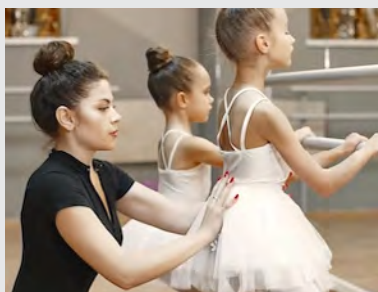




Постоянная комиссия
Генерального Совета Федерации
Независимых Профсоюзов
России по защите социально-
экономических прав трудящихся
женщин

Департамент Аппарата
ФНПР по связям
с общественностью,
молодежной политике
и развитию профсоюзного
движения



Женщины в профсоюзах: документы, социология, практика

Оглавление

Анализ результатов
социологического исследования
ФНПР «Соблюдение прав
трудящихся женщин в Российской
Федерации»

3

Обзор региональных
трехсторонних
соглашений в части
регулирования труда
и социальной защиты
женщин

46

Полезные документы для
работы по защите социально-
экономических прав трудящихся
женщин

91

Для заметок

95

Анализ результатов
социологического исследования

Соблюдение трудовых прав женщин России

С 10 мая по 15 июня 2023 года Федерация независимых профсоюзов России провела социологическое исследование среди российских женщин, посвященное изучению их социально-трудовых проблем и уровня осведомленности о своих трудовых правах.

Анкета была разработана Департаментом по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения Аппарата ФНПР совместно с членами Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по вопросам защиты прав трудящихся женщин и при поддержке Центра социологических исследований «14–35» Государственного университета управления.

Всего в исследовании участвовали 23 502 респондентки. Опрос проводился анонимно на платформе Института общественного мнения «Анкетолог» (<https://anketolog.ru/>) – российском информационном ресурсе, предоставляющем комплексные решения для проведения онлайн-опросов и сертифицированном по стандарту ISO 20252:2019. На данной платформе была сформирована анкета, ссылка на которую была передана в членские организации ФНПР, а также размещена в открытом доступе, поэтому все желающие могли участвовать в опросе. Сервис зафиксировал свыше 29 тысяч переходов на анкету, что подтверждает интерес к теме исследования со стороны общества.

Интерпретация результатов социологического исследования – А.Н. Шубина.

ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТОК

Подавляющее большинство женщин, участвовавших в опросе, находится в возрасте от 26 до 60 лет.

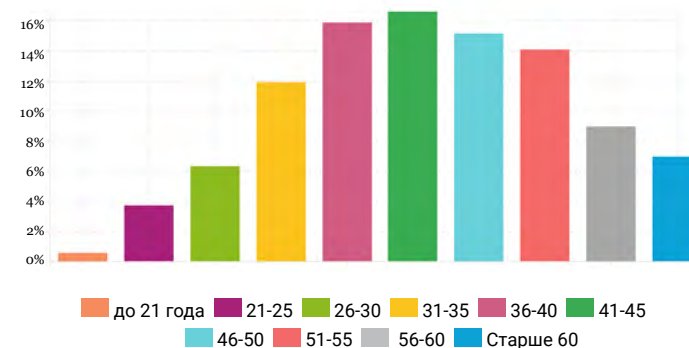


Рис. 1. Возраст анкетиртуемых

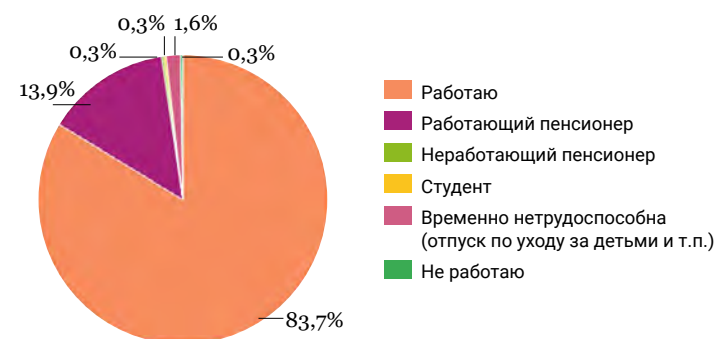


Рис. 2. Занятость анкетиртуемых

Вкупе с ответами о занятости данные позволяют говорить, что в исследовании, несмотря на его добровольность и сжатые сроки проведения, приняла участие именно планируемая целевая аудитория: работающие женщины составили 97,6% опрошенных.

Большинство опрошенных оказались заняты в традиционно феминизированных отраслях экономики: образование, здравоохранение и культура, что в целом совпадает с данными статистики женской занятости в России. Отметим, что в исследовании участвовали в основном сотрудницы организаций, где действуют профсоюзы, входя-

щие в ФНПР. Таким образом, в опросах практически не участвовали самозанятые и работницы малого бизнеса.

Варианты ответов (по кодам ОКВЭД)	Доля опрошенных
Образование	31,5%
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	23,4%
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	6,9%
Другое	6,7%
Предоставление прочих видов услуг	4,6%
Обрабатывающие производства	4,2%
Добыча полезных ископаемых	3,6%
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,8%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	2,5%
Деятельность профессиональная, научная и техническая	2,4%
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1,9%
Деятельность в области информации и связи	1,5%
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1,4%
Строительство	1,4%
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1,3%
Деятельность финансовая и страховая	1,3%
Транспортировка и хранение	0,9%
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,7%

Варианты ответов (по кодам ОКВЭД)	Доля опрошенных
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,4%
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	0,3%
Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров	0,2%
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,1%

Таблица 1. Занятость анкетированных по отраслям экономики (по кодам ОКВЭД)

Подавляющее большинство респонденток определили свою роль на работе как «исполнитель», 11,3% назвали себя «руководителем». Этот показатель выше, чем среднее значение по стране: в 2021 году руководителями были 5,2% занятых женщин, в 2020–5,5%.¹ Почти 60% опрошенных имеют высшее образование, а еще 32% – среднее специальное образование.

И эти данные также выше, чем приводятся в сборнике «Женщины и мужчины России. 2022». Согласно официальной статистике, высшее образование среди городского населения имеет 42,9% женщин, среднее специальное – 29,4%, среди сельского населения – 28,2% и 30,4% соответственно. Из приведенных данных с учетом выборки в 23 тысячи респондентов можно предполагать, что в организациях, где действуют профсоюзы, больше женщин-руководителей и уровень образования работниц выше, чем в среднем по стране.

¹ Женщины и мужчины России. 2022: Стат. сб./Ж56 Росстат. – М., 2022. – 208 с.

Социальный портрет выглядит следующим образом: 67,3% респонденток замужем, большая часть имеет детей:

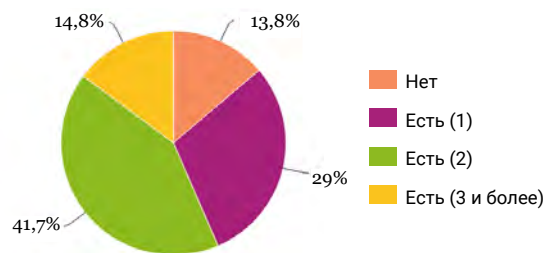


Рис. 3. Наличие 1 и больше детей в семьях респонденток

Значимым параметром для исследования является уровень доходов в семье респонденток (на каждого члена семьи).

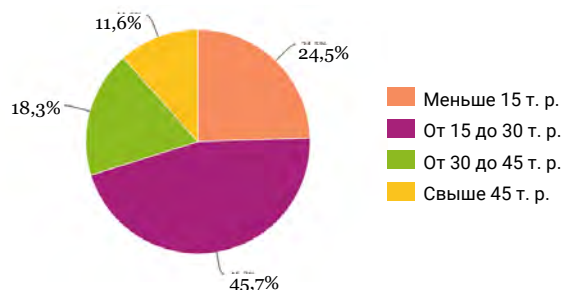


Рис. 4. Доходы в семьях респонденток

Данная градация была выбрана исходя из величины прожиточного минимума, установленного на момент исследования в целом по стране согласно Федеральному закону от 05.12.2022 № 466-ФЗ.

На душу населения	Для трудоспособного населения	Для пенсионеров	Для детей
14 375	15 669	12 363	13 944

Таблица 2. Величина прожиточного минимума (в руб.)

Четверть опрошенных трудится, но при этом имеет доходы на члена семьи меньше прожиточного минимума. Данные исследования не совпали с данными Росстата, приведенными в сборнике «Женщины и мужчины России. 2022».² Так, согласно Росстату, в 2022 году доходы ниже прожиточного минимума имели 12,1% женщин в возрасте 19–29 лет, 9% – в возрасте 30–54 лет и 2,2% – старше 55 лет. Данные ФНПР кратно превышают цифры Росстата.

Выборка исследования позволила вычленить группу респонденток, не состоящих в браке, работающих и воспитывающих детей. Доходы таких семей выглядят следующим образом:

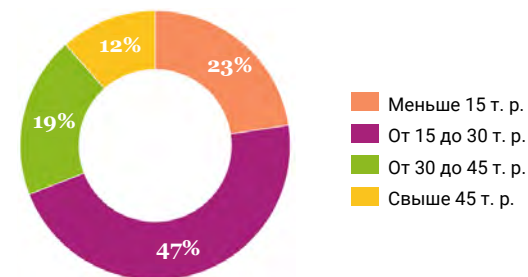


Рис. 5. Доходы в семьях респонденток, самостоятельно воспитывающих одного ребенка (2,3 тыс. чел.)

Примечательно, что доходы работающих женщин с одним ребенком даже чуть выше, чем средние доходы по исследованию.

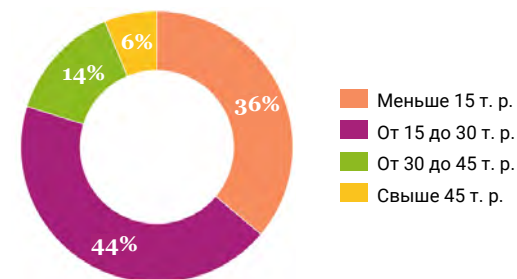


Рис. 6. Доходы в семьях респонденток, самостоятельно воспитывающих двух детей (1,6 тыс. чел.)

² Доля женщин и мужчин с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.

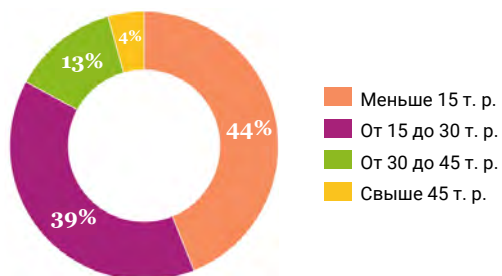


Рис. 7. Доходы в семьях респондентов, самостоятельно воспитывающих трех и больше детей (450 чел.)

❗ Исследование наглядно показало один из острейших социальных рисков: доходы российских женщин, работающих и самостоятельно воспитывающих двух и больше детей, настолько малы, что можно полагать, что российские женщины, имеющие детей, осознавая невозможность достойно зарабатывать, будут избегать развода даже в случае домашнего насилия, а также будут избегать увольнения в случае нарушений трудовых прав.

Для того чтобы исключить влияние на результаты исследования мнения профсоюзных активистов, хорошо осведомленных о трудовых правах, при анализе результатов исследования в большинстве пунктов учитывались только голоса 60,5% опрошенных женщин (14 210), сообщивших, что они не участвуют в работе общественных организаций.

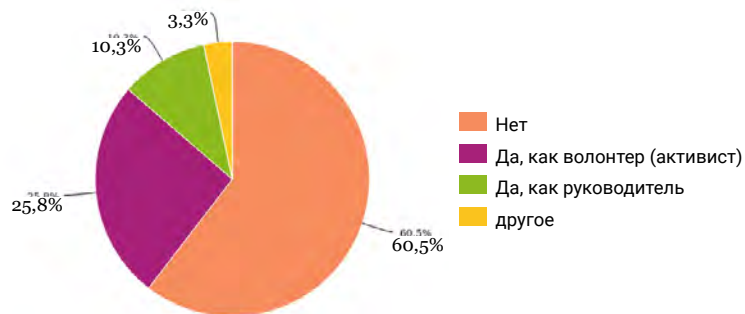


Рис. 8. Участие респондентов в работе общественных организаций

Отдельный интерес представляет финансовое положение женщин – профсоюзных активисток. Для женщин, назвавших себя активистами или руководителями общественных организаций, доход на члена семьи выглядит следующим образом:

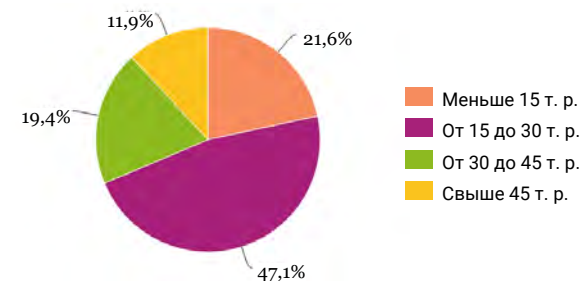


Рис. 9. Доходы в семьях респондентов, занимающихся общественной работой

Сравнение с рис. 4. показывает, что в семьях женщин, занимающихся общественной работой, доход на члена семьи незначительно, но выше, чем в целом у опрошенных. Можно предположить, что это является доказательством следующего тезиса: занятие общественной работой позволяет женщине развивать навыки, делающие ее более конкурентоспособной на рынке труда.



ОБЩЕЕ НАСТРОЕНИЕ РЕСПОНДЕНТОК

На первом месте среди проблем, волнующих респонденток, — рост цен (57,3%), на втором — низкая заработная плата (пенсия, пособие) (51,3%), далее — медицинское обслуживание (28,6%) и жилищные проблемы (18,8%) (рис. 10). По этим данным можно делать первые выводы о направлениях работы, приоритетных для профсоюзов с точки зрения мотивации членства женщин.

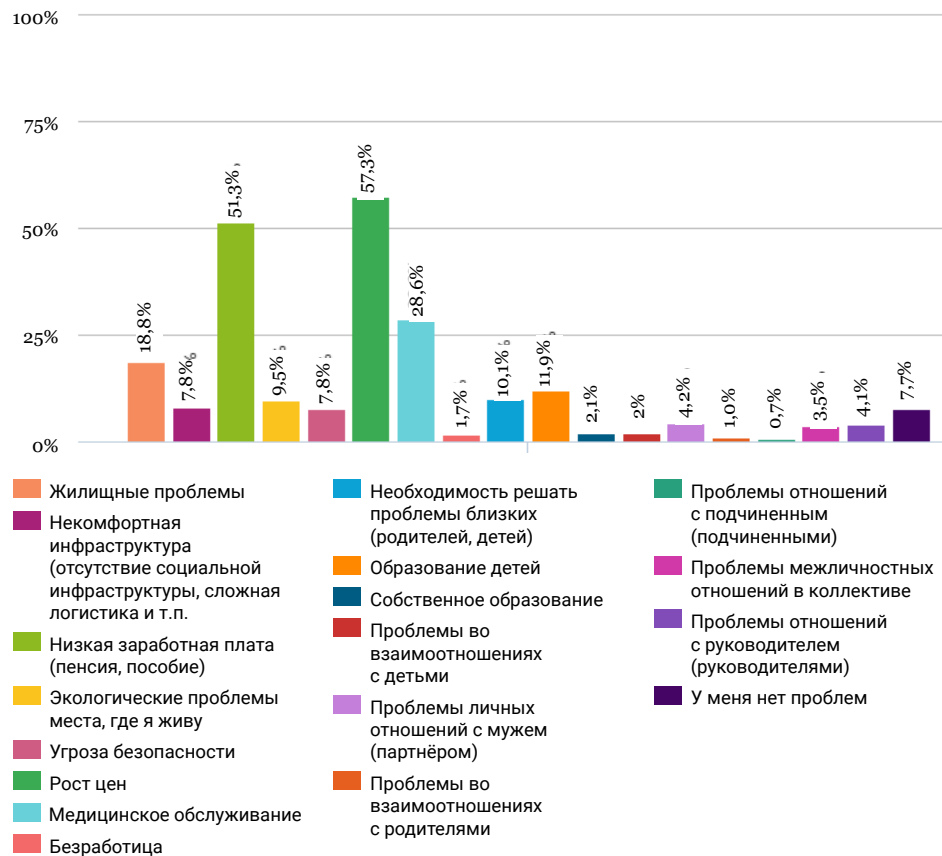


Рис. 10. Проблемы, волнующие респонденток

Если отдельно рассматривать проблемы, волнующие женщин с доходом на члена семьи ниже прожиточного минимума, для них на первом месте ожидаемо стоит рост цен (67,7%), на втором — низкая заработная плата (пенсия, пособие) (57,6%), уровень беспокойности медобслуживанием на том же уровне, что в целом у всех респонденток (28,5%), а вот жилищные проблемы для них стоят острее, чем для остальных опрошенных (22,1%).

Если рассмотреть отдельно группу респонденток, назвавших себя активистками или руководительницами общественных организаций, то их настроение выглядит следующим образом. Их чуть меньше волнует рост цен (55,9%), что коррелируется с данными о доходах (см. рис. 9), беспокойство о низкой заработной плате практически на том же уровне (50,2%), что и у остальных опрошенных, большее беспокойство вызывает у этой группы медицинское обслуживание (30,1%) (рис. 11.). Интервью в фокус-группах подтвердило данный факт — профактивистки из-за дефицита свободного времени испытывают трудности с получением медицинского обслуживания по программам ОМС.



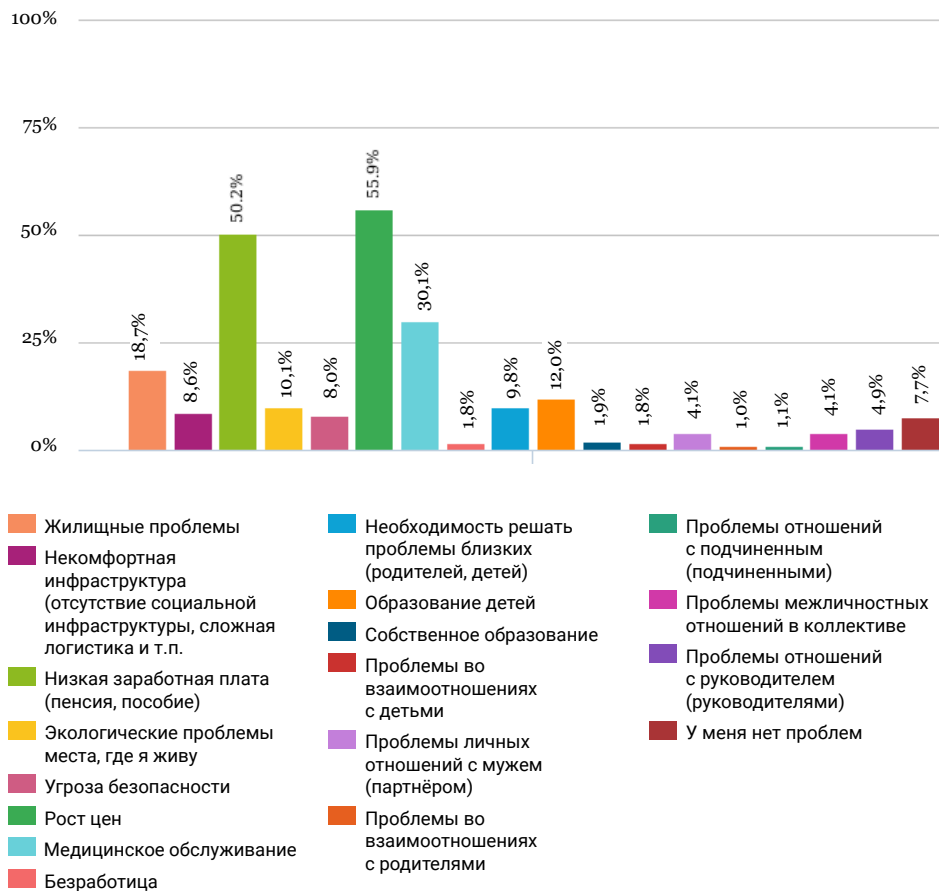


Рис. 11. Проблемы, волнующие женщин, занимающихся общественной работой

По совокупности данных можно сделать вывод: для профсоюзных активисток в качестве мотивации актуальна забота об их здоровье (целевые семинары, развитие программ ДМС).

Большая часть респонденток оптимистично настроена и считает, что перемены в их жизни зависят от них самих (рис. 12).

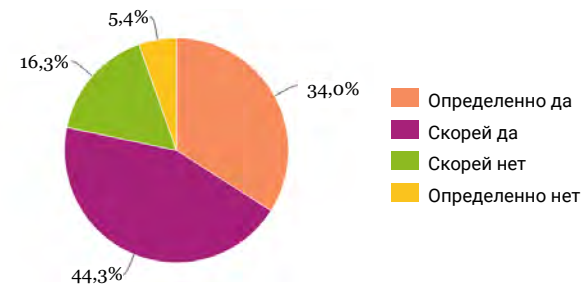


Рис. 12. Ответы респонденток на вопрос: «Считаете ли Вы, что перемены в Вашей жизни зависят прежде всего от Вас?»

При этом настрой женщин, занимающихся общественной работой, практически не отличается от общих значений, полученных в ходе исследования по данному вопросу:

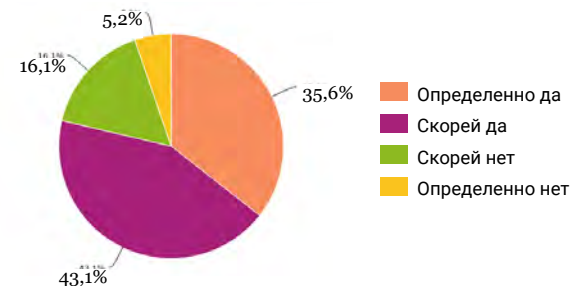


Рис. 13. Ответы женщин, занимающихся общественной работой, на вопрос: «Считаете ли Вы, что перемены в Вашей жизни зависят прежде всего от Вас?»

Такой результат ставит перед профсоюзными организациями задачу целенаправленно работать с женщинами – профсоюзными активистками для развития у них уверенности в собственных силах – «мотивации на успех».

Женщины с доходом меньше прожиточного минимума на члена семьи чуть менее уверены в собственных силах (рис. 14), однако

продолжают быть оптимистично настроены, что дает основание полагать возможной работу над мотивацией профчленства как пути к позитивным финансовым изменениям в жизни для этой социальной группы.

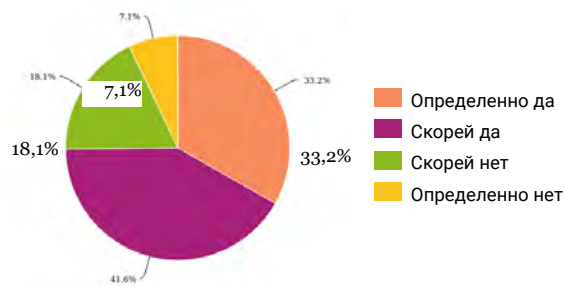


Рис. 14. Ответы женщин с доходом на члена семьи ниже ПМ на вопрос: «Считаете ли Вы, что перемены в Вашей жизни зависят прежде всего от Вас?»

ДАнные О НАРУШЕНИЯХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Система просветительской работы по тематике трудового законодательства в организациях, входящих в ФНПР, в настоящее время построена следующим образом: в учебных семинарах по проблемам трудового законодательства в основном участвуют профсоюзные активисты; массовое информирование о трудовых правах осуществляется через стенды, печатные профсоюзные издания и профсоюзные электронные ресурсы (сайты, соцсети, чаты и т. п.). Статистика посещаемости этих ресурсов не позволяет говорить о массовом информировании работников, следовательно, наиболее релевантные сведения, выводы по которым можно будет распространить на работниц из организаций, где нет профсоюзов, дают ответы респонденток, не участвующих в жизни общественных организаций (то есть не больше 14 тысяч из опрошенных женщин).

На этапе подготовки исследования анкета была составлена таким образом, чтобы выявить и одновременно отделить реальные случаи нарушения трудовых прав (ситуации, с которыми респондентки сталкивались лично или сталкивался кто-то из их ближайшего окружения — родственники, знакомые) от недостоверных (тех, о которых слышали из третьих уст, и из материалов в СМИ³). По всем случаям

³ Здесь и далее под СМИ понимаются все внешние профсоюзные и непрофсоюзные источники информации: печатные

женщины чаще сталкиваются с проблемами через случаи в ближайшем окружении, реже — лично, и еще реже — в СМИ. Причем частота возникновения ситуаций «личных» и в ближайшем окружении суммарно в два-три раза выше, чем освещение подобных ситуаций в СМИ. В среднем в СМИ попадает треть случаев нарушения трудовых прав женщин. Поэтому с точки зрения информационной работы наращивание публикаций о случаях нарушения трудовых прав женщин позволит профсоюзам сформировать у женщин потребность в профсоюзном членстве как инструменте защиты.

С дискриминацией при приеме на работу по признаку пола (отказ, требование не уходить в декрет на протяжении определенного периода и т. п.) сталкивались почти 26% опрошенных. Такой высокий показатель подтверждает наличие данной проблемы на российском рынке труда.



Рис. 15. Дискриминация при приеме на работу по признаку пола

С дискриминацией при назначении на руководящие должности сталкивались 19% опрошенных, при этом личных случаев — всего 6,4%. Доказать факт такой дискриминации очень трудно, а мнение самой женщины часто носит оценочное суждение. Таким образом, можно полагать, что реальная дискриминация по полу при назначении на руководящие должности в России, скорее всего, тесно связана не с позицией работодателя, а с эффектом «стеклянного потолка» — неверием женщин в собственные силы.

издания, радио, телевидение, сайты, соцсети, стенды, а также вся передача информации о чем-то опыте через третьи руки («было у знакомой знакомой», «подруга рассказывала, что у ее сестры на работе был случай...» и т. д.).

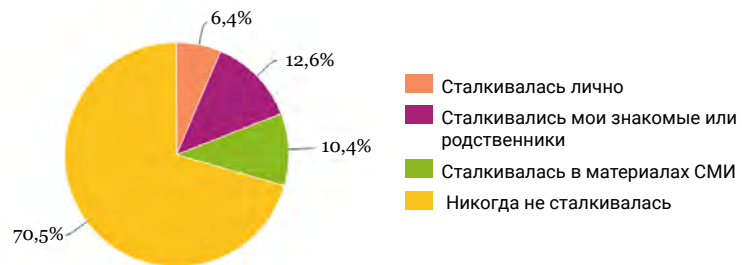


Рис. 16. Дискриминация при назначении на руководящие должности

С отказами в установлении по просьбе самой женщины неполного рабочего времени (при беременности, мамам детей до 14 лет, при уходе за больным членом семьи, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) в реальности сталкивались почти 17% респонденток. Данные случаи практически не попадают в СМИ. Отметим, что именно с этими ситуациями, в отличие от проблем в момент найма, могут и должны работать профсоюзные организации. Нельзя однозначно позитивно оценивать тот факт, что почти 76% респонденток не сталкивались с подобными ситуациями, так как есть вероятность, что опрошенные отвечали подобным образом из-за незнания собственных трудовых прав. Целесообразно усилить профсоюзный контроль за соблюдением этой группы трудовых прав и просветительскую работу в этом направлении.

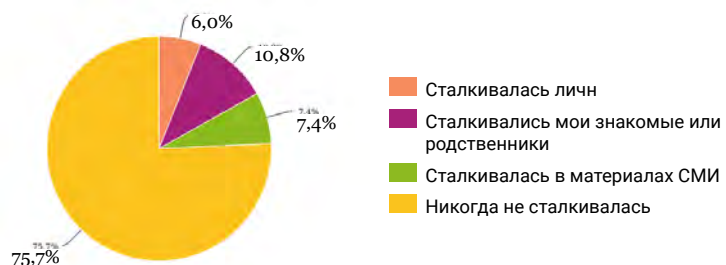


Рис. 17. Отказ работодателя просьбе женщины установить неполное рабочее время

Несоблюдение трудовых прав, связанных с графиком отпусков, непредоставление дней за свой счет, проблемы с больничными в случае ухода за больным ребенком, направление в командиров-

ки, установление ночных смен и т. п. — все это подтверждает предыдущий тезис, так как информированность об этой категории прав значительно выше. Почти 35% опрошенных сталкивались с данной категорией проблем, и лишь 5% получали информацию о таких случаях из СМИ. Данная группа трудовых прав женщин должна быть поставлена на профсоюзный контроль, а также стоит увеличить число публикаций по этой тематике в рубриках «Профсоюз помог».

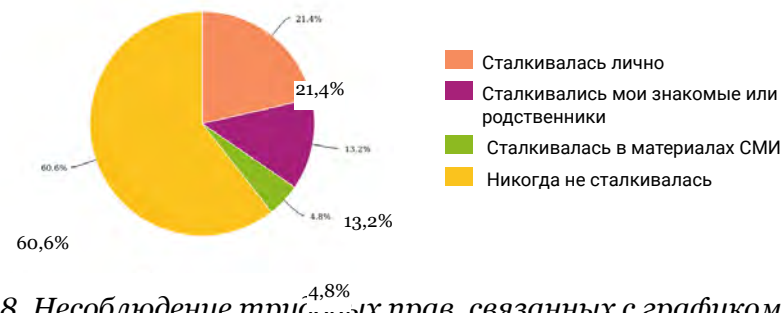


Рис. 18. Несоблюдение трудовых прав, связанных с графиком отпусков, непредоставление дней за свой счет, проблемы с больничными в случае ухода за больным ребенком, направление в командировки, установление ночных смен

С принуждением к увольнению — созданием неприемлемых условий труда, отказом в переводе на более легкий труд или уменьшением оплаты труда и т. п. с целью вынудить уволиться по собственному желанию — в случае беременности сталкиваются почти 25% женщин. Это также дает профсоюзам основание для усиления контроля над данной группой трудовых прав. Такие случаи чуть чаще попадают в СМИ, однако усиление работы по данному направлению также видится авторам исследования целесообразным. Кроме того, такое поведение работодателей противоречит государственной демографической политике, что делает целесообразным усиление контроля по этому вопросу со стороны государства.

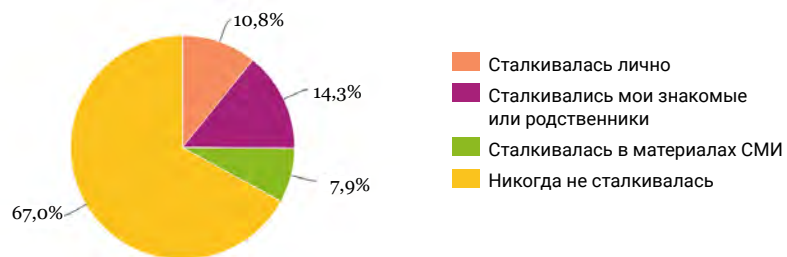


Рис. 19. Принуждение к увольнению в случае беременности

Аналогично ситуация выглядит и с соблюдением трудовых прав женщин в связи с вопросами здоровья. Почти четверть опрошенных при возникновении проблем со здоровьем сталкиваются с принуждением к увольнению – созданием неприемлемых условий труда или уменьшением оплаты труда и т. п. с целью вынудить уволиться по собственному желанию. Это также противоречит государственной политике в отношении женщин, одним из приоритетов которой является сбережение женского здоровья.

С позиции профсоюзов целесообразно в коллективных договорах и соглашениях дополнительно фиксировать гарантии для женщин с выявленными проблемами со здоровьем, а также усилить работу по профилактике профзаболеваний среди женщин.

Профсоюзам и государству по обеим группам трудовых прав целесообразно усилить работу над просвещением работодателей.

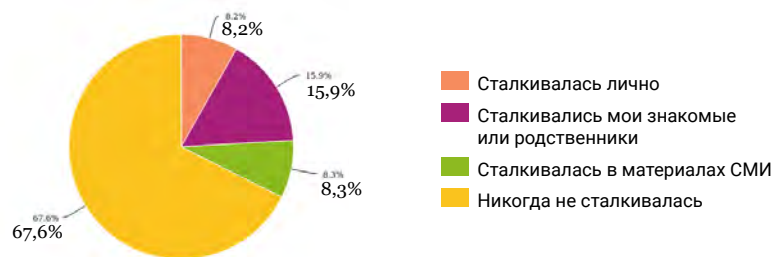


Рис. 20. Принуждение к увольнению при возникновении проблем со здоровьем

С принуждением к увольнению при достижении женщиной предпенсионного возраста – созданием неприемлемых условий труда или уменьшением оплаты труда и т. п. с целью вынудить уволиться по собственному желанию – также столкнулась четверть опрошенных, но лично в такой ситуации оказались всего 4% респонденток. Это дает основание полагать, что число таких случаев относительно невелико и классификация самими женщинами собственных увольнений как дискриминации по возрасту, скорее всего, носит оценочный характер.

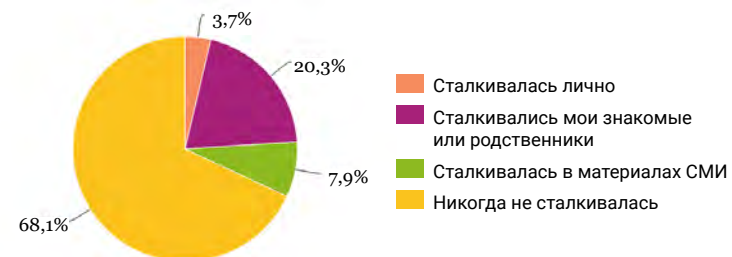


Рис. 21. Принуждение к увольнению при достижении женщиной предпенсионного возраста

Аналогичные данные мы видим при оценке ситуаций принуждения к увольнению при достижении женщиной пенсионного возраста – создание неприемлемых условий труда или уменьшение оплаты труда с целью вынудить уволиться по собственному желанию. По-прежнему четверть респонденток сталкивалась с подобными ситуациями. Низкий процент личных случаев – 2,6% – объясняется возрастом участниц опроса (см. рис. 1.)

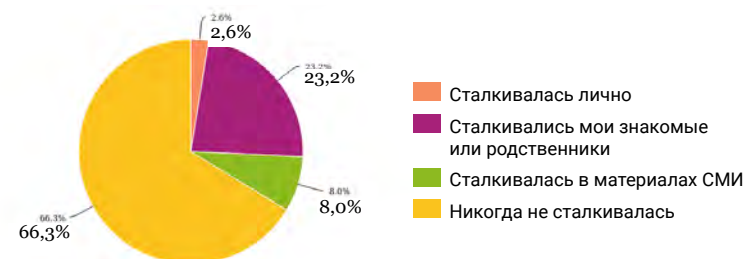


Рис. 22. Принуждение к увольнению при достижении женщиной пенсионного возраста

Данные этого исследования показывают, что в России достаточно жестко соблюдаются трудовые права женщин, связанные с наймом или переводом на должность по профессии, входящей в перечень запрещенных для женского труда. И практически все эти случаи освещаются в СМИ.

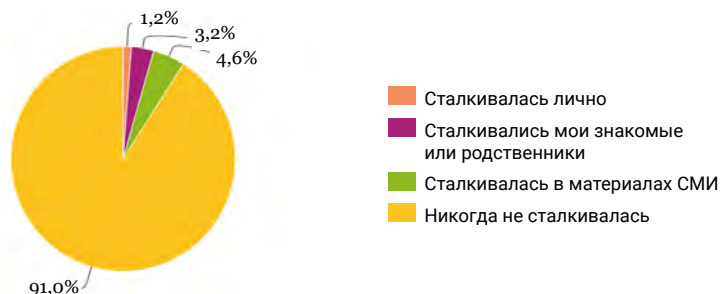


Рис. 23. Найм или перевод на должность по профессии, входящей в перечень запрещенных для женского труда

По данным ранее проведенных исследований, женщины чаще мужчин соглашаются на нижеоплачиваемую работу⁴. С занижением предлагаемой женщинам оплаты труда по сравнению с оплатой труда мужчин, занятых на аналогичных должностях, столкнулись 20% наших респонденток. Такой результат по сравнению с вышеприведенными данными говорит о том, что при действительно существующей проблеме равенство оплаты труда мужчин и женщин в России стоит менее остро, чем соблюдение иных трудовых прав женщин.

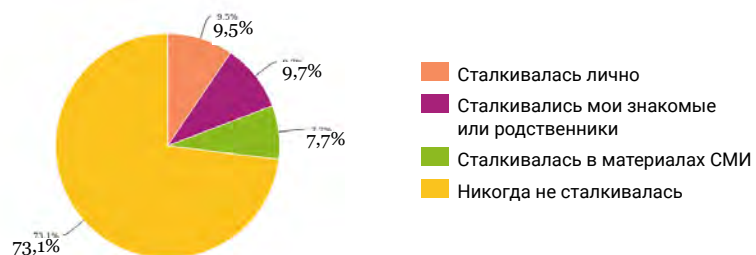


Рис. 24. Занижение предлагаемой женщинам оплаты труда

⁴ Средняя начисленная заработная плата женщин и мужчин по категориям персонала и средняя начисленная заработная плата женщин и мужчин по группам занятий (по данным выборочного обследования организаций, без субъектов малого предпринимательства) за октябрь 2021 г. Данные приведены в статистическом сборнике «Женщины и мужчины России. 2022».

Охрана труда (как мужчин, так и женщин) является традиционно значимым направлением работы профсоюзов. Вопросы условий труда подробно описываются в документах социального партнерства, а исполнение соответствующих пунктов находится на профсоюзном контроле. Это подтверждается данными исследования. В организациях, где действуют профсоюзы, с недоступностью желаемой должности из-за условий труда (отсутствием отдельных раздевалок, душевых, туалетов, размера спецодежды и т. п.) сталкиваются чуть меньше 14% женщин. Этот факт необходимо использовать как сильный аргумент при мотивации профсоюзного членства.

При этом примечательна низкая частота встречи с подобными случаями на примерах рассказов родственников и знакомых, большая часть приходится на личный опыт.



Рис. 25. Недоступность желаемой должности из-за условий труда

Харассмент (домогательства, намеки, прикосновения и проч.) и связанное с этим должностное давление, согласно данным опроса, также не является в России остро стоящей проблемой для женщин. При этом практически все случаи получают огласку: на 12% столкнувшихся приходится 8% узнавших об этом из СМИ, а 6% анонимно опрошенных (без боязни огласки) признались, что такие ситуации были в их личном опыте. Таким образом, можно судить, что в российском обществе данная проблема существует, но не является наиболее острой из всего перечня проблем, с которыми женщины сталкиваются в сфере труда.

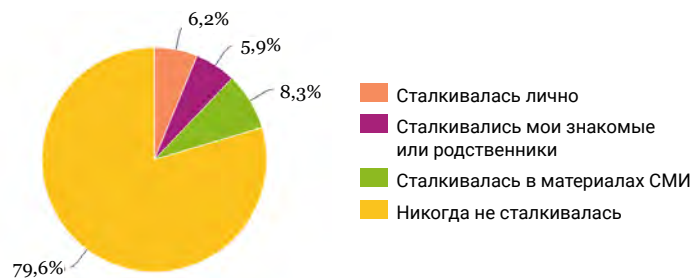


Рис. 26. Харассмент и связанное с ним должностное давление

Немного лучше, чем с соблюдением гарантированных трудовым законодательством прав, дело обстоит с давлением, которое женщины испытывают из-за требований к внешнему виду (одежда, маникюр, макияж, прическа), не связанных ни с вопросами охраны труда, ни с организацией производственного процесса. С более строгим отношением, чем к внешности коллег-мужчин, сталкиваются 19% женщин. В данном направлении профсоюзы могли бы усилить контроль за тем, чтобы требования, предъявляемые к внешности, были четко зафиксированы документально и женщины могли ознакомиться с ними на этапе найма.

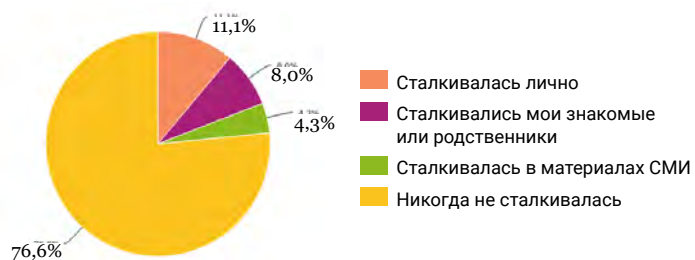


Рис. 27. Требования к внешнему виду более строгие, чем к внешности коллег-мужчин

Одной из ярчайших проблем, выявленных в ходе исследования, стали дополнительные неоплачиваемые обязанности и поручения (принести кофе, убрать помещение и т. п.). С подобными ситуациями сталкивалась каждая третья из опрошенных, 23% – на личном опыте (самый высокий показатель по всем вопросам данного блока). При этом освещение этих проблем всего на уровне 4%. То есть проблема существует в явном виде, но о ней не принято публично

говорить. Устранение данной проблемы возможно только общими усилиями профсоюзов и работодателей, в том числе через профсоюзный контроль и просветительскую деятельность.

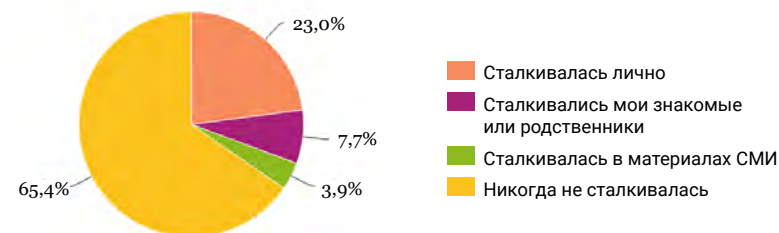


Рис. 28. Дополнительные неоплачиваемые обязанности и поручения

МНЕНИЕ ЖЕНЩИН О НАРУШЕНИИ ИХ ПРАВ

Отдельной задачей исследования стало сопоставление частоты случаев, когда нарушаются трудовые права женщин, с тем, как сами женщины оценивают эти ситуации. Такое исследование позволяет как судить, знают ли женщины свои трудовые права, так и точнее выстроить просветительскую работу в этом направлении.

На вопрос: «Какие трудовые и смежные с ними права женщин, по Вашему мнению, чаще всего нарушаются в России?» (можно было выбрать до трех вариантов), – 30% опрошенных, не участвующих в работе общественных организаций, затруднились ответить однозначно (4,3 тыс. респонденток). Это наглядно демонстрирует, что, сталкиваясь ситуациями нарушений, женщины зачастую не могут идентифицировать эти нарушения.





Рис. 29. «Какие трудовые и смежные с ними права женщин, по Вашему мнению, чаще всего нарушаются в России?»

Женщины искренне считают, что самая частая проблема – отказ работодателей в найме по гендерному признаку (37% опрошенных), притом что на практике с этой проблемой столкнулись лишь 11% лично и чуть меньше 16% – на примере родственников и друзей (см. рис. 15). На втором месте – проблемы с соблюдением прав, гарантированных женщинам трудовым законодательством напрямую: проблемы с графиком отпусков, с непредоставлением дней за свой счет, с больничными в случае ухода за больным ребенком, направление в командировки, установление ночных смен. Причем 27,5% видят в этом проблему, в то время как сталкивались на практике почти 35% (см. рис. 18).

Не совпадают практически все пункты: женщины сталкиваются с одними ситуациями, а описывают как проблемы – другие. Можно полагать, что такое несоответствие (если суммировать с данными об освещении в СМИ) говорит о том, что мнение о ситуации как о проблеме формируется через общественное мнение и СМИ и мало зависит от частоты возникновения проблемной ситуации у респонденток. И одновременно – о том, что женщины не умеют идентифицировать факты нарушения своих трудовых прав или принимают их как неизбежность и не акцентируют на них внимание.

Женщины уверены, что хорошо информированы о своих трудовых правах: положительно на данный вопрос ответили 67% респонденток. В сумме с вышеописанными результатами это подтверждает ранее высказанную теорию: даже сталкиваясь с проблемой, женщины не всегда идентифицируют ее как нарушение своих трудовых прав. Что, в свою очередь, ставит задачу наглядно демонстрировать все случаи нарушения трудовых прав женщин.

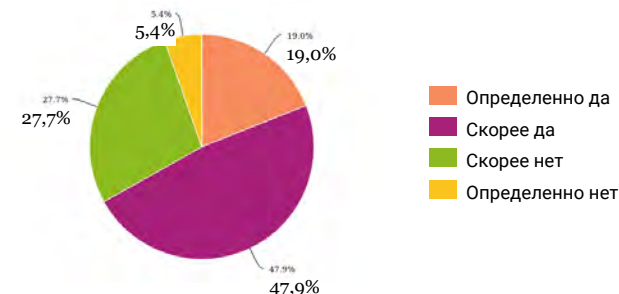


Рис. 30. «Как Вы считаете, Вы хорошо информированы о своих трудовых правах?»

Большая часть женщин уверена, что трудовые права российских женщин достаточно хорошо защищены законами (определенно да – 7,2%, скорее да – 48,2%, скорее нет – 38%, определенно нет 6,6%). И почти тот же процент опрошенных женщин уверены, что данное законодательство в целом в России соблюдается в полной мере (определенно да – 6%, скорее да – 43,3%, скорее нет – 42,8%, определенно нет – 7,9%). Еще оптимистичней выглядит мнение женщин относительно соблюдения их собственных трудовых прав (определенно да – 23,2%, скорее да – 54,7%, скорее нет – 17,6%, определенно нет – 4,4%). Так как опрос был именно среди женщин из организаций, где действуют профорганизации, эти результаты можно интерпретировать как успешную работу профсоюзов и использовать при мотивации профчленства.

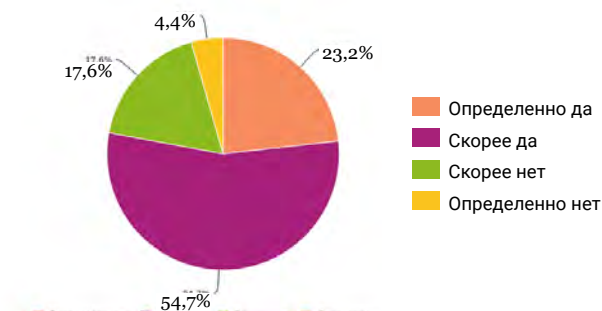


Рис. 31. «Как Вы считаете, Ваши трудовые права соблюдаются работодателем в полном объеме?»

Итого: по разным направлениям до 35% женщин сталкиваются с нарушением каких-либо прав в сфере труда, при этом признают это лишь 22% опрошенных.

МОТИВАЦИЯ ПРОФЧЛЕНСТВА СРЕДИ ЖЕНЩИН

Большинство женщин (почти 60%) не уверены, что смогут сами защитить свои трудовые права в любой ситуации (определенно да – 8%, скорее да – 32,2%, скорее нет – 49,6%, определенно нет – 10,2%), но готовы к этому (определенно да – 13,3%, скорее да – 41,3%, скорее нет – 38%, определенно нет – 7,4%). Причем если возникнет возможность делегировать эту функцию, готовы на это почти 80% опрошенных.

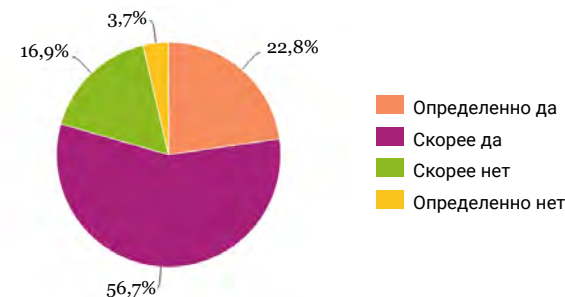


Рис. 32. Готовность делегировать борьбу за улучшение условий труда и за расширение социальных гарантий тем, кто готов этим заниматься

Однако не все женщины готовы за это заплатить. Оплачивать труд тех, кто будет заниматься улучшением условий труда и расширением социальных гарантий, готовы чуть меньше 55% опрошенных (определенно да – 10,7%, скорее да – 43,8%, скорее нет – 34,3%, определенно нет – 11,2%). Это ставит перед профсоюзами серьезную задачу – разьяснить, почему необходимы профсоюзные взносы.

Кому же женщины готовы доверить защиту своих прав? 11% опрошенных вообще затруднились с выбором (не знают, кому доверять). Самый высокий уровень доверия – к профессиональным юристам (41,3%). На втором месте – профсоюзы (28,2%).

Высокий уровень доверия профессиональным юристам дает основание полагать, что в информационной работе профсоюзам целесообразно сделать акцент на профессионализм и возможности правовых инспекций труда, формируя их имидж профессиональных юристов.



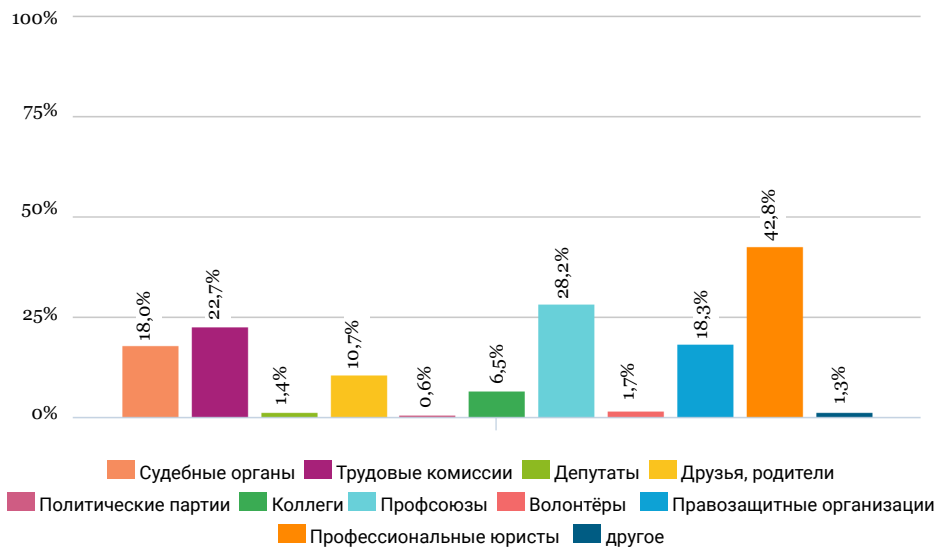


Рис. 33. «Кто из тех, кто может или должен помогать защищать Ваши трудовые права, вызывает у Вас доверие?»



На вопрос: «В профсоюз имеет смысл вступать, если...» затруднились ответить 18,6% респондентов, что говорит о целесообразности усиления пропагандистской работы в организациях. Среди женщин высок запрос на изменения (готовы вступить, если это что-то реально изменит 40,8%). Далее следует доверие к лидеру (21,1%), что делает крайне актуальной работу женских комиссий и советов. На третьем и четвертом местах соответственно стоят информированность («если знаю, чем занимаются, вступлю» – 19,3%) и мнение коллег («если большинство вступит, то и я» – 18,1%).

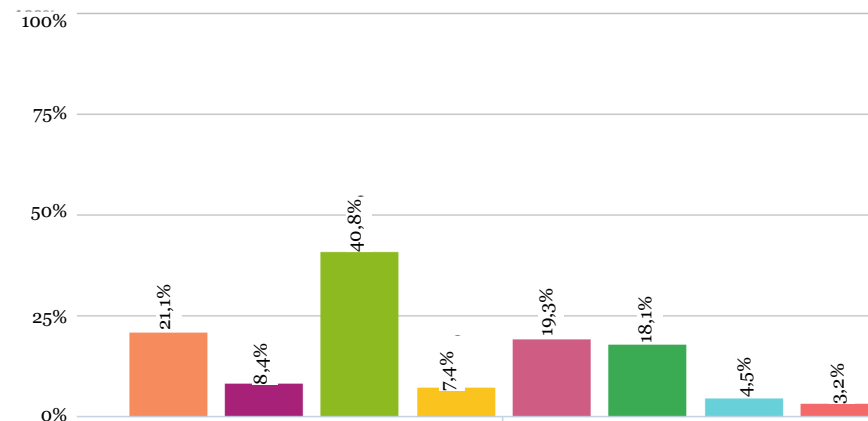


Рис. 34. «В профсоюз имеет смысл вступать, если...»

Эти четыре варианта закрывают большую часть ответов респондентов. Позитивный факт: лишь 7,4% женщин при принятии решения учтут негатив со стороны работодателя по данному вопросу. Примечательно, что вступать в профсоюзы ради поиска единомышленников готовы только 4,5% женщин. Это ставит под сомнение «кружки по интересам» как основу работы женских комиссий.

Чего же ждут работницы от «женских» общественных организаций? Из предложенных вариантов, соответствующих направлениям профсоюзной работы, меньше всего от женских комиссий ждут, что они займутся охраной труда. Самый высокий запрос у женщин — на защиту и психологическую поддержку. Остальные направления тоже актуальны и идут с небольшим отрывом.

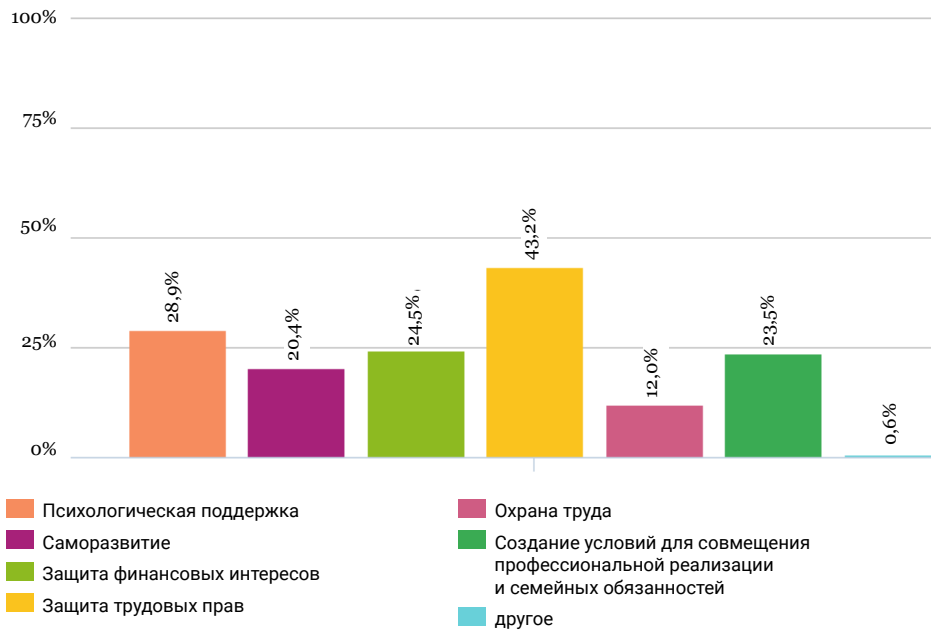


Рис. 35. «Наиболее актуальные для Вас направления работы «женских» общественных организаций»

Совокупность ответов респонденток дает четкое представление о стратегии работы женских комиссий как успешного инструмента мотивации профчленства: яркий лидер, гарантия защиты и психологической поддержки для женщины и конкретные результаты работы, дающие позитивные изменения для коллектива.



ТРЕНДЫ

Женщины старше 55 лет, продолжающие трудиться, сильнее прочих озабочены низкой заработной платой и размером социальных пособий.

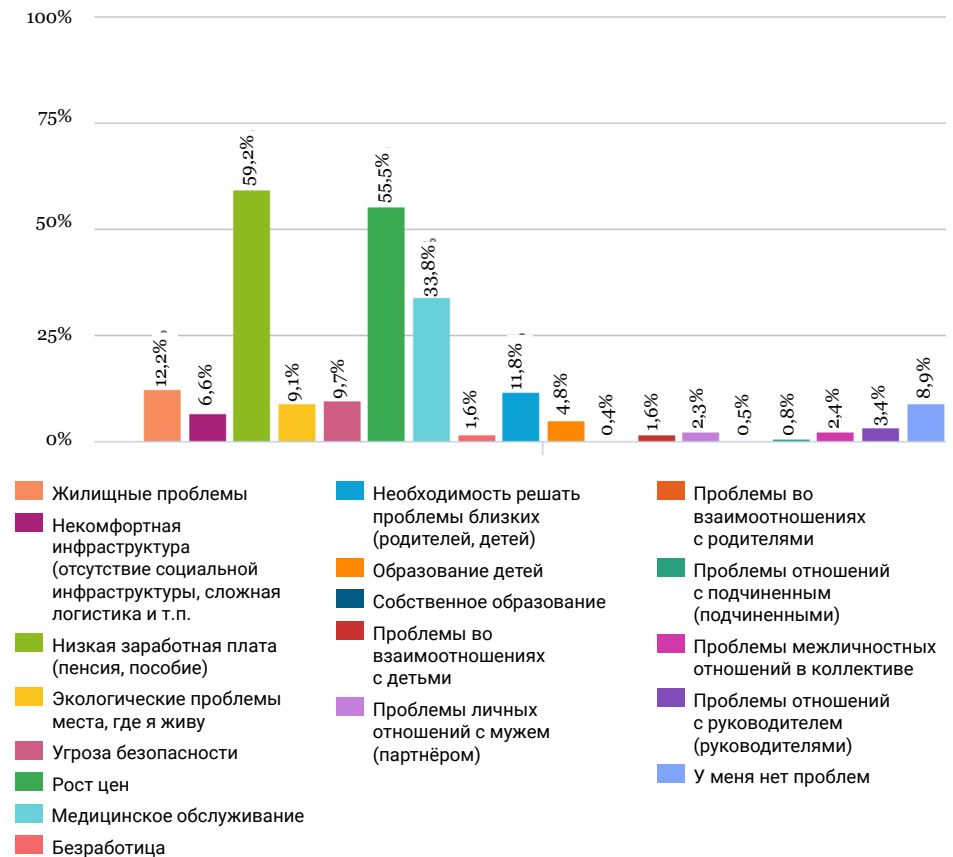


Рис. 36. Проблемы, волнующие предпенсионеров

А вот у молодежи, только начинающей работать (21–25 лет), на первое место выходит озабоченность ростом цен. Для них ожидаемо менее ценна доступность медобслуживания, зато более актуальны жилищные проблемы.



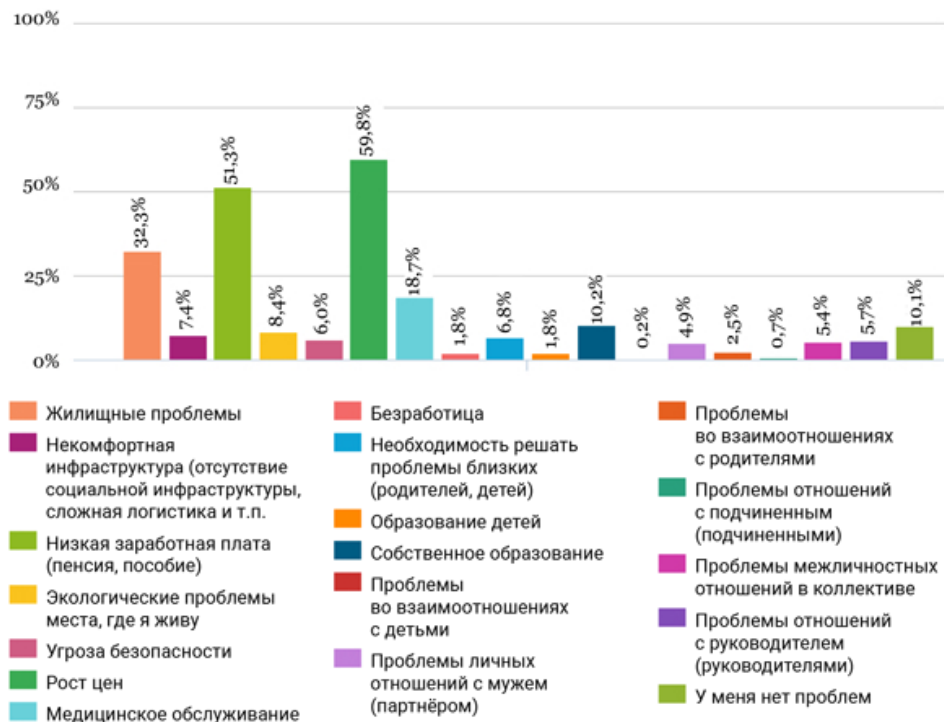


Рис. 37. Проблемы, волнующие женщин, начинающих трудовую деятельность

Предпенсионеры менее уверены, что способны влиять на изменения в своей жизни (определенно да – 23,9%, скорее да – 42,3%, скорее нет – 24,3%, определенно нет – 9,4% для данной группы; средние показатели приведены на рис. 12). А вот у молодых работниц мы видим буквально всплеск уверенности в возможности влиять на изменения: определенно да – так ответили 49,5% опрошенных, скорее да – 43,8%.

Отдельно была рассмотрена частота нарушений трудовых прав предпенсионеров. Был выдвинут тезис, что в силу большого трудового стажа эти респондентки должны чаще остальных на практике сталкиваться с нарушением своих трудовых прав. Однако результат не по всем позициям был линейный, поэтому был выдвинут второй тезис: по ряду трудовых прав ситуация с нарушениями улучшилась (нарушений становится меньше), а по ряду – наоборот, ухудшается. Для этого была построена сводная таблица ответов предпенсионеров (56–60 лет, работающие, чуть больше 2000 респонденток)

и женщин, только вступающих в трудовые отношения (21–25 лет, работающие, 811 респонденток).

	Молодые работницы	Средние показатели	Предпенсионеры
Дискриминация по признаку пола при приеме на работу	15,4%	11%	5%
Дискриминация при назначении на руководящие должности	4,9%	6,4%	6,5%
Отказ в установлении по просьбе самой женщины неполного рабочего времени	3,1%	6%	4%
Проблемы с графиком отпусков, непредоставление дней за свой счет, проблемы с больничными в случае ухода за больным ребенком, направление в командировки, установление ночных смен и т. п.	20%	21,4%	15,3%
Принуждение к увольнению – создание неприемлемых условий труда, отказ в переводе на более легкий труда или уменьшение оплаты труда и т. п. с целью вынудить уволиться по собственному желанию – в случае беременности	6,5%	10,8%	10,7%
Принуждение к увольнению – создание неприемлемых условий труда или уменьшение оплаты труда и т. п. с целью вынудить уволиться по собственному желанию – при возникновении проблем со здоровьем	5,5%	8,7%	9,6%
Принуждение к увольнению – создание неприемлемых условий труда или уменьшение оплаты труда и т. п. с целью вынудить уволиться по собственному желанию – при достижении женщиной предпенсионного возраста	–	3,7%	7,6%

Наем или перевод на должность по профессии, входящей в перечень запрещенных для женского труда	1,4%	1,2%	0,9%
Занижение предлагаемой оплаты труда по сравнению с оплатой труда мужчин, занимающих аналогичные должности	12,7%	9,5%	6,8%
Недоступность желаемой должности из-за условий труда	12,5%	8,1%	7,1%
Харассмент	10,8%	6,2%	4,3%
Не связанные с вопросами охраны труда или организацией производственного процесса требования к внешнему виду	25%	11,1%	4,3%
Дополнительные неоплачиваемые обязанности и поручения	27,6%	23%	18,1%

Таблица 3. Частота возникновения ситуаций нарушения трудовых прав лично у респонденток (по возрастным группам)

Анализируя данные, приведенные в таблице 3, в совокупности с иными результатами исследования, можно сделать выводы:

Отказы при трудоустройстве женщины все чаще связывают с дискриминацией по признаку пола. Решить данную проблему могло бы информирование женщин о процедуре получения отказа по итогам собеседования, предусмотренной российским законодательством.

С дискриминацией при назначении на руководящие позиции сталкивается на личном опыте относительно небольшое количество женщин. Данные были перепроверены среди группы «руководители» (2000 чел.), частота возникновения личных ситуаций – 12%.

Уменьшилась частота нарушений прав беременных женщин и дискриминация в случае проблем со здоровьем. Дискриминация предпенсионеров также не является лидирующей в списке нарушений прав женщин.

Довольно остра ситуация с правами, связанными с исполнением семейных обязанностей и материнством: проблемы с графиком от-

пусков, непредоставление дней за свой счет, проблемы с больничными в случае ухода за больным ребенком, направление в командировки, установление ночных смен и т. п. Молодые работницы стали встречаться с этими нарушениями на четверть чаще, чем их коллеги предпенсионного возраста встречались за всю трудовую жизнь.

Незначительно, но все же участились случаи найма или перевода на должность по профессии, входящей в перечень запрещенных для женского труда.

Молодые работницы значительно чаще сталкиваются с занижением предлагаемой оплаты труда по сравнению с оплатой труда мужчин, занимающих аналогичные должности. С возрастом эта разница уменьшается, так же как и частота дискриминации по полу при найме и назначении на руководящие позиции.

По совокупности этих фактов можно сделать вывод: с наибольшей дискриминацией по полу женщины сталкиваются именно в первые годы своей трудовой деятельности. Для профсоюзных организаций это означает необходимость усилить внимание и целенаправленную работу с молодыми работницами, особенно – с молодыми ма-

мами. Второй группой проблем, показывающей явную тенденцию к росту частоты возникновения случаев, стали права, нарушение которых сложно зафиксировать: повышенные требования к внешности, дополнительная неоплачиваемая нагрузка «женскими делами» и харассмент (далее – группа слабоформализуемых проблем). В урегулировании данных вопросов должны участвовать и работодатели, и государство, и институты гражданского общества. Причем молодые работницы значительно чаще старших коллег отмечали эти проблемы, так что можно предположить, что это результат определенных культурных изменений в обществе: эта категория проблем перестает замалчиваться.

Также примечательным выглядит сравнение (таблица 4) мнений молодых работниц и предпенсионерок в части готовности к защите трудовых прав: молодые работницы более готовы к самозащите.

Варианты	Готовы ли Вы сами защитить свои трудовые права в любой ситуации?		Готовы ли Вы делегировать борьбу за улучшение Ваших условий труда и расширение Ваших социальных гарантий тем, кто готов этим заниматься?		Готовы ли Вы оплачивать труд тех, кто будет заниматься улучшением Ваших условий труда и расширением Ваших социальных гарантий?	
	21–25 лет	56–60 лет	21–25 лет	56–60 лет	21–25 лет	56–60 лет
Определенно да	22%	12%	29,8%	23,2%	15,7%	12,7%
Скорее да	47%	40,6%	54,7%	55,6%	48,3%	41,7%
Скорее нет	28,2%	38,8%	13,8%	16,6%	28,5%	32,4%
Определенно нет	2,7%	8,5%	1,7%	4,6%	7,6%	13,1%

Таблица 4. Готовность к самозащите и делегированию защиты (по возрастным группам)

Примечательно, что, несмотря на уверенность в собственных силах, молодые работницы с большей готовностью готовы делегировать свою защиту и оплачивать это.



С учетом данного вывода целесообразно сравнить ответы полярных по возрасту групп респонденток на вопрос «Кто из тех, кто может или должен помогать защищать Ваши трудовые права, вызывает у Вас доверие?».

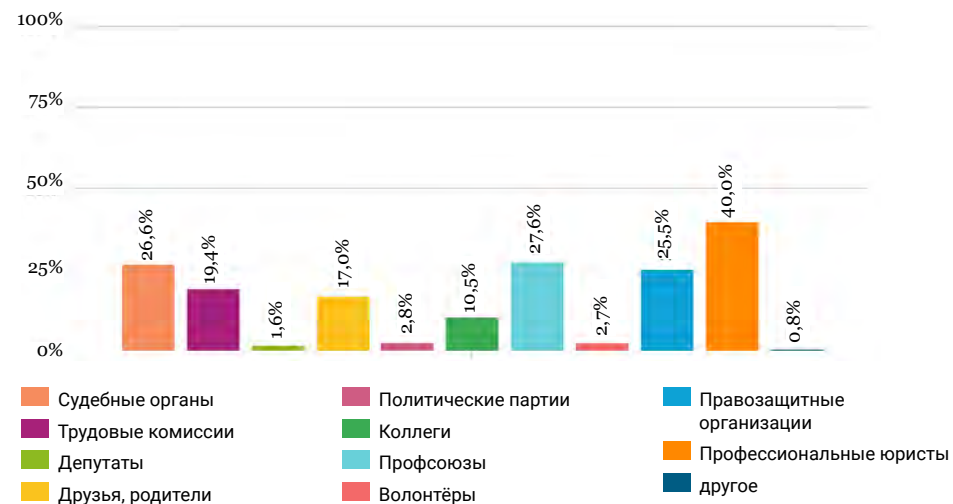


Рис. 38. Доверие работниц 20–25 лет

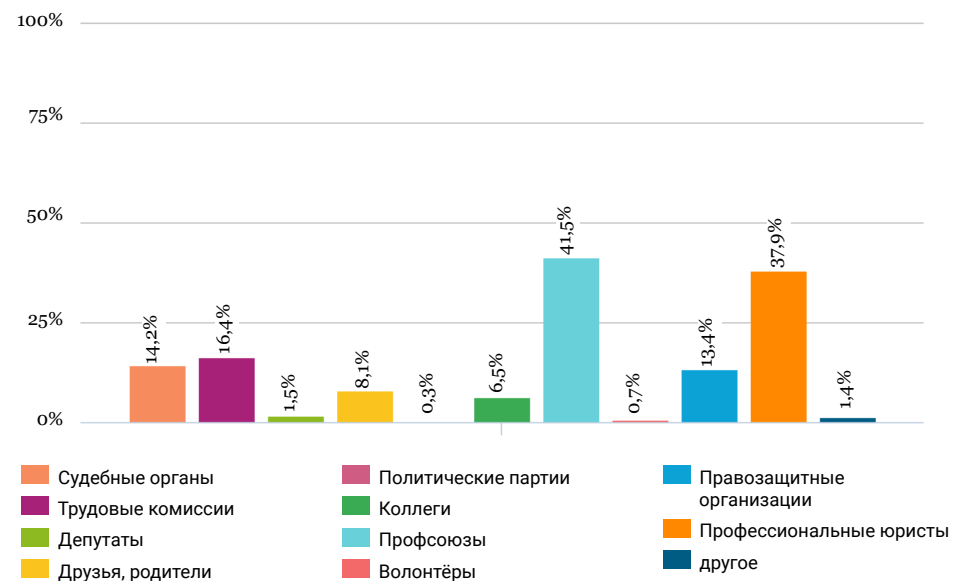


Рис. 39. Доверие работниц 55–60 лет

А также сравнить их мотивацию вступить в профсоюз:

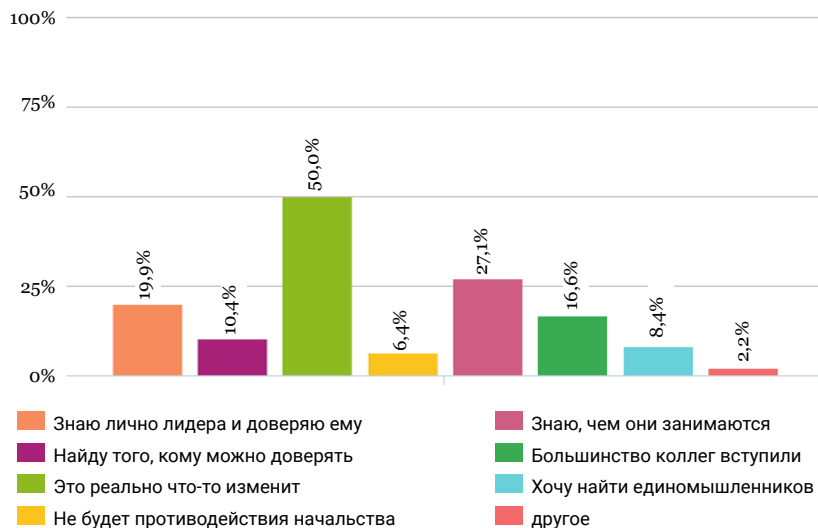


Рис. 40. Готовность вступить в профсоюз работниц 21–25 лет

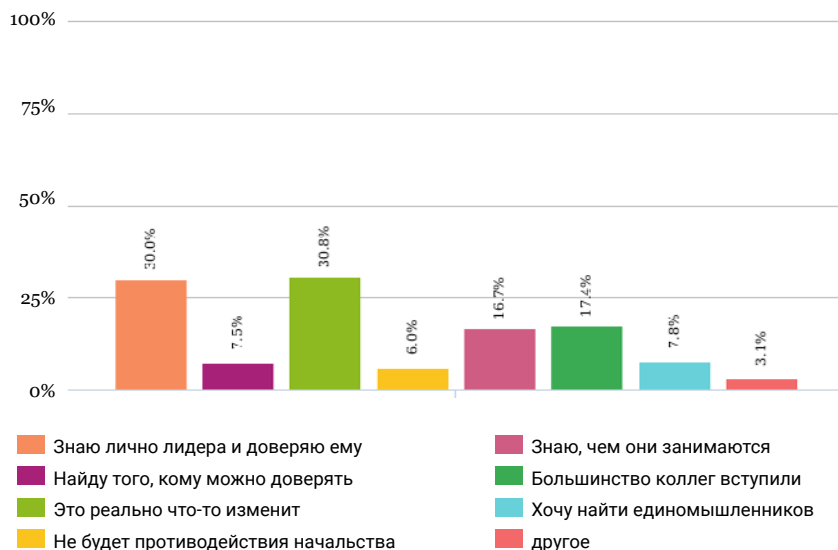


Рис. 41. Готовность вступить в профсоюз работниц 56–60 лет

С точки зрения мотивации профчленства у молодых работницкратно больше, чем у старших коллег, потребность в реальных изменениях, больше запрос на полную информацию о деятельности, чуть выше потребность в единомышленниках и кратно ниже потребность в авторитетном лидере; зато молодых больше мотивирует лицо, которому они смогут доверять. Таким образом, можно дать практически рекомендации по информационной работе с молодыми работницами, а именно: много конкретной информации о действиях профорганизаций и последовавших за этими действиями позитивных изменений; также позитивно на мотивации молодых скажется построение «доверительных» отношений с профактивистами (индивидуальное, персонифицированное общение) взамен выступлений одного лидера на больших собраниях.

Необходимо признать, что направления работы профсоюза, востребованные женщинами, с возрастом меняются.

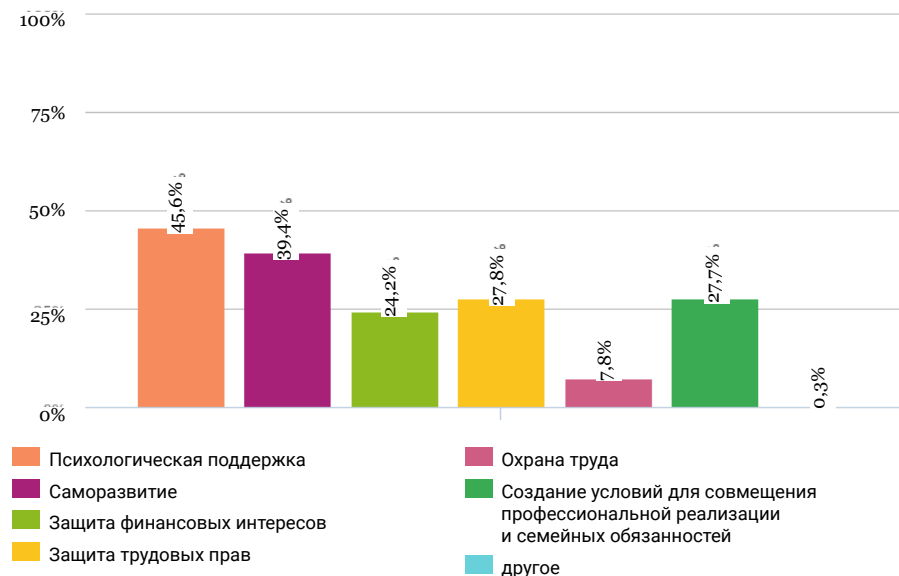


Рис. 42. Направления работы профсоюзов, востребованные работницами 21–25 лет

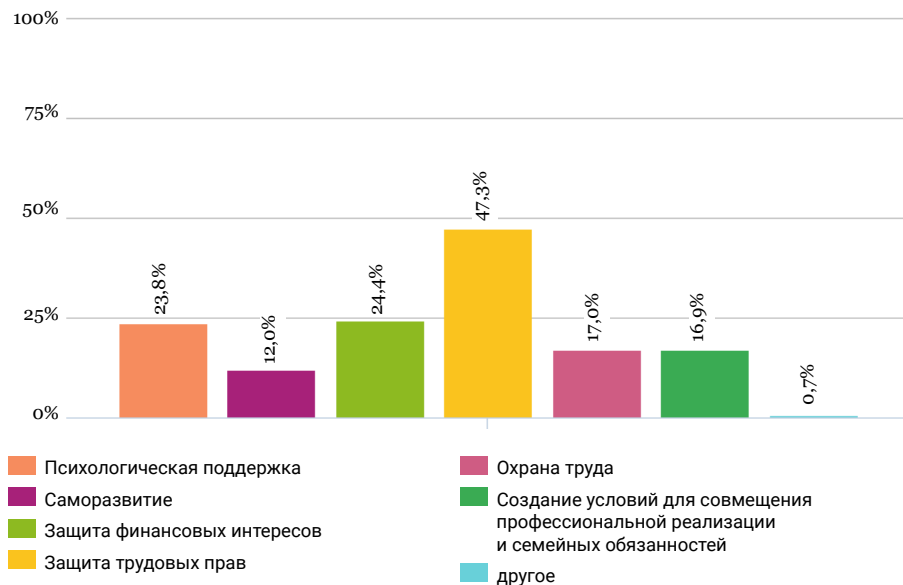


Рис. 43. Направления работы профсоюзов, востребованные работницами 56–60 лет

Данное сравнение подтверждает ряд предыдущих выводов и дает основание их дополнить.

Молодые работницы больше всего нуждаются в психологической поддержке (особенно с учетом частоты возникновения слабоформализуемых проблем).

Для них актуально саморазвитие. В сумме со снижением потребности в лидере, которого молодая работница знает и кому доверяет, а также с учетом данных о самоуверенности, есть основания полагать, что молодая работница сегодня — сама себе лидер и может стать лидером для всего коллектива. Иными словами, в данной группе заключен достаточно большой лидерский потенциал для профсоюзных организаций.

Отдельно также целесообразно описать женщин по группам, сформированным исходя из волнующих их проблем, но лишь тем, на которые имеют прямое влияние профсоюзы.

Женщины, поставившие на первое место среди своих проблем низкий уровень зарплаты (пенсии, пособия), менее уверены в собственных силах (только 29% твердо уверены, что перемены в их жизни зависят от них самих). В этой группе примерно равное распределение по возрастам и уровням образования, 32% имеют доход на члена семьи ниже прожиточного минимума, 87% имеют детей. Среди ожиданий женщин этой группы от профсоюзов на первом месте — защита трудовых прав, на втором — защита финансовых интересов и психологическая поддержка. У них высокий запрос на знакомство с лидером профсоюзной организации (26%).

Данные позволяют предлагать в качестве мотивации профсоюзного членства для данной категории женщин программы развития финансовой грамотности, позволяющие стать более уверенными в собственных силах, а также программы поддержки детей членов профсоюза (летний отдых, кружки). Эти женщины нуждаются в личном контакте и доверительных беседах с председателем первичной профорганизации.

Среди женщин, прежде всего озабоченных медицинским обслуживанием, выше доля работающих пенсионеров, возрастная группа смещается к 40+, 88% имеют детей. Приоритет ожиданий от профсоюза — защита трудовых прав, на втором месте — психологическая поддержка, а на третьем месте вместе с защитой финансовых интересов выступает создание условий для совмещения работы и семейных обязанностей. У женщин этой группы на среднем уровне запрос на личное знакомство с лидером (25%) и высокие ожидания реальных изменений (38%). Именно для этой группы в качестве мотивации профчленства будет востребовано развитие программ страхования, ДМС, корпоративной медицины.

А среди поставивших на первое место жилищные проблемы почти 80% женщин уверены в собственных силах, среди них — максимальное количество незамужних — 41%, при этом 73% имеют детей. Возрастные группы представлены равномерно. У 42% таких женщин доходы от 1 до 2 прожиточных минимумов на члена семьи, 88% на момент исследования работали, лишь 9% — на руководящей позиции.

Иначе говоря, это одинокие, самостоятельные, уверенные в себе женщины, совмещающие исполнительскую работу с воспитанием детей. Их ожидания от профсоюзного членства весьма примеча-

тельны: у них выше среднего потребность в личном контакте с лидером (26% к 21% в среднем по исследованию) и высок запрос на психологическую поддержку — 31%. Это одна из центральных групп для индивидуальной работы по мотивации профчленства.

Собственное образование начинает волновать женщин одновременно с ростом их доходов — в этой группе лишь 19% имеют доходы ниже прожиточного минимума на члена семьи. В первую очередь это работницы (95% трудящихся на момент исследования). Чаще эта тема волнует женщин без высшего образования (высшее в данной группе есть лишь у 44% против 60% по всем опрошенным). 41% женщин, поставивших в приоритет саморазвитие, не имеют детей, а 50% не замужем. А вот возрастные группы распределились практически равномерно с 20 до 45 лет. Причем пик приходится на 21–25 и 30–35 лет (что совпадает с данными об идеальном возрасте активиста из исследования ФНПР по мотивации профсоюзного членства)⁵. Для этих женщин растет значимость знания о том, чем занимаются профсоюзы (27% к 19% в среднем по исследованию). У них ожидаемо высок запрос к профсоюзам на саморазвитие, но вместе с тем и на психологическую помощь (оба — по 36%, однако одновременно с уверенностью в собственных силах — 92%). Такой портрет дает основание предполагать, что для них значимы обучающие семинары с высоким процентом «софтскиллс» (компетенции, важные в первую очередь для карьеры, а не профессии) в программе и одновременно одобрение их жизненной позиции — приоритета работы и саморазвития над семейными обязанностями. Эта же позиция также делает данную группу высокопотенциальной с точки зрения развития профсоюзного лидерства.

Проблемы отношений с руководителями, подчиненными или просто с коллегами чаще волнуют женщин, занимающихся общественной работой (почти треть опрошенных); не наблюдается отклонений от средних значений в исследовании по достатку, образованию, семейному положению. Единственное значимое отклонение — по возрасту: женщины начинают беспокоиться о климате в коллективе после 30 лет. В этой группе доминирует запрос на защиту трудовых прав, далее — на психологическую поддержку и создание условий для совмещения труда и семейных обязанностей. При этом



потребность в саморазвитии опускается ниже среднего показателя, а потребность в личном знакомстве с лидером и поиск того, кому можно доверять, растут. Данные выводы дают основание полагать, что решение проблемы этой группы респонденток будет находиться ни в коем случае не в плоскости проведения групповых занятий, тимбилдинга и тому подобных коллективных мероприятий, а в индивидуальной работе и консультировании.

⁵ Анализ результатов социологического исследования мотивации профсоюзного членства среди молодежи. Апрель 2022 г. <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/analiz-rezultatov-sotsiologicheskogo-issledovaniya-motivatsii-profsoyuznogo-chlenstva-sredi-molodyezh.html>

Обзор региональных трехсторонних соглашений в части регулирования труда и социальной защиты женщин

Региональное соглашение между Правительством Брянской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Брянской области» и Брянской областной Ассоциацией промышленников и предпринимателей — Региональным объединением работодателей на 2023–2025 годы.

Стороны совместно рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях ежемесячные выплаты женщинам, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 3 лет, за счет финансовых средств предприятия (организации).

Соглашение между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией — объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2022–2024 годы.

Администрация Курской области организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в целях повышения конкурентоспособности и готовности возобновить трудовую деятельность (п. 3.26).

Работодатели и Профсоюзы через коллективные договоры и соглашения предусматривают социальную защиту, дополнительные гарантии и льготы молодым, многодетным семьям (поддержка беременных и кормящих женщин, строительство (приобретение) жилья, гарантии и льготы молодым семьям в сельской местности), работающим женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей (п. 3.31).

Работодатели включают в коллективные договоры организаций внебюджетного сектора экономики обязательства по оказанию ежемесячной материальной поддержки женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, в семьях со средним доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума для трудоспособного населения, в размере не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (п. 4.27).

Профсоюзы содействуют направлению на санаторно-курортное лечение в первоочередном порядке женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (п. 5.48).

Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и Объединениями работодателей Московской области на 2021–2023 годы.

Объединение работодателей Московской области принимает меры по сокращению численности работников, занятых на рабочих местах, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.4.3).

Полномочные представители Правительства Московской области, Союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединение работодателей Московской области совместно содействуют улучшению положения женщин, их адаптации на рынке труда Московской области, в том числе профессиональной переподготовке, обучению и переобучению, повышению квалификации женщин после перерыва трудовой деятельности, связанного с уходом за детьми (п. 5.1.3).

Кроме того, способствуют увеличению представительства женщин и молодежи в органах исполнительной власти Московской области всех уровней, в объединениях профсоюзов и работодателей (п. 5.1.7).

Региональное соглашение между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022–2024 годы.

Правительство Рязанской области, Рязанский областной союз организаций профсоюзов и объединение работодателей «Рязанская Ас-

социация экономического сотрудничества предприятий» совместными усилиями проводят политику, направленную на создание рабочих мест для трудоустройства, в том числе предусматривая: гибкий график работы, неполный рабочий день, организацию надомного труда, для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей с ограниченными возможностями (п. 1.1.10).

Правительство и Работодатели создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда в области (п. 1.2.7).

Кроме того, создают условия для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей, в том числе в части реализации права работать на условиях неполного рабочего времени для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (п. 1.2.10).

Работодатели и профсоюзы в коллективных договорах, соглашениях, с учетом финансово-экономического положения организации предусматривают меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин), молодым родителям, имеющим трех и более детей, неполным семьям, имеющим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет) (п. 3.4.1).

Работодатели принимают меры по сокращению численности работников основных видов производств, занятых на работах, где условия труда не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.3.3).

Региональное соглашение между органами государственной власти Тверской области, объединениями профессиональных союзов Тверской области и объединениями работодателей Тверской области на 2022–2024 годы.

Правительство Тверской области, объединения профессиональных союзов Тверской области и объединения работодателей Тверской области совместно способствуют созданию условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 3.8).

Работодатели обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в организациях всех форм собственности в соответствии с действующим законодательством, принимают меры по сокращению численности работников основных видов производств, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, а также по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда (п. 4.31).

Стороны совместно принимают меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, женщин (п. 6.12), а также по профессиональному росту работающих женщин, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности (п. 6.32).

Калининградское областное трехстороннее Соглашение между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2022–2024 годы.

Работодатели обязуются предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки беременных женщин и кормящих матерей, а также работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми. Для беременных женщин (при наличии соответствующего медицинского заключения) предусматривают снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы и другие (п. 4.16).

Правительство обязуется принимать меры по снижению удельного веса женщин, работающих во вредных и опасных условиях (п. 5.8).

Региональное соглашение между Союзом организаций профсоюзов «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области на 2021–2023 годы.

Стороны соглашения осуществляют защиту прав инвалидов и женщин, воспитывающих детей, наравне с другими категориями населения на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные условия труда, включая защиту от домогательств, и объективное рассмотрение жалоб (п. 5.1.8).

Кроме того, стороны соглашения обеспечивают возможность переобучения и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости (п. 5.1.11).

Соглашение между Правительством Астраханской области, Союзом «Астраханское областное объединение организаций профсоюзов» и региональными объединениями работодателей Астраханской области на 2021–2023 годы.

Профсоюзы ведут переговоры по включению в коллективные договоры организаций обязательства о предоставлении женщинам одного дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц (п. 6.2.2).

Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством Республики Калмыкия, Федерацией профсоюзов Калмыкии и Ассоциацией «Региональное объединение работодателей

Республики Калмыкия» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021–2023 годы.

Стороны способствуют установлению в коллективных договорах условий предоставления женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно, не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с оплатой в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада) (п. 6.13).

Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022–2024 годы.

Работодатели обязуются рекомендовать включать в коллективные договоры либо утверждать локальными нормативными актами положения:

- о внедрении скользящих (гибких) графиков работы по заявлению беременной женщины или одного из родителей (опекуна), имеющего малолетнего ребенка (ребенка-инвалида в возрасте до семнадцати лет);
- об организации системы повышения квалификации и переобучения для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком (п. 2.27).

Республиканское трехстороннее соглашение между Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Ингушетия», Объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Ингушетия» и Правительством Республики Ингушетия на 2021–2023 годы.

При выявлении нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин, при его равной ценности стороны Соглашения разрабатывают меры по устранению таких нарушений (п. 2.9).

Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2022–2024 годы.

Стороны, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» принимают меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 4.4).

Также обеспечивает создание условий для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей дошкольного возраста (п. 4.17).

Соглашение между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканским объединением работодателей на 2022–2024 годы.

Стороны создают условия для социальной адаптации на рынке труда молодых женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по профессиям (квалификациям), востребованным на рынке труда.

Соглашение между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Мордовия» и Правительством Республики Мордовия на 2022–2024 годы.

Правительство разрабатывает или реализовывает дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, в том числе в сфере содействия занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц предпенсионного возраста (п. 2.5).

Работодатели и Профсоюзы заключают коллективные договоры, соглашения, вносят изменения в действующие, предусматривая в них условия предоставления дополнительных (сверх установленных законодательством) социальных льгот и гарантий работникам организаций, в т. ч. имеющим детей, беременным женщинам, инвалидам, работающим пенсионерам, бывшим работникам организаций, за счет собственных средств (п. 3.10).

Правительство обеспечивает предоставление меры социальной поддержки в виде республиканского материнского (семейного) капитала женщинам, родившим (усыновившим) третьего ребенка и последующих детей (п. 4.11).

Кроме того, через коллективные договоры предусматривают сокращение продолжительности рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме (п. 4.15).

Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2021–2023 годы.

Правительство предусматривает в областном бюджете средства на лечение беременных женщин в санаторно-курортных организациях после проведения стационарного лечения (п. 2.12).

Работодатели и Профсоюзы предусматривают в соглашениях и коллективных договорах нормы по обеспечению гибких форм занятости, дистанционной занятости, дополнительных льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет (п. 4.30).

Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2022–2024 годы.

Стороны считают необходимым совершенствовать систему обеспечения государственной материальной поддержкой семей, имеющих детей, включая индексацию пособий; создавать условия для возвращения женщин, имеющих маленьких детей, к активной трудовой деятельности (п. 3.9).

Кроме того, стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах пункты, направленные на введение гибкого графика работы по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (п. 3.18).

Удмуртское республиканское трехстороннее соглашение (четырнадцатое) между Федерацией профсоюзов Удмуртской республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Удмуртской Республики на 2022–2024 годы.

Правительство обеспечивает финансирование организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики (п. 4.2.2).

Региональное соглашение между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2021–2023 годы.

Данное соглашение устанавливает обязательство Работодателей предусматривать в коллективных договорах и соглашениях меро-

приятия, направленные на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников предприятий в целях повышения производительности труда, граждан в возрасте 50 лет и старше, а также предпенсионного возраста, женщин, имеющих детей дошкольного возраста, предоставлять дополнительные гарантии работникам при их увольнении по причине сокращения численности или штата (п. 2.3.6).

Также устанавливается обязательство инициировать включение в коллективные договоры и соглашения обязательств, направленных на повышение уровня технической безопасности производств, проведение специальной оценки условий труда, сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращение использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда (п. 3.5.4).

Данным соглашением предусматривается, кроме того, своевременное обращение работодателей в территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации за финансовым обеспечением предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Осуществляется контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, прохождением работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и диспансеризации. Содействие направлению на санаторно-курортное лечение в первоочередном порядке женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (п. 3.5.9) также предусмотрено данным соглашением.

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021–2023 годы.

Работодатели включают в коллективные договоры обязательства по профессиональному обучению и дополнительному профессио-

нальному образованию работников; положения, способствующие повышению привлекательности рабочих мест; льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных законодательством в целях создания условий для совмещения обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью; меры по развитию системы наставничества в организациях, осуществляющих деятельность на территории области (п. 3.28).

Кузбасское региональное соглашение между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области — Кузбасса и работодателями Кемеровской области — Кузбасса на 2022–2024 годы.

Профсоюзам необходимо содействовать направлению на санаторно-курортное лечение в первоочередном порядке женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (п. 4.13).

Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Республики Тыва, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Тыва» и Торговопромышленной палатой Республики Тыва на 2022–2024 годы.

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» стороны принимают меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 4.4).

Правительство обеспечивает создание условий для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей, включая достижение 100-процентной доступности (к 2024 году) дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет (п. 4.15).

В области социального страхования, социальной защиты населения стороны предусматривают в коллективных договорах и соглашениях дополнительные гарантии и льготы молодым специалистам (единовременные пособия на рождение детей, пособия на детей до трехлетнего возраста, поддержка беременных женщин), многодетным и неполным семьям, семьям, имеющим детей-инвалидов, родителям одаренных детей (гибкий график работы, дополнительный отпуск, оказание помощи в обучении детей в специализированных учебных заведениях) (п. 5.6).

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 2022–2024 годы.

В сфере развития рынка труда и содействия занятости населения стороны создают условия по социальной адаптации на рынке труда женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, граждан пенсионного и предпенсионного возраста, информируют о возможности профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (п. 3.1).

В сфере социальной защиты населения работодатели предусматривают в расходах предприятия выплаты социального характера для женщин, находящихся в неоплачиваемых отпусках по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, при наличии финансовых возможностей (п. 4.3).

Соглашение на 2021–2024 годы между Магаданским областным союзом организаций профсоюзов, «Некоммерческая организация «Региональное объединение работодателей Магаданской области» и Правительством Магаданской области.

Работодатели при наличии финансово-экономических возможностей рассматривают включение в коллективные договоры мероприятий по обеспечению женщин, прервавших свою трудовую деятельность на срок более одного года в связи с беременностью,

родами, уходом за детьми на обучение по программам повышения квалификации и получение другой специальности (профессии), в том числе, через органы службы занятости (п. 4.39).

Стороны совместно создают условия для совмещения профессиональных и семейных функций работниками, имеющими детей, а также для социальной адаптации женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность, в том числе на условиях самозанятости, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; обеспечивают их обучение, переобучение и повышение квалификации по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда Магаданской области (п. 6.12).

Соглашение между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области на 2021–2023 годы.

Правительство реализует мероприятия по созданию условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, по социальной адаптации на рынке труда женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей и стремящихся возобновить трудовую деятельность, обеспечивает повышение их квалификации, обучение, переобучение по востребованным на рынке труда профессиям (п. 3.2.14).

Работодатели и Профсоюзы устанавливают в коллективных договорах или трудовых договорах 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, с условием, что заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (п. 6.2.1).

Соглашение о социально-экономическом партнерстве Администрации Волгоградской области, Союза организаций профсоюзов «Волгоградский областной Совет профессиональных союзов» и Некоммерческого партнерства «Совет директоров предприятий и организаций Волгоградской области» на 2022–2024 годы.

Администрация участвует в реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, граждан предпенсионного возраста (п. 3.18).

Работодатели и Профсоюзы предусматривают при условии финансово-экономической возможности работодателя предоставление женщинам с детьми (ребенком), работающим в сельской местности, по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (п. 4.6).

Профсоюзы контролируют соблюдение работодателями особенностей регулирования труда женщин в связи с материнством, а также работников, воспитывающих детей без матери; добиваются для них включения в коллективные договоры дополнительных льгот (п. 6.52).

Региональное соглашение между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021–2023 годы.

Правительство создает условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивает профессиональное обучение профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (п. 3.2.4).

Соглашение между Правительством Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов и Региональным объединением работодателей Республики Карелия на 2022–2025 годы.

Стороны пришли к соглашению о включении в коллективные договоры и отраслевые (межотраслевые), территориальные соглашения положений, отражающих особенности регулирования и охраны труда женщин, предоставления дополнительных социальных выплат, льгот и гарантий беременным женщинам, кормящим, одиноким матерям, многодетным семьям, женщинам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Стороны берут на себя обязательство создать условия для социальной адаптации женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность, в том числе на условиях самозанятости, после периода, связанного с беременностью и родами, уходом за ребенком, обеспечить их обучение, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда Республики Карелия.

Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством Республики Дагестан, Дагестанским региональным союзом организаций профсоюзов и Объединениями работодателей Республики Дагестан на 2022–2024 годы.

Стороны совместно обеспечивают за время действия Соглашения достижение снижения занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе занятости женщин, на работах с вредными и неблагоприятными условиями труда не менее чем на 0,3 процента ежегодно (п. 4.2).

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 2022–2024 годы.

Стороны обязуются разрабатывать мероприятия, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, проводить мероприятия по организации профессионального обучения и дополнитель-

ного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (п. 4.8).

Также стороны обязуются создавать условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивать обучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (п. 5.6).

Соглашение подразумевает включение в региональные отраслевые соглашения, коллективные договоры разделы (пункты), отражающие особенности регулирования и охраны труда женщин, предоставления дополнительных социальных выплат, льгот и гарантий беременным женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, одиноким матерям, одиноким отцам, многодетным семьям, опекунам и другим лицам с семейными обязанностями.

Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством республики Калмыкия, Федерацией профсоюзов Калмыкии и ассоциацией «Региональное объединение работодателей Республики Калмыкия» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021–2023 годы.

Профсоюз принимает необходимые меры для содействия трудоустройству женщин, воспитывающих детей, в том числе организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста.

Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023–2025 годы.

Сторонами совместно принимаются меры по совершенствованию и развитию системы профессиональной ориентации населения,

а также системы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, молодежи, граждан в возрасте 50 лет и старше, граждан предпенсионного возраста, незанятых пенсионеров, желающих продолжить трудовую деятельность, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, и других отдельных категорий граждан в целях сохранения их занятости, персонала организаций Ростовской области, в том числе организаций малого и среднего предпринимательства (п. 3.1.13).

Трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов, республиканским объединением работодателей и Правительством Республики Северная Осетия – Алания на 2022–2023 годы.

Работодатели и Профсоюзы предусматривают в коллективных договорах меры поддержки беременных женщин (при наличии соответствующего медицинского заключения) и женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей. В случае необходимости рассматривают вопрос о краткосрочном профессиональном обучении женщин для приобретения навыков, необходимых для перевода на новое рабочее место.

Трехстороннее соглашение между Федерацией профсоюзов Чеченской Республики, республиканским Объединением работодателей и Правительством Чеченской Республики на 2023–2025 годы.

Республиканское Объединение работодателей для снижения уровня безработицы обязуется обеспечить женщинам, прервавшим свою трудовую деятельность на срок более одного года в связи беременностью, родами, уходом за детьми, право на преимущественное обучение по программе повышения квалификации и получения другой специальности (профессии) (п. 3.3).

Республиканское соглашение между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объеди-

нениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023–2025 годы.

В сфере социально-экономической защиты лиц с семейными обязанностями Стороны Республиканского соглашения содействуют улучшению положения женщин на рынке труда; принимаются меры по повышению их профессионального статуса. Создают условия по социальной адаптации на рынке труда безработных женщин, иных лиц с семейными обязанностями, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на региональном (местном) рынке труда.

Федерация профсоюзов через коллективные договоры содействует расширению прав женщин, иных лиц с семейными обязанностями на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление (п. 7.1).

Соглашение предусматривает создание и обеспечение работу женских советов (комиссий) по вопросам гендерного равенства в социально-трудовой сфере (п. 7.2).

Объединения работодателей, работодатели предусматривают в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), домашнего труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также применение дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональное обучение и переобучение лиц, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

Стороны обеспечивают гендерное равенство в вопросах оплаты труда мужчин и женщин, организуют условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей, разрабатывают и осуществляют систему мер по переводу женщин, иных лиц с семейными обязанностями с работ с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости указанных лиц в ночное время, предоставляют одному из родителей, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором.

Также стороны предоставляют ежегодно работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов.

Соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2023–2025 годы.

Стороны предусматривают в коллективных договорах дополнительные гарантии и льготы для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (п. 6.28).

Также стороны предусматривают в коллективных договорах и соглашениях ряд дополнительных гарантий и льгот для работников, в том числе:

- материальную помощь многодетным семьям, одиноким матерям, неработающим пенсионерам на частичное возмещение расходов на оплату жилья и коммунальных услуг, а также расходов на питание в рабочих столовых и содержание детей работников в дошкольных образовательных организациях;
- единовременные выплаты работникам при рождении первого ребенка, увеличение сумм выплат при рождении второго и каждого последующего ребенка, выплаты ежемесячных пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплаты родителям (опекунам, попечителям) при поступлении ребенка в первый класс;
- увеличение за счет прибыли работодателей уровня социальных гарантий беременным женщинам и кормящим матерям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми, многодетным и неполным семьям (п. 6.30).

Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Ми-

нистров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2023–2024 годы.

В сфере занятости населения и развития рынка труда работодатели принимают меры по сохранению полной и стабильной занятости, созданию новых эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, в том числе для женщин и молодежи (п. 3.20).

В целях обеспечения социальной защиты работников профсоюзы оказывают консультационную и правовую помощь по вопросам социальной защиты пенсионеров, инвалидов, женщин и детей (п. 5.20).

В области социальной и правовой защиты молодежи, укрепления семьи, заботы о материнстве и детстве стороны:

- разрабатывают и реализуют систему мер поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан, женщин, детей. Участвуют в реализации программ, направленных на решение проблем молодежи, материнства и детства (п. 6.1);
- создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (п. 6.8);
- содействуют принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами работы (учебы) и воспитания детей (п. 6.9);
- способствуют установлению в соглашениях и коллективных договорах условий о предоставлении женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с оплатой в размере не менее 50 процентов тарифной ставки (оклада) (п. 6.14);
- содействуют распространению лучших практик по обеспечению занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, а также разрабатывают предложения по совершенствованию политики в сфере содействия занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей (п. 6.15).

Работодатели в коллективных договорах предусматривают меры по:

- социальной защите женщин, применению гибких графиков работы, дистанционного (удаленного) режима работы, сокращению рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы, предоставлению ежегодного отпуска в удобное для них время, недопущению увольнения по сокращению численности или штата, предоставлению льготных путевок в загородные детские оздоровительные лагеря для оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке;
- предоставлению дополнительных мер поддержки лицам с семейными обязанностями (предоставление дополнительных оплачиваемых дней в связи с рождением ребенка, в «День знаний» для родителей первоклассников, в «День последнего звонка» для родителей выпускников общеобразовательных организаций, оказание материальной помощи и др.) (п. 6.35).
- Правительство Республики Татарстан способствует эффективно-му трудоустройству безработной молодежи и женщин (п. 6.38).

Республиканское соглашение о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, Союзом «Региональное объединение работодателей Чувашской Республики» и Союзом «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чуващрессовпроф» на 2023–2025 годы.

В области регулирования оплаты труда, доходов и уровня жизни населения стороны совместно содействуют улучшению положения женщин на рынке труда Чувашской Республики, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда (п. 3.17).

Также участники соглашения принимают меры по сокращению численности рабочих мест и работников основных видов производств, занятых на работах, условия труда которых не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 5.20).

Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Союзом «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области» на 2023–2025 годы.

В сфере развития рынка труда и содействия занятости населения стороны предусматривают в коллективных договорах и соглашениях социальные льготы и гарантии работникам, особо выделяя следующие категории: многодетные семьи, одинокие родители, беременные женщины, женщины, имеющие детей, неработающие пенсионеры и инвалиды (п. 4.11).

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 2023–2025 годы.

В области социальной обеспеченности населения работодатели при наличии финансовых возможностей устанавливают в договорах дополнительного медицинского страхования, коллективных договорах, иных локальных нормативных актах организаций внебюджетного сектора экономики размер, условия и порядок компенсаций расходов на предоставление иных гарантий работающим женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, работникам с семейными обязанностями сверх установленных трудовым законодательством Российской Федерации (п. 4.22).

Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией города Красноярска, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2022–2024 годы.

В области социальной политики, стороны обязуются создавать в рамках своей компетенции условия для социальной адаптации на рынке труда лиц предпенсионного возраста, женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивать профессиональное обучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (п. 2.6.3).

Региональное соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2023–2025 годы.

В сфере развития рынка труда и обеспечения занятости населения Правительство организует мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста, а также предоставляет возможность пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 2.21).

Соглашение о социальном партнерстве между администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2023–2025 годы.

Работодатели оказывают содействие в создании условий по совмещению профессиональных и семейных обязанностей путем предоставления работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени для одного из родителей, имеющих трех и более детей, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, а также молодым семьям (родителям в возрасте до 35 лет) при рождении первого ребенка (п. 2.2.5).

Трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края, Забайкальским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» и Региональным союзом работодателей Забайкальского края на 2022–2024 годы.

Работодатели и профсоюзы в области развития рынка труда и содействия занятости населения, с учетом финансово-экономических возможностей организации при разработке коллективных договоров, соглашений предусматривают в них возможность сохранения имеющихся и создания новых рабочих мест в организациях и отраслях, меры материальной поддержки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования при поступлении их на работу в организацию, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации при сокращении численности или штата работников, дополнительные гарантии для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, включая мероприятия по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, оказание материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата, недопущение в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников, возможность для поиска нового места работы работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, ликвидацией организации, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением средней заработной платы (п. 3.49).

Краевое трехстороннее Соглашение между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и объединениями работодателей Камчатского края на 2023–2025 годы.

В области обеспечения занятости населения и развития рынка труда стороны обязуются создавать условия по социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва в работе, в том числе перерыва, связанного с отпуском по уходу за ребенком до достижения

им возраста трех лет, обеспечивать получение ими дополнительного профессионального образования и прохождения профессионального обучения по профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда (п. 3.17).

Работодатели и профсоюзы предусматривают в коллективных договорах и соглашениях за счет собственных средств дополнительные (сверх установленных законодательством) гарантии и компенсации молодым матерям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин) (п. 5.32).

Также работодатели содействуют направлению на санаторно-курортное лечение в первоочередном порядке женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 5.35).

Трёхстороннее соглашение между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей.

В области социально-экономического развития, обеспечения занятости населения, развития трудовых ресурсов, формирования на территории области единого социально-экономического пространства Правительство области создает условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивает повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда Белгородской области (п. 1.3.40).

Объединение работодателей 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 (п. 3.2.9).

С учетом финансово-экономического положения предприятий (организаций) реализует меры социальной поддержки и дополнительные гарантии, предусмотренные на уровне федерального и регио-

нального законодательства, в том числе выплату единовременных пособий, поддержку беременных и кормящих женщин, предоставление гибкого графика работы, дополнительных отпусков, доплаты на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплаты отпуска по уходу за ребенком до трех лет и другие (п. 3.2.15).

Кроме того, соглашение предусматривает обеспечение полноценным питанием беременных женщин, кормящих матерей, детей в возрасте до трех лет из малообеспеченных и многодетных семей (п. 3.3.14).

Участники соглашения также предусматривают в областных отраслевых соглашениях и коллективных договорах меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, на поддержку беременных и кормящих женщин), молодым родителям в многодетных, неполных семьях, воспитывающих детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей) (п. 3.4.2).

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 2022–2024 годы.

В области улучшения охраны труда, обеспечения экологической безопасности стороны совместно разрабатывают меры по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.5).

Работодатели принимают меры по сокращению численности работников основных видов производств, занятых на работах, условия труда которых не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.23).

Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным Союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2023–2025 годы.

В области уровня жизни оплаты труда и социальной защиты населения профсоюзы инициируют включение в отраслевые соглашения и коллективные договоры пунктов, предусматривающих льготы и преимущества для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, сверх установленных трудовым законодательством (п. 3.17).

В области развития трудовых ресурсов, содействия занятости населения и кадрового обеспечения граждан работодатели реализуют меры в соответствии с законодательством, направленные на развитие гибких форм занятости женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей (занятость с неполным рабочим временем и гибким графиком (режимом) работы, надомная занятость) (п. 4.47).

Профсоюзы оказывают содействие в трудоустройстве, реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, организации общественных работ, развитию самозанятости безработных граждан, вовлечении их в предпринимательскую деятельность (п. 4.54).

В области охраны труда и здоровья работников, экологической безопасности стороны совместно принимают меры по сокращению численности работающих женщин, занятых на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда (п. 5.10).

Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций

профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2019–2024 годы.

В области развития рынка труда и обеспечения занятости населения стороны обязаны создавать условия для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей, включая доступность предоставления мест в дошкольных образовательных организациях детям до трех лет (п. 3.1.12).

Администрация области обязана создавать условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивать повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда в Костромской области (п. 3.2.4).

Профсоюзы предусматривают в коллективных договорах, соглашениях меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин), молодым родителям многодетных, неполных семей, воспитывающим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до трех лет) (п. 5.4.2)

Работодатели в области преодоления последствий распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и других инфекционных заболеваний создают условия дистанционной (удаленной) работы для работников 60 лет и старше, беременных женщин, а также граждан, имеющих хронические заболевания, в период действия режима повышенной готовности (п. 7.1.4.5).

Соглашение между Правительством Орловской области, Территориальным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» и Региональным Объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2020–2025 годы.

Стороны соглашения совместно разрабатывают мероприятия, направленные на улучшение демографической ситуации в Орловской области, предусматривают в нормативных правовых актах Орловской области, соглашениях и коллективных договорах меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, на поддержку беременных и кормящих женщин), молодым родителям в многодетных, неполных семьях, воспитывающих детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплату на питание детей, оказание помощи в обучении детей) (п. 3.2).

Работодатели предусматривают в коллективных договорах обязательства по выделению средств в рамках имеющихся финансовых возможностей на реализацию мер социальной поддержки работников и членов их семей, в том числе:

- повышение квалификации женщин после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком;
- дополнительные меры социальной поддержки беременных женщин и кормящих матерей.

Кроме того, работодатели предусматривают для беременных женщин снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы и другие (п. 3.34).

Работодатели и профсоюзы предусматривают в коллективных договорах, соглашениях меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин), родителям, имеющим трех и более детей, неполным семьям, имеющим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей) (п. 3.46).

Работодатели в области охраны труда и экологической безопасности принимают меры по сокращению рабочих мест по основным видам производств, где условия труда не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также по сокращению использования труда

женщин на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда (п. 4.26).

Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Ярославской области, ассоциацией «Экономический Совет Ярославской области (региональное объединение работодателей)», Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2023–2025 годы.

В сфере развития рынка труда и обеспечения гарантий занятости населения работодатели и профсоюзы рассматривают возможность включения в коллективные договоры положений:

- о внедрении скользящих (гибких) графиков работы по заявлению беременной женщины или одного из родителей (опекуна), имеющего малолетнего ребенка (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), если это позволяет производственно-технологический процесс;
- об организации системы повышения квалификации и переобучения для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком;
- об организации обучения новым профессиям в случае перевода женщин, имеющих детей до 3 лет, с рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на новые рабочие места или в случае их высвобождения (п. 2.28).

Соглашение между Союзом организаций профсоюзов «Мурманский областной совет профессиональных союзов», «Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области» (региональным объединением работодателей) и Правительством Мурманской области на 2022–2024 годы.

В области развития рынка труда и содействия занятости населения стороны реализуют меры, направленные на повышение качества государственных услуг в сфере занятости, эффективное расходование бюджетных средств, в том числе меры, обеспечивающие целевое и эффективное использование выделяемых средств из федерального, регионального и муниципального бюджетов на мероприятия

по поддержке занятости населения, а именно содействие занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей, сохранение занятости работающих женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет (п. 3.3).

Севастопольское региональное трехстороннее соглашение на 2022–2024 годы между Правительством Севастополя, Союзом «Севастопольское объединение организаций профсоюзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей».

В социальной сфере стороны обязуются создавать условия для социальной адаптации на рынке труда женщин после длительного перерыва в работе, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивать повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда города Севастополя (п. 4.1).

Работодатели обязуются принимать меры по профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей, применять гибкие графики, дистанционную форму работы или сокращенный рабочий день для лиц с семейными обязанностями (п. 4.12).

Соглашение между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области «О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020–2022 годы».

В сфере развития рынка и занятости населения, обучения кадров Правительство организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, а также лиц предпенсионного возраста (п. 2.1.4).

Также Правительство осуществляет квотирование рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, выпускники профессиональных учебных заведений, женщины, имеющие малолетних детей) (п. 2.10).

В целях проведения согласованной политики по повышению доходов, уровня жизни и социальной защищенности населения, регулированию оплаты труда работающих, стороны способствуют включению в коллективные договоры и соглашения дополнительных мер поддержки женщин, имеющих детей (п. 3.56).

Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018–2023 годах.

Обязанности сторон в сфере развития рынка труда и содействия занятости населения заключаются в реализации мероприятия, направленного на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, включая мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 2.1.14).

Обязательства работодателей и профсоюзов в сфере заработной платы, доходов и жизни населения заключаются в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска беременной женщине в удобное для нее время по личному заявлению (п. 3.5.2).

Соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2022–2024 годы.

В области обеспечение занятости населения и развитие трудовых ресурсов Правительство и работодатели содействуют трудовой занятости женщин, воспитывающих детей, создают условия для повышения конкурентоспособности женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 2.17).

Работодатели и профсоюзы предусматривают в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры защиты работающих женщин, имеющих детей до 14 лет и перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, применение «гибких графиков» работы, сокращенной рабочей недели (п. 2.22).

Профсоюзы содействуют через коллективные договоры расширению прав женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление (п. 2.37).

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 2020–2022 годы.

В сфере развития рынка труда, содействия занятости населения и обеспечения квалифицированными кадрами стороны обязуются посредством рекомендаций Отделению Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Курганской области предоставлять бесплатную юридическую помощь гражданам, воспитывающим малолетних детей и не получающим по вине работодателя причитающихся пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком в части составления заявлений, жалоб, ходатайств и других документов правового характера. Кроме того, стороны обязуются при необходимости представлять их интересы в суде, а также совместно с местными телевизионными и радиоканалами организовать цикл передач о правах и гарантиях женщин, совмещающих воспитание детей с трудовой занятостью (п. 3.17).

Работодатели обязуются в организациях внебюджетной сферы при заинтересованности работодателя в выходе работницы из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, но не возможности обеспечения путевкой в дошкольную образовательную организацию (либо предоставления услуг для дошкольной образовательной организации), оказывать женщине ежемесячную материальную помощь в размере прожиточного минимума трудоспособного населения (либо в размере, установленном для детей) для оплаты месячного содержания ребенка в частной дошкольной образовательной организации, включать данную норму при заключении коллективных договоров (п. 3.32), в ред. Распоряжения Правительства Курганской области от 17.03.2023 № 55-р.

Также работодатели принимают на себя обязательство предоставлять возможность выбора сокращенного графика работы в организациях внебюджетной сферы одиноким женщинам, приступившим к работе по исполнению ребенку 1,5 лет, до достижения им школьного возраста с оплатой за полный рабочий день (смену), но не менее прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Курганской области, включать данную норму при заключении коллективных договоров (п. 3.33).

Соглашение между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы.

В области развития рынка труда и содействия занятости населения Правительство: принимает необходимые меры для содействия трудоустройству женщин, воспитывающих детей, в том числе посредством организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы государственной службы занятости населения Свердловской области (п. 4.4.10).

Работодатели включают в коллективные договоры либо утверждают локальными нормативными актами положения:

- о внедрении скользящих (гибких) графиков работы по заявлению беременной женщины или одного из родителей (опекуна), имеющего малолетнего ребенка (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- об организации системы повышения квалификации и переобучения для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком;
- об организации обучения новым профессиям в случае перевода женщин, имеющих детей до трех лет, с рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на новые рабочие места или в случае их высвобождения (п. 4.5.6).

Соглашение о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей».

В сфере охраны труда и экологической безопасности работодатели обязуются предусматривать в коллективных договорах пункты, направленные на:

- введение гибкого графика работы по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (п. 5.44)

Республиканское (региональное) 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.

В области развития рынка труда и содействия занятости населения работодатели создают условия труда для женщин, имеющих детей до 3-х лет, как посредством устройства детей в группы присмотра

и ухода за детьми, так и создания таких групп при организациях и предприятиях (п. 2.3.12).

Профсоюзы в области социальной поддержки населения и развития социальной сферы добиваются включения в коллективные договоры и соглашения:

- положений о мерах социальной поддержки семей с детьми, семей участников специальной военной операции;
- обеспечения гибких форм занятости, включая дистанционный (удаленный) режим работы, для женщин с детьми до 7 лет, а также членам семей лиц, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (п. 4.2.1).

Также стороны осуществляют общественный контроль по выплатам работникам по временной нетрудоспособности и в связи с материнством, пособия по беременности и родам, пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком (п. 4.2.3).

Трёхстороннее соглашение между Правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2023–2025 годы.

Работодатели в сфере занятости населения обеспечивают женщин, прервавших свою трудовую деятельность на срок более одного года в связи с беременностью, родами, уходом за детьми, а также работников предпенсионного возраста преимущественным правом на обучение по программам переподготовки работников и получения другой специальности (профессии) (п. 2.2.1).

Работодатели в сфере охраны труда и окружающей среды принимают меры по охране труда работающих женщин, несовершеннолетних, включая работающих в свободное от учебы время, их здоровья, предоставлению им гарантий и компенсаций, разрабатывают и осуществляют систему мер по переводу женщин с работ с вредными условиями труда на рабочие места с нормальными условиями труда, сокращению занятости женщин в ночное время (п. 4.16).

В сфере создания необходимых социальных условий жизни населения работодатели и профсоюзы способствуют включению в коллективные договоры разделов о реализации мер социальной поддержки и дополнительных гарантий, предусмотренных на уровне федерального и регионального законодательства (поддержка беременных и кормящих женщин, предоставление гибкого графика работы, дополнительных отпусков, доплаты на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до трех лет и другие) (п. 5.46).

В сфере социальной защиты детей и молодежи работодатели предусматривают в коллективных договорах, а при их отсутствии – локальных нормативных актах предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью от 3-х дней для работающих женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет (п. 6.19).

Региональное соглашение между Союзом «Смоленское областное объединение организаций профсоюзов», Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2023–2025 годы.

В сфере обеспечения занятости населения стороны совместно создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают их профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда в регионе (п. 2.1.7)

В социальной сфере стороны предусматривают с учетом финансово-экономического положения организации через коллективные договоры меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержку беременных и кормящих женщин), молодым родителям многодетных, неполных семей, воспитывающим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплату на питание детей, оказание помощи

в обучении детей, оплату отпуска по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет) (п. 4.1.8).

В сфере охраны труда и экологии стороны обеспечивают приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и результатами специальной оценки условий труда, принимают меры по выводу работников основных видов производств, занятых на работах, где условия труда не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда (п. 5.3.16).

Региональное соглашение между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и Региональным союзом «Тамбовское областное объединение организаций профсоюзов» на 2023–2025 годы.

В части социально-экономического развития Области, обеспечения занятости населения, развития трудовых ресурсов, формирования на территории Области единого социально-экономического пространства стороны совместно создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда в субъекте (п. 1.27).

В сфере создания необходимых социальных условий жизни граждан на территории Области работодатели и профсоюзы предусматривают в коллективных договорах, соглашениях с учетом финансово-экономического положения организации:

- меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин), молодым родителям, имеющим трех и более детей, неполным семьям, имеющим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет);

- обеспечение гарантий прав женщин, совмещающих трудовую занятость с обязанностями по воспитанию детей, организацию гибких форм занятости (гибких графиков работы) для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, (неполный рабочий день, неделя) с сохранением полной оплаты труда (п. 3.27).

В области охраны труда и экологической безопасности работодатели принимают меры по сокращению числа участков с несоответствующими санитарно-гигиеническими и иными нормами условий труда за счет модернизации, автоматизации и других мероприятий, направленных на улучшение условий труда, а также принимают меры по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.22).

Областное трехстороннее соглашение между Правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021–2023 годы.

В области социально-экономического развития Тульской области, обеспечения занятости населения, развития трудовых ресурсов Правительство и работодатели создают условия для социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда в регионе (п. 1.2.6).

Профсоюзы предусматривают в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям (единовременные пособия при рождении детей, поддержка беременных и кормящих женщин), молодым родителям многодетных, неполных семей, воспитывающим детей-инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей, оплата отпуска по уходу за ребенком до 3 лет) (п. 3.3.1).

Работодатели принимают меры по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин,

имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей; применяют гибкие графики работы, сокращенный рабочий день, режим исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, для лиц с семейными обязанностями (п. 3.4.13).

В области улучшения условий охраны труда и экологической безопасности работодатели принимают меры по сокращению рабочих мест основных видов производств, где условия труда не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (4.4.10).

Региональное соглашение по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми на 2021–2023 годы.

В сфере охраны труда и экологической безопасности Правительство Республики Коми проводит анализ использования женского труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатывает предложения по снижению удельного веса женщин, работающих во вредных и опасных условиях (п. 4.17).

В сфере Социальной защиты населения и развития отраслей социальной сферы стороны совместно: принимают меры по реализации тендерной политики, обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин в сфере труда (п. 6.2).

О региональном трехстороннем соглашении между Адыгейским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Адыгея», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Адыгея (региональным объединением работодателей) и Кабинетом Министров Республики Адыгея на 2023–2025 годы.

В области развития содействия занятости, развития рынка труда Кабинет министров Республики Адыгея обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на создание условий для совмещения незанятыми многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 2.7).

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 2023–2025 годы.

Профсоюзы в области реализации национальной политики в сфере демографического развития содействуют включению в коллективные договоры и соглашения мероприятий по выделению рабочих мест с неполной занятостью, с гибкими формами работы, со свободным графиком, с надомным видом труда для обеспечения совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (п. 4.3.2).

Работодатели ведут работу по внедрению передового опыта корпоративных социальных программ, реализуемых в интересах работников по поддержке работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями (п. 4.4.4).

Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2023–2025 годы.

В сфере занятости населения и развития рынка труда Правительство создает условия для льготного режима труда женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, а также для трудоустройства женщин при возвращении их из отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком (п. 3.3.8).

Соглашение между Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2022–2024 годы.

В области социальной защиты, защиты трудовых прав стороны предусматривают закрепление в коллективных договорах положений о сокращении количества рабочих часов для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей (п. 5.1.3.1).

В области социальной защиты, защиты трудовых прав Правительство содействует включению в коллективные договоры организаций условий по установлению пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим в основном производстве (по предоставлению медицинских справок) (п. 5.2.8).

Также стороны добиваются включения в коллективные договоры организаций условий по установлению пониженных норм выработки беременным женщинам, работающим в основном производстве (по предоставлению медицинских справок) (п. 5.2.8).

Работодатели обязуются за счет прибыли организации добиваться увеличения уровня социальных гарантий беременным женщинам и кормящим матерям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми, многодетным и неполным семьям (п. 5.4).

Работодатели и Профсоюзы при заключении коллективных договоров не допускают снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в территориальных и отраслевых соглашениях, а также предусматривают возможность включения в коллективные договоры и соглашения условия о предоставлении беременным женщинам дополнительных оплачиваемых дней отдыха (п. 5.5.1).

Региональное трехстороннее соглашение между республиканскими объединениями работодателей, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Алтай» и Правительством Республики Алтай на 2023–2025 годы.

В сфере развития рынка труда и содействия занятости населения Республики Алтай стороны обязуются:

- реализовывать меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- принимать меры по профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей, применяют гибкие графики работы для лиц с семейными обязанностями (п. 14).

Правительство Республики Алтай реализовывает мероприятия в рамках национального проекта «Демография» в 2019–2024 гг. по переобучению и повышению квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости в рамках регионального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» подпрограмм «Занятость населения. Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве. Охрана труда» государственной программы Республики Алтай «Обеспечение социальной защищенности и занятости населения» (п. 17).





Соглашение между правительством Еврейской автономной области и органами местного самоуправления муниципальных районов и городского округа Еврейской автономной области, Федерацией профсоюзов Еврейской автономной области, Региональным объединением работодателей Еврейской автономной области «Союз промышленников и предпринимателей» на 2021–2023 годы.





В области Развития рынка труда и содействия занятости Правительство области организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование инвалидов, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (п. 2.4.6).

Генеральное соглашение между Правительством Луганской Народной Республики, общественной организацией «Ассоциация работодателей и предпринимателей» и Федерацией профессиональных союзов Луганской Народной Республики на 2022–2024 годы.

В области улучшения условий и охраны труда, охраны окружающей среды и экологической безопасности профсоюзы инициируют включение в коллективные договоры и соглашения обязательств, направленных на повышение уровня технической и экологической безопасности производств, проведение специальной оценки условий труда, сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращение использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда, охраны окружающей среды и экологической безопасности (п. 4.3.4).

ПОЛЕЗНЫЕ ДОКУМЕНТЫ для работы по защите социально-экономических прав трудящихся женщин

№	Название документа, ссылка	qr-код
1.	Конвенция Международной организации труда № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.)	
2.	Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»	
3.	Конвенция Международной Организации Труда N 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.)	
4.	Конвенция Международной организации труда N 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (Женева, 21 июня 2019 г.)	

5.	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.)	
6.	Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. N 4356-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023-2030 гг.»	
7.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. N 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (с изменениями и дополнениями)	
8.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 мая 2021 г. N 313н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»	

-
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021 г. N 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»



-
10. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.)



-
11. Статистический сборник Женщины и мужчины России 2022



ДЛЯ ЗАМЕТОК

Lined area for notes on page 96

Lined area for notes on page 97

Lined writing area on page 108 consisting of 20 horizontal lines.

Lined writing area on page 109 consisting of 20 horizontal lines.



Постоянная комиссия
Генерального Совета Федерации
Независимых Профсоюзов
России по защите социально-
экономических прав трудящихся
женщин

Департамент Аппарата
ФНПР по связям
с общественностью,
молодежной политике
и развитию профсоюзного
движения

Женщины в профсоюзах: документы, социология, практика

2023