

ИНФОРМАЦИЯ

Об итогах колдоговорной кампании 2017 года

Колдоговорная кампания 2017 года проходила в условиях изменений в законодательстве, падения индекса промышленного производства в радиоэлектронной отрасли, перехода на дивизионный принцип управления отраслевыми организациями, объединения и слияния организаций радиоэлектронной промышленности, оптимизации расходов отраслевых предприятий, в том числе за счет снижения уровня социальных гарантий трудящихся, исполнения обязательств по государственным оборонным контрактам.

Благоприятными факторами, сдерживающими возможную социально-экономическую напряженность, являлись реализуемые в отраслевых организациях Государственная программа вооружений на 2011 – 2020 годы и Государственная программа «Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности на 2013 – 2025 годы».

Одной из приоритетных задач органов Профсоюза в ходе колдоговорной кампании 2017 года стало взаимодействие с социальными партнерами Профсоюза в лице ОООР «Союз машиностроителей России» и Департамента радиоэлектронной промышленности Минпромторга России, в том числе по вопросам:

- подготовки проекта Отраслевого соглашения на 2018 – 2020 годы, в том числе путем ревизии изменений в законодательстве, положений действующего Отраслевого соглашения, а также действующих на предприятиях коллективных договоров (далее – КД);
- недопущения снижения гарантий и компенсаций работникам предприятий в процессе и результате реструктуризации технологических производственных цепочек предприятий;
- выработки единых подходов к разработке и координации предложений по внедрению единых стандартов социальной политики на предприятиях радиоэлектронной промышленности и изменению законодательства;
- координации и принятия мер по результатам мониторинга социально-экономического положения работников и тенденций их высвобождения с предприятий.

В 2017 году положительным фактором, повлиявшим на сохранение гарантий и компенсаций работников отрасли, было Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности РФ на 2015 – 2017 годы (далее – ОС 2015 – 2017), положения которого были рекомендованы к использованию при заключении коллективных договоров. Кроме того, в 2017 году во всех субъектах Российской Федерации, где действовали первичные организации Профсоюза, на

работников отраслевых организаций распространялось действие положений региональных и/или иных соглашений, заключаемых между сторонами социального партнерства.

Отчеты об итогах колдоговорной кампании в 2017 году (в соответствии с утвержденной Постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 26.08.2017г. № 7–3 формой) поступили в ЦК Профсоюза от всех территориальных организаций Профсоюза (далее – ТОП) и первичных профорганизаций (далее – ППО) непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза (далее – НО ЦК Профсоюза).

Пояснительные записки к отчетам об итогах колдоговорной кампании в 2017 году были представлены в ЦК Профсоюза комитетами, советами 16 (55,2% от общего количества) ТОП: Мордовской и Северо-Осетинской республиканских, Краснодарской краевой, Владимирской, Воронежской, Калужской, Московской, Нижегородской, Новгородской, Новосибирской, Рязанской, Саратовской, Тамбовской, Челябинской, Ярославской областных, Московской городской, территориальной организации г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а также профкомами 5 (26,3% от общего количества) ППО НО ЦК Профсоюза: ППО АО «Смоленский завод радиодеталей», ППО АО «Завод «Метеор» (г. Волжский Волгоградской области), ППО АО «Завод «Электроприбор» (г. Алатырь республики Чувашия), ППО АО «Курский завод «Маяк», ППО АО «УМЗ» (г. Ульяновск).

В 2017 году количество работников и членов Профсоюза, на которых распространялось действие положений коллективных договоров, уменьшилось и составило 97,5% и 90,1% от общей численности в 2017 году соответственно. При этом отмечается уменьшение численности работников и членов Профсоюза в организациях, в которых действуют ППО Профсоюза.

Анализ поступивших сведений показал, что в 2017 году действовали 289 колдоговоров в 284 организациях Профсоюза. Несоответствие количества организаций количеству действующих КД объясняется наличием ряда первичных профсоюзных организаций Профсоюза, которые выступали сторонами более чем одного КД.

Например, в ПАО «НЭВЗ-Союз» (г. Новосибирск) заключено 4 КД.

Отдельные коллективные договоры, сторонами которых являлись первичные профсоюзные организаций, действовали более чем в одной организации.

Например, 1 коллективный договор распространялся на 2 предприятия Саратовской области.

Также в 2017 году происходило объединение организаций в Курской, Нижегородской и Ростовской областях. В процессе объединения организаций АО «ННПО имени М. В. Фрунзе» (г. Нижний Новгород), АО «Курский завод «Маяк» и ФНПЦ «ННИПИ «Кварц» имени А.П. Горшкова» (г. Нижний Новгород) были проведены сложные переговоры по сохранению объема гарантий и компенсаций работникам.

В августе 2017г. комиссия по заключению коллективного договора АО «Курский завод «Маяк» (филиал АО «ННПО имени М. В. Фрунзе», г. Нижний

Новгород) разработала коллективный договор филиала и направила для согласования в АО «ННПО имени М. В. Фрунзе». В течение 2017 года коллективный договор АО «ННПО имени М. В. Фрунзе» не был утвержден, коллективный договор АО «Курский завода «Маяк» не был согласован.

В процессе объединения организаций Ростовской области ПАО «Гранит», АНО «НИИ СИИС» и ФГУП «ГКБ «Связь»; АО «РЗ «Прибор» и АО «ТНИИС» г. Таганрог профсоюзные органы ППО и ТОП столкнулись с попытками работодателей не выполнять условия действующих коллективных договоров и снизить объем гарантий и компенсаций работникам предприятий.

Таким образом 86,9% от общей численности первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Профсоюза, в 2017 году выступали в качестве представителей работников в колдоговорном регулировании социально-трудовых отношений.

Коллективных договоров нет в 43 организациях (13,1%):

1. в 15 ППО областных и республиканских комитетов и 1 ППО аппарата ЦК Профсоюза по причине малой численности работников (<30 человек);
2. в 8 ППО, действующих в ССУЗ, ввиду отсутствия надобности;
3. в 19 ППО, действующих на отраслевых предприятиях, ввиду частых ротаций менеджмента предприятий и изменений в их управленческой структуре, а также низкой эффективности деятельности профкомов наряду с низким уровнем лояльности руководства предприятий к Профсоюзу, малой численности работников и профсоюзного членства, нахождения в стадии банкротства.

В АО «Карачевский завод радиодеталь» Брянская область нет КД по причине принципиальной позиции руководства предприятия.

В 2 предприятиях Калужской области НП «ПК «Бригантина» нет КД в связи с малой численностью членов профсоюза (3 человека), АО «СКТБР» проходит процедуру банкротств.

В ООО «Актив Плюс» г. Краснодар КД отсутствует по причине малой численности работников в организации (до 20 человек), а также специфики (вида) деятельности – оказание услуг.

В АО «Фазатрон», АО «МНИИРТИ», АО «Сатурн» КД отсутствуют по причине принципиальной позиции руководства предприятий и недостаточно эффективной работе органов ППО.

В ООО «Тара» Московская область КД отсутствует по причине малой численности работников в организации.

В Псковской области на 1 предприятии нет КД по причине принципиальной позиции руководства предприятия.

В Рязанской области отсутствие коллективных договоров в АО «Поликонд» и АО «Корпорация Фазатрон - НИИ «Рассвет» является следствием нескольких факторов: первичные организации на данных предприятиях крайне малочисленные (17 и 10 человек соответственно); реальная деятельность профкомов

практически отсутствует; низкий уровень лояльности руководства предприятий к профсоюзному движению в целом; отсутствие КД в головной организации «Фазатрон».

В г. Санкт-Петербург отсутствуют коллективные договоры в АО «НИИ «Системсинхронизации», АО «НИИ «Гириконд», АО «Завод «Мезон», АО «НИИ «Электрон» по причине недостаточной информированности администраций предприятий со стороны интегрированной структуры АО «Росэлектроника». В АО «НИИ «Пирамида» КД находится в процессе согласования проекта.

В Саратовской области на одном предприятии (ЗАО «НПЦ «Алмаз – Фазатрон») не заключен коллективный договор ввиду низкого уровня профсоюзного членства.

В Ярославской области СКБ «Машиприбор» (5 чел.) не имеют КД из-за малой численности работников и членов Профсоюза. В ОАО «Алгоритм» (35 человек, все члены Профсоюза), действуют локальные нормативные документы (Положение по оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка) принятые с учетом мнения профсоюзного органа.

Комиссиями ЦК Профсоюза по экономической и правозащитной работе, а также соответствующими комиссиями профсоюзных органов оказывали правовую и методическую поддержку, проводили анализ колдоговоров на соответствие Трудовому кодексу, Отраслевому соглашению и региональным соглашениям, а также отслеживали изменения в законодательстве.

Комитеты, советы территориальных организаций Профсоюза контролировали графики проведения конференций трудовых коллективов по заключению или пролонгации КД. Профкомы ППО получали методическую, правовую помощь при подготовке проектов и внесении изменений/дополнений в колдоговоры. При необходимости проводились встречи председателей ТОП с руководителями предприятий.

В ряде организаций проводились мероприятия, направленные на обмен опытом заключения коллективных договоров.

Так, Новосибирский обком Профсоюза провел семинар с председателями производственных комиссий профкомов «О заключении коллективных договоров и о контроле за их выполнением на предприятиях отрасли». Розданы практические материалы, разработанные комиссией обкома Профсоюза по защите социально-экономических прав членов через коллективный договор. Новосибирский Областной комитет обеспечил все первичные профсоюзные организации методической литературой и нормативными документами по коллективным договорам, по вопросам оплаты труда, по вопросам охраны труда.

В организации Санкт-Петербурга и Ленобласти вопросы колдоговорного процесса являются постоянными в работе ТОП и ППО, они регулярно обсуждаются на семинарах-совещаниях. Проводится обмен опытом организаций, оказывается помощь в разработке, обсуждении и заключении колдоговоров.

В 2017 году в большинстве ТОП и ППО велась систематическая работа, по разработке предложений по улучшению положений коллективных договоров, в

том числе проводится анализ эффективности затрат на социальные гарантии и компенсации, предусмотренные коллективными договорами. В результате проведенной работы сложились устойчивые системы заключения колдоговоров и контроля за их исполнением.

Так в Новосибирском обкоме проводится анализ на соответствие региональным соглашениям, ОС, ТК РФ, и результаты представляются администрации предприятий с замечаниями и предложениями обкома профсоюза для приведения в соответствие с данными документами (если таковые имеются). Два раза в год на заседании Президиума ОК Профсоюза рассматривается вопрос о выполнении КД.

В Челябинском обкоме на двух предприятиях очень активно действуют постоянно действующие комиссии по регулированию социально – трудовых отношений. Со стороны профсоюзного комитета ежегодно собираются предложения по внесению изменений в коллективный договор и предложения в план – соглашения, постоянно ведется подсчет затрат по коллективным договорам. Например, несмотря на тяжелое экономическое положение АО «Южноуральский завод «Кристалл» по причине действия международных санкций, совместная работа профкома с администрацией предприятия направлена на сохранение коллектива – коллективный договор выполняется, величина заработной платы увеличивается.

По итогам выполнения положений коллективных договоров в 2017 году на 86% предприятий прошли годовые отчетные собрания, в ходе которых значительных замечания и нарушения положений колдоговоров не отмечено. При этом администрация и профкомы ряда отраслевых предприятий, исходя из финансовых возможностей, коллективными договорами установили дополнительные гарантии и компенсации.

Тем не менее, в 2017 году в ряде отраслевых предприятий были перенесены сроки выполнения отдельных пунктов колдоговоров по причине отсутствия финансовых средств у работодателя, а также длительного процесса согласования необходимой документации.

По итогам выполнения коллективных договоров в 2017 году рядом первичных профсоюзных организаций отмечено невыполнение работодателями обязательств по перечислению членских профсоюзных взносов организациям Профсоюза. Профкомами ТОП и ППО были приняты меры, направленные на погашение задолженностей, а также на недопущение возникновения задолженностей в перспективе.

Несмотря на то, что в отдельных территориальных организациях широко распространена как практика продления сроков действия КД, так и внесения изменений в действующие КД, в 2017 году увеличилось количество заключенных в отчетном периоде коллективных договоров. В большинстве организаций КД заключались/продлевались сроком на 3 года, а их копии распространялись в структурных подразделениях предприятий.

Анализ выполнения коллективных договоров ряда отраслевых предприятий, действовавших в 2017 году показал, что профсоюзные комитеты первичных

профсоюзных организаций уделяли особое внимание вопросам оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций работникам, обеспечения занятости и социальной защите увольняемых в связи с сокращением численности рабочих мест, условиям защиты и охраны труда, социального обеспечения, принятия мер, направленных на профессиональную подготовку работников предприятий.

По информации, поступившей в ЦК Профсоюза об итогах колдоговорной кампании в 2017 году, профкомы ППО добивались включения в коллективные договоры отраслевых предприятий дополнительных социальных гарантий и компенсаций для увольняемых в связи с сокращением численности рабочих мест, неработающих пенсионеров, работников после службы в армии, оказания материальной помощи в трудных жизненных ситуациях, обеспечения гарантий молодым работникам, а также премирования работников за безупречный и долголетний труд, к юбилейным датам.

В 2017 году 226 коллективными договорами установлена минимальная заработная плата на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, а в 209 организациях предусмотрен коллективными договорами порядок индексации заработной платы.

Несмотря на то, что в 2017 году коллективными договорами, действующими на отдельных предприятиях, были предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации работникам, многие коллективные договоры носят декларативный характер без указания сроков, условий выполнения его пунктов и ответственных за их выполнение.

По информации о результатах колдоговорной деятельности на отраслевых предприятиях, в 2017 году на 20,1% предприятий заключены новые колдоговоры. На 60,8% предприятий действуют колдоговоры, заключенные ранее.

В 2017 году на 19,1% предприятий сроки действия ранее принятых коллективных договоров были продлены. В большинство пролонгированных колдоговоров были внесены дополнения и изменения, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства.

В сравнении с 2016 годом в 2017 году наблюдается увеличение количества новых заключенных КД и уменьшение количества пролонгированных КД. Среди причин в пояснительных записках, поступивших в ЦК Профсоюза, отмечается невозможность повторного пролонгирования КД, а также необходимости внесения значительного количества изменений по причине изменений в законодательстве. При этом отмечается недостаточная информированность работников и членов Профсоюза о проделанной работе по заключению КД и ее эффективности, а также необходимость проработки возможности внедрения единых подходов и порядка индексации заработной платы на федеральном уровне.

В 2017 году в ряде организаций велась работа, направленная на предотвращение попыток работодателей уменьшить объем гарантий и компенсаций работникам организаций, в том числе в процессе ревизии колдоговоров, связанной с выработкой единых подходов к реализации стандартов социальной политики на отраслевых предприятиях. Оперативная работа органов Профсоюза позволила заключить принципиальные договоренности с

представителями интегрированных структур о невозможности снижения гарантий и компенсаций работникам в результате внедрения стандартов социальной политики в организациях.

В 2017 году в большинстве КД, действующих в организациях Профсоюза, помимо общих положений, были внесены разделы, закрепляющие обязательства сторон по его выполнению, трудовые отношения, рабочее время и время отдыха, оплату и нормирование труда, организацию и обеспечение охраны и условий труда, подготовку и переподготовку кадров, работу с молодежью, социальные гарантии и компенсации, обеспечение условий и гарантий деятельности органов ППО, контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон.

В 2017 году большинство профсоюзных комитетов смогли добиться включения в КД дополнительных социальных льгот и компенсаций для увольняемых в связи с сокращением рабочих мест, неработающих пенсионеров, работников, вернувшихся на предприятие после службы в армии и др. Ведется активная работа по включению в КД в раздел работы с молодежью дополнительные льготы и гарантии (во всех колдоговорах).

В большинстве КД определяются размеры льгот и гарантий, сверхустановленных действующим законодательством, исходя из финансовых возможностей организаций. Практически во всех КД отражены вопросы премирования работников за безупречный и долголетний труд, к юбилейным датам, оказания материальной помощи в трудных жизненных ситуациях.

В 2017 году профкомы ТОП и ППО активно добивались включения положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2015–2017 гг. в коллективные договоры отраслевых предприятиях. При подготовке проектов коллективных договоров и во время переговоров использовались ТК РФ, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 (2017) годы, методические рекомендации, разработанные в организациях Профрадиоэлектрона, а также органами ТООП.

В КД АО «УМЗ» г. Ульяновск включены отдельные пункты ОС, в том числе в части оплаты труда. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с договоренностью с администрацией предприятия несмотря на отсутствие данного пункта в КД. КД и его проекты в процессе коллективных переговоров регулярно публикуются в заводской газете «Авангард».

В 2017 году в большинстве коллективных договорах были закреплены обязательства ОС в части обеспечения безопасных условий труда.

Например, в Ярославской области соглашения по охране труда на всех предприятиях выполнены полностью.

Региональные соглашения о минимальной заработной плате распространялись на большинство организаций. В остальных 54 организациях действовали иные соглашения, регулирующие уровень оплаты труда работников.

В 2017 году профорганы при подготовке проектов КД использовали положения региональных и иных соглашений, превышающих нормы ТК РФ и ОС 2015-2017, в том числе:

Соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2016-2018гг.;

Региональное соглашение между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и областным объединением профсоюзов на 2017 – 2019 годы;

Региональное соглашение между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2015 – 2017 годы;

Московское трехстороннее соглашение на 2016 – 2018 годы по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, занятости, обеспечения условий охраны труда, социальных гарантий, а также Трехстороннее соглашение оборонных отраслей промышленности;

Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение;

Соглашения о взаимодействии с Государственной инспекцией труда в Республике Мордовия, Государственным комитетом Республики Мордовия по труду и занятости населения, ГУ – Региональное отделение фонда социального страхования РФ по РМ и с ГБУ РМ Территориальный фонд поддержки населения;

Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга 2017-2019.

В большинстве организаций велась систематическая работа, по улучшению положений коллективных договоров, а также выработке предложений по внесению изменений и дополнений в проект Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018–2020 годы.

В ЦК Профсоюза поступило 64 предложения от 17 ТОП и 7 ППО НО ЦК Профсоюза по внесению изменений и дополнений в проект ОС на 2018–2020 годы, из которых 51 было включено в действующее ОС на 2018–2020 годы.

В 2017 году на ряде предприятий велась работа по улучшению положений коллективных договоров, направленных на обеспечение гарантий молодым работникам.

На предприятиях Ярославской организации ежегодно утверждается план работы молодежных советов, финансирование мероприятий производится из средств работодателя и профсоюзной организации. Раздел по молодежи есть в КД ОАО «Ярославского радиозавода», в КД АО «Рыбинский завод приборостроения» и АО КБ «Луч».

В 2017 году в ППО НО велась работа по улучшению отдельных положений и контролю за выполнением коллективных договоров.

Так Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ОАО «Завод «Метеор» г. Волжский Волгоградской области в 2017 году, осуществляя контроль за выполнением коллективного договора, добился увеличения заработной платы работникам на 15% в 2017 году, выплаты половины 14-й зарплаты в 2017

году. Особое внимание при заключении нового коллективного договора ОАО «Завод «Метеор» уделялся разделам «Социальное обеспечение, общественное питание и бытовое обслуживание», «Охрана труда».

В АО «ИЭМЗ «Купол» в течении года были внесены изменения, направленные на улучшение льгот и гарантий работникам Общества:

Пункт 5.8 раздела «Охрана труда и здоровья. Экологическая безопасность производства» дополнен абзацем следующего содержания: «Один раз в три года за счет средств Общества проводить периодический медосмотр работников с допустимыми условиями труда, по их желанию, с сохранением за ними места работы на время прохождения медицинского осмотра».

В раздел «Социальные льготы, гарантии, пособия и компенсации» внесены следующие изменения:

- пункт 6.5 : «Предоставлять в первый учебный день сентября, одному из работающих в Обществе родителей, имеющих детей первоклассников, краткосрочный оплачиваемый отпуск с оплатой по среднему заработку» добавлено «... иному лицу, осуществляющему опекунство над ребенком».
- Пункт 6.13 и п. 6.14 изменено: «Выплачивать за счет средств Общества ежемесячные компенсационные выплаты в размере 1000 рублей на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3,0 лет (ранее была установлена сумма 700 руб.)
- «... в размере 700 рублей на каждого ребенка от 3,0 до 7,0 лет(ранее была установлена сумма 500 руб.)
- А также, с целью соблюдения Федерального закона от 28.12.2017 г. №421-ФЗ пункт 2.3 раздела «Оплата и нормирование труда» внесено изменение « ... При определении минимального размера заработной платы, начисленной работнику, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), применяется большая из величин, действующих на момент начисления заработной платы : 1,1 величины прожиточного минимума по Удмуртской Республике для трудоспособного населения или величина минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом, увеличенная на районный коэффициент».

В Калужской области для членов Профсоюза выделяются денежные средства для выполнения социальных гарантий, в том числе в АО «КНИРТИ» (10 пунктов); в ФГУП НТЦ «Базис» (2 пункта), в АО «КНИИТМУ» (4 пункта). Из средств профбюджета и работодателя в АО «КЭМЗ» (4 пункта).

На предприятиях Краснодарского края в действующие коллективные договоры включены обязательства в области оплаты труда, охраны труда, обеспечения социальными гарантиями.

На предприятиях Нижегородской области все социальные гарантии и компенсации включены в КД, при этом дополнительных соглашений не принимается. В ряде КД предприятий имеются пункты о проведении конкурсов профмастерства; об обеспечении условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых работников; о включении молодых работников в резерв руководителей среднего и начального звена для обеспечения их карьерного

роста; об оплате профактиву, участвующему в собраниях, конференциях профорганов, учебе (оплата производится в размере среднемесячной заработной платы).

В большинстве предприятий Московской области, на которых действуют ППО Профсоюза, коллективными договорами предусматриваются дополнительные расходы на социальные гарантии и льготы: материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением; единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами; материальная помощь, оказываемая на лечение, на похороны близких родственников и сотрудников; дотация на транспорт для иногородних сотрудников предприятия; финансовая помощь, выдаваемая в виде ссуд; приобретение 10% путевок для детей работников; частичная оплата стоимости путевок работникам, приобретенных самостоятельно. Отдельными пунктами КД обеспечивается доплата к заработной плате, выделение средств для оплаты съемного жилья или проживания в гостинице, предоставление займов для приобретения жилья, проведение конкурсов профессионального мастерства с предоставлением победителей к премированию и внеочередному повышению в должности или окладе.

В Новосибирской области большое внимание в КД уделялось мерам по обеспечению занятости работников, социальной защите увольняемых в связи с сокращением рабочих мест. В том числе были обеспечены такие меры, как приостановка приема новых работников и закрытие вакансий, предоставление работникам возможности поиска новой работы в рабочее время, организация обучения персонала новым профессиям, стимулирование наставничества и ученичества. В КД ряда организаций предусмотрены положения о материальном стимулировании наставников за профессиональную подготовку персонала (АО «НПО НИИИП-НЗиК», АО «НЗ «Экран», АО НЗР «Оксид» и др.), об адаптации молодых специалистов-выпускников высших учебных заведений к конкретным производственным условиям, о развитии их профессионального потенциала, закреплении на предприятии (например: «Школа генерального директора на ХК ПАО «НЭВЗ-Союз», физико-технологическая школа молодых специалистов на АО «НПП «Восток»).

В КД Смоленского завода радиодеталей закреплены дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы. Работодатель премирует работников завода по согласованию с профсоюзным комитетом, за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами. Для хозяйственно-бытовых нужд выделяется работникам по льготным ценам транспорт предприятия. По заявлениям работников предоставляется один оплачиваемый день в случаях: бракосочетания; рождение ребёнка; смерти членов семьи; в первый день учебного года матери (отцу) первоклассника; оказывается за счёт средств Общества единовременная материальная помощь. В пределах финансовой возможности устанавливаются дополнительные льготы и выплаты, а также ежегодно проводится профилактический медицинский осмотр работников.

В Челябинской области в АО «Радиозавод» г. Кыштым в коллективном договоре есть обязательства о размере средней заработной платы и минимальной

заработной платы в соответствии с ОС, а также в области оплаты труда, содействия занятости, в области охраны труда, объеме социальных гарантий и льгот: поддержка молодежи, кадровых рабочих, ветеранов завода. Ведется прием рабочих, расширяется производство; высококвалифицированным специалистам приобретается жилье.

АО «Радий» - коллективный договор выполняется. Обязательства в области оплаты труда, охраны труда, содействия занятости выполняются. В рамках программы подготовки специалистов для предприятий ОПК ведется работа с выпускниками школ города, по вопросу обучения по целевым договорам от предприятий.

В АО «ЧРЗ «Полет» ведется подготовка к заключению нового коллективного договора в условиях тяжелого экономического положения предприятия. При этом действующий КД не выполняется в части выплаты материальной помощи на погребение бывших работников, членов семей работающих, питание в кредит. Не проведены периодические осмотры для почти 400 человек. В 2017 году, при наличии записи в коллективном договоре, возникали задержки с перечислением целевых средств на уставную деятельность ППО.

В Ярославской области при отсутствии в действующих КД обязательств о размере средней заработной платы, фактически наблюдается увеличение в ОАО «Ярославский радиозавод» 11%, АО «Рыбинский завод приборостроения» 14%. АО «КБ «Луч» 7%. Индексация заработной платы установлена в КД АО «Рыбинский завод приборостроения», АО «КБ «Луч», ОАО «Ярославский радиозавод». Пункт выполнен по итогам 2017 года в АО «Рыбинский завод приборостроения», проведена ежемесячная индексация всей заработной платы. В ОАО «Ярославский радиозавод» индексация окладов и тарифных ставок проведена один раз в 2017г. В АО «КБ «Луч» индексация заработной платы не проводилась.

В коллективных договорах организаций в республике Мордовия (ПАО «КЭМЗ», ОАО «СТЗ», ОАО «КРЗ») предусмотрены дополнительные по сравнению с действующим законодательством социально-бытовые гарантии для поддержки работников и членов их семей. В колдоговоре ОАО «СТЗ» гарантии социальной поддержки работников установлены сверх предусмотренных трудовым законодательством. Среди них: при рождении ребенка выделяется единовременная материальная помощь в размере 40000 и предоставляется однодневный оплачиваемый выходной день на встречу жены из роддома; выделяется ежегодная материальная помощь к Дню матери в размере 10000 рублей женщинам имеющим трех и более детей.

В республике Северная Осетия некоторые профсоюзные комитеты добились включения в колдоговоры дополнительных социальных льгот и компенсаций для неработающих пенсионеров, работников, вернувшихся в организацию после службы в армии и др. ОАО «Радуга», ОАО «Магнит», ОАО «Янтарь». В коллективные договоры включаются дополнительные разделы по работе с молодежью, где определены льготы и гарантии для нее.

В некоторых ТОП в 2017 году был отмечен рост заработной платы работников отраслевых предприятий.

Так средняя зарплата на предприятиях Новосибирской области, на которых действуют ППО Профсоюза, средняя заработная плата в 2017 году по сравнению с 2016 годом выросла на 21,1% и составила 38958 руб., а на предприятиях Воронежской выросла на 10,6% и составила 54425 руб.

В 2017 году в коллективных договорах большинства предприятий, на которых действуют первичные профсоюзные организации г. Москва и Московской областной организации Профсоюза, включены разделы «Работа с молодёжью». Среди молодёжи проводились конкурсы профмастерства, смотры-конкурсы на присвоение званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист». На ряде предприятий в соответствии с Отраслевым соглашением молодым специалистам устанавливаются должностные оклады выше предусмотренного штатным расписанием, проводятся экскурсии и спортивные мероприятия.

В АО «Завод «Электроприбор» г. Алатырь выполняются все пункты КД. В раздел Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты включено 21 обязательство. Размер средней зарплаты в 2017 году вырос на 20% и составил 29634 рублей.

Работникам, питающимся в заводской столовой, производится стимулирующая (компенсирующая) доплата на питание (дотация на питание), которая получается как разница между утвержденной полной стоимостью одного обеда и стоимостью обеда, оплачиваемого самим работником, умноженная на количество фактически потребленных работником обедов в текущем месяце, и выделяется отдельной строкой в расчетном листке «доходы в натуральной форме».

На заводе сохранены добрые традиции по организации и проведению культурно – массовых и физкультурно – спортивных мероприятий, работа по награждению лучших работников АО Почетными грамотами. Так за 2017 год награждены работники АО Почетными Грамотами:

- Почетной грамотой Министерства промышленности и торговли РФ — 2 человека;*
- Почетной грамотой Министерства экономического развития, промышленности и торговли Чувашской Республики — 4 человека;*
- Почетной грамотой главы администрации города Алатыря — 4 человека;*
- Почетной грамотой АО «Завод «Электроприбор» - 10 человек;*
- Занесены на «Доску Почета» - 20 человек;*
- Присвоено звание «Ветеран завода» - 2 работникам;*

На заводе действуют Положения:

- «Заслуженный работник АО «Завод «Электроприбор», выдается свидетельство, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 5-ти тарифных ставок I-го разряда ЕТС. По достижении пенсионного возраста (женщины 55 лет, мужчины 60 лет) выплачивается ежемесячная материальная помощь в размере 5000 рублей в месяц, начиная с месяца следующего за наступлением пенсионного возраста. Этого звания удостоины - 8 человек.*

- Почетное звание «Ветеран завода» вручается Почетная грамота и денежное вознаграждение.
- Об организации и проведении конкурсов профмастерства среди основных рабочих и рабочих повременщиков, ИТР и служащих».

В 2017 году завод занял I-ое место по итогам 2016 года , в городском смотре-конкурсе по охране труда

АО «Курский завод «Маяк» 02.02 2017 г. был реорганизован в форме присоединения к АО «ННПО имени М. В. Фрунзе». В августе 2017 г. комиссия по заключению коллективного договора Курского завода «Маяк» - филиала АО «ННПО имени М. В. Фрунзе» разработала коллективный договор филиала и направила для согласования в АО «ННПО имени М. В. Фрунзе». В процессе объединения организаций велись сложные переговоры по сохранению объема гарантий и компенсаций работникам.

В 2017 году в ходе колдоговорной кампании в ряде отраслевых предприятий возникали трудности при заключении КД, связанные с включением в коллективные договоры пунктов ОС и региональных трехсторонних соглашений, представительством профкомами интересов работников в виду низкого уровня профсоюзного членства. Возникла необходимость проводить собрания и конференции трудовых коллективов с целью наделения профкомов правами, необходимыми для представительства коллектива организации при ведении переговоров.

В 2017 году на ряде предприятий были выявлены случаи невыполнения отдельных пунктов колдоговоров, в том числе происходили задержки выплаты заработной платы от 1 до 12 месяцев, вводился режим неполного рабочего времени.

На отдельных предприятиях Московской, Новгородской и Ярославской областей возникали трудности с включением в КД предприятий и выполнением пунктов, устанавливающих порядок индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции из-за сложной социально-экономической ситуации.

В 2017 году возникли трудности при заключении КД на отдельных предприятиях, ввиду частой смены руководства предприятий.

В некоторых организациях невыполнение отдельных пунктов КД в 2017 году было связано с изменениями в законодательстве.

Сокращение гарантии и компенсации по результатам проведения специальной оценки условий труда удалось сохранить лишь на отдельных предприятиях путем включения этих гарантий и компенсаций в КД предприятий.

Например, в АО «ТЗ» «Ревтруд» профсоюзному комитету удалось включить в КД основные пункты ОС, за исключением доплат, предусмотренных КД за работу во вредных условиях труда (удалось добиться компромиссного решения несмотря на то, что данные выплаты не предусмотрены ОС).

В 2017 году отмечается сохранение уровня эффективности и результативности работы в рамках социального партнёрства на отраслевых предприятиях, в колдоговоры которых включены положения Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ в 2015-2017 гг. Вместе с

тем, профсоюзные комитеты ряда предприятий не в полной мере использовали положения Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ в 2015-2017 гг.

В 2017 году в целях развития социального партнерства Российским профессиональным союзом работников радиоэлектронной промышленности, Департаментом радиоэлектронной промышленности Минпромторга России и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» было организовано проведение отраслевого конкурса «Лучшая организация по работе в системе социального партнерства по итогам работы в 2016 году», в котором участвовали КД отраслевых предприятий.

По результатам конкурса КД АО «ИЭМЗ «Купол» был признан наиболее эффективным в рамках защиты социальных прав работников предприятий. КД АО «Концерн «Созвездие», ПАО «Ярославский радиозавод», ОАО «Рыбинский завод приборостроения» успешно обеспечивают гарантии молодым работникам предприятий.

Призерами конкурса в других номинациях стали: АО «Правдинский радиозавод», АО «ВЦКБ «Полюс», ОАО завод «Красное знамя», ОАО РКБ «Глобус», АО «ГРПЗ», ПАО «Светлана», ОАО «Электросигнал», ПАО «НИТЕЛ».

Основным достижением колдоговорной кампании 2017 года является ревизия коллективных договоров на предприятиях и анализ причин их отсутствия. Заключение и пролонгирование колдоговоров позволило сохранить действующие гарантии и компенсаций в условиях экономической нестабильности.

Подготовлено отделом защиты
экономических прав и интересов
трудящихся аппарата ЦК
Профсоюза