



Удмуртский республиканский союз организаций профсоюзов
«Федерация профсоюзов Удмуртской Республики»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.03.2026

№ 3-4

г. Ижевск

Об итогах коллективно-договорной кампании
в Федерации профсоюзов Удмуртской
Республики за 2025 год

**Президиум Федерации профсоюзов Удмуртской Республики
ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Информацию об итогах коллективно-договорной кампании в
Федерации профсоюзов Удмуртской Республики за 2025 год принять к
сведению (прилагается).

Председатель
Федерации профсоюзов
Удмуртской Республики



О.П. Попова

**Об итогах коллективно-договорной кампании
Федерации профсоюзов Удмуртской Республики
за 2025 год**

Итоги коллективно-договорной кампании 2025 года подведены и информация подготовлена в том числе на основе данных из форм КДК-1 и КДК-2, предоставленных ППО и членскими организациями Федерации профсоюзов Удмуртской Республики (далее – Федерация).

В настоящее время система коллективных договоров и соглашений членских отраслевых и первичных профсоюзных организаций Федерации включает:

- Удмуртское республиканское трехстороннее соглашение (пятнадцатое) между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Удмуртской Республики на 2025 – 2027 годы;
- 5 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне;
- 21 отраслевое соглашение, заключенное на территориальном уровне;
- 987 коллективных договоров;
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике.

Общие итоги

В структуре членских организаций Федерации 1 372 первичных профсоюзных организации (в 2024 году – 1 440).

Вследствие снижения количества членских организаций, а также небольшой численности работников некоторых предприятий, наблюдается незначительное снижение общего числа действующих коллективных договоров.

Охват коллективными договорами членов профсоюза составляет 90,6% от общей численности работающих членов профсоюзов.

При этом, наблюдается рост соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений на 50 %, в том числе между первичными профсоюзными организациями и работодателями, которые включают гарантии и другие привилегии исключительно для членов профсоюзов.

Также произошло увеличение общего количества коллективных договоров на 45,9%, предусматривающих установление минимальной тарифной ставки, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ, а также увеличение на 77,7% договоров, в которых упоминается о порядке проведения индексации заработной платы в организации.

В ходе разработки проектов коллективных договоров разногласий между сторонами социального партнерства не зафиксировано. Все коллективные договоры, заключенные и пролонгированные в отчетном периоде, прошли уведомительную регистрацию.

Отметим, что в работе территориальных комиссий одной из ключевых проблем остается вопрос о представительстве работодателей в муниципальных образованиях. Практика показала, что ввиду отсутствия полномочного объединения работодателей в районах Удмуртской Республики и порой не желанием создавать такие объединения, привести состав территориальных комиссий в соответствие с действующим законодательством представляется затруднительным.

Примеры конкретных успешных практик

• Здравоохранение

УРО ПРЗ РФ продемонстрировала значительные успехи в улучшении условий труда медицинских работников благодаря активной работе по заключению и выполнению коллективных договоров.

Успехи:

– регулярно проводится проверка соответствия коллективных договоров федеральным и региональным нормам, а также учет особенностей конкретной медицинской организации;

– в коллективные договоры включаются важные дополнения, касающиеся бесплатного обследования сотрудников учреждения, включая УЗИ, ФГС и эндоскопические методы;

– закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы и установление доплат наставникам за счет средств работодателя и т.д.

УРО ПРЗ РФ регулярно проводит встречи и консультации для разъяснения содержания коллективных договоров и прав работников.

Все подведомственные Министерству здравоохранения Удмуртской Республики учреждения имеют коллективные договоры.

• Образование

Образовательные учреждения также показывают положительные результаты коллективно-договорной работы. Среди достижений можно выделить:

– программы социальной поддержки молодых педагогов;

– возможность дополнительного профессионального обучения;

– предоставление дополнительных отпусков для преподавателей.

• Промышленность

Формирование позитивной корпоративной культуры через коллективные договоры:

- поддержка инициативы и инноваций работников;
- гарантии повышения квалификации работников;
- система премирования сотрудников за долголетнюю работу;
- организация и финансирование медицинского обслуживания, частичная компенсация оплаты лечения.

Так, коллективный договор АО «Ижевский механический завод» на 2025-2027 годы предусматривает: увеличение минимальной ставки оплаты труда выше МРОТ; повышенные доплаты за вредные условия труда; ежегодную индексацию заработной платы; бесплатное питание и медицинское обслуживание работников.

- **Агропромышленный сектор**

Социальные инициативы для поддержки молодых людей:

- назначение пособий для выпускников учебных заведений, которые сразу после получения диплома начинают трудовую деятельность или возвращаются на работу после службы в армии;
- финансовая помощь на строительство или покупку жилья для сельских жителей.

Так, в коллективном договоре колхоза «Заря» Увинского района предусмотрена оплата 100 % стоимости санаторно-курортных путевок за счет хозяйства работникам, отработавшим в хозяйстве не менее 5 лет. Работникам, занятым на работе с ядохимикатами, 1 раз в 2 года оплачивается 100 % стоимости путевок в профилакториях Удмуртской Республики.

- **Потребкооперация**

Пример успешного опыта – Карсовайское потребительское общество, где коллективный договор предусматривает: информирование работников о состоянии дел в обществе; социальную поддержку и защиту прав работников; материальную помощь членам профсоюза по различным основаниям.

Эти примеры показывают значимость и возможности коллективных договоров как ключевого инструмента в обеспечении эффективной защиты интересов работников и укреплении института социального партнерства.

Среди факторов и причин снижения общего количества коллективных договоров отмечаются:

- нежелание работодателей поддерживать социальное партнерство;
- сложности финансового характера у ряда предприятий, учреждений, дефицит ресурсов для внедрения значимых социальных программ;
- отсутствие заинтересованности некоторых организаций в заключении коллективных договоров вследствие низкой осведомлённости или недостатка опыта у руководителей;

– отсутствие мотивации к проведению переговоров по причине того, что результат будет применен ко всем работникам независимо от членства в профсоюзе;

– формальное отношение к исполнению коллективных договоров без реального вклада в улучшение условий труда и качества жизни работников.

В 2025 году Федерация провела **республиканский конкурс «Лучший коллективный договор 2024 года»**, в котором приняли участие 20 первичных профсоюзных организаций (в конкурсе «Лучший коллективный договор 2023 года» – 15).

Решением конкурсной комиссии определены и в последующем утверждены постановлением Президиума Федерации призовые места участникам конкурса.

Дипломами за I место в конкурсе была награждены:

– в номинации организации бюджетной сферы с численностью до 100 работников – Станция юных техников Устиновского района города Ижевска и среднее общеобразовательное учреждение "Гимназия №8" города Глазова;

– среди организаций бюджетной сферы с численностью свыше 100 работников – средняя общеобразовательная школа номер 71 г. Ижевска;

– среди организаций внебюджетной сферы с численностью до 1000 работников – ООО "Автокотельная»;

– среди организаций внебюджетной сферы с численностью до 1000 работников – Акционерное общество "Сарапульский электрогенераторный завод".

Всем победителям конкурса, занявшим призовые места, вручены дипломы, участникам конкурса направлены благодарственные письма.

Награждение победителей конкурса проходило на расширенном заседании Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках Всемирного Дня действий профсоюзов «За достойный труд».

Работа Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – УРТК) в 2025 году осуществлялась в соответствии с Планом работы, утвержденным УРТК в декабре 2024 года, и мероприятиями по реализации Удмуртского республиканского трехстороннего соглашения между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Удмуртской Республики.

В течение 2025 года проведено в соответствии с Планом работы 7 заседаний УРТК.

7 октября состоялось расширенное заседание УРТК в рамках Всемирного Дня действий профсоюзов «За достойный труд».

Всего на заседаниях УРТК в 2025 году было рассмотрено 38 вопросов, 10

из них были внесены вне плана.

В ходе обсуждения по рассмотренным вопросам принято 68 решений и внесено 8 особых мнений от Профсоюзной стороны в УРТК.

Федерация добилась увеличения числа работников, представляемых к государственным наградам в организациях, занимающихся выполнением государственных оборонных заказов в регионе.

Протокольные решения, принятые УРТК со сроком исполнения в 2025 году, выполнены.

В 2025 году стороны социального партнерства заключили **Региональное соглашение о минимальной заработной плате** в Удмуртской Республике (далее – Региональное соглашение).

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, работодателям, осуществляющим деятельность на территории Удмуртской Республики и не участвовавшим в заключении Регионального соглашения, предложено присоединиться к нему, либо сообщить об отказе от присоединения.

В соответствии с законодательством УРТК в рабочем порядке **рассматривались нормативные правовые акты в сфере социально-трудовых отношений.**

В 2025 году было вынесено 58 решений по проектам нормативных правовых актов Правительства Удмуртской Республики (о повышении оплаты труда работников государственных учреждений бюджетной сферы Удмуртской Республики).

На заседаниях УРТК рассматривались вопросы социально-трудовых отношений и работы территориальных комиссий в сельских районах. Рассматривалась ситуация в Шарканском, Киясовском и Граховском районах.

В связи с не предоставлением отчета по форме КДК-1 ППО Акционерное общество «Элеконд» (председатель Беляева Н.М.), сведения по данной организации не учтены.

Подводя итоги коллективно-договорной кампании за 2025 год, считаем, что действующая система социального партнерства обеспечивает взаимоотношения профсоюзной стороны с государственными органами власти, руководителями предприятий и организаций по вопросам защиты трудовых и связанных с ними социально-экономических интересов членов профсоюзов и будет в дальнейшем направлена на разработку конструктивного взаимодействия с социальными партнерами.