



РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.03.2025

№ 19–5

Об итогах колдоговорной кампании 2024 года

Заслушав и обсудив информацию заместителя Председателя Профсоюза А.В. Овчинникова Об итогах колдоговорной кампании 2024 года, Президиум ЦК Профсоюза отмечает, что коллективные договоры заключены в 80,3% организаций от общего количества организаций, входящих в состав Профсоюза, и в 90,2% отраслевых организаций. Положения коллективных договоров распространяются на 210386 работников (95,6% от общей численности работников организаций, в которых действуют организации Профсоюза) и 92963 (97,8% от общего числа работающих членов Профсоюза).

В рамках колдоговорной кампании 2024 года в 21,8% отраслевых организаций заключены новые или продлен срок действия ранее принятых колдоговоров. В 73,6% отраслевых организаций действуют колдоговоры, заключенные ранее. В 4,6% отраслевых организаций колдоговоры отсутствуют, в основном по причине малой численности работников организаций.

Снижение общего количества коллективных договоров не повлияло в целом на количество работников, на которых распространяются положения коллективных договоров.

В отчетном периоде отмечается увеличение количества коллективных договоров, в которых отражены порядок индексации заработной платы работников отраслевых предприятий на 4 п.п., а также количества коллективных договоров, в которых размер заработной платы закреплён на уровне не менее регионального прожиточного минимума трудоспособного населения на 7,5 п.п.

Во всех субъектах РФ, в которые действуют организации Профсоюза заключены соглашения о минимальной заработной плате. Кроме того, в ряде организаций иные соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений.

В ходе колдоговорной кампании 2024 года профсоюзные органы с целью сохранения и увеличения гарантий и компенсаций, установленных действующими соглашениями, а также максимальной конкретизации обязательств и ответственности сторон, контроля за их выполнением, сохранения роли и статуса

коллективных договоров, действующих в организациях, недопущения подмены КД другими локальными нормативными актами, активно укрепляли позиции Профсоюза в системе социального партнерства в соответствии с векторами и условиями развития отрасли, добивались от социальных партнеров неукоснительного соблюдения конституционных прав работников на труд, занятость и социальное партнерство, а также реализации принятых решений, формировали понимание работниками и социальными партнерами необходимости наличия эффективных и отвечающих современным требованиям профсоюзных организаций в отраслевых организациях, принимали меры для недопущения нарушений трудового законодательства в организациях, надлежащего неисполнения обязательств по ОС, коллективным договорам, иным соглашениям, действующих в организациях, в том числе в связи с текущей социально-экономической ситуацией, а также препятствовали подмене локальных нормативных актов, требующих согласования с соответствующим выборным коллегиальным органом ППО, иными документами, принимаемыми в одностороннем порядке.

Президиум Центрального комитета Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отчет об итогах коллективно-договорной кампании в Российском профессиональном союзе работников радиоэлектронной промышленности за 2024 год (Приложение № 1 на 3-х листах) утвердить.
2. Информацию Об итогах колдоговорной кампании 2024 года (Приложение № 2 на 7-и листах) принять к сведению.
3. Президиуму ЦК Профсоюза предложить Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях радиоэлектронной промышленности РФ рассмотреть вопрос «Об итогах выполнения положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ в отраслевых организациях в 2024 году», в том числе в части определения в коллективных договорах порядка исполнения соответствующих положений Отраслевого соглашения.

Срок: до 01 июля 2025 года.

4. Комитетам, советам территориальных организаций Профсоюза:
 - 4.1. Обеспечить контроль выполнения хозяйственными руководителями отраслевых предприятий положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2024 – 2026 годы и колдоговоров.

Срок: в течение 2025 года.

- 4.2. Обеспечить внесение изменений и дополнений, улучшающих социально-экономическое положение работников, в коллективные договоры отраслевых предприятий при их корректировке или продлении на новый

период с использованием положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ в 2024 – 2026 годах.

Срок: в течение 2025 года.

- 4.3. Информировать ЦК Профсоюза о фактах несоблюдения администрацией предприятий положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

Срок: в течение 2025 года.

5. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Президиум ЦК Профсоюза.

Председатель Профсоюза



И.В. Гыбин

ОТЧЕТ

**Об итогах коллективно-договорной кампании
в общероссийском межрегиональном профсоюзе
(в территориальной организации профсоюза) за 2024 год
(по состоянию на 31 декабря 2024 года)
Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности
(название профсоюза/территориальной организации профсоюза)**

Раздел I

	№ строки	Всего	в том числе на предприятиях (в организациях) по формам собственности		
			государственная	муниципальная	негосударственная
1	2	3	4	5	6
Количество первичных профсоюзных организаций, всего (ед.)	01	244	56	3	185
– в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства (ед.)	01.1	9	0	0	9
Количество первичных профсоюзных организаций, где не заключён коллективный договор (не распространяется действие иных коллективных договоров), всего (ед.)	02	51	14	0	37
– в том числе созданных в субъектах малого предпринимательства (ед.)	02.1	3	0	0	3
Количество первичных профсоюзных организаций, в которых численность членов профсоюзов составляет более 50 процентов от списочного числа работников (ед.)	03	108	31	3	74
Количество действующих коллективных договоров, всего (ед.) (сумма строк 04.1, 04.2, 04.3) в том числе:	04	195	43	3	149
– заключенных в отчётном году (ед.)	04.1	34	7	0	27
– заключенных в предыдущие годы (ед.)	04.2	142	31	3	108
– пролонгированных в отчетном году на новый срок (ед.)	04.3	19	5	0	14
Количество коллективных договоров, действующих в организациях, относящихся к субъектам малого предпринимательства, всего (ед.)	05	6	0	0	6

1	2	3	4	5	6
Количество коллективных договоров, прошедших уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду, всего (ед.)	06	195	43	3	149
07. Количество коллективных договоров предусматривающих положение по:					
• установлению минимальной заработной платы в организации не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения (ед.)	07.1	163	39	3	121
• установлению минимальной заработной платы в организации выше МРОТ (ед.)	07.2	27	2	0	25
• установлению минимальной тарифной ставки, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ (ед.)	07.3	91	23	0	68
• порядку проведения индексации заработной платы в организации (ед.)	07.4	161	34	3	124
08. Представители работников при проведении коллективных переговоров по заключению организацией коллективного договора:					
• первичная профсоюзная организация (ед.)	08.1	34	7	0	27
• единый представительный орган (ед.)	08.2	0	0	0	0
• иные представители работников (ед.)	08.3	0	0	0	0

Раздел II

	№ строки	Всего
1	2	3
Количество соглашений, всего (сумма строк 09.1-09.6) (ед.) из них:	09	3
– региональных трехсторонних соглашений	09.1	X
– отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне	09.2	1
– отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне	09.3	2
– отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне	09.4	0
– территориальных двух/трехсторонних соглашений	09.5	X
– региональных соглашений о минимальной заработной плате	09.6	X
Количество иных соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений, без учета соглашения о региональной минимальной заработной плате, всего (ед.)	10	7
Количество организаций, в которых действуют организации профсоюза и которые не присоединились к федеральному отраслевому соглашению, всего (ед.)	11	0
Количество организаций, на которые распространяется региональное соглашение о минимальной заработной плате, всего (ед.)	12	138
Списочная численность работников организаций, в которых действуют организации профсоюза, в том числе на которых распространяется действие:	13	210386
– коллективных договоров (чел.)	13.1	201088
– региональных трехсторонних соглашений (чел.)	13.2	X

1	2	3
– отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне (чел.)	13.3	209663
– отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне (чел.)	13.4	10892
– отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне (чел.)	13.5	0
– территориальных двух/трехсторонних соглашений (чел.)	13.6	X
– региональных соглашений о минимальной заработной плате (чел.)	13.7	104210
Численность работающих членов профсоюза, в том числе на которых распространяется действие:	14	92963
– коллективных договоров (чел.)	14.1	90946
– региональных трехсторонних соглашений (чел.)	14.2	X
– отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне (чел.)	14.3	92529
– отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне (чел.)	14.4	3559
– отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне (чел.)	14.5	0
– территориальных двух/трехсторонних соглашений (чел.)	14.6	X
– региональных соглашений о минимальной заработной плате (чел.)	14.7	42202

Руководитель профсоюза/территориальной организации профсоюза

Председатель Профсоюза
(должность)

И.В. Гыбин
(ФИО)

n/n
(подпись)

«28» февраля 2025 года
(дата заполнения)

ИНФОРМАЦИЯ

Об итогах колдоговорной кампании 2024 года

Колдоговорная кампания 2024 года в организациях Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности проходила в сложных социально-экономических условиях на фоне высоких показателей инфляции, загрузки производственных мощностей отраслевых организаций и дефицита квалифицированных кадров.

Положительными факторами, повлиявшими на ход колдоговорной кампании 2024 года, являлись реализация Государственной программы вооружений на 2018-2027 годы, Государственной программы «Развитие оборонно-промышленного комплекса», Концепции технологического развития страны до 2030 года и «Стратегии развития электронной и радиоэлектронной промышленности», а также заключение Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2024-2026 годы.

ОС определен отраслевой минимальный уровень гарантий работникам отраслевых организаций, а рядом положений ОС предусмотрено определение порядка их исполнения в коллективных договорах отраслевых организаций.

Комиссией ЦК Профсоюза по экономической и правозащитной работе были подготовлены методические материалы для использования в практической работе профкомами первичных профсоюзных организаций, в том числе сравнительная таблица положений ОС на 2021-2023 и ОС на 2024-2026 годы, а также перечень положений Трудового Кодекса Российской Федерации и ОС, требующих взаимодействия профкомов ППО с администрациями отраслевых организаций, в том числе в части определения порядка исполнения положений ТК РФ и ОС в коллективных договорах.

Тем не менее, в 2024 году не удалось распространить положения ОС на все организации отрасли в соответствии с определенной законодательством процедурой ввиду игнорирования Минпромторгом России соответствующих предложений представителей сторон работников и работодателей.

Кроме того, в ходе колдоговорной кампании 2024 года действовало Генеральное соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026гг.

По итогам колдоговорной кампании в 2024 году следует отметить, что в отчетном периоде во всех субъектах Российской Федерации, в которых действовали первичные организации Профсоюза, есть региональные и/или иные соглашения, заключаемые сторонами на локальном уровне социального

партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В Саратовской и Пензенской областях действовали отраслевые соглашения, заключенные на региональном уровне социального партнерства.

В ЦК Профсоюза поступили данные об итогах колдоговорной кампании 2024 года от всех организаций (далее – ППО), входящих в 26 территориальных организаций Профсоюза и 21 ППО непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза.

Анализ поступивших сведений показал, что коллективные договоры имеются в 80,3% от общего количества организаций, входящих в состав Профсоюза, и в 90,2% отраслевых организаций. Коллективные договоры отсутствуют в ряде ППО, действующих в специальных учебных заведениях, территориальных структурных подразделениях Профсоюза, отраслевых организациях. Положения коллективных договоров распространяются на 95,6% от общей численности работников организаций, в которых действуют организации Профсоюза, и 97,8% от общего числа работающих членов Профсоюза.

Снижение общего количества коллективных договоров не повлияло в целом на количество работников, на которых распространяются положения коллективных договоров.

В ходе колдоговорной кампании 2024 года в 15,7% отраслевых организациях, входящих в состав Профсоюза, заключены новые или продлен срок действия ранее принятых колдоговоров. В 65,7% отраслевых организациях действуют колдоговоры, заключенные ранее. В 8,8% отраслевых организациях колдоговоры отсутствуют, в основном по причине малой численности работников организаций.

В отдельных организациях заключено несколько колдоговоров (например, в ХК ПАО «НЭВЗ-Союз», г. Новосибирск заключено 2 КД).

Коллективных договоров нет в 51 организации:

- в 15 ППО комитетов, советов ТОП и 1 ППО аппарата ЦК Профсоюза по причине малой численности работников;
- в 7 ППО, действующих в ССУЗ, ввиду отсутствия целесообразности;
- в 28 ППО, действующих на отраслевых предприятиях.

В г. Москва отсутствуют колдоговоры в 5 отраслевых организациях. В АО «Автоматика» заключены иные соглашения по вопросам социально-трудового регулирования. В 4 организациях КД отсутствуют по причинам принципиальной позиции руководства предприятий и недостаточно эффективной работе органов ППО.

В Калужской области КД отсутствует в АО «Азимут». После завершившейся реорганизации предприятия работники заключили трудовые договоры с юридическим лицом, находящимся в г. Москва, что осложняет проведение коллективных переговоров.

В Московской области КД отсутствует в двух организациях. В ООО «Тара» по причине малой численности работников, в АО «ЭМЗ «Звезда» ввиду отсутствия действующего председателя ППО.

В Новгородской области в АО «СКТБ РТ» подготовлен проект КД и ведутся переговоры.

В Псковской области в АО «Вектор» г. Остров нет КД по причине принципиальной позиции руководства предприятия.

В 2-х организациях Новосибирской области отсутствуют коллективные договоры по причине малой численности и принципиальной позиции руководства организаций.

В Рязанской области отсутствие коллективных договоров в АО «Поликонд» и АО «Корпорация Фазатрон - НИИ «Рассвет» является следствием нескольких факторов: отсутствия КД в головной организации «Фазатрон» и малой численности работников.

В г. Санкт-Петербурге отсутствуют коллективные договоры в 8-и организациях.

В республике Северная Осетия отсутствуют коллективные договоры в 3-х организациях: АО «Крон», АО «Топаз», АО «Кавказэлектронстрой» ввиду малой численности работников в организациях и простоя производственных мощностей.

В республике Татарстан отсутствует КД в АО «КПК ПС» ввиду малой численности работников организации.

В Тульской области КД отсутствует в ООО «Хавейл Мотор Мануфэкчуринг Рус» ввиду низкого уровня социального партнерства в организации.

В г. Тамбове отсутствуют коллективные договоры в двух отраслевых организациях, на который действует одна ППО Профсоюза по причине не достаточно эффективной работы органов ППО.

Анализ поступивших сведений показал, что ППО Профсоюза действовали в 216 отраслевых организациях. При этом в соответствии с информацией из Общероссийского классификатора форм собственности, утвержденного Постановлением Госстандарта России от 30.03.1999 N97 О принятии и введении в действие Общероссийских классификаторов, только 23% отраслевых предприятий, на которых действуют ППО Профсоюза, находятся в государственной собственности.

В 2024 году увеличилось количество ППО, в которых численность членов Профсоюза, состоящих в них на учете, составила менее 50%. Из 244 ППО, входящих в состав Профсоюза, в 44,3% ППО численность членов Профсоюза составляет более 50% от списочного числа работников. Несмотря на использование профкомами ППО в практической работе разработанной комиссией ЦК Профсоюза по экономической и правозащитной работе инструкции по инициированию коллективных переговоров, в ряде организаций работодатели, руководствуясь принципом добровольности принятия на себя обязательств, определенным ст.24 ТК РФ, затягивают коллективные переговоры.

В 2024 году Профсоюзные органы добивались от социальных партнеров неукоснительного соблюдения конституционных прав работников на труд, занятость и социальное партнерство, а также реализации принятых решений.

Профсоюзные органы активно укрепляли позиции Профсоюза в системе социального партнерства, оперативно реагировали на существенные изменения, способствовали формированию понимания работниками и социальными партнерами необходимости наличия эффективных и отвечающих современным требованиям профсоюзных организаций, принимали меры для недопущения нарушений трудового законодательства в организациях, надлежащего неисполнения обязательств по ОС, коллективным договорам, иным соглашениям, действующих в организациях, в том числе в связи с текущей социально-экономической ситуацией, а также препятствовали подмене локальных нормативных актов, требующих согласования с соответствующим выборным коллегиальным органом ППО, иными документами, принимаемыми в одностороннем порядке.

В ходе колдоговорной кампании 2024 года профсоюзные органы решали задачу использования механизма социального партнерства с целью сохранения гарантий и компенсаций, установленных действующими соглашениями, недопущения их снижения, а также максимальной конкретизации обязательств и ответственности сторон, контроля за их выполнением, сохранения роли и статуса коллективных договоров, действующих в организациях, недопущения подмены КД другими локальными нормативными актами.

Одной из приоритетных задач органов Профсоюза в ходе колдоговорной кампании 2024 года стало взаимодействие с социальными партнерами Профсоюза, в том числе в лице ОООР «Союз машиностроителей России», в том числе по вопросам:

- распространение положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2024-2026 годы на все организации отрасли;
- практической реализации в организациях Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ на 2024-2026 годы;
- формирования подходов к развитию кадрового потенциала отрасли и мотивации работников к труду;
- подготовки предложений в проекты планов работ Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и формирования совместных позиций по актуальным для отрасли вопросам;
- недопущения снижения гарантий и компенсаций работникам предприятий;
- регулирования социально-трудовых отношений в отраслевых организациях, в том числе в рамках колдоговорного регулирования;
- мониторинга влияния изменений в законодательстве, в том числе на стадии проектов, на социально-экономическое состояние отраслевых

организаций, а также выработки предложений по внесению изменений в законодательство с целью защиты интересов сторон;

- координации и принятия мер по результатам мониторинга социально-экономического положения и здоровья работников, и тенденций их высвобождения с предприятий;
- контроля над реализацией трудового законодательства в отраслевых организациях, в том числе в части исполнения Постановления Правительства от 01.08.2022 №1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах».

В ходе колдоговорной кампании 2024 года профсоюзные органы всех уровней, используя механизмы социального партнерства, осуществляли контроль над надлежащим исполнением законодательства в отраслевых организациях, в том числе над исполнением положений Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации, а также над исполнением положений коллективных договоров с целью формирования благоприятных условий для стабильной работы и развития отраслевых организаций, повышения уровня жизни работников и их социально-правовой защиты.

В 2024 году профсоюзные органы использовали механизмы социального партнерства с целью сохранения роли и статуса коллективных договоров, действующих в организациях, недопущения подмены КД другими локальными нормативными актами организаций, принимаемыми в одностороннем порядке, обеспечения активного профсоюзного участия в разработке сбалансированной социальной системы в организациях и интеграции в нее коллективных договоров.

В складывающихся условиях профсоюзные органы содействовали проведению взвешенной социальной политики в отраслевых организациях с учетом мнения представителей работников – Профрадиоэлектрона и его организаций.

В ходе колдоговорной кампании 2024 года профсоюзные органы всех уровней взаимодействовали с социальными партнерами с целью сохранения гарантий и компенсаций, установленных действующими соглашениями, недопущения их снижения, а также максимальной конкретизации обязательств и ответственности сторон, контроля за их выполнением. В ряде организаций заключены и действуют отдельные положения коллективных договоров, приложения к коллективным договорам, распространяющиеся только на работников организаций – членов Профсоюза.

Краевые, республиканские и областные комитеты, советы Профсоюза контролировали графики проведения конференций трудовых коллективов по заключению или пролонгации КД, обращались в ЦК Профсоюза о проведении экспертизы проектов коллективных договоров. Профкомы получали методическую, правовую помощь при подготовке проектов и внесения изменений/дополнений в КД. При необходимости проводились встречи председателей ТОП с руководителями предприятий.

По итогам выполнения положений коллективных договоров в 2024 году в большинстве отраслевых организаций состоялись годовые отчетные собрания с участием представителей администраций отраслевых организаций.

В ходе колдоговорной кампании 2024 года, используя механизмы социального партнерства, профсоюзные органы всех уровней противодействовали попыткам работодателей провести ревизию коллективных договоров, направленную на уменьшение социальных гарантий и компенсаций трудящимся, а также совместно с администрацией осуществляли работу по выполнению Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации, повышению роли коллективных договоров в создании необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие предприятий, сохранению уровня жизни работников и их социально-правовой защите.

Так, в отчетном периоде отмечается увеличение количества коллективных договоров, в которых отражены порядок индексации заработной платы работников отраслевых предприятий – 82,6% (78,6% 2023 году), а также количества коллективных договоров, в которых размер заработной платы определен на уровне не менее регионального прожиточного минимума трудоспособного населения – 83,6% (76,1% в 2023 году).

В 2024 году профсоюзные органы использовали механизмы социального партнерства с целью сохранения роли и статуса коллективных договоров, действующих в организациях, недопущения подмены КД другими локальными нормативными актами организаций, принимаемыми в одностороннем порядке, обеспечения активного профсоюзного участия в разработке сбалансированной социальной системы в организациях и интеграции в нее коллективных договоров.

Анализ выполнения коллективных договоров ряда отраслевых предприятий, действовавших в 2024 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 работников, условиям защиты и охраны труда, социального обеспечения, принятия мер, направленных на профессиональную подготовку работников предприятий.

Рядом территориальных комитетов, советов Профсоюза при заключении профкомами колдоговоров осуществлялся анализ соответствия положений колдоговоров требованиям соглашений, действовавшим в соответствующих субъектах Российской Федерации, а также направлял соответствующие замечания и вырабатывал предложения.

В 2024 году с целью распространения дополнительных гарантий на членов Профсоюза в ряде отраслевых организаций прорабатывался вопрос заключения иных соглашений, в том числе о развитии социального партнерства. Тем не менее, представители работодателей при наличии коллективного договора отказывались от заключения иных соглашений и соглашались на включение положений, распространяющихся на членов Профсоюза, в коллективный договор. В ряде организаций прорабатывалась возможность установления коллективным договором возможности распространения работодателем при наличии финансовой

возможности дополнительных гарантий на работников, в том числе осуществлять выплаты, на условиях и в порядке, определяемых иными нормативными актами организации, положения которых распространяются только на членов Профсоюза.

В отчетном периоде в ряде отраслевых организаций, входящих в контур управления холдинговых компаний, в ходе колдоговорной кампании затягивались сроки согласования с управляющими организациями проектов колдоговоров на предмет их соответствия локальным нормативным актам, действующим в организациях. В ряде отраслевых организаций в ходе коллективных переговоров выявлены попытки администраций уменьшить гарантии, в том числе объемы средств на социальное обеспечение работников, используя в качестве аргументов ссылки на корпоративные документы управляющих организаций, в том числе в части методических рекомендаций по распределению прибыли.

В отчетном периоде велась работа, направленная на увеличение и оперативное распространение информации о деятельности профсоюзных органов, направленной на защиту социально-экономических интересов трудящихся, в том числе посредством коллективно-договорного регулирования.

В ходе колдоговорной кампании 2024 года профсоюзные органы всех уровней изучали и выявляли потребности работников, в том числе целях проработки возможности увеличения гарантий и компенсаций, определяемых коллективными договорами. При этом в ряде организаций отмечается корректировка в рамках информирования работников о колдоговорном регулировании, выраженная в переходе от парадигмы, в которой КД является мотиватором профсоюзного членства, к парадигме, в которой КД является не только документом, которым определены гарантии и компенсации сверх ТК РФ и ОС для всех работников, но и основным инструментом на локальном уровне социального партнерства, которым определены направления развития социального партнерства, возможности профкома, в том числе в целях распространения гарантий только на членов Профсоюза.

Увеличение эффективности и результативности работы в рамках социального партнерства отмечается в отраслевых организациях, в которых подход к колдоговорному регулированию выстраивается в соответствии с ОС.

Подготовлено ОЗЭПИТ
аппарата ЦК Профсоюза