**Об итогах коллективно-договорной кампании в Профсоюзе работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения в 2018 году.**

В 2018 году коллективно-договорная кампания проходила в условиях изменения состава Правительства Российской Федерации, формирования новой социально-экономической политики, ключевые цели и задачи которой определены в Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204

Действующая в отрасли система социального партнерства в Профсоюзе включает в себя Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу России, корпоративные соглашения, коллективные договоры предприятий всех форм собственности.

Всего в отрасли в 2018 году действовало 4 соглашения, из них «Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ на 2017-2019 годы», «Соглашение о социальном партнерстве» с Российской ассоциацией «Росспецмаш». В республике Мордовия действует «Соглашение Рескома Профсоюза с Государственной инспекцией труда по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства. В Челябинской области - Областное отраслевое соглашение между Челябинской областной организацией АСМ РФ, Челябинской областной организацией профсоюза машиностроителей РФ, региональным отделением ООО «Союз машиностроителей», объединением работодателем «Промасс» и Министерством промышленности и природных ресурсов Челябинской области. В Ростовской области проводится совместная работа отраслевого Совета работодателей и областного комитета Профсоюза, а в Группе компаний «ГАЗ» функционирует социальный совет, членами которого являются председатели первичных профсоюзных организаций.

Основной формой регулирования трудовых и иных отношений на предприятии является коллективный договор. Территориальные организации Профсоюза на постоянной основе оказывали методическую и практическую помощь первичным профорганизациям в подготовке и проведении колдоговорной кампании: разрабатывали макеты колдоговоров, проводили правовую экспертизу колдоговоров, организовывали семинары с председателями профсоюзных комитетов организаций, где рассматривались сроки и порядок ведения колдоговорной кампании, структура колдоговора, а также анализировались проблемы заключения и выполнения колдоговоров.

Анализ результатов колдоговорной кампании, проведённый на основе информации, предоставленной членскими организациями Профсоюза, показал, что Коллективные договоры заключены на 160 предприятиях, где действуют первичные профсоюзные организации. Всего коллективными договорами охвачено 252 130 работников, в том числе 158 215 членов профсоюза (62,75%). В отчетном периоде было заключено 61 новых коллективных договоров и действовало 75 коллективных договоров, заключенных в предыдущие годы. На новый срок продлено 24 коллективных договора. 79 договоров прошли уведомительную регистрацию.

Основные трудности при заключении коллективных договоров обусловлены происходящими в организациях процессами реорганизации, изменением форм собственности, частыми сменами собственников или руководителей, затягиванием работодателями переговорного процесса.

Разделы коллективных договоров охватывают широкий круг наиболее значимых вопросов: оплату труда, условия работы, охрану и безопасность труда, оздоровление работников и членов их семей. Высокий уровень социальных гарантий содержат коллективные договоры, входящие в Челябинскую областную организацию: АО «АЗ «Урал», ПАО «ЧКПЗ», ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК». Коллективные договоры этих предприятий содержат положения о гарантиях деятельности уполномоченных профсоюза по охране труда. Коллективными договорами предусмотрено оплачиваемое время для работы уполномоченных, а коллективными договорами ПАО «ЧКПЗ» и АО «АЗ «УРАЛ» предусмотрены дополнительные отпуска для наиболее активных уполномоченных. ЧООП АСМ РФ разработала «Рекомендации по организации работы уполномоченных». Заслуживают особого внимания гарантии и льготы в отношении работы уполномоченных профсоюза по охране труда, в частности предоставление наиболее отличившимся профсоюзным активистам дополнительного оплачиваемого отпуска.

Коллективный договор ПАО «ЧКПЗ» содержит отдельные разделы по организации отдыха и медицинского обслуживания, организацию общественного питания работников, которые предусматривают пошаговые, детальные действия администрации и профсоюзной организации в очень важных сферах совместной деятельности социальных партнеров.

В коллективные договоры предприятий Пензенской области АО « Сердобский машиностроительный завод» и ОАО «Грабовский автомобильный завод» внесены положения, обязывающие администрацию принимать меры, направленные на сохранение рабочих мест, на обеспечение полной занятости персонала, обучение работников второй профессии за счет предприятия.

Особое внимание в коллективных договорах уделяется молодежной политики. С целью привлечения молодежи на предприятия и сокращения их текучести, в ряде коллективных договоров для этой категории определены существенные льготы, в том числе компенсационные выплаты на съем жилья, выплачиваются подъемные с условием отработки не менее одного года. Например, коллективным договором ПАО «Камаз» предусмотрена материальная помощь на улучшение жилищных условий.

С целью повышения кадрового потенциала и закрепления молодежи на предприятиях отрасли на многих предприятиях молодым специалистам производится надбавка к должностному окладу в размерах и на условиях, установленных локально-нормативными актами. Для стимулирования труда молодежи, повышения квалификации молодых работников на предприятиях, входящих в Волгоградскую, Пензенкую областную и Алтайскую краевую организации проводились конкурсы профессионального мастерства с присвоением званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист». Также многие первичные профсоюзные организации нашего Профсоюза являются постоянными участниками региональных конкурсов на «Лучший коллективный договор».

Приоритетным вопросом в коллективных переговорах является - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (индексация), в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Однако для многих первичных профсоюзных организаций до настоящего времени оказывается невыполнимой задача добиться включения в колдоговоры четко прописанного механизм индексации с конкретными сроками, размерами. Нормы о ежегодной индексации заработной платы в большей части коллективных договоров предусмотрены с оговоркой – «при наличии финансовой возможности». Количество коллективных договоров, в которых установлен порядок индексации заработной платы на предприятиях составляет 56%.

Не в полной мере решается вопрос о доведении доли тарифа в заработной плате работников до 60%, не доведен уровень заработной платы работников предприятий до величины 4-кратного прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, что не соответствует нормам, прописанным в Отраслевом соглашении. Средний показатель уровня покупательской способности по предприятиям отрасли составляет – 3,18.

Итоги коллективно-договорной кампании в организациях АСМ подводятся на расширенных заседаниях профкомов, на конференциях трудовых коллективов и ежегодно рассматриваются на Президиуме Профсоюза.