



# Информационный ЛИСТОК № 5

март 2017 года



**2017** год профсоюзной информации

## Колдоговорная кампания 2016

### Статистика

Челябинская областная организация ГМПР объединяет 35 первичных профсоюзных организаций, с учетом дочерних предприятий и структурных подразделений в объединение входит 94 юридических лица хозяйствующих субъектов. На 31 декабря 2016 года в отрасли 73 действующих коллективных договора, из них, 27 на уровне головных предприятий, заключенных первичными профсоюзными организациями и 46 в дочерних и аффилированных юридических лицах.

#### *В 2016 году:*

- 36 коллективных договоров пролонгированы;
- 11 организаций заключили новые колдоговоры;
- 26 колдоговоров - не закончен срок действий;
- 21 организация - не заключены коллективные договоры. Причиной их отсутствия явилось отсутствие стабильных заказов, смена собственника, процедура присоединения и др.

Коллективными договорами охвачено более 120 тысяч работников, из них более 93 тысяч являются членами профсоюза (или 74,2%).

Более 47 тысяч работающих трудятся в дочерних предприятиях ГМК области, действие коллективных договоров на данных предприятиях распространяется более чем на 45 тысяч работающих (или 95,9% в 2015 году - 89,1%, в 2014 году - 87,1%).

### Сдерживающие факторы

Основными факторами, сдерживающими, развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, по мнению членских организаций, являются: ухудшение финансово-экономического положения отдельных предприятий области (являющиеся градообразующими); введение на отдельных предприятиях режимов неполного рабочего времени; продолжающаяся реструктуризация ряда организаций; отсутствие конкретных норм в Отраслевом тарифном и Региональном соглашениях, касающихся вопросов предоставления льгот и компенсаций по результатам проведенной специальной оценки условий труда и индексации заработной платы; страх работников по сохранению своего рабочего места, как следствие социальная пассивность работников, отсутствие

стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, не понимание ими роли и значения коллективного договора; трудности внедрения коллективно-договорной формы взаимоотношений между работниками и работодателями на дочерних предприятиях и предприятиях малого и среднего бизнеса и другие.

### **Важно!**

Разработка и заключение пунктов коллективного договора либо локальных нормативных актов предусматривающих порядок индексации заработной платы работников; сохранение льгот и компенсаций по результатам продолжающейся в 2016 году специальной оценки условий труда; оплата в условиях введения режимов неполного рабочего времени и простоя; сохранение (а в отдельных случаях и индексация) социальных гарантий и выплат, предоставляемых по коллективному договору.

### **Результаты**

Из 73 коллективных договоров в 71 минимальная заработная плата установлена не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Из 27 коллективных договоров заключенных на уровне первичной организации, в 20-ти минимальная заработная плата закреплена не ниже отраслевого 1,5 ПМ.

Индексация заработной платы оговорена в коллективных договорах либо локальных нормативных актах 37 организаций в 18 из них предусмотрен ее порядок.

По результатам проведенной на предприятиях специальной оценки условий труда в ходе колдоговорной кампании 2016 года в 16 коллективных договорах установлена градация доплат за условия труда в зависимости от класса (подкласса) вредности от 4 до 30%, дополнительные оплачиваемые отпуска свыше установленных 7 календарных дней прописали 17 организаций. На отдельных предприятиях в ходе коллективных переговоров достигнуты договоренности о монетизации льгот и компенсаций для работников, чьи условия труда не изменились (в соответствии со ст.15 ФЗ 421), для вновь принятых в соответствии с ТК РФ 4% доплата и 7 календарных дней дополнительного отпуска.

Денежная компенсация для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при согласии работника перейти, с 36 часовой на 40 часовую рабочую неделю в коллективных договорах установлена в размере от 5 до 50 процентов.

Компенсации в случае гибели работника, на производстве, установленные пунктом 7.5.1. Отраслевого тарифного соглашения в размере среднегодового заработка прописаны в 55 коллективных договорах, более того на предприятиях группы ММК установлен нижний предел выплат не ниже 500 тыс. рублей на каждого члена семьи в возрасте до 18 лет. Максимально допустимое снижение продолжительности рабочего времени в случае применения работодателем неполного режима рабочего времени в количестве 32 часов в неделю прописано только в коллективном договоре ОАО «Тургорякское рудоуправление».

### **Что в основе?**

В 2016 году коллективные договоры заключались на основе Отраслевого тарифного соглашения 2014-2016 годов, Регионального трехстороннего соглашения заключенного между Федерацией профсоюзов области, объединениями работодателей и правительством области, а так же на основе действующих территориальных соглашений в городах Магнитогорска, Сатки, Верхнего Уфалея, Аши, Златоуста и Челябинска.