



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО
И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 декабря 2021 г.

г. Москва

№8-1

**О роли Профсоюза в вопросах
регулирования заработной платы.
Анализ форм занятости
на предприятиях отрасли в 2021 году.**

Регулирование заработной платы в Российской Федерации осуществляется посредством реализации системы социального партнерства на различных уровнях.

Организация и необходимые меры для обеспечения роста оплаты труда работников на предприятиях отрасли регулируются коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с Отраслевым соглашением по машиностроительному комплексу РФ на 2020-2022 годы и корреспондируются с «Программой действий Профсоюза АСМ РФ на 2020-2024 годы».

По данным Росстата в текущем году (по итогам 8-ми месяцев) рост среднемесячной заработной платы на предприятиях автомобилестроения составил 13,1% - 50400 рублей, на предприятиях тракторного и сельскохозяйственного машиностроения на 16,2% - 47700 руб., на предприятиях по производству компонентов увеличение на 13,2% - 38880 руб. По-прежнему, параметры заработной платы по отрасли отстают от средней заработной платы по России, которая по итогам 8-ми месяцев составила 54380 руб.

Рассматривая занятость на предприятиях отрасли, следует отметить, что в целом по отрасли, в условиях пандемии удалось сохранить рабочие места. С этой целью на ряде предприятий использовались гибкие формы занятости, введен 3-х-4-х дневной режим работы, сокращенный рабочий

день, удаленная работа. В период обострения пандемии на удаленном режиме работали сотрудники 42% предприятий.

Нестандартные формы занятости применяют: аутсорсинг – 33% организаций, аутстаффинг - 28%.

В результате проведенного опроса выявлены положительные тенденции динамики роста заработной платы на предприятиях, однако ситуация на предприятиях показывает, что в отрасли остаются системные проблемы, для решения которых, требуется эффективное взаимодействие социальных партнеров,

Президиум Профсоюза постановляет:

1. Информацию по вопросу «О роли Профсоюза в вопросах регулирования заработной платы. Анализ форм занятости на предприятиях отрасли» принять к сведению (Приложение).

2. Руководству Профсоюза совместно с объединениями работодателей добиваться от Правительства РФ мер, направленных на поддержку автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, а также мер по сохранению занятости на предприятиях отрасли.

3. Бюро Президиума Профсоюза:

- совместно с ФНПР добиваться от Правительства РФ установления порядка (механизма) индексации заработной платы, обеспечивающего повышение уровня ее реального содержания;

- совместно с Объединениями работодателей продолжить работу по реализации Плана практических мероприятий «Программы действий Профсоюза на 2020-2024 годы» и Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу РФ в части раздела IX «Содействие занятости».

4. Территориальным и первичным профсоюзным организациям:

- осуществлять меры, направленные на повышение уровня заработной платы и стабильной занятости на предприятиях отрасли;

- провести анализ влияния применяемых на предприятиях регламентов по дистанционной и удаленной работе на условия труда и доходы работников. Информацию о выявленных недостатках и существенных изменениях условий труда направлять в Аппарат Профсоюза АСМ РФ;

- вести постоянную работу с работодателями по обеспечению занятости, повышения уровня заработной платы работников, руководствуясь обязательствами коллективных договоров и Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу РФ на 2020-2022 годы

5. Отделу по социально-экономической работе Аппарата Профсоюза совместно с руководителями структурных подразделений:

- проанализировать замечания и предложения, обозначенные в ходе Президиума по вопросам порядка индексации заработной платы и ситуации с кадрами на предприятиях отрасли;

- подготовить предложения в проект Отраслевого соглашения на следующий отчетный период с 2023 по 2025 годы. Срок апрель 2022 г.;

- внести изменения в формы отчетности Профсоюза по социально-экономическим показателям предприятий отрасли (формы 1Э, 2Э, формы мониторинга для ГПО и ТПО).

6. Отделам Аппарата Профсоюза АСМ РФ:

- обобщать и направлять в профсоюзные организации актуальную информацию по изменениям в социально-трудовой сфере для принятия необходимых мер со стороны коллегиальных органов Профсоюза.

7. Продолжить мониторинг социально-экономической ситуации на предприятиях отрасли.

8. Контроль за исполнением постановления возложить на руководителя отдела по социально-экономической работе Н.Ф. Егорову.

Председатель Профсоюза



А.А.Фефелов

Пояснительная записка

Заработная плата является основным источником денежных доходов и определяет уровень и качество жизни населения. Регулирование заработной платы в Российской Федерации осуществляется посредством реализации системы социального партнерства на различных уровнях.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне, региональное соглашение на уровне субъекта РФ.

Необходимые меры для обеспечения роста оплаты труда работников в отрасли установлены Отраслевым соглашением по машиностроительному комплексу РФ на 2020-2022 годы в разделе «Оплата труда». Это достижение к концу 2022 года минимального размера среднемесячной заработной платы для основного персонала - 1.45 величины прожиточного минимума трудоспособного населения, для персонала других категорий – 1.2. Доведение средней заработной платы работников до уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения, а также индексация заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В соответствии с «Программой действий Профсоюза АСМ РФ на 2020-2024 годы» в сфере социально-трудовых отношений определены параметры по минимальному размеру заработной платы не ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения и увеличение покупательной способности заработной платы в отрасли не ниже 5 (пяти).

Организация заработной платы на предприятиях регулируется коллективными договорами и локальными нормативными актами.

На очередном заседании отраслевой комиссии по машиностроительному комплексу РФ, которое состоялось 8 июня 2021 года, отмечено невыполнение ряда параметров Отраслевого Соглашения по разделу «Оплата труда». Вследствие этого, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы и ее покупательской способности, отраслевая комиссия обратилась к сторонам социального партнёрства установить в коллективных договорах или локальных нормативных актах механизм индексации заработной платы.

С целью рассмотреть ситуацию по вопросу повышения заработной платы и характерных форм занятости на предприятиях отрасли был проведен опрос, в котором приняли участие 57 предприятий.

Вопросы заработной платы находятся на постоянном контроле у профсоюзов. Положения об оплате труда, локальные нормативные акты, связанные с системой оплаты труда на всех предприятиях отрасли вводятся с учетом мнения профсоюзной организации (ст.372 ТК РФ).

Закон требует от работодателей регулярно повышать зарплату всем лицам, работающим по трудовому договору, индексируя ее в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ). Порядок индексации заработной платы прописывается в коллективном договоре или локальных актах компании. О наличии в коллективных договорах пункта индексации заработной платы работникам заявили – 82% организаций. В тоже время в коллективных договорах большинства организаций не прописан механизм индексации.

В 2019 году индексацией охвачено 42% предприятий отрасли, в 2020 году - 46%. В текущем году 72% организаций проиндексировали заработную плату.

В несколько этапов индексировалась заработная плата работникам на предприятиях «Группы ГАЗ». На ООО «Автозавод «ГАЗ» индексация составила 33%, на ООО «Курганский автобусный завод» - 31%, на ПАО «Павловский автобус» – 30%, на ООО «Ликийский автобус» - 19%, на ПАО «Автодизель» - 30%, на АО «Язда» - 17%, на АО «Ульяновский моторный завод» - 20%. Всего в 2021 году, на повышение зарплат «Группа ГАЗ» направила более 2 млрд. рублей.

На АО «АВТОВАЗ» в соответствии с коллективным договором тарифные ставки и должностные оклады проиндексированы на 6%.

В целях повышения мотивации работников к высокоэффективному труду на ООО «Ульяновский автомобильный завод» модернизирована система оплаты труда рабочих на основе грейдов, и произведено поэтапное увеличение размера часовых тарифных основным и вспомогательным рабочим на 6%.

На ООО «СОАТЭ» заработная плата проиндексирована на 14%, на АО «Грабовский автомобильный завод» (Пензенская область) - 15,2%, на ПАО «Челябинский кузнечно-прессовый завод» - на 17.4%, на ООО «ПСМА Рус» - на 14%, на ООО «Сальксельмаш» (Ростовская область) – 22%

На предприятиях ООО «Роберт Бош Саратов» индексация производится дважды в год. В текущем году индексация составила 6%.

На ПАО «КАМАЗ» в рамках ежегодной индексации повышение заработной платы составило 4,3%. В связи с ростом выпуска автомобилей и расширением модельного ряда основным работникам предприятия в летний период произведена дополнительная выплата в размере 5000 рублей, и в октябре текущего года ключевым работникам увеличили заработную плату на 13-24%.

Работникам завода ООО «Фольксваген Груп Рус» проиндексировали

зарплаты на 6,6% и выданы две денежные доплаты в размере 19000 рублей

На ООО «Ростсельмаш» - решения об изменении уровня заработных плат принимаются на основании рыночных условий. В текущем году по разным категориям работников заработные платы увеличились на 10-20%. Уровень доходов сотрудников Ростсельмаша опережает среднерегionalный на 22%.

На предприятиях «Концерна «Тракторные заводы» заработная плата по всем категориям работников увеличивается за счет ежегодного пересмотра системы оплаты, пересмотра тарифных ставок по ключевым профессиям, перевода сотрудников основного производства на окладную систему, а также за счет увеличения ежемесячной премии с 40% до 100%. За последние два года рост заработной платы составил 41%.

Таким образом, индексация – не единственный способ обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы. Помимо индексации, используются и другие способы. Это может осуществляться работодателем путем периодического увеличения должностных окладов, тарифных ставок и выплаты премий.

Кроме этого, в рамках опроса «о других способах увеличения заработной платы», отмечено, что рост заработной платы на предприятиях отрасли осуществляется за счет увеличения производительности труда путем повышения технического уровня производства, освоение новой продукции, совмещение профессий, наставничество, вознаграждение по результатам работы, доплаты к отпуску.

По данным Росстата в текущем году (по итогам 8-ми месяцев) рост среднемесячной заработной платы на предприятиях автомобилестроения составил 13,1% - 50400 рублей, на предприятиях тракторного и сельскохозяйственного машиностроения на 16,2% - 47700 руб., на предприятиях по производству компонентов увеличение на 13,2% – 38880 руб. По-прежнему, параметры заработной платы по отрасли отстают от средней заработной платы по России, которая по итогам 8-ми месяцев составила 54380 руб.

Однако показатель средней заработной платы из-за большого расслоения по доходам не отражает реальные зарплаты большинства работников. Медианная зарплата считается более точным показателем, который характеризует уровень благосостояния работников и, начиная с 1 января 2021 года, является определяющим показателем для расчета МРОТ и прожиточного минимума по стране. В текущем году медианная зарплата в среднем по отрасли составляет ~34250 руб.

Рассматривая занятость на предприятиях отрасли, следует отметить, что в целом по отрасли, в условиях пандемии удалось сохранить рабочие места. С этой целью на ряде предприятий использовались гибкие формы занятости, введен 3-х–4-х дневной режим работы, сокращенный рабочий

день, удаленная работа. В период обострения пандемии на удаленном режиме работали сотрудники 42% предприятий.

Кризис с поставками электронных компонентов неоднократно останавливал производство АО «АВТОВАЗ», ООО «Фольксваген Груп Рус». Наряду с этим, несмотря на объявленный ноябрьский «локдаун» работники основного производства ОАО «ГАЗ», ПАО «КАМАЗ» и ООО «Ростсельмаш» продолжали работать, в том числе и в режиме шестидневной недели.

В течение последних лет в обрабатывающей промышленности наблюдается дефицит персонала рабочих специальностей. В текущем году в соответствии с бизнес планами на ПАО «КАМАЗ» потребность в работниках составила 3000 чел., на АО «АВТОВАЗ» - более 1500 чел., ОАО «ГАЗ» - 1000 чел.

По данным Института экономической политики, основными причинами увольнения сотрудников промышленных предприятий являются: на первом месте - низкая заработная плата, вторая - возрастной ценз работников, которые уходят на пенсию.

Вопрос развития кадрового потенциала неоднократно обсуждался Профсоюзом на заседаниях отраслевой комиссии по машиностроительному комплексу РФ с нашим социальным партнером ООПР «Союзмаш». Однако, несмотря на наличие учебных центров у ряда предприятий, перечень мероприятий, предпринимаемых в целях предотвращения оттока кадров и привлечения на предприятия отрасли молодёжи – проблема остается.

В рамках Совета по профстандартам в автомобилестроении, членом которого является Председатель Профсоюза, на постоянной основе проводится мониторинг рынка труда в автомобилестроении. На сегодняшний день дефицит кадров – это проблема. Текущая ситуация показывает – каких специалистов не хватает в отрасли.

Основными причинами нехватки специалистов это демографическая яма, недостаточное взаимодействие предприятий со сферой образования, а также непривлекательная заработная плата. Большое количество машиностроительных вакансий заявлено на HH., а что касается специалистов, к сожалению ни одна ни государственная, ни коммерческая структура не формируют базу данных специалистов в машиностроительной отрасли.

По этой причине предприятия вынуждены применять нестандартные формы занятости: аутстаффинг (предоставление временного персонала через кадровые агентства) и аутсорсинг (передача некоторых функций организации выполняют специалисты другого предприятия).

Согласно представленным данным нестандартные формы занятости применяют: аутсорсинг – 33% организаций, участвовавших в опросе, аутстаффинг - 28%.

На Генеральном Совете ФНПР ряд позиций по нестандартным формам занятости вошли в план практических действий по реализации решений X съезда ФНПР. А именно право: на защиту профсоюзами работников любых форм занятости, право на заключение коллективных договоров и соглашений в любых формах занятости, право на государственные гарантии трудящихся любых форм занятости, распространить социальное партнёрство на работающих в условиях нестандартных форм занятости.

Следует отметить, что в результате проведенного опроса выявлены положительные тенденции динамики роста заработной платы на предприятиях, однако ситуация на предприятиях показывает, что в отрасли остаются системные проблемы, для решения которых, требуется эффективное взаимодействие социальных партнеров.