**Приложение № 2**

**к постановлению**

**Президиума ФП НСО**

**от 02.03.2023 г. № 20-2**

**Информация**

**о коллективно-договорной кампании**

**членских организаций, входящих в состав Федерации профсоюзов Новосибирской области в 2022 году**

Информация подготовлена на основе формы отчётности КДК-2, предоставляемой членскими организациями в ФП НСО, и пояснительных записок к ней. Форму отчётности КДК-2 предоставили 26 организаций, Новосибирская областная общественная организация работников строительства и промышленности строительных материалов на протяжении нескольких лет отчёт не предоставляет.

По состоянию на 31 декабря 2021 года в членских организациях, входящих в состав ФП НСО, состоят на учёте 2 448 первичных профсоюзных организаций, что на 2 организации меньше, чем в предыдущем году. Тем не менее, есть организации, у которых наблюдается рост количества ППО – это Новосибирская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (1 ППО) и Новосибирская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры (27 организаций). В 11 членских организациях количество ППО осталось на уровне 2021 года. Это организации авиационных работников, авиационной промышленности, речного транспорта, горно-металлургического комплекса, потребкооперации, СО РАН, торгового единства, спорта и туризма, Электропрофсоюза, Электросигнала и БЭМЗ. Соответственно, в оставшихся членских организациях наблюдается сокращение количества ППО относительно 2021 года.

Из 2 448 первичных профсоюзных организаций 2 243 (91,6%) созданы в организациях, имеющих государственную или муниципальную форму собственности, и 165 ППО действуют в негосударственных организациях, из которых 10 созданы в субъектах малого предпринимательства.

 В 2022 году в ППО, входящих в членские организации ФП НСО, действовало 2 294 коллективных договора, что на 49 коллективных договоров меньше, чем в 2021 году. Рост количества коллективных договоров наблюдается у трёх организаций: Обская бассейновая профсоюзная общественная организация профсоюза работников водного транспорта РФ (5 КД), Новосибирская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (10 КД) и Новосибирская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры (21 КД). В членских организациях авиационных работников, авиационной промышленности, агропромышленного комплекса, горно-металлургического комплекса, потребкооперации, торгового единства, связи, Электропрофсоюза, Электросигнала и БЭМЗа количество коллективных договоров остаётся на уровне 2021 года. В остальных членских организациях наблюдается снижение количества коллективных договоров.

Действие коллективных договоров распространяется на 239 939 сотрудников организаций, из которых 127 604 человека являются членами профсоюзов.

Отсутствуют коллективные договоры в 73 организациях (в 2021 году в 100), где действуют первичные профсоюзные организации. Действие коллективных договоров не распространялось на 2 499 членов профсоюзов, соответственно эти люди остаются без дополнительных льгот и гарантий, и потенциально являются кандидатами на выход из профсоюза.

Из пояснительных записок, предоставленных членскими организациями, можно выделить некоторые причины (уже системные), из-за которых происходит снижение количества коллективных договоров. Ряд организаций отмечает, что в процессе колдоговорной кампании стороны занимают пассивную, а порой и безынициативную позицию. Эта проблема особенно актуальна для малочисленных первичных профсоюзных организаций.

Например, общественная организация Западно-Сибирская территориальная организация Общероссийского профсоюза авиационных работников указывает на проблему заключения коллективного договора в АО «Аэропорт «Толмачево». Из 1 863 работников предприятия только 55 являются членами профсоюза. В настоящее время коллективного договора нет, и ни одна из сторон заинтересованности и инициативы по заключению коллективного договора не проявляла. Не помогло и обращение администрации города Оби, где расположен аэропорт, с предложением сторонам вступить в коллективные переговоры. Со стороны администрации предприятия ответ был отрицательным, председатель ППО сослался на малую численность организации.

Членские организации агропромышленного комплекса и жизнеобеспечения указывают, что ликвидация предприятий, где действуют первичные профсоюзные организации, их реорганизация и изменение подведомственности, нежелание работодателей (как новых, так и старых) обязывать себя нормами коллективно-договорного регулирования создают трудности в направлении заключение коллективных договоров.

Также, ряд организаций находятся в процессе коллективных переговоров. Например, Новосибирская областная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации сообщает, что в конце отчётного года (ноябрь-декабрь 2022 года) были созданы несколько первичных профсоюзных организаций. Процесс коллективных переговоров идёт, в том числе в МАОУ СОШ №220, где ввод школы в эксплуатацию – февраль 2023 года.

Из 2 294 коллективных договора 2 168 (94,5%) заключены в организациях, имеющих государственную или муниципальную форму собственности. В 2022 году были заключены 616 новых коллективных договоров, у 141 заканчивался срок действия, и они были продлены на новый срок. Ещё 1 537 действующих коллективных договоров были заключены в предыдущие годы.

Обращает внимание, что такие членские организации, как работников здравоохранения, образования и науки, радиоэлектронной промышленности проводят предварительный анализ коллективных договоров, а также планируемых изменений и/или дополнений к ним. Также, организован системный контроль своевременности заключение коллективных договоров.

Укоренилась практика заключения объединенных коллективных договоров. Наличие таких коллективных договоров отмечают организации авиационных работников, водного транспорта, потребкооперации, Электросигнал и др.

Всего, действия коллективных договоров распространяются на 97% организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации.

Численность трудящихся в организациях, где действуют первичные профсоюзные организации, в 2022 году составляла 250 417 человек (на 2 178 человек меньше, чем в предыдущем году), из которых членами профсоюзов являются 130 103 человека. Соответственно, охват профсоюзным членством от общей численности трудящихся в организациях, составляет 52%, и 120 314 трудящихся по разным причинам не вступают в профсоюз.

Рост численности профсоюзного членства произошел в организациях работников авиационной промышленности, автомобильного транспорта, культуры, образования, промышленности, СО РАН, спорта и туризма. В остальных 20 членских организациях произошло падение. По отношению к предыдущему году количество членов профсоюза в Новосибирской области сократилось на 2 393 человека.

Одной из причин слабого охвата профсоюзного членства является плохое финансовое положение организаций. Например, Новосибирская областная территориальная организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства указывает, что в отрасли есть планово-убыточные предприятия. Прибыли, которая является основным источником финансирования льгот и гарантий, у предприятий нет. Соответственно, нет возможности предоставить что-то сверх норм установленных законодательством. Из-за этого теряется мотивация профсоюзного членства.

В 377 коллективных договорах (16,4%) прописана **индексация заработной платы** в организации.

Как отмечает Новосибирская областная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в 100% коллективных договоров отрасли предусматривается индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленная преимущественно на увеличение размеров гарантированной части заработной платы в пределах бюджетных ассигнований.

Новосибирская областная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации обращает внимание, что в рамках поэтапного совершенствования системы оплаты труда в отрасли по инициативе обкома профсоюза отраслевая система оплаты труда приведена в соответствие с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Так, одновременно с индексацией заработной платы в регионе с 1 июля 2022 года произведено повышение размеров окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам с установлением единого размера в каждом из четырёх квалификационных уровней. При этом повышение гарантированной части заработной платы произведено с увеличением фондов оплаты труда всех учреждений, в том числе с нормативно-подушевым финансированием при увеличении норматива финансирования с 1 января 2022 года. Обком профсоюза продолжает диалог с Министерством образования Новосибирской области по дальнейшему повышению гарантированной части заработной платы – окладов и ставок заработной платы.

Однако на уровне региона остается актуальным отсутствие принятия решения по ежегодной индексации заработной платы не только «неуказных категорий», но и всех категорий работников через ежегодное повышение окладов (ставок) с системным увеличением фондов оплаты труда.

В пояснительной записке общественной организации Западно-Сибирской территориальной организации профсоюза авиационных работников указывается, что даже в тех коллективных договорах, где индексация зафиксирована как намерение, порядок исполнения не конкретизируется. Поэтому, практически трудно оценить реальность исполнения, так как работодатели любое повышение заработной платы подводят под эту статью.

В отчётном году на территории области действовали: Региональное соглашение, 35 территориальных, 13 регионально-отраслевых и 96 территориально отраслевых соглашений.

Немаловажную роль в коллективно-договорном регулировании играют отраслевые соглашения разных уровней.

 Новосибирская областная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации указывает, что основными целями, которых придерживаются стороны соглашения является реализация социально-трудовых прав и гарантий, совершенствование отраслевой системы оплаты труда с установлением в отраслевом соглашении единых норм и условий.

В рамках плана работы в целях контроля за выполнением условий регионального отраслевого соглашения по соблюдению работодателем трудового законодательства, действующей системы оплаты труда и предоставлению гарантий работникам отрасли в отчётном периоде обкомом профсоюза проведены ряд проверок. По результатам плановых проверок, с целью методической помощи, руководителям направлены подробные акты с требованием об устранении выявленных нарушений, для приведения локальных актов в соответствие с нормами трудового законодательства и условиями регионального отраслевого соглашения. Руководителями предоставлена информация о принятых мерах, дополнительно осуществлён контроль председателями районных организаций профсоюза.

По информации Новосибирской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации с 1 января 2022 года вступило в силу отраслевое соглашение по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения Новосибирской области. Контроль за выполнением соглашения позволяет оперативно решать неотложные вопросы в подведомственных учреждениях. Так, в течении года дважды вносились изменения в соглашение, что с 1 июля 2022 года привело, в том числе, к повышению окладов на 10%.

Как отмечает Обская бассейновая профсоюзная общественная организация работников водного транспорта РФ все предприятия и организации Обского бассейна с получением отраслевых соглашений пересмотрели и привели в соответствие свои коллективные договоры. В настоящее время первичные профсоюзные организации проводят работу по сбору предложений от работников цехов, участков и плавающего состава по совершенствованию качества льгот и гарантий социально-партнёрских документов.

Отсутствие отраслевых соглашений в конечном итоге сказывается на работниках. Как отмечает общественная организация Западно-Сибирская территориальная организация профсоюза авиационных работников общей проблемой для авиапредприятий остаётся отсутствие федерального отраслевого соглашения по гражданской авиации. При заключении новых коллективных договоров работодатели стараются максимально снизить свои обязательства перед работниками в плане дополнительных гарантий и льгот. Если раньше на местах при коллективных переговорах возникали проблемы с уровнем заработной платы и её соотношения между категориями работников (доплатами за условия труда отличающихся от нормальных, выплату за выслугу лет в гражданской авиации, предоставление дополнительных отпусков за вредные и особые условия труда и т.д.), то сейчас, ссылаясь на отсутствие федерального отраслевого соглашения или нормативных документов Минтранса и Росавиации по этим вопросам, большинство работодателей всячески стремятся превратить коллективные договоры в коротенький конспект Трудового кодекса, чаще руководствуясь не принципами социального партнёрства и экономической обоснованностью, а просто продавливая свою позицию.

Распространение норм отраслевых соглашений распределились следующим образом:

Федеральных отраслевых соглашений на 99 903 работника, из которых 45 698 человек являлись членами профсоюзов;

Региональных отраслевых – на 57 493 работника, из которых 29 750 члены профсоюза;

Территориальных отраслевых – 99 759 работников, из которых 61 273 члена профсоюзов.

Обобщив информацию из пояснительных записок колдоговорной кампании за 2022 год можно выделить, что были как положительные, так и отрицательные общие моменты.

Среди положительных:

**Процесс коллективных переговоров**. В таких членских организациях, как работников здравоохранения, культуры, образования и науки, радиоэлектронной промышленности не только проводится анализ коллективных договоров с внесением замечаний, а выстраивается система их учёта. Отслеживаются сроки действия, уведомительная регистрация, внесение изменений в связи с изменениями в вышестоящих нормативных актах и т.п. Более того, некоторыми членскими организациями проводятся отраслевые конкурсы на лучший коллективный договор.

**Работа с молодёжью**. Обкомы работников здравоохранения, образования и науки, «СНИИГГиМС» сообщают, что в 2022 году в ряд коллективных договоров были внесены изменения/дополнения, улучшающие гарантии и льготы для молодых специалистов.

**Методические материалы и обучение**. В целях соблюдения Трудового законодательства РФ, совершенствования коллективно-договорного регулирования членские организации работников жизнеобеспечения, здравоохранения, культуры, образования и науки, радиоэлектронной промышленности разрабатывают и предоставляют первичным профсоюзным организациям материалы по разработке и заключению коллективных договоров, об изменениях в законодательстве, в том числе и системах оплаты труда и т.п. Проводится систематическое обучение кадров.

Тем не менее, в ходе колдоговорной компании 2022 года возникали и сложности.

**Малочисленность организаций.** Обкомы авиаработников, агропромышленного комплекса, культуры обращают внимание, что малые организации не заключают коллективные договоры. Следует обратить внимание, что организациям с малой численностью сотрудников коллективный договор не нужен (по их убеждению), а в организациях, где профсоюзное членство занимает малый процент от общего количества работников, авторитет первичной профсоюзной организации очень слабый.

**Недоработка профсоюзных кадров.** Членские организации авиаработников, агропромышленного комплекса, жизнеобеспечения, радиоэлектронной промышленности обращают внимание на проблемы в работе некоторых профсоюзных организаций. Это связанно как с недостатком знаний и опыта профсоюзных работников, в том числе вновь избранных председателей, так и с невыполнением определённых уставных требований. Также отмечается недостаток информации о деятельности профсоюзов всех уровней, о преимуществах профсоюзного членства.

**Нежелание работодателей участвовать в колдоговорном регулировании.** По информации организаций авиаработников, автомобильного транспорта, агропромышленного комплекса, жизнеобеспечения работодатели не хотят брать на себя обеспечение работников дополнительными правами и гарантиями. В некоторых организациях это происходит под предлогом отсутствия финансовых возможностей. Также идет «вычищение» коллективных договоров. Например, стало модно убирать из коллективных договоров положения и приложения, касающихся конкретики трудовых отношений, в отдельные локальные нормативные акты, в том числе: по оплате и охране труда, предоставления дополнительных отпусков, обеспечение спецодеждой и д.р., что приводит к недовольству работников.

Подводя итоги коллективно-договорной кампании 2022 года можно сказать, что в большинстве случаев коллективные договоры и отраслевые соглашения выполнялись, в них своевременно вносились необходимые изменения. В 2023 году необходимо постараться детально проработать недостатки прошедшей коллективно-договорной кампании, с целью поиска решения по вопросам, которые становятся системными.