза» им. Акад. С.Н. Федорова» Минздрава РФ и др.

В рамках социальной поддержки членов профсоюза облсовпроф в течение отчетного периода продолжал проведение акции по организации отдыха и лечения членов профсоюза и членов их семей в санатории «Качалинский». За отчетный период было выдано более 250 льготных сертификатов, предоставляющих скидку 30% от стоимости путевки.

В **Белгородской области** членам Профсоюза и членам их семей предоставляются льготные путевки на санаторно-курортное лечение со скидкой 20% в профсоюзных санаториях и домах отдыха; областная организация Профсоюза компенсирует часть стоимости путевки. Бесплатное медицинское обслуживание и лечение работников, вышедших на пенсию, а также проработавших не менее трех лет, включая близких родственников, предусмотрено в коллективном договоре ОГБУЗ «Госпиталь для ветеранов войн». Аналогичные гарантии предусмотрены в ОГБУЗ «Борисовская ЦРБ». В коллективном договоре установлено, что за счет средств учреждения осуществляется оказание материальной помощи на оздоровление в связи с уходом в отпуск в размере до одного должностного оклада.

В **Тверском** региональном управлении «Конаковская ГРЭС» филиале «Ремонт Энергетических Машин» ПАО «ЭЛ5-Энерго» предусмотрена частичная компенсация в виде оплаты дорогостоящих лекарств, компенсация расходов на лечение стоимостью не более 5000 рублей за курс, и компенсации медицинских расходных материалов (очки для коррекции зрения, корсеты и т.п.).

В **Ярославской областной организации Профсоюза работников государственных учреждений** в 15 членам профсоюза оказано содействие в получении квот на проведение бесплатных операций. В соответствии с обязательствами Соглашения и коллективных договоров по сохранению здоровья в 2025 году продолжилась практика заключения договоров с санаториями РФ и ЯО на льготное оздоровление. Областными комитетами профсоюзов заключены договоры с центром отдыха «Кстово», санаториями «Золотой колос», «Красный Холм», «Малые соли», «Ясные зори», «Сосновый бор» и др. В них для членов профсоюза предусмотрены значительные скидки. В общей сложности в 2025 году по поступившим данным было оздоровлено более 4000 членов профсоюза.

В **Северной Осетии -Алании** **ОАО «Кавказцветметпроект»** в соответствии с обязательствами колдоговора 50% стоимости санаторной путевки работникам оплачивает администрация института. Руководство АО «Победит» ежегодно выделяет по 20 тыс. рублей сотрудникам, приобретающим санаторно-курортные путевки по программе «Профсоюзная путевка» (более 100 чел.). На **ОАО «Радуга»** также проводится доплата за путевки для работников, оказывается материальная помощь на лечение.

ФНП Крыма уделяет большое внимание вопросу оздоровления работающих членов профсоюза и членов их семей в санаториях, пансионатах, домах отдыха и

т.п. Всего в 2025 году профсоюзными организациями всех уровней оздоровлено 11 152 членов профсоюзов и членов их семей. Общая сумма финансирования составила 8,3 млн. руб., в т.ч. за счет профсоюзных средств 48%, за счет средств работодателя - 52%.

В отраслевых соглашениях **Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации** в коллективном договоре ФБУ «Авиалесоохрана» закреплена возможность для работающих женщин проходить медицинское обследование и лечение в рабочее время с сохранением заработной платы; выплата беременным женщинам при уходе в декретный отпуск единовременной помощи на приобретение медикаментов в размере должностного оклада.

по вопросам предупреждения распространения ВИЧ-СПИДа, дискриминации и защите прав ВИЧ-инфицированных работников, а также повышение уровня информированности работников по профилактике заболевания: (в 10 региональных информационных записках, в 9 региональных соглашениях, в двух информационных записках отраслевых профсоюзов и в одном отраслевом соглашении).

В региональных соглашениях **Воронежской, Орловской, Ростовской, Тамбовской и Смоленской областей** делается упор на укрепление и развитие института семьи; формирование здорового образа жизни, реализации программ по профилактике ВИЧ/СПИДа в трудовых коллективах, недопущение дискриминации и стигматизации на рабочих местах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, обеспечение проведения профилактических мер против ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

В **Республиках Хакасия и на Сахалине** разрабатываются и проводятся мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИД и других социально значимых заболеваний на рабочих местах. Разрабатывают механизмы стимулирования работников, в том числе путем применения мер поощрения, в целях добровольного тестирования на ВИЧ-инфекцию. Проводят (по возможности) тестирование на ВИЧ-инфекцию с использованием быстрых тестов среди работников организаций, с соблюдением норм действующего законодательства.

В Забайкальском крае акцент был сделан на предупреждении распространения опасных вирусных заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИД. Здесь в рамках социальных обязательств реализовывались комплексные просветительские и профилактические мероприятия: они были нацелены не только на информирование работников о способах защиты и важности ранней диагностики, но и на преодоление стигмы, формирование доверительного отношения к медицинским услугам и создание условий для своевременного обращения за помощью.

По вопросам диспансеризации работающих: (в трех региональных информационных записках, в девяти региональных соглашениях, в одном информационных записках отраслевых профсоюзов и в трех отраслевых соглашениях).

Работодатели организуют проведение диспансеризации и профилактических медицинских осмотров работников организаций, обеспечивают и принимают меры по повышению качества проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения и профилактических медицинских осмотров всех работающих граждан.

На предприятиях **Орловской области** работодателями оказывается содействие проведению диспансеризации населения, организации и проведению периодических дополнительных и углубленных медицинских осмотров граждан

В **Смоленской области** разрабатывают и внедряют корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте. Организуют и проводят профилактические медицинские осмотры и диспансеризацию, в том числе с привлечением мобильных выездных бригад.

В **Красноярском крае** работодатели компенсировали сотрудникам расходы на значимые медицинские услуги — в частности, на проведение операций и прохождение диагностических обследований. Такой механизм поддержки позволял работникам не откладывать необходимое лечение из-за материальных трудностей и получать помощь на ранних стадиях заболеваний, когда шансы на успешное восстановление особенно высоки.

Однако ни в одном представленном документе не содержится пункт о пост-диспансерном ведении пациента. Диспансеризация проводится в два этапа: первый (скрининг) и второй (дополнительное обследование и уточнение диагноза). На первом этапе выявляют признаки хронических неинфекционных заболеваний и факторы риска их развития, а на втором проводят дополнительные обследования и осмотры врачами-специалистами. Второй этап имеет очень важное значение.

по вопросам организации питания в трудовых коллективах: (в 11 региональных информационных записках, в 9 региональных соглашениях, в 2 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 3 отраслевых соглашениях):

организация работодателем и профсоюзами доступной сети общественного питания (с учетом дотаций на питания), в том числе диетического.

Руководством АО «Завод керамических изделий» (Свердловская область) организовано горячее питание работников, производится компенсация расходов на питание в сумме не более 100 рублей за отработанную смену всем категориям работников;

В филиале «СРЗ «Нерпа» АО «ЦС «Звездочка» в рамках контроля выполнения коллективного договора увеличены стоимость лечебно-профилактического питания и коллективного питания экипажей.

В ОГБУЗ «Белгородская областная клиническая больница Святителя Иоасафа» имеется столовая, где все желающие и сотрудники обеспечены горячими обедами.

В **Курской области** МУП «КГТПО» по коллективному договору - компенсация стоимости питания в столовой на территории предприятия в размере 3500 рублей на одного сотрудника.

В коллективные договоры организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, где действуют профсоюзные организации, включены выплаты за питание работников в производственных столовых.

В **Северной Осетии** на предприятиях агропромышленного комплекса в период весенне-полевых и уборочных работ организуется бесплатное или частично оплачиваемое питание.

В коллективном договоре ООО «Лысьвенский завод бытовой техники» предусматривались социальные льготы, производилась дотация работникам в размере 130 рублей за смену, в целях компенсации горячего питания в столовых Работодателя.

Вопросы питания и условий труда на удалённых и вредных производствах оставались актуальными. В **Республике Саха (Якутия)** АК «АЛРОСА» (ПАО) расширила перечень промышленных площадок с централизованным питанием вахтовых работников; в золотодобывающей отрасли закреплялись меры по обеспечению дополнительным питанием сотрудников, занятых во вредных условиях труда. В **Челябинской области** предоставлялись дотации на питание работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, организовывалось горячее питание и работа столовых.

Вместе с тем следует отметить, что организации доступной сети общественного питания, в том числе горячего и диетического, внимание уделяется недостаточно.

по вопросам отдыха и оздоровления детей работников: (в 28 региональных информационных записках, в 25 региональных соглашениях, в 7 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 4 отраслевых соглашениях):

- участие профсоюзов в межведомственных комиссиях по организации отдыха и оздоровления детей, распределении путевок в детские оздоровительные лагеря, приобретаемые за счет средств региональных бюджетов, предприятий;

- выделение средств работодателей и профкомов на приобретение льготных путевок для оздоровления детей, содержание и воспитание детей в дошкольных учреждениях;

- принятие администрацией мер по недопущению закрытия, перепрофилирования и продажи под иные цели объектов, обеспечивающих отдых и оздоровление детей, и приоритетное развитие загородных детских оздоровительных учреждений;

- обеспечение сохранности хозяйственного содержания, отопления, ремонта оборудования и использование по назначению детских оздоровительных лагерей, находящихся на балансе предприятий и организаций всех форм собственности;

- обеспечение администрацией на летний период полной потребности детских оздоровительных учреждений всех форм собственности в воспитателях из числа пе-

дагогических работников образовательных учреждений, инструкторов по физкультуре и спорту, плаванию, медицинских работников соответствующей квалификации;

- содействие администрации в подготовке государственными и муниципальными учреждениями профессионального образования кадров вожатых для работы в организациях отдыха и оздоровления детей, обеспечение безопасности жизни и здоровья детей в период их пребывания в организациях отдыха детей и их оздоровления;

- обеспечение компенсационных выплат работникам, оплатившим стоимость путевки в загородный детский оздоровительный лагерь.

В рамках социального партнерства профсоюзы продолжают активно участвовать в совершенствовании системы отдыха и оздоровления детей и молодежи. С целью увеличения количества оздоровленных детей профсоюзами ежегодно ведется работа по включению в отраслевые соглашения и коллективные договоры обязательств работодателя о возмещении части затрат работникам, самостоятельно оплатившим стоимость путевки в загородный детский оздоровительный лагерь.

В **Курской области** МУП «КГТПО» по коллективному договору производит частичную компенсацию за приобретение путевок на детское оздоровление. Коллективными договорами образовательных организаций предусматриваются - бесплатные путевки в оздоровительные лагеря детям работников, в том числе на профсоюзные смены: «Мы - будущее профсоюзов» на базе загородного лагеря им.Космодемьянской и детского санатория «Соловушка», а также профильная смена Курской городской организации Профсоюза «Лето по профсоюзному билету» (136 путевок бесплатно, 70 - за счет средств Курской городской организации Профсоюза).

В коллективных договорах отраслевых предприятий **РОСПРОФТРАНСДО-Ра, Электропрофсоюза и Российского профсоюза работников культуры** предусмотрена компенсация работникам стоимости путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников. В отраслевых соглашениях, предусмотрены полное или частичное возмещение стоимости путевок для оздоровления детей работников организации.

В коллективных договорах и соглашениях **Смоленской области** включены положения по сохранению организаций отдыха детей и их оздоровления и открытию новых организаций отдыха детей и их оздоровления; недопущение закрытия и перепрофилирования организаций отдыха детей и их оздоровления; выделение бесплатных путевок в областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Смоленский детский санаторий «Мать и дитя» для детей, проживающих на территории Смоленской области, и лиц, их сопровождающих.

Федерация профсоюзов Брянской области участвует в реализации путевок с долей областного бюджета для детей членов профсоюзов, реализуемых через пер-

вичные профсоюзные организации. В 2025 году ФПБО было реализовано 149 путевок для детей членов профсоюзов с участием средств областного бюджета. Отдельные профсоюзные организации через коллективные договоры для оплаты путевок, части стоимости путевок для детей работников привлекают как средства работодателей, так и средства профсоюзных организаций. АО «БХЗ им. 50-летия СССР» согласно коллективному договору предусмотрены обязательства работодателя по отдыху и оздоровлению детей работников предприятия. В 2025 году работодатель возмещал часть затрат в размере 5000 рублей раз в год на ребенка. АО «Газпром газораспределение Брянск» согласно коллективному договору предусмотрена из средств работодателя компенсация до 90% стоимости детской путевки. В 2025 году выделено 600 тыс. руб. на эти цели.

В коллективных договорах и соглашениях **Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации** предусматривается выделение финансовых средств для приобретения путевок на оздоровление и отдых детей работников в соответствии с нормами, установленными в коллективном договоре. Так, ПАО «Ураласбест» (Свердловская область) за счёт собственных средств ежегодно выделяет средства на оздоровительные лагеря ООО «СЛК Цемент» (Свердловская область). Размер родительских взносов составляет не более 10 % полной стоимости путевки, а для одиноких матерей и многодетных семей путевки предоставляются бесплатно.

В ряде соглашений указано, что дополнительные льготы и гарантии предоставляются исходя из финансового положения организаций.

В связи с этим членским организациям ФНПР рекомендуется продолжить работу по организации мероприятий, направленных на организацию доступного и качественного детского летнего оздоровительного отдыха.

по вопросам организации и проведения культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий: (в 23 региональных информационных записке, в 24 региональном соглашении, в 7 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 3 отраслевых соглашениях)

Анализ представленных материалов за 2025 год показал, что развитие корпоративной культуры, популяризация спорта и системное оздоровление работников в 2025 году стали неотъемлемой частью социального партнёрства: эти направления последовательно закреплялись в коллективных договорах как значимый элемент заботы о благополучии персонала. Поддержка активного образа жизни и организация культурно-массовых событий рассматривались не как разовые инициативы, а как устойчивые практики, способствующие укреплению командного духа, улучшению психоэмоционального состояния сотрудников и формированию позитивного имиджа предприятий.

В целях проведения культмассовой работы и физкультурно-оздоровительных мероприятий во многих коллективных договорах учреждений культуры закреплены обязательства работодателя по отчислению денежных средств первичной профсоюзной организации в размере 0,15%, 0,3% (на отдельных предприятиях 0,5%) от фонда оплаты труда.

В Республике Хакасия было организовано пять спартакиад, собравших свыше 3 000 участников, два соревнования по зимней рыбалке, две интеллектуальные игры, а также профсоюзный диктант, в котором приняли участие 200 молодых специалистов. Такой разнообразный формат мероприятий позволял охватить разные интересы и возрастные группы, укрепляя корпоративную идентичность и создавая площадку для неформального общения и обмена опытом.

В Республике Саха (Якутия), Краснодарском крае, Пензенской области особое внимание уделялось поддержке Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). Работникам, успешно выполнившим нормативы, предоставлялись дополнительные гарантии — в том числе дополнительные дни отдыха и премирование. Эта практика не только стимулировала сотрудников к регулярным занятиям спортом, но и подчёркивала ценность личных достижений в рамках корпоративной культуры.

Серьёзное внимание в регионах уделялось и полноценному оздоровлению сотрудников. В **Ульяновской области** в рамках соглашений с санаторно-курортными учреждениями лечение и оздоровительные процедуры получили 759 человек — это свидетельствовало о системном подходе к восстановлению здоровья работников и профилактике профессиональных заболеваний. А в **Красноярском крае** работодатели компенсировали 50 % стоимости абонементов и разовых посещений спортивных сооружений.

В Курганской области работникам и членам их семей был предоставлен доступ к санаторно-курортному лечению на базе профильных объектов ОАО «РЖД» и АО «РЖД ЗДОРОВЬЕ». Подобное сотрудничество с крупными инфраструктурными организациями позволяло предоставлять качественные оздоровительные услуги на стабильной основе, охватывая не только самих сотрудников, но и их близких — что усиливало социальную значимость программы.

В коллективно-договорной работе **Московской, Ярославской, Архангельской, Псковской** областей профсоюзам удастся предусматривать выделение средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу. Работодатели и профсоюзы включали в соглашения, коллективные договоры финансирование проведения спортивно-массовых, туристических, реабилитационных и других мероприятий для работников и членов их семей. Все заключённые отраслевые соглашения содержат обязательства работодателей по отчислению денежных средств на социально-культурную и спортивную работу.

По информации **РОСПРОФТРАНСДОРА** члены Профсоюза приняли участие в спортивных мероприятиях на уровне муниципалитетов, районов в Красноярской краевой Спартакиаде. Команда «Автодорожники» заняла 1-е место. 7 июня 2025 года проведена XXII Спартакиада Московской городской организации Профсоюза с привлечением молодежного совета первичных профсоюзных организаций.

На предприятиях **Рослеспрофсоюза** 100% коллективных договоров закреплено выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Во многих коллективных договорах **Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, Всероссийского Электропрофсоюза** закреплены обязательства работодателя по отчислению денежных средств первичной профсоюзной организации в размере 0,15%, 0,3% (на отдельных предприятиях Ставропольского края до 1%) от Фонда оплаты труда на проведение культмассовой работы и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Коллективными договорами образовательных **организаций Курской области** предусматриваются: компенсация стоимости спортивно-оздоровительных мероприятий, абонементов в фитнес-центры и бассейны, поддержка отраслевых физкультурно-спортивных мероприятий. Членскими организациями профсоюзов совместно с Курской региональной общественной организацией «Физкультурно-спортивное общество профсоюзов» проведен чемпионат по футболу, легкоатлетический и лыжный кроссы, разыграны кубки по волейболу, настольному теннису.

Таким образом, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные инициативы в 2025 году приобрели системный характер: от локальных спортивных мероприятий до масштабных оздоровительных программ. Их объединяла общая цель — не только поддерживать физическое здоровье сотрудников, но и создавать в коллективах атмосферу вовлеченности, взаимной поддержки и общих ценностей, где забота о человеке становится основой устойчивого развития предприятия

по вопросам поддержки работников с семейными обязанностями:

(в 4 региональных информационных записках, в 20 региональном соглашении, в 4 информационных записках отраслевых профсоюзов и в 3 отраслевых соглашениях):

Поддержка семей с детьми стала одним из ключевых приоритетов коллективно-договорного регулирования - работодатели и профсоюзы последовательно выстраивали систему мер, призванных не просто облегчить быт родителей, но и создать реальные условия для гармоничного совмещения профессиональных обязанностей и семейных ролей. Такой подход отражает зрелое понимание того, что стабильность семьи — важный фактор трудовой мотивации, лояльности персонала и долгосрочного развития предприятий.

В области поддержки работников с семейными обязанностями приоритетными в 2025 году были следующие направления: формирование мотивации к родительству и многодетности; поддержка лиц (работников) с семейными обязанностями.

Так, в **Сахалинской области** особое внимание уделили гибкости трудовых условий для родителей: сотрудникам гарантировалось оплачиваемое время для сопровождения детей в лечебные и образовательные учреждения, а при необходимости предоставлялся гибкий график либо дистанционный режим работы. Эта мера оказалась особенно востребованной среди родителей детей дошкольного и младшего школьного возраста, когда регулярные визиты к врачам или участие в школьных мероприятиях требуют от взрослых оперативного реагирования и возможности временно скорректировать рабочий ритм.

В региональных соглашениях и коллективных договорах **Белгородской, Ростовской, Камчатской, Курганской, Томской, Пермской** и др. включены пункты о внедрении корпоративных программ, направленных на создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение мотивации граждан к многодетности, сохранение и укрепление традиционных российских семейных ценностей, сформированные на основе мер Корпоративного демографического стандарта.

Работодатель включает в коллективные договоры организаций внебюджетного сектора экономики обязательства по оказанию материальной поддержки женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в семьях со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения, в размере не ниже уровня минимального размера оплаты труда. Способствует реализации мероприятий по созданию новых мест в общеобразовательных организациях, а также по обеспечению услугами дошкольного образования и (или) присмотра и ухода, в том числе путем создания корпоративных детских садов.

Таким образом, меры поддержки семей с детьми в 2025 году отличались не только разнообразием, но и высокой степенью адресности: от гибких форм организации труда до целевых выплат и инфраструктурных решений. Их объединяла общая цель — создать условия, при которых родительские обязанности не становились препятствием для профессиональной реализации, а забота о семье воспринималась как ценность, поддерживаемая и работодателем, и трудовым коллективом.

В целом, рассматривая результаты действующих соглашений и итоги коллективно-договорной компании в регионах за прошлый год, можно сделать вывод, что обязательства сторон в большинстве своем выполнены и принесли определенные плоды в улучшении жизни и работы граждан.

Результаты КДК-2025 указывают на многие факторы: увеличение числа вопросов, обсуждаемых в трехстороннем формате, усиление социальной ответственности государства и бизнеса по ряду позиций, расширение состава целевых групп и мер социальной поддержки. Работодатели вне зависимости от форм собственности и региональные администрации все больше внимания уделяют обеспечению социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, и расширению этих гарантий при заключении коллективных договоров.

В ряде регионов закрепленные в соглашениях обязательства свидетельствуют о признании сторонами социального партнерства важности участия профсоюзов в управлении территориальными внебюджетными фондами, контроле расходования страховых и бюджетных средств, выделяемых на санаторно-курортное лечение, реабилитацию работников, оздоровление детей работников, выплату пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством и пр. Благодаря тесному взаимодействию профсоюзов с региональными и территориальными административными и надзорными органами возрастает требовательность к выполнению заключаемых договоров и соглашений.

Тем не менее общая ситуация с проведением коллективно-договорной кампании 2025 года не идеальна. К общим недостаткам проведенной коллективно-договорной кампании 2025 года можно отнести рекомендательный характер ряда норм, установленных в коллективных договорах и соглашениях, из-за чего формулировка гарантируемых дополнительных льгот и выплат работникам позволяет не выполнять данные обязательства, снижение обязательств перед работниками в плане дополнительных гарантий и льгот, уклонение от заключения коллективных договоров под предлогом экономического кризиса.

Основной причиной по-прежнему являются трудности финансового характера, что ведет к невозможности или нежеланию работодателей расширять перечень и объем предоставляемых работникам гарантий и компенсаций.

В результате незаключения (непродления) коллективных договоров на многих предприятиях снижаются уровни социальных гарантий, сокращаются выплаты и льготы работникам.

Вместе с тем анализ заключаемых коллективных договоров показывает, что до сих пор их тексты перегружены нормами ТК РФ, а в коллективных договорах должны устанавливаться преимущественно конкретные условия, размеры, сроки и порядок применения законодательных норм РФ, механизмы регулирования социально-экономических вопросов касающихся интересов работников, улучшения условий труда и порядок его оплаты, а также дополнительные льготы и гарантии сверх установленных законами и нормативно-правовыми актами РФ.

В коллективные договоры и соглашения были включены дополнительные гарантии, поддерживающие и стимулирующие деятельность наставничества, волон-

терства, установлены соответствующие обязательства, дополнительные социальные льготы и гарантии работникам, мобилизованным в зону выполнения СВО, а также членам их семей, а также, организация мероприятий, направленных на поддержание работников с семейными обязанностями.

Наиболее полно в информационных записках представлены данные по взятым обязательствам в области гарантируемых льгот и выплатам работникам в организациях культуры, жизнеобеспечения, в организациях строительства и промышленности строительных материалов, автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, лесного хозяйства и химической промышленности.

На многих предприятиях отрасли жизнеобеспечения, электроэнергетики, химической промышленности, несмотря на всю сложность отчетного периода, были сохранены социальные гарантии, чему в немалой степени способствовало участие территориальных организаций.

Дополнительно следует отметить, что многие регионы рассматривали в рамках региональных трехсторонних комиссий вопросы социальной защиты населения, культуры, спорта, туризма, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

Обязательства в области охраны труда в отраслевых соглашениях, а также в коллективных договорах

Из анализа действовавших в 2025 году соглашений следует, что во все соглашения на отраслевом уровне, включены разделы, посвященные вопросам охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Однако необходимо отметить, что коллективные договоры составляются очень объемными из-за чисто механического переписывания положений ТК РФ, как следствие, носят чисто декларативный характер и кардинально не улучшают положение работников.

Часть пунктов коллективных договоров носит лишь рекомендательный, а не обязательный характер, что не способствует эффективной реализации заключенного договора.

В ходе проведенного анализа было рассмотрено 36 информационных записок и 19 отраслевых соглашений общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

1. Порядок и условия проведения профсоюзного контроля выполнения обязательств, включенных в отраслевые (межотраслевые) соглашения.

Право профсоюзов контролировать выполнение отраслевых (межотраслевых) соглашений закреплено в статье 370 ТК РФ и все общероссийские, межрегиональные профсоюзы реализуют данное право на практике.

По информации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, профсоюз проводит работу по контролю

за обеспечением работодателями соблюдения норм действующего трудового законодательства, созданию работникам безопасных условий труда в предприятиях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, оказанию правовой помощи и обеспечению правовой защиты членов Профсоюза, в том числе, силами правовой и технической инспекциями труда Профсоюза.

По обращениям руководителей территориальных организаций Профсоюза и членов Профсоюза ЦК профсоюза давались необходимые разъяснения, проводились консультации, заявителям направлялись необходимые материалы, оказывалась методическая помощь комитетам организаций Профсоюза по разрешению спорных ситуаций.

Одним из основных направлений деятельности Профсоюза является такая форма контроля, как проверки соблюдения законодательства о труде, норм охраны труда в предприятиях автомобильного транспорта, городского электротранспорта и дорожного хозяйства.

Большая часть судебных споров связана с невыполнением условий отраслевых соглашений и коллективных договоров, с неполной оплатой труда работников отрасли, проведением специальной оценки условий труда, состоянием охраны труда в предприятиях.

Учитывая прохождение судебных решений через апелляционную и кассационную инстанции, в подавляющем большинстве случаев суды занимали сторону работников.

2. Участие представителей профсоюзных организаций и работников в проведении специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

В ходе проведенного анализа было установлено, что в 36 информационных записках общероссийских, межрегиональных профсоюзов указано обязательное участие представителей профсоюзных организаций и работников в проведении специальной оценки условий труда.

Так, по информации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, согласно пункту 3.3 ***Отраслевого соглашения по организациям дорожного хозяйства*** работодатели обязуются проводить не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда. В состав комиссии для организации и проведения специальной оценки условий труда включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, а внеплановую специальную оценку условий труда проводить при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Однако информация об участие представителей профсоюзных организаций и работников в оценки профессиональных рисков в информационных записках не

отображена и не содержится отраслевых соглашения общероссийских, межрегиональных профсоюзов.

3. Установление дифференцированных размеров компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса и степени вредности.

В ходе анализа установлено, что во всех отраслевых соглашениях общероссийских, межрегиональных профсоюзов установлен размер компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, согласно требованиям ТК РФ.

Однако дифференцированный размер компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса и степени вредности установлен только в двух общероссийских, межрегиональных профсоюзах.

Так, по информации Профессионального союза гражданского персонала вооруженных сил России, согласно *Отраслевому соглашению по гражданскому персоналу ВС РФ* гражданскому персоналу, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным (3 класс) условиям труда 2 - 4 степеней или опасным (4 класс) условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности при:

- вредных условий труда 2 степени - не менее 7 календарных дней;
- вредных условий труда 3 степени - не менее 12 календарных дней;
- вредных условий труда 4 степени - не менее 18 календарных дней;
- опасных условий труда - не менее 24 календарных дней.

Если гражданский персонал имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда одновременно по результатам специальной оценки условий труда и согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников", то устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда, исходя из большей продолжительности.

По информации Профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации за 2025 год, в отраслевом соглашении между Министерством строительства, архитектуры Ставропольского края, Ассоциацией «Союз строителей (работодателей) Ставропольского края и краевой организацией Профсоюза строителей на 2023-2025 годы в разделе «Охрана труда» рекомендуются устанавливать доплаты и надбавки к тарифной ставке работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда в размерах:

- подкласс 3.1- не менее 12%,

- подкласс 3.2- не менее 15%,
- подкласс 3.3- не менее 18%,
- подкласс 3.4- не менее 24%

Предусмотрены надбавки за профессиональное мастерство от 12 до 24% в зависимости от присвоенного разряда по профессии.

4. Создание необходимых условий и предоставление требуемых ресурсов лицам, ответственным за обеспечение охраны труда, включая членов комитета (комиссии) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

В ходе анализа установлено, что во всех отраслевых соглашениях общероссийских, межрегиональных профсоюзов в той или иной мере установлены требования к созданию необходимых условий и предоставлению требуемых ресурсов лицам, ответственным за обеспечение охраны труда, включая членов комитета (комиссии) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

Особо необходимо отметить, что согласно *Отраслевому соглашению по горно-металлургической промышленности* данный вопрос вынесен в отдельный раздел «Гарантии прав профсоюзных органов», который содержит правовую основу деятельности профсоюзных органов, обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации и определяет гарантии работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, комиссии по трудовым спорам и не освобожденным от основной работы.

5. Разработка и внедрение эффективных систем управления профессиональными рисками с участием представителей профсоюза.

В ходе анализа установлено, что только в 50% отраслевых соглашений общероссийских, межрегиональных профсоюзов отображен вопрос о разработке и внедрение эффективных систем управления профессиональными рисками.

Так, по информации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, согласно *Отраслевому соглашению по организациям ФМБА* работодатели обеспечивают систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, а также предоставление по запросу работников, выборного органа первичной профсоюзной организации, профсоюзного инспектора труда информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6. Организация работы комитетов (комиссий) по охране труда на предприятиях и в организациях с включением в их работу вопросов социального обеспечения и социального страхования.

В ходе анализа установлено, что во всех отраслевых соглашениях общероссийских, межрегиональных профсоюзов в той или иной мере содержатся обязательства по организации работы комитетов (комиссий) по охране труда на предприятиях и в организациях с включением в их работу вопросов социального обеспечения и социального страхования.

Так, по информации Общественной организации – Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), согласно **Отраслевому соглашению по железнодорожному транспорту** работодатель содействует работе совместного комитета (комиссии) по охране труда, инспекций труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, общественных инспекторов по безопасности движения поездов и создает необходимые условия для их деятельности. Увольнение уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с согласия выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

Работодатель мотивирует работу уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда и общественных инспекторов по безопасности движения в соответствии с коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций.

Работодатель обеспечивает в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда Работников, в том числе руководителей и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также членов совместного комитета (комиссии) по охране труда

7. Организация работы систем мониторинга и постоянного контроля за состоянием здоровья работников посредством дистанционного наблюдения, организации здравпунктов и медпунктов на промышленных предприятиях.

В ходе анализа установлено, что во всех отраслевых соглашениях общероссийских, межрегиональных профсоюзов внесены требования по проведению обязательных медицинских осмотров работников, согласно ТК РФ, но только в 15% соглашениях внесены дополнительные требования.

Так, например, по информации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, согласно пункту 3.3 **Отраслевого соглашения по организациям дорожного хозяйства** работодатели обязуются содействовать внедрению современных телемеханических систем инструментального экспертного определения состояния здоровья водителей, профессионально важных психофизиологических качеств водителя, влияющих на повышение их работоспособности, снижение травматизма и аварийности.

Также, по информации Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России, согласно **Отраслевому соглашению по горно-металлургической промышленности** работодатели обязуются создавать врачебные (фельдшерские)

здравпункты. Работодатель, при необходимости, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации может организовывать проведение алкотестирования и наркотестирования работников, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Порядок проведения данных мероприятий определяется коллективным договором.

По информации Проффессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации за 2025 год, в отраслевом соглашении, коллективном договоре ПАО «Ураласбест» (Свердловская область) в разделе «Охрана труда, здоровья и окружающей среды» предусмотрено прохождение бесплатных ежегодных медицинских осмотров женщин в возрасте с 35 лет.

8. Недопущение сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также соблюдение порядка проведения расследований.

В ходе анализа установлено, что во всех отраслевых соглашениях общероссийских, межрегиональных профсоюзов внесены требования по участию в расследовании несчастных случаев на производстве и соблюдению порядка проведения расследований.

Однако ни в одном отраслевом соглашении не отображен вопрос о разработке и участие в мероприятиях по недопущению сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательства в области охраны труда в региональных соглашениях, а также в коллективных договорах

Из анализа действовавших в 2025 году соглашений следует, что во все соглашения на региональном уровне включены разделы, посвященные вопросам охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

Однако необходимо отметить, что продолжает сохраняться тенденция чисто механического переписывания положений ТК РФ, в результате чего соглашения и коллективные договоры носят чисто декларативный характер и кардинально не улучшают положение работников.

В ходе проведенного анализа было рассмотрено 75 информационных записок и 37 региональных соглашений территориальных объединений организаций профсоюзов.

1. Установление уровня гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса условий труда.

В ходе анализа установлено, что во всех региональных соглашениях территориальных объединений организаций профсоюзов установлена компенсация за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, согласно требованиям ТК РФ.

Однако только в ***Региональном соглашении в Вологодской области*** предусмотрен дифференцированный размер компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса и степени вредности. Так, согласно ***Региональному соглашению в Вологодской области*** работодатели обязуются обеспечивать учет предложений работников по осуществлению на рабочем месте идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов при проведении специальной оценки условий труда. Предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах. Так, на основании региональных отраслевых и территориальных соглашений устанавливать в коллективных договорах: продолжительность рабочего времени и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы работников, условия труда которых на основании специальной оценки отнесены к вредным (3 и 4 степени) или опасным условиям труда; продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, условия труда которых на основании специальной оценки отнесены к вредным (2, 3 и 4 степени) либо опасным условиям труда; порядок, условия и размер предоставления денежной компенсации за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную его продолжительность, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Компенсации семьям погибших и пострадавших работников на производстве.

В ходе анализа установлено, что в практически во всех (85%) региональных соглашениях территориальных объединений организаций профсоюзов установлена компенсации семьям погибших и пострадавших работников на производстве.

Так, например, в ***Региональном соглашении по г. Москве*** закреплено требование по рассмотрению результатов расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма. Обеспечивать выплату денежной компенсации по решению суда и (или) по соглашению сторон (во внесудебном, досудебном порядке) сверх размера выплаты, предусмотренной федеральным законодательством, одному из членов семьи (дети, супруги, родители) в результате смерти работника, наступившей по установленной вине работодателя от несчастного случая на производстве, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для

выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи погибшего (умершего), которое подается работодателю в письменной форме.

Согласно *Региональному соглашению Воронежской области* работодатели в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (его представителя) выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, работодателем выплачивается единовременная компенсация, размер которой определяется в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 25 минимальных размеров оплаты труда.

3. Соблюдение порядка проведения расследований и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и недопущение сокрытия несчастных случаев.

В ходе анализа установлено, что во всех региональных соглашениях закреплены обязательства по созданию в организациях комиссий по охране труда. Члены комиссий активно проводят работу, направленную на улучшение условий труда, сокращение производственного травматизма, а также, по разработке коллективных договоров и соглашений по охране труда.

Однако, только в *Региональном соглашении Республике Карелия* внесены требования по недопущению сокрытия несчастных случаев.

Так, согласно *Региональному соглашению Республике Карелия* за профсоюзами закреплено обязательство в осуществлении проверок состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми), территориальными соглашениями и другими актами, содержащими нормы трудового права. Участие в проверках по контролю за соблюдением законодательства об охране труда в организациях. Обращение в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении норм, требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

4. Рассмотрение причин и последствий аварий и несчастных случаев на межведомственных комиссиях и региональных трехсторонних комиссиях.

В ходе анализа установлено, что только в 5 региональных соглашениях внесены обязательства по рассмотрению причин и последствий аварий и несчастных случаев на межведомственных комиссиях и региональных трехсторонних комиссиях.

Так, по информации Территориального Союза организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов» проводятся комплексные проверки организаций в муниципальных районах Калужской области по вопросам охраны труда и

соблюдения трудового законодательства. По итогам проверок в муниципальных и городских округах Калужской области проходят семинары-совещания «О соблюдении трудового законодательства и нормативных требований охраны труда в организациях муниципальных районов Калужской области». В семинарах принимают участие представители министерства труда и социальной защиты Калужской области, Калужского регионального отделения Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Калужской области, администраций муниципальных округов, Прокуратуры Калужской области, государственной инспекции труда Калужской области. Такой семинар состоялся 30 октября 2025 года по итогам проверок города Калуги.

Согласно *Региональному соглашению ХМАО* профсоюзы обеспечивают участие своих представителей в работе Межведомственных комиссий (координационных советов) по охране труда муниципальных образований автономного округа, комиссий по проведению специальной оценки условий труда.

5. Порядок и условия проведения профсоюзного контроля выполнения обязательств, включенных в отраслевые (межотраслевые) соглашения.

В ходе анализа установлено, что во всех региональных соглашениях закреплены обязательства по проведению профсоюзного контроля выполнения обязательств, включенных в отраслевые (межотраслевые) соглашения.

За профсоюзами закреплено обязательства осуществлять контроль и взаимодействие в области охраны труда и экологической безопасности, содействовать выполнению программ организаций (предприятий, учреждений) по улучшению условий и охраны труда, направленных на снижение производственного травматизма, предотвращение возникновения профессиональных заболеваний.

Обязательства в области молодежной политики, а также по улучшению положения трудящихся женщин, работников с семейными обязанностями и развития наставничества в отраслевых и региональных соглашениях

Анализ проведен на основе отчетов и информационных записок, представленных общероссийскими, межрегиональными профсоюзами и территориальными объединениями организаций профсоюзов в рамках подготовки к заседанию Исполкома ФНПР 29 июля 2026 года.

Цель анализа – оценка эффективности коллективно-договорного регулирования в части реализации гарантий для молодежи, работающих женщин, лиц с семейными обязанностями, а также развития института наставничества, и выработка предложений на предстоящий период.

1. Работа с молодежью и молодыми специалистами

В отчетах отмечается, что разделы или пункты по молодежной политике включены в большинстве отраслевых (60%) и ряде региональных соглашений (13,5%), а также в коллективных договорах.

Положительные практики:

Финансовая поддержка молодых специалистов (подъемные, доплаты):

В **Московской области** (информация Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов») в ряде организаций (например, АО «НПО «Стеклопластик», филиал «ВМУ») выплачиваются подъемные молодым специалистам в размере до 30000 рублей, компенсируются расходы на переезд и найм жилья. В АО «НИИП имени В.В. Тихомирова» действует система доплат молодым специалистам в течение трех лет после окончания вузов, предоставляются беспроцентные займы на жилье.

В **Республике Татарстан** (информация Союза «Федерация профсоюзов Республики Татарстан») с 1 сентября 2025 года увеличена ежемесячная стимулирующая выплата молодым специалистам – педагогам с 2510 до 10000 рублей, а также расширен перечень получателей (включены выпускники колледжей).

В **Свердловской области** (информация Свердловского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области») в шести муниципальных образованиях из средств местных бюджетов выплачиваются «подъемные» молодым специалистам в сфере образования в размере от 20000 до 100000 рублей.

Ярославская область: в коллективных договорах организаций Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности, Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности, АО ГМЗ «Агат» предусмотрены компенсации аренды жилья, доплаты молодым специалистам, выделение беспроцентных ссуд на жилье (информация Союза «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области»).

Жилищные программы:

В **Республике Татарстан** (информация Союза «Федерация профсоюзов Республики Татарстан») в коллективных договорах ПАО «Татнефть», АО «Казэнерго», ООО «Энергопрогресс» и др. предусмотрены программы социальной ипотеки, беспроцентные ссуды, компенсация аренды жилья для молодых работников.

В **Московской области** (информация Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов») в коллективных договорах Ленинской территориальной организации предусмотрена оплата учебы молодежи из сельской местности в вузах, выделение жилья молодым специалистам.

Якутская республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации отмечает, что

в коллективных договорах закреплены меры по поддержке молодых педагогов, включая жилищные программы.

Профсоюзные стипендии и гранты:

Краснодарский край: (информация Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов») краевая организация Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации выплачивает стипендии студентам педагогических специальностей, активно участвующим в профсоюзной работе, а также стипендии для студентов вузов, колледжей и техникумов.

Агропромышленный комплекс Российской Федерации: (информация Общероссийской общественной организации Проффессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации) на федеральном и региональном уровнях (Краснодарский и Ставропольский края, Белгородская, Брянская области) учреждены именные стипендии для студентов аграрных вузов и ссузов, победителей олимпиад.

Проблемы и вызовы:

Отток молодежи из отраслей с низкой заработной платой (например, из гражданской авиации в банки и IT-сектор – информация Общероссийского профсоюза авиационных работников).

Снижение численности членов профсоюза в возрасте до 35 лет в ряде регионов (например, в Пермском крае отмечается отток молодёжи до 35 лет по причине низкого уровня зарплат и отсутствия мотивации – информация Пермского краевого союза организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф»; в Мурманской области – сокращение численности работающих членов профсоюза, в том числе молодёжи, из-за реорганизации учреждений – информация Союза организаций профсоюзов «Мурманский областной совет профессиональных союзов»).

2. Поддержка женщин и лиц с семейными обязанностями

Данное направление является приоритетным в деятельности профсоюзов. В соглашения и коллективные договоры включаются меры, значительно улучшающие положение работников с семейными обязанностями по сравнению с ТК РФ.

Ключевые меры, зафиксированные в материалах:

Дополнительные оплачиваемые дни/отпуска:

В **Волгоградской области** (информация Союза организаций профсоюзов «Волгоградский областной Совет профессиональных союзов») в рамках регионального трехстороннего соглашения предусмотрено предоставление матери один раз в год дополнительного оплачиваемого дня для проведения диспансеризации, а также сокращенный рабочий день на 1 час в неделю для женщин с детьми (включая матерей с детьми-инвалидами) с сохранением среднего заработка.

В Республике Мордовия (информация Мордовского республиканского союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия») коллективными договорами ряда организаций предусмотрено сокращение рабочего дня на 30–60 минут для женщин, воспитывающих детей до 12 лет, с сохранением полной оплаты, а также предоставление дополнительных оплачиваемых дней в связи с рождением ребенка, свадьбой, смертью близких, 1 сентября для родителей первоклассников.

В Республике Коми (информация Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации) для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, установлена сокращенная 36-часовая рабочая неделя с оплатой как за полную.

В Орловской области (информация Территориального союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области») аналогичная норма закреплена в коллективных договорах Общероссийской общественной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и Общественной организации – Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения.

Материальная поддержка семей:

Автомобильное и сельскохозяйственное машиностроение Российской Федерации: (информация Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации) на АО «АВТОВАЗ» финансирование социальных программ составило 3,166 млрд рублей, на АО «Рузхиммаш» предусмотрены выплаты при рождении ребенка: за 1-го и 2-го – 100 тыс. рублей, за 3-го и последующих – 500 тыс. рублей, а также 100% компенсация за детский сад.

Республика Мордовия: на ФКП «Саранский механический завод» выплаты при рождении ребенка достигают 300 тыс. рублей.

Республика Хакасия: в коллективных договорах предусмотрены доплаты за работу с семьями особой категории (в трудной жизненной ситуации, неблагополучные семьи).

Волгоградская область: в коллективных договорах АО «Каустик», «Волжский Оргсинтез» предусмотрено освобождение беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка до ухода в декрет, а также доплаты до среднего заработка в период отпуска по беременности и родам.

Развитие корпоративного демографического стандарта:

В Краснодарском крае (информация Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов») и **Самарской области** (информация Областного союза «Федерация профсоюзов Самарской области») региональные соглашения дополнены положениями о внедрении национального стандарта «Корпоративный де-

мографический стандарт» и Рекомендаций РТК по поддержке работников с семейными обязанностями. Проводятся конкурсы, поощряющие работодателей за внедрение семейно-центричной политики.

В Волгоградской области реализуется проект «Стандарт семейноцентричности» с участием рабочей группы при трехсторонней комиссии.

В Пермском крае и Калининградской области зафиксированы практики включения в коллективные договоры мер поддержки многодетных семей, одиноких родителей, предоставления гибких графиков работы и удаленной занятости для женщин с детьми.

Поддержка семей участников СВО:

В большинстве регионов (82%) имеет место поддержка семей участников СВО, которая выражается, в том числе, и в пунктах коллективных договоров с дополнительными гарантиями для семей мобилизованных: сохранение рабочих мест, ежемесячные и единовременные выплаты, путевки для детей, продление действия ДМС на родственников.

Проблемы и вызовы: основной проблемой остается недостаточное финансирование мероприятий социальной поддержки семей в бюджетной сфере. Во многих регионах (43%) коллективные договоры в бюджетных учреждениях содержат минимальный набор гарантий, а часть положений носит декларативный характер («при наличии финансовых средств»).

3. Развитие наставничества

В 2025 году ФНПР провела Всероссийскую акцию профсоюзов «За достойный труд наставников!» и это направление получило значительное развитие.

Закрепление в соглашениях и коллективных договорах:

Региональные соглашения:

В большинстве регионов (72%) были подписаны дополнительные соглашения о развитии наставничества или установлении доплат наставникам.

В Самарской области (информация Областного союза «Федерация профсоюзов Самарской области») на заседании областной трехсторонней комиссии было принято решение о закреплении дополнительных мер поддержки наставников в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд наставников!».

Отраслевые соглашения:

Здравоохранение: в отраслевых соглашениях Московской, Астраханской, Томской, Свердловской областей закреплены обязательства по закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год работы с установлением доплат. В Московской области принято Положение о наставничестве с доплатой не менее 5000 рублей за одного наставляемого.

Образование: в региональных соглашениях Московской, Тверской, Тюменской областей предусмотрены доплаты наставникам, преимущественное право на

оставление на работе при сокращении, учет наставнической деятельности при прохождении аттестации.

Промышленность: в коллективных договорах ООО «Нижнетагильский завод», АО «Завод керамических изделий», ПАО «Ураласбест» установлены доплаты наставникам в размере от 5% до 50% оклада, разработаны положения о наставничестве.

Агропромышленный комплекс Российской Федерации: в отраслевом соглашении по Агропромышленному комплексу Российской Федерации предусмотрена доплата за наставничество в размере не менее 10% тарифной ставки.

Фактические выплаты наставникам:

В материалах зафиксированы многочисленные примеры конкретных размеров выплат: в филиале АО «Енисейская ТГК» и филиалах ПАО «Россети Урал» доплата наставникам составляет 50% от стоимости обучения (вместо 30% в предыдущем периоде); в АО «Концерн «Калашников» – 20% от размера оклада; в учреждениях здравоохранения Московской области – не менее 5000 рублей; в АО «Татэнерго» – до 15% оклада; в АО «ОДК-ПМ» (Пермский край) – до 10% тарифной ставки.

Проблемы и вызовы:

Несмотря на широкое закрепление, во многих коллективных договорах порядок выплат и их конкретный размер не определены («устанавливаются в соответствии с локальными актами»), что создает риск формального подхода.

Выявлены случаи, когда работодатели пытаются вывести положения о наставничестве из коллективных договоров в локальные нормативные акты для упрощения их изменения (информация из отчетов Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации и Общероссийского профсоюза авиационных работников).

Выводы

1. Молодежная политика: профсоюзные организации обеспечили включение в коллективные договоры и соглашения широкого спектра мер поддержки молодежи (финансовая поддержка, жилищные программы, обучение). Наиболее эффективные практики зафиксированы в Республике Татарстан, Московской, Ярославской, Свердловской и Курганской областях.

2. Поддержка женщин и семей: в большинстве регионов (91%) и отраслей удалось сохранить и расширить меры поддержки для женщин и лиц с семейными обязанностями. Активно внедряются корпоративные демографические стандарты. Однако системной проблемой остается зависимость объемов социальных гарантий от финансового состояния предприятий и бюджетов.

3. Наставничество: в 2025 году проделана большая работа по институционализации наставничества. Положения о наставничестве и доплатах включены в соглашения различных уровней в 64 регионах из 89 (72%). В указанных регионах за-

фиксировано либо подписание отдельных дополнительных соглашений о развитии наставничества, либо прямое закрепление в региональных и отраслевых соглашениях обязательств по установлению конкретных доплат наставникам (с указанием размера в процентах или рублях).

Анализ деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в 2025 году

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР № 6-01 от 30 июля 2025 года «Об итогах коллективно-договорной кампании 2024 года и задачах на предстоящий период» и с учетом Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по повышению эффективности работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Рекомендации РТК) территориальные объединения организаций профсоюзов в рамках региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (далее – региональные трехсторонние комиссии) добивались:

1) проведения коллективных переговоров по заключению региональных трехсторонних соглашений до формирования бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации;

2) установления региональным соглашением о минимальной заработной плате размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации выше минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего региона без учета компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат;

3) проведения заседаний трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации не реже одного раза в два месяца;

4) рассмотрения проектов нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, не допуская подмену процедуры рассмотрения проектов актов, установленную в статье 35.1 ТК РФ, в других органах. К числу вопросов, обязательных к рассмотрению в региональной комиссии, были отнесены следующие:

- о выполнении указов Президента Российской Федерации в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы;
- о прогнозе социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на среднесрочный период;
- о проекте регионального бюджета на очередной год и плановый период;
- об установлении размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации;

- о выполнении региональной программы содействия занятости населения, в том числе занятости молодежи;
- 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 Российской Федерации;
- о привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию 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 Российской Федерации;
- о проектах законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, подготовленных органами государственной власти субъекта Российской Федерации;
- о проектах федеральных законов, направляемых Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в органы государственной власти субъектов Российской Федерации для представления ими отзывов на указанные законопроекты по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
- об обеспечении квалифицированными кадрами экономики субъекта Российской Федерации, повышение качества и эффективности системы профессионального образования, разработку мер по укреплению взаимосвязи между образовательными системами и потребностями компаний, рынка труда субъекта Российской Федерации
- о мерах по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, лиц с семейными обязанностями и молодежи;
- о мониторинге производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в регионе, причин и последствий аварий и несчастных случаев с участием руководителей предприятий и принятием необходимых мер;
- о ходе реализации национального проекта «Кадры»;
- о ходе реализации федерального проекта «Производительность труда»;
- о ходе реализации мероприятий противодействия нелегальной занятости;
- о ходе реализации эксперимента по установлению специального налогового режима «налог на профессиональный доход» и его влиянии на экономику субъекта Российской Федерации.

Мониторинг деятельности региональных трехсторонних комиссий показывает, что в настоящее время в Российской Федерации в 84 регионах функционируют региональные трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых от-

ношений. Вместе с тем в пяти регионах – в Херсонской и Запорожской областях, в Донецкой и Луганской Народных Республиках, а также в Чукотском автономном округе – работа в 2025 году не осуществлялась.

Причины сложившейся ситуации в указанных субъектах Российской Федерации различны.

В Чукотском автономном округе региональная трехсторонняя комиссия не функционирует, поскольку в регионе отсутствуют две полномочные стороны: зарегистрированные территориальные объединения профессиональных союзов и региональные объединения работодателей. При этом необходимо отметить, что в Чукотском автономном округе имеется необходимая нормативно-правовая база для регулирования социального партнёрства на региональном уровне.

В Донецкой и Луганской Народных Республиках в 2023 году нормативная база о социальном партнёрстве была приведена в соответствие с российским законодательством. Однако региональные трехсторонние комиссии в 2025 году не работали из-за отсутствия объединения работодателей.

В Херсонской и Запорожской областях региональные трёхсторонние комиссии не созданы ввиду отсутствия необходимой нормативной базы, а также отсутствия инициативы со стороны органов исполнительной власти по урегулированию данного вопроса.

В ходе коллективно-договорной кампании 2025 года большинство территориальных объединений организаций профсоюзов успешно завершили коллективные переговоры по заключению региональных трехсторонних соглашений до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации, что полностью соответствовало требованиям части 4 статьи 47 ТК РФ. Среди регионов, выполнивших данное положение, можно отметить такие как Воронежская область, Курганская область, Пермский край, Республика Карелия, Чеченская Республика и другие.

В отчетном периоде только в одном субъекте Российской Федерации – Краснодарском крае – в полной мере было реализовано положение постановления Исполкома ФНПР об установлении региональным соглашением о минимальной заработной плате размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации выше минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего региона без учета компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат. Так, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае был установлен механизм автоматического повышения размера минимальной заработной платы при увеличении МРОТ, не включая в него компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Требование решения Исполкома ФНПР о периодичности заседаний региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений выполнено не всеми субъектами Российской Федерации. Всего лишь 39,2 процента от общего числа региональных трехсторонних комиссий в 2025 году проводили свои заседания не реже одного раза в два месяца. К числу лидеров по данному показателю относятся:

№ п/п	Субъект Российской Федерации	Количество заседаний РегТК в 2025 году
1.	Тульская область	28
2.	Сахалинская область	22
3.	Краснодарский край	17
4.	Республика Мордовия	15
5.	Архангельская область	14
6.	Челябинская область	12
7.	Липецкая область	9
8.	Новгородская область	9
9.	Курганская область	9
10.	Белгородская область	8
11.	Калининградская область	8
12.	Астраханская область	8
13.	Волгоградская область	8
14.	Тюменская область	8
15.	Новосибирская область	8
16.	Хабаровский край	8

В остальных субъектах Российской Федерации (60,7 процента) в течение 2025 года количество заседаний региональных трехсторонних комиссий варьировалось от двух до пяти раз, что свидетельствует о разной степени активности взаимодействия сторон социального партнерства в различных регионах страны.

В то же время, по итогам 2025 года рекомендации РТК в части обеспечения деятельности региональных трехсторонних комиссий в непрерывном режиме с частотой заседаний не реже одного раза в квартал выполнили 84,5 процентов региональных трехсторонних комиссий, что на пять процентов больше по сравнению с 2024 годом.

Эффективность работы региональных трёхсторонних комиссий напрямую зависит от степени их участия в процессе обсуждения и формирования законопроектов и нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовую сферу и экономическое положение регионов. Следует отметить, что для обеспечения высокой результативности региональные трехсторонние комиссии должны быть активно

включены в работу над программами социально-экономического развития и проектами нормативных правовых актов в сфере труда, ещё на этапе их разработки и обсуждения.

Важнейшим условием эффективности является соблюдение процедуры согласования документов, установленной статьей 35.1 ТК РФ, не допуская подмену процедуры рассмотрения проектов актов в других органах. Сводные итоги рассмотрения в 2025 году приоритетных вопросов в социально-трудовой сфере, подлежащих обязательному рассмотрению на заседании региональной трехсторонней комиссии, представлены ниже:

№ п/п	Вопрос	Число комиссий, рассмотревших вопрос	
		Абсолютное число	Доля, %
1.	Об установлении допустимой доли иностранных работников по отдельным видам экономической деятельности в конкретном субъекте Российской Федерации	62	73,8
2.	О проектах законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, подготовленных органами государственной власти субъекта Российской Федерации	62	73,8
3.	О мерах по защите социально-экономических прав трудящихся женщин, лиц с семейными обязанностями и молодежи	52	61,9
4.	О привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию как на основании визы, так и в порядке, не требующем получения визы (работающие по патентам), для осуществления трудовой деятельности	37	44
5.	О проекте регионального бюджета на очередной год и плановый период	35	41,7
6.	О мониторинге производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в регионе, причин и последствий аварий и несчастных случаев с участием руководителей предприятий и принятием необходимых мер	35	41,6
7.	Об обеспечении квалифицированными кадрами экономики субъекта Российской Федерации, по-	34	40,5

	вышение качества и эффективности системы профессионального образования, разработку мер по укреплению взаимосвязи между образовательными системами и потребностями компаний, рынка труда субъекта Российской Федерации		
8.	О выполнении указов Президента Российской Федерации в части достижения целевых показателей по заработной плате работников бюджетной сферы	31	36,9
9.	О выполнении региональной программы содействия занятости населения, в том числе занятости молодежи	31	36,9
10.	О мерах по предотвращению и/или сокращению задолженности по заработной плате в субъекте Российской Федерации	30	35,7
11.	О прогнозе социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на среднесрочный период	28	33,3
12.	Об установлении размера минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации	23	27,4
13.	О ходе реализации мероприятий противодействия нелегальной занятости	20	23,8
14.	О ходе реализации национального проекта «Кадры»	8	9,5
15.	О проектах федеральных законов, направляемых Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в органы государственной власти субъектов Российской Федерации для представления ими отзывов на указанные законопроекты по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений	7	8,3
16.	О ходе реализации федерального проекта «Производительность труда»	3	3,6
17.	О предложениях по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного региональным соглашением о минимальной заработной плате, работодателей, отказавшихся от присоединения	1	1,2

	к вышеуказанному соглашению (ч.8 ст.133.1 ТК РФ)		
18.	О ходе реализации эксперимента по установлению специального налогового режима «налог на профессиональный доход» и его влиянии на экономику субъекта Российской Федерации	1	1,2

Стоит отметить, что в отчетный период территориальные объединения организаций профсоюзов в рамках региональных трехсторонних комиссий недостаточно уделили внимание таким вопросам как: рассмотрение проектов федеральных законов, направляемых Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в органы государственной власти субъектов Российской Федерации, а также ход реализации национального проекта «Кадры» и федерального проекта «Производительность труда».

Анализ деятельности региональных трёхсторонних комиссий показал, что лишь 17,8 процентов из них рассмотрели половину и более вопросов из 18, предусмотренных решением Исполкома ФНПР в качестве обязательных. К числу лидеров относятся:

№ п/п	Субъект Российской Федерации	Количество рассмотренных вопросов	Количество за- седаний Ко- миссии
1.	Республика Татарстан	12	6
2.	Астраханская область	10	8
3.	Волгоградская область	10	8
4.	Московская область	10	6
5.	Республика Башкортостан	10	5
6.	Тульская область	9	28
7.	Сахалинская область	9	22
8.	Новгородская область	9	9
9.	Новосибирская область	9	8
10.	Хабаровский край	9	8
11.	Удмуртская Республика	9	7
12.	Республика Чувашия	9	6
13.	Брянская область	9	4
14.	Алтайский край	9	4
15.	Приморский край	9	4

При этом следует отметить, что в 2025 году лишь 17,8 процента региональных трёхсторонних комиссий рассматривали свыше половины рекомендуемых РТК вопросов, что свидетельствует о недостаточной реализации рекомендаций РТК на региональном уровне социального партнерства. Тем не менее, данный показатель превышает значение аналогичного периода 2024 года (10,8 процентов), демонстрируя положительную динамику роста количества вопросов, подлежащих обязательному обсуждению в рамках деятельности региональных трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Подготовлено Департаментом социально-трудовых отношений и социального партнёрства ФНПР совместно с Департаментом социального развития ФНПР, Департаментом охраны труда и экологии ФНПР, Департаментом развития молодежных, женских и демографических программ ФНПР