

## **ИНФОРМАЦИЯ**

### **Об итогах колдоговорной кампании 2020 года**

Колдоговорная кампания 2020 года в организациях Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности проходила в сложных социально-экономических условиях на фоне негативной динамики экономического развития отрасли, выраженной, в том числе, в снижении темпов роста индекса промышленного производства относительно показателей 2018 года, в условиях ограничений, вводимых в связи с распространением новой коронавирусной инфекции. В отчетном периоде было зарегистрировано увеличение незапланированных расходов отраслевых организаций, в том числе в связи с необходимостью обеспечения мер эпидемиологической безопасности, неисполнением обязательств по заключенным контрактам поставщиками комплектующих и услуг, низкой эффективностью мер поддержки со стороны государства, в том числе находящимся в списках системообразующих. При этом в отчетном периоде отмечается увеличение доли производимой продукции гражданского назначения в общем объеме продукции, выпускаемой организациями отрасли, оптимизации расходов отраслевых предприятий, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и снижения уровня социальных гарантий трудящихся.

Благоприятным фактором, сдерживающим социально-экономическую напряженность, осталась Государственная программа вооружений на 2018-2027 годы и Государственная программа «Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности на 2013-2025 годы», а также своевременное заключение и контроль за выполнением коллективных договоров, действующих в организациях и приведенных в соответствие с Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 годы (ОС 2018-2020).

Также в отчетном периоде распоряжением от 17 января 2020 года №20-р. Правительства РФ утверждена Стратегия развития электронной промышленности Российской Федерации на период до 2030 года, разработанная с учетом предложений Профрадиоэлектрона.

Одной из приоритетных задач органов Профсоюза в ходе колдоговорной кампании 2020 года стало взаимодействие с социальными партнерами Профсоюза в лице ОООР «Союз машиностроителей России» и Департамента радиоэлектронной промышленности Минпромторга России, в том числе по вопросам:

- правоприменения Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 годы;

- подготовки к проведению коллективных переговоров и продления сроков действия Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на период 2021-2023 годы;
- реализации Стратегии развития электронной промышленности Российской Федерации на период до 2030 года;
- подготовки предложений в проект Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023гг.,
- подготовки предложений в проекты планов работ Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- недопущения снижения гарантий и компенсаций работникам предприятий в процессе и результате реструктуризации предприятий, ревизии действующих на предприятиях колдоговоров и изменений в законодательстве;
- разъяснения позиции и действий ЦК Профрадиоэлектрона работодателям и членам Профсоюза в связи с текущей эпидемиологической обстановкой, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции (COVID–19);
- вопросами, связанными с вступившими силу изменениями в законодательстве, а также законодательными инициативами, подготовкой предложений, в том числе о поддержке отраслевых организаций для внесения в Правительство РФ;
- координации и принятия мер по результатам мониторинга социально-экономического положения и здоровья работников, и тенденций их высвобождения с предприятий.

В 2020 году, не смотря на взвешенный подход к заключению коллективных договоров на предприятиях, в том числе к включению дополнительных гарантий и компенсаций в колдоговоры, в ряде организаций не удалось инициировать или успешно завершить процесс коллективных переговоров в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации с уровнем профсоюзного членства менее 50%, а также включить в коллективные договоры пункты, превышающие нормы, установленные трудовым законодательством (ТК РФ) и Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 годы (ОС 2018-2020).

Положительным фактором, повлиявшим на сохранение гарантий и компенсаций работников в отрасли, стало ОС 2018-2020, все положения которого были рекомендованы к использованию при заключении коллективных договоров, а ряд положений требует определения порядка их реализации коллективными договорами.

Роль социального партнерства также обусловлена тем, что в 2020 году во всех субъектах Российской Федерации, где действуют первичные организации Профсоюза, есть региональные и/или иные соглашения между сторонами социального партнерства. Таким образом, в большинстве случаев использовались отдельные нормы, установленные на региональном уровне социального партнерства, в случае превышения ТК РФ и ОС 2018-2020.

Также при подготовке проектов коллективных договоров и ведении переговоров в 2020 году использовались ТК РФ, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020гг., методические рекомендации, разработанные в организациях Профрадиоэлектрона, а также органами ТООП.

В ЦК Профсоюза поступили данные об итогах колдоговорной кампании 2020 года от всех организаций (далее – ППО), входящих в 29 территориальных организаций Профсоюза и 15 ППО непосредственного обслуживания.

Анализ поступивших сведений показал, что коллективные договоры имеются в 89,2% от общего количества организаций, входящих в состав Профсоюза:

*например, в ХК ПАО «НЭВЗ-Союз» (г. Новосибирск) заключено 3 КД, в ЗАО «ЭкспоПУЛ» и ОАО «НПП «Реф-Оптоэлектроника» (г. Саратов) действуют 1 первичная профсоюзная организация, по 2 КД. В ПАО «Светлана», ОАО «Авангард» коллективными договорами, заключенными в управляющих организациях, определена обязанность распространить действие положений этих коллективных договоров на дочерние организации, входящие в холдинговые структуры. В ПАО «НПО «Алмаз» (г. Москва) действуют две ППО Профрадиоэлектрона, которые заключили единый колдоговор.*

В 2020 году в ЦК Профсоюза информации о результатах объединения организаций не поступало. В ПАО «НПО «Алмаз» (г. Москва) процедура объединения двух ППО не завершена.

Коллективных договоров нет в 40 организациях (14,8%):

1. в 14 ППО областных и республиканских комитетов и 1 ППО аппарата ЦК Профсоюза по причине малой численности работников;
2. в 8 ППО, действующих в ССУЗ, и 1 ППО, действующей в ООО «Центр Отдыха и Оздоровления «Пламя», ввиду отсутствия целесообразности;
3. в 16 ППО, действующих на отраслевых предприятиях, ввиду частых ротаций менеджмента предприятий и изменений в их управленческой структуре, недостаточной эффективности деятельности профкомов наряду с низким уровнем лояльности руководства предприятий к Профсоюзу, малой численности работников и профсоюзного членства. При этом процедура инициации и проведения коллективных договоров в 2020 году была осложнена ограничениями, вводимыми в связи с распространением коронавирусной инфекции. В ряде организаций, в которых отсутствуют коллективные договоры, заключены иные соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

*В г. Москва в АО «Фазатрон» КД отсутствует по причине частой смены директоров, в АО «Сатурн» и АО «НИИ «Аргон» – по причине принципиальной позиции руководства предприятий и недостаточно эффективной работе органов ППО. В АО «НИИСА» вместо КД действует локальное соглашение о социальном партнерстве, заключаемое ежегодно. В АО «НИЦЭВТ» сроки заключения КД*

перенесены на 2021 год. ВАО «МТУ «Альтаир» ввиду тяжелого экономического состояния предприятия.

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

В Псковской области в ООО «Невельская Заря» нет КД по причине недостаточной информированности руководства предприятия о необходимости определения порядка реализации отдельных положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности в коллективных договорах организаций.

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; 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 ОАО «НИИ «Системсинхронизации» (РИРВ), АО НПП «Пирамида», АО «НИИ «Гириконд», АО «Завод «Мезон» по причине недостаточной информированности администраций предприятий о необходимости определения порядка реализации отдельных положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности в коллективных договорах организаций.

В 2020 году 252 ППО действовали на 254 отраслевых предприятиях. При этом в соответствии с информацией из Общероссийского классификатора форм собственности, утвержденного Постановлением Госстандарта России от 30.03.1999 N 97 (ред. от 16.10.2012) О принятии и введении в действие Общероссийских классификаторов, только 17,7% отраслевых предприятий, на которых действуют ППО Профрадиоэлектрона, находятся в государственной собственности:

- федеральная (код 12) – 26 организаций,
- субъектов (код 13) – 1 организация,
- муниципальная (код 14) – 1 организация.

Больше всего организаций – 39% – находятся в частной собственности (код 16) – 99 организации.

31,9% организаций относятся к смешанной российской собственности, из которых:

- 19,7% с долей федеральной собственности (код 41) – 50 организаций,
- 11% иной смешанной российской собственности (код 49) – 28 организаций,
- 1,2% с долей собственности субъектов Российской Федерации (код 42) – 3 организации.

13,4% организаций являются собственностью государственных корпораций (код 61) – 34 организации.

Менее 1% организаций относятся к совместной частной и иностранная собственность (код 34) или собственности иностранных юридических лиц (код 23) – 2 организации.

В 3,9% организаций код ОКФС установить не удалось – 10 организаций.

В результате анализа данных о формах собственности не было выявлено прямой зависимости хода колдоговорной кампании 2020 года от форм собственности организаций, в которых заключались коллективные договоры. Так, большинство предприятий, где отсутствуют КД имеют частную форму собственности ввиду того, что таких организаций в Профсоюзе большинство, а общее количество профсоюзных организаций, где уровень профсоюзного членства составляет менее 50%, достигает почти половины от всех ППО Профсоюза, среди которых есть и малочисленные организации.

По информации о результатах колдоговорной деятельности на отраслевых предприятиях, поступившей в ЦК Профсоюза, в 2020 году на 14,9% предприятий заключены новые колдоговоры, на 67,4% предприятий действуют колдоговоры, заключенные ранее, на 17,7% предприятий пролонгированы ранее принятые колдоговоры.

В отчетном периоде работа профсоюзных органов в ходе колдоговорной кампании проводилась в условиях ограничений, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции.

Так, в ходе взаимодействия в рамках социального партнерства на локальном уровне, профкомы ППО осуществляли ревизию принимаемых локальных нормативных актов, в том числе коллективных договоров и иных соглашений, в ряде случаев с привлечением председателей ТОП. Профсоюзные органы в ходе осуществления проверок, принимаемых в отраслевых организациях локальных нормативных актов, в том числе коллективных договоров и иных соглашений, в первые недели мониторинга информировали ЦК Профсоюза об отсутствии единых отраслевых решений и рекомендаций по оплате труда в «нерабочие» дни, а также о недостаточности принимаемых в отдельных регионах решениях в связи с эпидемиологической обстановкой.

Несмотря на отсутствие единых подходов к определению условий оплаты труда работникам, находящихся в режиме нерабочих дней, а также работающих в удаленном режиме, недостаточность законодательной нормативной базы, благодаря высокому уровню социального партнерства в отраслевых организациях удавалось оперативно принимать решения, локальные нормативные акты, в том числе коллективные договоры и иные соглашения, не допускать возможных нарушений трудового законодательства и защищать социально-экономические интересы членов Профсоюза.

В ходе работы профкома ППО осуществлялась проработка необходимости закрепления в положениях коллективных договорах социальных гарантий и компенсаций в связи с текущей экономической ситуацией, требований надзорных органов, а также внесения изменений и дополнений в коллективные договоры, в связи с изменением законодательства.

Профкома ППО осуществлялась работа по контролю и анализу результатов исполнения положений коллективных договоров, в том числе с учетом изменений законодательства и требований надзорных органов. При этом наибольшее количество вопросов возникало в организациях, попавших в федеральные и региональные списки системообразующих организаций.

В ходе работы в профкомы ППО осуществляли анализ соответствия положений действующих в организациях коллективных договоров изменениям законодательства, в том числе в части оформления листов временной нетрудоспособности для работников в возрасте старше 65 лет, работников, находящихся в категории повышенного риска, работников, имевших контакт с лицами с подтвержденным диагнозом коронавирусной инфекции. При этом вызовы, с которыми сталкивались профкомы ППО при реагировании на данные обращения, были отсутствие оперативной информации на региональном уровне о принимаемых на федеральном уровне решениях.

В ходе работы профкомы ППО осуществляли пересмотр положений коллективных договоров в части увеличения гарантий по обеспечению здоровья членов Профсоюза.

Комитеты, советы территориальных организаций Профсоюза в основном работали в удаленном режиме, председатели ТОП работали дистанционно с периодическим посещением рабочих мест. В ходе мониторинга комитеты, советы обеспечивали сбор информации о ходе колдоговорной кампании из первичных профсоюзных организаций, принимали соответствующие решения, обеспечивали доведение результатов анализа собранной информации до представителей профобъединений, соответствующих объединений работодателей и органов власти в регионе. Председатели ТОП координировали деятельность профсоюзных организаций в ходе колдоговорной кампании, участвовали в тематических заседаниях органов профобъединений, региональных трехсторонних комиссий, мероприятиях, в том числе по недопущению нарушений администрациями отраслевых организаций трудового законодательства.

Центральным комитетом Профсоюза оказывалась практическая помощь профсоюзным организациям, в том числе, по вопросам инициации и ведения коллективных переговоров, анализа положений коллективных договоров на предмет соответствия действующему законодательству, ведения профсоюзной работы в условиях введенных ограничений, вызванных распространением коронавирусной инфекции, в том числе ведения колдоговорной кампании.

Так, в период ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции, был ужесточен пропускной режим в организациях, что сделало невозможным проведение контрольных мероприятий в очном режиме.

Ввиду ухудшения эпидемиологической обстановки и в условиях ограничений, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции, профсоюзными органами и органами Профсоюза проводилась работа, направленная на определение новых подходов к организации и подготовке колдоговорной кампании, отвечающих требованиям законодательства, нормативных актов и членов Профсоюза.

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

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

*Так, в организации Санкт-Петербурга и Ленобласти вопросы колдоговорного процесса являются постоянными в работе ТОП И ППО, регулярно обсуждаются на семинарах-совещаниях. Проводится обмен опытом организаций, оказывается помощь в разработке, обсуждении и заключении колдоговоров. С учетом ухудшения эпидемиологической обстановки и в условиях ограничений, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции, большинство мероприятий проводилось с использованием видеоконференцсвязи.*

В 2020 году в большинстве ТОП и ППО велась систематическая работа, по разработке предложений по улучшению положений коллективных договоров, в том числе осуществлялся 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 областном комитете 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 областного комитета Профсоюза рассматривается вопрос о выполнении КД. Профкомы активно используют практические материалы, разработанные комиссией обкома Профсоюза по защите социально-экономических прав членов через коллективный договор, а также методической литературой и нормативными документами по коллективным договорам, по вопросам оплаты труда, по вопросам охраны труда.*

*В Челябинском областном комитете Профсоюза в отчетном периоде несмотря на ограничение, связанные с распространением коронавирусной инфекции, состоялось подведение итогов исполнения коллективных договоров, действующих в 3 организациях. Сложное экономическое состояние трех организаций не позволило исполнить отдельные положения коллективных договоров в полном объеме в двух организациях.*

На отдельных предприятиях 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.

*Так, например, во все коллективные договоры предприятий Челябинской области, за исключением АО «НИИИТ-РК», включен порядок индексации*

*заработной платы. В АО «ЧРЗ «Поле» и ОАО «ЮЗРК», ввиду тяжелого экономического положения предприятия, отдельные положения Отраслевого соглашения не выполняются в полном объеме.*

*Во всех КД Новгородской области, за исключением ОАО «Заряд», установлен порядок индексации заработной платы в организациях, но уровень индексации зачастую не соответствует реальному уровню инфляции. В 2020 году проведена индексация в АО «НПО «Квант», АО «Трансвит», АО «СКТБ РТ». Не проведена индексация в АО «НИИ ПТ «Растр», АО «НПП «Старт», АО «ОКБ-Планета» и ОАО «Заряд» по причинам финансовых возможностей предприятий либо отсутствия согласования со стороны акционеров.*

Большое внимание в процессе коллективных переговоров уделялось мерам по обеспечению занятости работников, социальной защите увольняемых в связи с сокращением рабочих мест. Однако, не всеми КД предусматриваются такие меры, как приостановка приема новых работников, ликвидация вакансий, предоставление работникам возможности поиска новой работы в рабочее время, организация обучения персонала новым профессиям.

*В ряде организаций Новосибирской области действуют положения о материальном стимулировании наставников за профессиональную подготовку персонала (АО «НПО НИИИП-НЗиК», АО «НЗ «Экран», АО НЗР «Оксид, АО «НЗП с ОКБ»» и др.). Профкомами ППО повышенное внимание уделялось мерам по обеспечению занятости работников, социальной защите увольняемых в связи с сокращением рабочих мест. Предусматриваются такие меры, как приостановка приема новых работников, ликвидация в первую очередь вакансий, предоставление работникам возможности поиска новой работы в рабочее время, организация обучения персонала новым профессиям.*

Все установленные поощрительные системы и социальные гарантии в полном объеме распространяются на выборных освобожденных и штатных работников профкомов ППО.

В 2020 году, при подготовке проектов коллективных договоров и ведении переговоров использовались ТК РФ, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, и Правительством Российской Федерации на 2018-2020гг., методические рекомендации, разработанные в организациях Профрадиоэлектрона, а также органами ТООП. При этом, не смотря на взвешенный подход к заключению коллективных договоров на предприятиях, в том числе к включению дополнительных гарантий и компенсаций в колдоговоры, профкомами ППО отмечалось снижение лояльности администрации к предложениям по включению пунктов, превышающих нормы, установленные трудовым законодательством (ТК РФ) и Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 годы (ОС 2018-2020).

*Так, например, в связи со сложным финансово-экономическим положением предприятий Новгородской области профкомы вынуждены проводить переговоры по пролонгированию КД, чтобы не потерять прописанных в них положений. В 2020 году продлены сроки действия Коллективных договоров,*



*заключенных ранее в ОАО «Заряд», АО «СКТБ РТ», АО «НПП «Старт». При подготовке проектов колдоговоров АО «НПО «Квант», АО «Трансвит», АО «ОКБ-Планета» использовались положения областного и городского трехсторонних соглашений.*

По итогам выполнения положений коллективных договоров в 2020 году на 74,4% предприятий, в которых действуют КД, прошли годовые отчетные собрания в очном формате, в ходе которых значительных замечаний и нарушений 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 2020 году в ряде отраслевых предприятий были перенесены сроки выполнения отдельных пунктов колдоговоров по причине отсутствия финансовых средств у работодателя, затянувшегося процесса согласования, ограничений, вводимых в связи с ухудшением эпидемиологической обстановки.

По итогам выполнения коллективных договоров в 2020 году рядом первичных профсоюзных организаций отмечено невыполнение работодателями обязательств по перечислению членских профсоюзных взносов организациям Профсоюза. ЦК Профсоюза, Комитетами, советами ТОП, профсоюзами ППО были приняты меры, направленные на погашение задолженностей, а также на недопущение возникновения задолженностей в перспективе.

Так, например, в ОАО «ВНИИ «Вега» г. Воронеж администрацией организации не было обеспечено перечисление членских профсоюзных взносов в IV квартале 2020 года ввиду тяжелой экономической ситуации, вызванной обоюдной задолженностью по взаиморасчетам между ОАО «ВНИИ «Вега» г. Воронеж и АО «Концерн «Автоматика». Благодаря своевременному взаимодействию профсоюзных органов удалось способствовать принятию мер, направленных на скорейшее разрешение ситуации.

В большинстве организаций КД заключались/продлевались сроком на 3 года, а их копии распространялись в структурных подразделениях предприятий. Однако, например, в АО «РЗП» г. Рыбинск Ярославской области коллективный договор заключается ежегодно.

Анализ выполнения коллективных договоров ряда отраслевых предприятий, действовавших в 2020 году показал, что профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций уделяли особое внимание вопросам оплаты и нормирования труда, в том числе в связи с изменениями законодательства, 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.

В 2020 году увеличилось количество колдоговоров, положениями которых установлена минимальная заработная плата на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения (202 колдоговора), но уменьшилось количество колдоговоров, в которых предусмотрен порядок индексации заработной платы (178 колдоговоров).

Несмотря на то, что в 2020 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.

В 2020 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, в том числе связанной с изменениями в законодательстве. В отчетном периоде было отмечено увеличение активности со стороны управляющих и холдинговых структур к содержанию коллективных договоров и их соответствия корпоративным планам и программам.

*В отчетном периоде профкомами ППО, действующими в организациях, входящих в контур управления АО «Росэлектроника», например, в АО «ОНИИП» г. Омск и АО «НИИПП» г. Томск отмечалось затягивание сроков ревизии положений КД организаций. По результатам обращения профкомов ППО в ЦК Профсоюза, в рамках состоявшейся в октябре 2020 года встречи представителей Профрадиоэлектрона и АО «ОПК», в структуру которого входит АО «Росэлектроника», удалось достигнуть договоренностей, закрепленных соответствующим протоколом, принять меры, направленные на недопущение подобных ситуаций в будущем – создать рабочую группу в рамках социального партнерства, состоящую из представителей Профрадиоэлектрона и АО «ОПК».*

В 2020 году, несмотря на взвешенный подход к заключению коллективных договоров на предприятиях, в том числе к включению дополнительных гарантий и компенсаций в колдоговоры, были отмечены коллективных переговоров в организациях, в которых действуют первичные профсоюзные организации с уровнем профсоюзного членства менее 50%, а также включению включения пунктов, превышающих нормы, установленные трудовым законодательством (ТК РФ) и Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 годы (ОС 2018-2020).

*Так, в 2020 во ФГУП «НТЦ «Атлас» профкому ППО не удалось в запланированные сроки инициировать начало коллективных переговоров по причине принципиальной позиции администрации. Ввиду наличия в организации филиалов в г. Новосибирск и г. Пенза, с учетом численности работников которых уровень профсоюзного членства составляет менее 50%, а также ввиду того факта, что законодательством детально не регулируется процедура инициации и проведения коллективных переговоров в таких организациях, администрация препятствует проведению коллективных переговоров.*

В 2020 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.

*Например, коллективными договорами, действующими в 3 организациях Челябинской области предусмотрена подготовка специалистов по целевым договорам с учебными заведениями.*

По информации, поступившей в ЦК Профсоюза об итогах колдоговорной кампании в 2020 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 2020 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.

Так на предприятиях Владимирской области предусмотрены гарантии в части предоставления работникам дополнительных отпусков, льгот, пособий, а также предусмотрена возможность выплаты ссуд, в том числе для участия в долевым строительстве, финансирования культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы среди работников предприятия. В ОАО «Владимирский завод «Электроприбор» предусмотрено выделение средств на содержание поликлиники, с учетом финансовых возможностей предприятия приобретается медицинское оборудование.

В 2020 году профкомы ТОП и ППО активно добивались включения положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018–2020 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 2018-2020 годы, методические рекомендации, разработанные в организациях Профрадиоэлектрона, а также органами ТООП.

*Коллективный договор АО «Радиозавод» г. Кыштым Челябинской области соответствует положениям ОС 2018-2020, а также содержит ряд дополнительных гарантий и компенсаций.*

В 2020 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.*

По итогам колдоговорной кампании 2020 года профкомами ППО обсуждалась необходимость распространения положений колдоговоров исключительно на членов Профсоюза, в т.ч. путем заключения иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Региональные соглашения о минимальной заработной плате распространялись на большинство организаций. В 46 организациях действовали иные соглашения, регулирующие уровень оплаты труда работников.

Тем не менее, в 2020 году для отдельных организаций были приостановлены действия отдельных положений ряда соглашений.

*На ряде отраслевых предприятий г. Москвы администрациями предприятий было заблокировано включение в коллективные договоры нормы Отраслевого соглашения и Московского территориального соглашения: материальная ответственность руководителя за задержку по выплатам заработной платы и перечислению членских профсоюзных взносов на расчетные счета профсоюзных комитетов; необходимость поддержания тарифной части заработка на уровне не ниже 2/3 от общего его размера; порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, ограничивается только намерением индексировать; мероприятия по сохранению объёмов услуг, оказываемых столовыми, культурно-просветительными, спортивными, оздоровительными и социально-бытовыми объектами организаций, с учетом действующих норм и фактической численности работающих, поддержанию на должном уровне их технического состояния и некоторые другие.*

В 2020 году профорганы при подготовке проектов КД использовали положения региональных и иных соглашений, превышающих нормы ТК РФ и ОС 2018-2020, в том числе: Соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2019-2021гг.; Региональное соглашение между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2019-2021 годы; Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей; Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020 годы; Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга 2020-2022.

В большинстве организаций велась систематическая работа, по улучшению положений коллективных договоров, а также выработке предложений по внесению в коллективные договоры положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018-2020 годы.

В 2020 году на ряде предприятий велась работа по улучшению положений коллективных договоров, направленных на обеспечение гарантий молодым работникам. В коллективные договоры включаются дополнительные разделы по работе с молодежью, где определены льготы и гарантии для нее.

*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 ПАО «Ярославский радиозавод», в КД АО «Рыбинский завод приборостроения» и АО КБ «Луч».*

*На предприятиях Новосибирской области активизировалась работа молодежных комиссий, в т.ч. участие молодежи в заключении и выполнении КД. Профкомами ППО было усилено внимание к проблемам молодежи и женщин.*

В 2020 году в ТОП и 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 2020 году, осуществляя контроль за выполнением коллективного договора. При это особое внимание уделялось разделам «Социальное обеспечение, общественное питание и бытовое обслуживание», «Охрана труда».*

*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. 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). Отмечается, что все проекты колдоговоров согласовываются с головными предприятиями интегрированных структур, в контур управления которых они входят.*

*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 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.*

*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.*

*В ряде ТОП в 2020 году был отмечен рост заработной платы работников отраслевых предприятий.*

*В 2020 году в коллективных договорах большинства предприятий, на которых действуют первичные профсоюзные организации г. Москва и Московской областной организации Профсоюза, включены разделы «Работа с молодежью». Среди молодежи 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 2020 году ППО Новосибирской ТОП участвовали в конкурсах ФП НСО «Лучший КД на территории НСО» и «Сильная первичка - сильный профсоюз».*

*На ряде предприятий в соответствии с Отраслевым соглашением молодым специалистам устанавливаются повышенные должностные оклады, проводятся экскурсии и спортивные мероприятия. В АО «Завод «Электроприбор» г. Алатырь выполняются все пункты КД.*

*В 2020 году рядом отраслевых организаций было на высоком уровне организовано освещение результатов колдоговорных кампаний.*

*Так, например, в АО «ИЭМЗ «Купол» г. Ижевск результаты были освещены в газете, на заводском радио и заводской информационной системе. Также этому способствует тот факт, что на всех собраниях в структурных подразделениях присутствуют представители администрации и профсоюзного комитета.*

*В АО «УМЗ» г. Ульяновск проекты коллективного договора в ходе коллективных переговоров печатались в заводской газете «Авангард».*

*В 2020 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 2020 году на ряде предприятий были выявлены случаи невыполнения отдельных пунктов колдоговоров, в том числе происходили задержки выплаты заработной платы от 1 до 6 месяцев, вводился режим неполного рабочего времени.

В 2020 году возникли трудности при заключении КД на отдельных предприятиях, ввиду частой смены руководства предприятий. В некоторых организациях невыполнение отдельных пунктов КД в 2020 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.

В 2020 году отмечается сохранение уровня эффективности и результативности работы в рамках социального партнерства на отраслевых предприятиях, в колдоговоры которых включены положения Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ в 2018-2020 гг. Вместе с тем, профсоюзные комитеты ряда предприятий не в полной мере использовали положения Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ в 2018-2020 гг.

В 2020 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 в системе социального партнерства» по итогам работы в 2019 году, в котором участвовали КД отраслевых предприятий.

По результатам конкурса наибольший объем гарантий и компенсаций обеспечен работникам в АО «Рязанский Радиозавод», г. Рязань; ПАО «Радиозавод», г. Челябинск; АО «ФНПЦ «ННИИРТ», г. Нижний Новгород; АО «РКБ «Глобус», г. Рязань.

Лучшими признаны коллективные договоры АО «ИЭМЗ «Купол», г. Ижевск; АО «НПП «Исток» им. Шокина», г. Фрязино Московской области; АО «НПО «НИИИП-НЗиК», г. Новосибирск; АО «Завод «Электроприбор», г. Алатырь, республика Чувашия; АО «НИИЭТ», г. Воронеж.

По результатам конкурса КД АО «ГРПЗ», г. Рязань было признано наиболее эффективным в рамках защиты социальных прав работников предприятий, а КД ПАО «Интелтех», г. Санкт-Петербург успешно обеспечивает гарантии молодым работникам предприятий.

Подготовлено ОЗЭПИТ  
аппарата ЦК Профсоюза