



Всероссийский профессиональный союз
работников оборонной промышленности
ОБОРОНПРОФ

февраль

2011 год

№ 1

ЭКСПРЕСС-ИНФОРМАЦИЯ

9 февраля состоялось заседание президиума ЦК профсоюза, рассмотревшего вопросы:

1. О работе работодателя и профсоюзного комитета ОАО «Вологодский оптико-механический завод» по выполнению коллективного договора, его соответствие Федеральному отраслевому соглашению и по улучшению условий, охраны труда.

2. О работе Свердловской областной организации профсоюза по контролю за выполнением коллективных договоров предприятий и организаций и соответствию их Федеральному отраслевому соглашению на 2009-2010гг.

3. О сводном статистическом отчёте Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности за 2010 год.

4. О рабочих группах по подготовке XII съезда профсоюза.

5. О проекте Основных направлений деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности на 2011-2016 годы.

6. О кандидатурах для избрания на должность председателя профсоюза.

7. Об участии в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» по итогам работы в 2009-2010 годах.

8. О дате проведения XII съезда профсоюза.

* * *



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-1

О работе работодателя и профсоюзного комитета ОАО «Вологодский оптико-механический завод» по выполнению коллективного договора, его соответствие Федеральному отраслевому соглашению и по улучшению условий, охраны труда

Заслушав и обсудив доклад заместителя генерального директора ОАО «Вологодский оптико-механический завод» Жирновой Т.А., председателя первичной профсоюзной организации Праховой М.Ю., сообщения уполномоченного ЦК профсоюза Кальченко И.В., работников аппарата ЦК профсоюза Фомина А.М. и Волкова В.В., президиум профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Отметить последовательную работу работодателя и профсоюзного комитета ОАО «Вологодский оптико-механический завод» по выполнению коллективного договора, по приведению его в соответствие Федеральному отраслевому соглашению и по улучшению условий, охраны труда работников предприятия.

2. Предложить работодателю и первичной профсоюзной организации:

2.1. Продолжить работу по совершенствованию социального партнерства с учетом рекомендаций и замечаний, отмеченных в справке.

Предусмотреть конкретные меры по устранению имеющихся недостатков и представить в ЦК профсоюза материал о работе по выполнению данного постановления до 1 января 2012 года.

2.2. В ходе переговоров по заключению коллективного договора предприятия, внесения в него изменений и дополнений, предусмотреть его приведение в соответствие с нормами, установленными Федеральным отраслевым соглашением на 2009 – 2010 годы (в редакции от 29.11.2010г.), обратив особое внимание на установление критериев:

- размера минимальной и среднемесячной заработной платы;
- удельного веса тарифной части в заработной плате;
- индексации заработной платы с учетом инфляции;
- материальной ответственности работодателя при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы.

2.3. Конкретизировать систему контроля выполнения коллективного договора.

3. Первичной профсоюзной организации обеспечить полномочия представителей работников в комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и их право на заключение коллективного договора в составе комиссии.

4. Предложить работодателю:

4.1. В срок до 01.04.2011г. разработать график приведения санитарно-бытовых помещений, комнат приема пищи в соответствие с требованиями СНиП 2.09.04-87* «Административные и бытовые здания» с окончанием работ до 01.01.2012г. и согласовать его с профсоюзным комитетом;

4.2. Привести численность отдела охраны труда в соответствие с «Межотраслевым нормативом численности работников отдела охраны труда в организациях», утвержденным постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. №10.

5. Профсоюзному комитету:

5.1. Представить кандидатуру в ЦК профсоюза для предоставления прав технического инспектора труда профсоюза и обеспечить активное участие уполномоченных по охране труда профсоюза в работе I-ой и II-ой ступени административно-общественного контроля за состоянием условий, охраны труда на рабочих местах.

Срок: 01.07.2011г.

5.2. Рассмотреть на своем заседании материалы президиума ЦК профсоюза по данному вопросу, подготовить и внести в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений предложения по дополнению и изменению коллективного договора в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением и Трудовым кодексом РФ.

Срок: I квартал 2011 г.

5.3. На своем заседании рассмотреть вопрос мотивации профсоюзного членства и разработать план мероприятий по доведению уровня профсоюзного членства не менее чем, 50 процентов.

6. Справку и настоящее постановление опубликовать в информационном сборнике ЦК профсоюза «Экспресс – информация».

7. Направить постановление президиума ЦК профсоюза и материалы проверки предприятия в адрес председателя Совета руководителей холдинговой компании ОАО "НПК "Оптические системы и технологии" Максина С.В.

8. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел по защите социально-трудовых прав трудящихся (Фомин А.М.) и отдел охраны труда и здоровья трудящихся (Волков В.В.).

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

СПРАВКА

**О работе работодателя и профсоюзного комитета
ОАО «Вологодский оптико-механический завод» по выполнению
коллективного договора, его соответствие Федеральному отраслевому
соглашению и по улучшению условий, охраны труда**

В соответствии с планом основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2011 г., комиссия в составе: уполномоченного ЦК профсоюза Кальченко И.В., работников аппарата ЦК профсоюза заведующего отделом охраны труда и здоро-

вья трудящихся - Волкова В.В., специалиста отдела по защите социально-трудовых прав трудящихся - Фомина А.М., в период с 18 по 20 января 2011 года провели проверку работы работодателя и профсоюзного комитета ОАО «Вологодский оптико-механический завод» по выполнению коллективного договора и его соответствие Федеральному отраслевому соглашению и по улучшению условий, охраны труда.

Генеральный директор ОАО «Вологодский оптико-механический завод» – Коршунов А.И. Председатель первичной профсоюзной организации – Прахова М.Ю.

ОАО «Вологодский оптико-механический завод» (далее ОАО «ВОМЗ») основан – 16 октября 1971 г. и является одним из ведущих предприятий Вологодской области. В 1994 г. завершено акционирование предприятия.

ОАО «ВОМЗ» - многопрофильное предприятие с разветвленной структурой специальных подразделений, позволяющих изготавливать обширную номенклатуру сложных изделий.

В настоящее время предприятие разрабатывает и производит оптико-электронные и оптико-механические приборы военного назначения и высокотехнологичную продукцию гражданского назначения.

В 2010 г. завод определен центром механообработки в холдинге ОАО «НПК «Оптические системы и технологии». Изготавливаются механические детали для: ОАО «Лыткаринский завод оптического стекла», ОАО «Московский завод «Сапфир», ФГУП «Уральский оптико-механический завод». В дальнейшем планируется увеличение перечня организаций и номенклатуры деталей.

В середине 2010 г. совместно с фирмой «Талес» состоялось открытие лицензионного производства тепловизионных камер, что стало важной вехой в инновационном развитии завода.

В октябре 2010 г. собраны и аттестованы с французскими специалистами первые 20 камер.

Благодаря активной работе коммерческой службы в 2010 г. обеспечен рост экспортных поставок гражданской продукции, реализация которой составляет 8 млн. рублей ежемесячно.

В прошедшем году по итогам Всероссийского конкурса «100 лучших товаров» завод стал призёром в номинации «Лидер качества», что свидетельствует о высоком качестве выпускаемой продукции.

На заводе постоянно проводится работа по техперевооружению основного и вспомогательного производств. Инвестиции на эти цели в 2010 г. составили более 40 млн. рублей.

Установлено 7 единиц высокопроизводительного оборудования в автоматный цех. Обновился станочный парк цеха механообработки для него приобретено 11 станков, в том числе уникальный японский высокоточный производительный обрабатывающий центр «Matsura» для обработки легированных и титановых сплавов. Установлен литейный комплекс, запущена новая линия цинкования, планируется установить линию склейки.

На различных курсах в 2010 году прошли обучение 31% специалистов и руководителей. Успешно завершено обучение по целевой программе группы молодых технологов и конструкторов.

2011 г. на предприятии будет годом освоения новых изделий. Это собственные разработки и целый ряд изделий с новым партнёром ОАО «ЦНИИ «Буревестник». Будет активизировано сотрудничество с ГУП «КБ приборостроения» г. Тула. Дальнейшее развитие получит тепловизионное направление с фирмой «Талес».

Показатели экономической деятельности предприятия представлены в таблице:

	Наименование показателей	2008г.	2009г.	2010г.
1	Рост объема товарной продукции (%)	142,5	121,3	141,9
2	Удельный вес спецпродукции в общем объеме (%)	92,6	92,6	93,9
3	Прибыль (тыс. руб.)	101501	130002	205620
4	Рентабельность (%)	6,1	5,6	6,6
5	Экспорт (% к объему товарной продукции)	0,23	0,60	0,90

6	Среднесписочная численность (чел.)	2286	2401	2365
7	Средняя заработная плата (руб.)	15069	16530	16910
8	Тарифная ставка 1 разряда (руб./час)	10,8	10,8	10,8
9	Доля тарифной части в зарплате (%)	35	36	37
10	Прожиточный минимум в регионе (руб.)		5760	6352
11	Количество работников, имеющих зарплату ниже прожиточного минимума по региону (%)	-	-	-
12	Выработка на одного работающего (руб.)	763534	881949	1270368
13	Выработка на одного работающего (н/час.)	1097	1140	1115

Финансовые результаты деятельности

	01.01.2010г.	01.01.2011г.
Задолженность (тыс. руб.)		
кредиторская	615336	239920
в т.ч. в бюдж.всех уровней, внебюдж. фонды	61305	17740
пени, штрафы		
дебиторская	311909	286784
в т.ч. задолженность за поставки В и ВТ	31453	145836

В ходе проверки установлено, что:

- в 2010 г. предприятие работало стабильно в связи с ростом объемов специальной продукции и ростом объемов собственных работ;
- рост объемов производства по сравнению с 2009 годом составил 42%, а объем продаж превысил три миллиарда рублей;
- численность работающих на предприятии за три года возросла на 79 человек;
- рост выработки за три года составил 66,4% при росте среднемесячной заработной платы 12,2%.
- среднемесячная заработная плата работников составила 16910 рублей, что выше среднемесячной заработной платы по г. Вологде, но ниже среднемесячной заработной платы по отрасли (17337 руб.);
- доля заработной платы в себестоимости продукции снизилась с 27% в 2008г. до 18,5% в 2010 г..
- на предприятии отсутствует задолженность по выплате заработной платы, а также отсутствуют работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума по региону.

Фактические показатели среднемесячной заработной платы в 2010 году составили по ОАО «ВОМЗ» – 2,66 прожиточного минимума трудоспособного населения по региону (ПМр), а показатель минимальной месячной заработной платы по предприятию составил – 1,0 ПМр (с учетом доплат). В отраслевом соглашении на 2010 год этот показатель предусмотрен на уровне не ниже 1,5 ПМр и без учета доплат.

Доля тарифной части в заработной плате росла на 1,0% в год, и составляет - 37%, остается на низком уровне и не соответствует нормам Федерального отраслевого соглашения (далее Соглашение).

Тарифные ставки не пересматривались с 2007 года. Индексация заработной платы в 2010 году не проводилась.

На ОАО «ВОМЗ» коллективный договор (далее КД) заключен на два года и действует до 20 марта 2011 года.

На коллективных переговорах работодателя представляет генеральный директор предприятия, а работников - первичная профсоюзная организация ОАО «ВОМЗ».

Численность членов профсоюза, от общего количества работающих, составляет в настоящее время 30%.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем, развивая и совершенствуя социальное партнерство, осуществляют работу по повышению роли КД, строят взаимоотношения в целях создания необходимых условий, обеспечивающих ста-

бильную работу и развитие предприятия, повышение жизненного уровня работников и их социально-правовую защиту.

КД разработан на основе норм Трудового кодекса РФ.

Наиболее полно в нем учтены положения Соглашения по вопросам трудовых отношений, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий и льгот.

За время действия КД в него было внесено два изменения: 29.10.2009г. и 13.04.2010г. Изменения были согласованы членами комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и прошли уведомительную регистрацию в областном управлении труда и социального развития.

К достоинству КД предприятия следует отнести:

- нормы, повышающие уровень гарантий работников;
- включение отдельных норм ТК, предусматривающих коллективно-договорное регулирование;
- нормы, предусматривающие обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации;
- включение раздела «Работа с молодежью» на предприятии.

Первичная профсоюзная организация, как полномочный представитель работников, принимает участие в форме учета мнения при разработке, обсуждении и внесении предложений по совершенствованию в следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики ежегодных отпусков;
- инструкции по охране труда;
- инструкции и положения, касающиеся условий и оплаты труда (положения о премировании, доплатах, надбавках, выплатах, вознаграждениях и др.);
- положение о дисциплинарной комиссии;
- положения о подведении итогов трудового соревнования среди подразделений за звание «лучший по профессии», «лучший цех», «лучший отдел», «лучший молодой рабочий», «лучший молодой специалист» и пр.;
- локальные нормативные акты (приказы), касающиеся изменения графика работы, работы в выходные дни;
- графики сменности;
- документы, устанавливающие тарифные ставки и схемы должностных окладов для оплаты труда рабочих, ИТР, служащих и руководителей;
- список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
- соглашение по охране труда;
- перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, работники которых пользуются правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- перечень рабочих мест, на которые устанавливаются доплаты за вредные условия труда;
- список профессий с вредными условиями труда, работа на которых дает право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов;
- карты аттестации рабочих мест по условиям труда;
- другие, в соответствии с трудовым законодательством РФ, что соответствует п.4.3. Соглашения.

Предприятием на реализацию социальных программ в 2010 году израсходовано:

- на выплату материальной помощи работникам предприятия – 557720 руб.;
- материальное поощрение вернувшимся из рядов РА - 238017 руб.;
- на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу - 1485022 руб.
- организация питания работников - 119276 рублей;
- прикрепление работников к оздоровительным комплексам – 271513 рублей;
- оплата части стоимости в детские оздоровительные учреждения – 103007 руб.;
- на выплаты работникам единовременного пособия при уходе на пенсию, единовременного вознаграждения за долголетнюю и безупречную работу на од-

ном предприятия и компенсацию расходов по ритуальным услугам в связи с их смертью- 2519320 руб.;

- на дополнительные льготы и выплаты, сверх предусмотренных законом и нормативными актами РФ по беременности и родам, в связи с рождением ребенка, по уходу за малолетними детьми, работникам, имеющих трех и более детей (до 16 лет), в связи со свадьбой работников и их детей, в связи с похоронами близких родственников - 689922 рубля.

Работникам предприятия предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в связи со следующими событиями:

- при регистрации брака - 3 дня (не позднее одного месяца со дня регистрации);
- отцу при рождении ребенка (в законном браке) - 1 день в течение месяца со дня рождения;
- при смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родителей супруга(и), братьев, сестёр) - 3 дня в течение 2 месяцев со дня смерти»

К КД прилагается ряд нормативных актов по различным направлениям работы, конкретизирующих права и обязанности сторон и предусматривающих дополнительные льготы и гарантии работникам:

- график работы ОАО «ВОМЗ»;
- список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;
- перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
- тарифные ставки для оплаты труда рабочих ОАО «ВОМЗ»;
- схема должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- схема должностных окладов работников отдела 622;
- соглашение по охране труда;
- перечень рабочих мест, на которых устанавливается доплата за вредные условия труда и установлен сокращенный рабочий день;
- список профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов;
- список профессий для бесплатной выдачи натуральных соков с мякотью;
- перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, работники которых пользуются правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 п. 1, п.п. 1-13, ст. 28 п.1, п.п. 8 закона РФ от 17.12.2001г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Контроль за ходом выполнения КД осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии профкома.

Информация о ходе выполнения коллективного договора до работников предприятия доводится на собраниях, как минимум два раза в год (день Машиностроителя и новогодняя встреча), на совместных заседаниях, расширенных заседаниях профкома, через средства массовой информации (заводское радио, информационные стенды).

Последняя конференция проводилась 29.12.2010г. С отчетом о ходе выполнения КД выступали генеральный директор и председатель профкома.

29 мая 2010 года в Малом зале Правительства Вологодской области состоялось вручение диплома, которым награждено предприятие ОАО «ВОМЗ» - победитель смотра-конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников» по организациям внебюджетной сферы.

Вместе с тем в работе первичной организации по разработке и реализации КД, его соответствия Соглашению, взаимодействию с работодателем имеются недостатки:

1. КД принят конференцией трудового коллектива, что противоречит содержанию ст. 35 ТК.

2. В КД не находят должного отражения и реализации такие важнейшие положения раздела «Оплата труда» Соглашения, как размер среднемесячной заработной платы (п. 5.8), размер минимальной месячной заработной платы (п. 5.9), доля тарифной части в заработной плате (п. 5.11), проведение индексации (п. 5.12), дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе (п. 5.13), соблюдение соотношения в уровнях

оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой (п. 5.18), повышенной материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы работникам.

Предприятие не достигло уровня средней зарплаты, предусмотренного п. 5.8 Соглашения на 2009-2010 годы и не разработало программу поэтапного увеличения оплаты труда до уровня, рекомендуемого Соглашением.

Действующая система оплаты труда работников, предусматривающая различного рода премии, надбавки, доплаты отстает от уровня организации производства и не стимулирует повышение основной тарифной части заработка, которая не меняется с 2007 года.

Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ) установлено положением предприятия в размере 10% дневной тарифной ставки, что является дискриминацией по отношению к работникам, получающим оклад.

Анализ раздела КД по оплате труда показывает, что работодатель не всегда руководствуется Соглашением, а профсоюзный комитет, члены комиссии со стороны работников не проявляют должной настойчивости по включению в коллективный договор важнейших положений Федерального отраслевого соглашения.

3. Раздел «Работа с молодежью» необходимо наполнить конкретными мероприятиями, проводимыми на заводе: смотры, конкурсы, различные виды соревнований, положениями о дополнительных льготах, гарантиях молодежи, их обучение за счет средств завода и т.д.

4. Отсутствие конкретизации по представляемой первичной профсоюзной организации информации, количества помещений, оборудования, средств связи и др.

5. Отсутствие нормы, предусматривающей оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя.

Рекомендации:

1. Конференция работников следует проводить не для утверждения коллективного договора (эти функции возложены в соответствии со ст. 35 ТК РФ на комиссию по регулированию социально-трудовых отношений), а для получения представительства интересов всех работников в социальном партнерстве. Также конференции следует проводить и для информации по выполнению коллективного договора, дополнениям и изменениям, внесенным в него, причинам отклонения предложенных для включения пунктов. На конференции может рассматриваться информация о перспективах развития предприятия на текущий и последующие годы.

2. Профсоюзному комитету с учетом сложившейся практики на предприятии и ст. 8 Трудового кодекса РФ предусмотреть отдельным пунктом в коллективном договоре перечень локальных нормативных актов, принимаемых:

- совместно с профсоюзным комитетом;
- по согласованию с профсоюзным комитетом;
- с учетом мнения профсоюзного комитета.

При этом использовать п. 4.3. Федерального отраслевого соглашения.

3. Включить в коллективный договор все параметры заработной платы, установленные разделом V Соглашения.

При необходимости в соответствии с п. 5.10 Соглашения разработать программу поэтапного увеличения размеров оплаты труда на предприятии.

4. Провести переговоры с работодателем по размеру выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (согласно ст. 112 ТК РФ), исключив при этом дискриминацию в оплате различных категорий работников.

5. Принять определенную систему рассмотрения хода и подведения итогов выполнения коллективного договора:

- заседание комиссии по регулированию социально – трудовых отношений (не реже одного раза в квартал);
- расширенное заседание профсоюзного комитета (раз в полугодие);
- конференция работников (не реже одного раза в год).

6. Продолжить совершенствование системы информирования коллектива о ходе выполнения КД через информационный бюллетень ОАО «ВОМЗ». Публиковать в бюллетене комментарии положений Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов.

7. Включить в текст КД нормы Трудового кодекса РФ, предусматривающие коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

Состояние охраны труда на ОАО «ВОМЗ»

На предприятии проводится последовательная работа по улучшению условий труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Пересмотрен и введен приказом генерального директора от 22.12.2010г. стандарт предприятия «Система управления охраной труда», устанавливающий порядок обучения, проведения инструктажей по безопасным приемам работы, допуск к самостоятельной работе, осуществление административно-общественного контроля, разработку и планирование мероприятий по улучшению условий охраны труда и т.п.

Для повышения ответственности за состояние охраны труда и обеспечение безопасности работников, разработано и утверждено Положение о функциональных обязанностях по охране труда руководящих работников и специалистов.

Система управления охраной труда, должностные обязанности периодически пересматриваются в соответствии с изменениями структуры управления предприятием.

В целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний при выполнении всех производственных процессов функционирует 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

Проверки состояния охраны труда проводятся в соответствии с положением № 1-174 «О контроле состояния охраны труда в Обществе», утвержденным генеральным директором 10.08.2004г.

Ежегодно разрабатываются и утверждаются техническим директором графики проведения заводских Дней охраны труда. Периодичность проведения заводских Дней охраны труда – ежеквартально.

Также, разрабатываются графики цеховых Дней охраны труда, которые утверждаются руководителями подразделений. Регулярность проведения цеховых Дней охраны труда – раз в месяц. Порядок организации проведения Дней ОТ определен Положением № 5-335, утвержденным генеральным директором 26.12.2005г. «О порядке проведения Дней охраны труда в Обществе».

Расчетная численность отдела охраны труда согласно «Межотраслевым нормативам численности работников отдела охраны труда в организациях», утвержденным постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. № 10 составляет 6 человек. Фактическая численность отдела охраны труда – 3 человека, служба обеспечена необходимой оргтехникой и оборудованными помещениями для проведения инструктажей и проверки знаний по охране труда.

Одним из основных нормативных документов по улучшению условий и охраны труда на предприятии является коллективный договор. Раздел охраны труда заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным отраслевым соглашением, имеются соответствующие приложения.

В разделе охрана труда коллективного договора включены обязательства работодателя по:

- финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,25% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- своевременному обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- проведению за счет работодателя обязательных медицинских осмотров;
- информированию каждого работника при поступлении на работу о наличии опасных и вредных факторов и - предоставлению работникам, занятым на работах с вредными условиями труда компенсаций;

-о бязательства работодателя выплачивать единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при испытании военной техники в размере 10-ти кратного годового заработка погибшего;

- гарантий деятельности уполномоченных по охране труда и правом осуществление контроля по обеспечению безопасных условий труда, в т.ч. увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ осуществлять только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а также по выделению оплачиваемого времени для осуществления своих общественных обязанностей в интересах коллектива и материального поощрения за активную работу.

Соглашение по охране труда составлено в соответствии с рекомендациями Минтруда России (Постановление от 27.02.95г. № 11).

За последние три года на выполнение раздела охраны труда коллективного договора израсходовано свыше 37 млн. рублей, в том числе на мероприятия по охране труда – 15 082,3 тыс. руб. Активно используются средства «Обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Улучшены условия труда 546 работников. На одного работника израсходовано свыше 6,0 тыс. руб.

Администрацией предприятия выделяются финансовые средства на техническое перевооружение и модернизацию производства - замена станочного парка, что существенно улучшает условия труда. В период с 2004 по 2010 год величина инвестиционных затрат составила свыше 750 млн. рублей.

Ведется поэтапная реконструкция санитарно-бытовых помещений, туалетов для приведения их в соответствие с современными эстетическими требованиями.

В соответствии со ст. 213 Трудового Кодекса РФ работники, занятые на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят первичные и регулярные периодические медицинские осмотры. Заключительные акты по результатам осмотров имеются, рекомендации выполняются. Так, в течение 2010 года 58 работников прошли санаторно-курортное лечение, половина из которых за счет средств предприятия.

Обеспечение работников предприятия спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты производится согласно нормам. Хранение спецодежды осуществляется централизованно в отдельном складе. В каждом подразделении имеются кладовые, где организована выдача средств индивидуальной защиты с записью в личной карточке. При преждевременном выходе из строя спецодежды или спецобуви, не по вине рабочего производится их замена. Организована централизованная стирка спецодежды.

В период с марта 2007г. по декабрь 2010г. проведена аттестация всех рабочих мест. Аттестовано – 2246 рабочих мест, в т.ч. с классами условий труда 1 и 2 – 1164 и с классами условий труда 3 - 1082 рабочих мест. На основании рекомендаций по аттестации рабочих мест в каждом подразделении разработаны мероприятия по улучшению условий труда.

На предприятии создан комитет по охране труда, состоящий из представителей профсоюзной организации, утвержденных решением профкома и представителей администрации, назначенных приказом генерального директора предприятия. Заседания комитета проводятся ежеквартально.

Профсоюзным комитетом для организации общественного контроля в подразделениях предприятия за состоянием условий и охраны труда избраны 39 уполномоченных по охране труда. На заседаниях вопросы охраны труда регулярно рассматриваются.

В результате проводимой работы на предприятии по улучшению условий и охраны труда показатели производственного травматизма в последние годы сохраняются на низком уровне. Так, в 2008г. произошло 3 несчастных случая, Кч – 1,34; соответственно в 2009г. – 4, Кч – 1,69 и в 2010г. -4, Кч – 1,8; что значительно ниже среднего по отрасли.

За организацию на высоком уровне работы по улучшению условий и охраны труда Государственной инспекцией труда по Вологодской области предприятию выдан сертификат доверия № 1, который дает освобождение от проверок до 10

лет, при условии отсутствия жалоб и несчастных случаев на производстве с тяжелым и смертельным исходом.

Приказом Вологодского регионального отделения Фонда социального страхования от 23.06.2005г. № 585 предприятию с 01.01.2005г. установлена скидка к страховому тарифу в размере 40%.

В ходе проверки состояния условий, охраны труда в производственных подразделениях выявлены следующие недостатки:

- в некоторых цехах (цех № 105-оптический, цех № 108 – сборочный и в ряде других) санитарно-бытовые (гардеробные, душевые, туалеты) помещения требуют проведения ремонта;

- в большинстве цехов комнаты приема пищи не полностью укомплектованы оборудованием для разогрева и хранения пищи в соответствии с требованиями п. 2.52* СНиП 2.09.04-87* «Административные и бытовые здания»;

- профсоюзным комитетом не утвержден технический инспектор труда, не все уполномоченные по охране труда участвуют в работе I и II ступени административно-общественного контроля за состоянием охраны труда.

Рекомендации:

1. Работодателю:

- в срок до 01.04.2011г. разработать график приведения санитарно-бытовых помещений, комнат приема пищи в соответствие с требованиями СНиП 2.09.04-87* «Административные и бытовые здания» с окончанием работ до 01.01.2012г., согласовав его с профсоюзным комитетом;

- привести численность отдела охраны труда в соответствие с «Межотраслевым нормативом численности работников отдела охраны труда в организациях», утвержденным постановлением Минтруда России от 22.01.2001г. № 10.

2. Профсоюзному комитету представить кандидатуру в ЦК профсоюза для предоставления прав технического инспектора труда и обеспечить активное участие уполномоченных по охране труда профсоюза в работе I-ой и II-ой ступени административно-общественного контроля за состоянием условий, охраны труда на рабочих местах.

Срок: 01.07.2011г.



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-2

О работе Свердловской областной организации профсоюза по контролю за выполнением коллективных договоров предприятий и организаций и соответствию их Федеральному отраслевому соглашению на 2009-2010гг.

Заслушав и обсудив доклад председателя Свердловской областной организации профсоюза Ю.В. Травникова и информацию заместителя председателя профсоюза М.Г. Баскова (руководителя комплексной бригады, выезжающей в регион) о работе по контролю за выполнением коллективных договоров предприятий и организаций и соответствию их Федеральному отраслевому соглашению на 2009-2010г.г., президиум профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Принять к сведению доклад председателя Свердловской областной организации профсоюза Ю.В. Травникова и информацию комплексной бригады о работе по контролю за выполнением коллективных договоров и соответствию их Федеральному отраслевому соглашению на 2009-2010г.г. (справка прилагается).

2. Отметить положительную работу областной и ряда первичных профсоюзных организаций совместно с работодателями по своевременному и принципиальному реагированию на результаты проверки и устранение отмеченных недостатков.

3. Областному комитету профсоюза совместно со сторонами социального партнерства завершить работу по заключению коллективных договоров на предприятиях ЗАО "Режевский механический завод" и ФГУП "Красноуральский химический завод"

4. Предложить работодателям и первичным профсоюзным организациям:

4.1. Привести разделы коллективных договоров в соответствие с Федеральным отраслевым соглашением.

4.2. Включать в коллективные договоры все параметры заработной платы, установленные разделом V Соглашения.

При необходимости разрабатывать программы поэтапного увеличения размеров оплаты труда на предприятиях.

4.3. Внести во все коллективные договоры в раздел "Охрана труда" и в соответствующие приложения к ним пунктов с мерами по сокращению количества работающих в неблагоприятных условиях труда.

4.4. Исключить из коллективных договоров информационные положения (нормы ТК РФ, иные нормативные акты).

4.5. Утверждение коллективных договоров и внесение в них изменений и дополнений производить в соответствии со ст. 35 ТК РФ.

5. Областному комитету профсоюза:

5.1. Обобщать и распространять опыт предприятий и организаций по разработке и реализации коллективных договоров.

5.2. Оказывать практическую помощь первичным профсоюзным организациям (малочисленным) в ведении коллективных переговоров.

5.3. Ввести систему анализа проектов коллективных договоров на соответствие их Соглашению и систему контроля их выполнения.

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

СПРАВКА

О работе Свердловской областной организации профсоюза по контролю за выполнением коллективных договоров предприятий и организаций и соответствию их Федеральному отраслевому соглашению на 2009-2010гг.

Коллективные договоры заключены и действуют в 13 из 15 организаций области.

По итогам комплексной проверки Свердловской областной организации профсоюза, президиум областного комитета на своём заседании 27.07.2010 года (протокол № 30) рассмотрел справку, разработал и утвердил мероприятия по устранению отмеченных недостатков.

Указанные мероприятия были направлены в первичные организации с рекомендацией устранить замечания в ходе колдоговорной кампании при заключении коллективных договоров на новый период, либо внесении дополнений и изменений в действующие коллективные договора.

Кроме того, профсоюзные комитеты "Уралвагонзавод", "Уралтрансмаш", ОАО "Уральский оптико-механический завод", ФГУП "Химический завод "Планта" также разработали мероприятия по замечаниям, отмеченным в ходе проверки работы этих первичных организаций.

Первичными профсоюзными организациями проделана определённая работа по устранению замечаний, отмеченных комиссией, по вопросам колдоговорной работы. Стороны социального партнёрства добились ряда положительных результатов в выполнении коллективных договоров.

Областным комитетом проводится сбор отчётов с системным анализом работы по выполнению колдоговоров. Так, 20.01.2011 г. на заседании президиума областного комитета профсоюза рассмотрен вопрос "О работе первичной профсоюзной организации ОАО "Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения" по

включению положений Федерального отраслевого соглашения в коллективный договор предприятия" в решении которого записано:

- продолжить системную работу по выполнению коллективного договора и положений Федерального отраслевого соглашения;

- работу комиссии по регулированию социально - трудовых отношений строить на основании "Примерного Положения о комиссии по регулированию социально трудовых отношений", утвержденного совместным решением Федерального агентства по промышленности и Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности;

- рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета и двухсторонней комиссии ход и результаты выполнения коллективного договора и Федерального отраслевого соглашения;

- исключить из текста коллективного договора нормы Трудового кодекса РФ, имеющие прямое действие обязательное для исполнения и не требующее уточнения в коллективном договоре;

- добиваться включения в коллективный договор всех пунктов и рекомендации Федерального отраслевого соглашения в полном объеме.

В октябре 2010 г. совместно с Федерацией профсоюзов Свердловской области проведена учёба председателей первичных профсоюзных организаций по заключению коллективных договоров.

На ФГУП "Верхнетуринский машиностроительный завод" заключен коллективный договор. На стадии переговоров по принятию коллективного договора находится профком ППО ЗАО "Режевский механический завод". В связи с длительной процедурой банкротства на ФГУП "Красноуральский химический завод" пока не принят коллективный договор

Областной комитет профсоюза осуществляет работу по контролю за деятельностью первичных профсоюзных организаций и работодателей по коллективным договорам. Проводит проверки по соблюдению ими правил и норм трудового законодательства при подготовке локальных документов, затрагивающих социальные права и интересы работников.

По решению профсоюзной конференции на ОАО "НПК "Уралвагонзавод" действие коллективного договора продлено до 18 февраля 2011 г.

В него были внесены изменения, а именно исключены пункты 8.5, 8.6, касающиеся работы детских дошкольных учреждений, т.к. они были переданы с баланса предприятия в муниципальную собственность.

Социальные льготы и гарантии работникам за счет прибыли, установленные данным коллективным договором, работодатель обеспечивает в объеме своих полномочий и финансовых возможностей акционерного общества.

На ОАО "НПК "Уралвагонзавод" в соответствии с приказом по Обществу при выполнении плановых объемов выпуска товарной продукции и производительности труда к концу 2010 года доведён средний размер заработной платы до уровня 22000 рублей.

По согласованию с профкомом был издан приказ обязывающий оплачивать труд работников, работающих полный фонд рабочего времени и выполняющие в полном объеме свои функциональные обязанности, не ниже прожиточного минимума установленного в Свердловской области для трудоспособного населения. С 1 июля 2010 года минимальный размер оплаты труда составил 6500 рублей.

Величина доли тарифа в заработной плате рабочих составляет 51,2%.

Соотношение в уровне оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой фактически составляет 1 : 5,4.

Первичная профсоюзная организация приложила максимальные усилия для налаживания конструктивного диалога с новым руководством предприятия.

Все решения профкома принимались коллегиально на его заседаниях. Применялась форма расширенных, с привлечением председателей цеховых профсоюзных организаций, заседаний профкома.

На ОАО "ПО "Уральский оптико-механический завод" имени Э.С. Яламова" решением комиссии по регулированию социально — трудовых отношений действие коллективного договора было продлено до 31 марта 2011 г. с внесением в него дополнений и изменений в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением. Профсоюзный

комитет совместно с администрацией завода добивается положительных результатов хозяйственной деятельности за счет роста производительности труда, внедрения новых технологий, приобретения нового прогрессивного оборудования, постоянного обучения кадров. Все эти мероприятия направлены на обеспечение достойного уровня заработной платы, которая в октябре 2010 года составила 24985 рублей, по итогам 2010 г. 25500 рублей.

Величина тарифной части в заработной плате работника объединения (без учета выплат по районному коэффициенту) составила 67%. Производится доплата в размере 20 и 40 процентов часовой тарифной ставки работника за фактически отработанное время в вечернюю и ночную смены. Установлена оплата за нерабочие праздничные дни в размере 30 процентов от тарифа. Каждому работнику объединения выплачивается дотация на питание в размере 2000 рублей в месяц.

В приложениях и самом коллективном договоре трудовые права, социальные гарантии и льготы для работников объединения предусмотрены выше или равны нормам предусмотренным Федеральным отраслевым соглашением на соответствующий период.

На ОАО "ПО "УОМЗ" создан и работает Совет руководителей, в который по должности входит председатель первичной профсоюзной организации. На Совете руководителей рассматриваются все важнейшие вопросы, касающиеся всех аспектов жизнедеятельности объединения. Здесь принимаются планы экономического и социального развития объединения.

Через коллективный договор принят большой социальный пакет, рассчитанный на предоставление дополнительных социальных гарантий и льгот работникам объединения, ветеранам, вышедшим на заслуженный отдых и членам семей работающих в объединении и в филиалах.

Все вопросы рассматриваются и обсуждаются коллегиально и по ним принимаются соответствующие решения.

На ФГУП "Серовский механический завод" 1 июля 2010 г. был заключен коллективный договор сроком на три года. В 2010 году предприятие работало с убытками, и все предложения представителей работодателя были направлены на сокращение социальных льгот и гарантий, предусмотренных Коллективным договором. Целью профсоюзной организации было не допустить снижения уровня социальных льгот и гарантий в условиях финансового кризиса на предприятии. В результате неоднократных переговоров все социальные льготы и гарантии, предусмотренные Коллективным договором, на предприятии сохранены и предоставляются.

Оплата труда работников ФГУП "Химический завод "Планта" производится по тарифным ставкам и должностным окладам, утвержденным генеральным директором с учетом мнения профсоюзного комитета завода. Премирование работников за результаты хозяйственной деятельности производится в соответствии с разработанными на предприятии Положениями, включенными в коллективный договор. Установлены доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам за работу в ночное время-40% часовой тарифной ставки, за совмещение профессий, за руководство бригадой, за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, производится выплата вознаграждения за общие результаты работы по итогам года.

Средняя заработная плата за 9 месяцев 2010 года составила - 14400 рублей, по итогам 2010 года - 15760 рублей.

Профсоюзный комитет ФГУП "Химический завод "Планта" постоянно отслеживает происходящие на предприятии процессы, влияющие на социальное положение работников, участвуя в совещаниях, заседаниях балансовой комиссии по итогам работы подразделений завода.

Ежемесячно администрацией предоставляются профсоюзному комитету итоги работы предприятия по всем экономическим показателям.

Работодатель предоставляет профкому для согласования приказы, распоряжения по административно-управленческим, трудовым, социально-экономическим вопросам.

Работодатель уведомляет профсоюзный комитет не менее, чем за 3 месяца о намеченных изменениях структуры производства и управления, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (2.12 ФОС).

Профсоюзный комитет участвует в обсуждении и принятии планов экономического и социального развития предприятия через свои комиссии, рассмотрении производственных вопросов на расширенных заседаниях профсоюзного комитета, при подготовке предложений в коллективный договор.

На ОАО "Уралтрансмаш" коллективный договор принят 25 февраля 2010 года сроком на три года.

В коллективном договоре ОАО "Уралтрансмаш" записано, что среднемесячная заработная плата к концу 2010 года должна составить четыре прожиточного минимума по региону, и по итогам 2010 года они добились этого показателя. Минимальная заработная плата — 5495 рублей. Размер постоянной (тарифно-окладной) части в структуре заработной платы предусмотрен в КД -60,0%, фактически – 65,0%.

Соотношение в уровне оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой:

- предусмотренное в коллективном договоре – нет;
- фактическое - 5,94.

Работниками аппарата областного комитета профсоюза систематически проводится мониторинг финансово-экономической деятельности и на основании полученных данных проводится анализ процессов, происходящих на предприятии, получают информацию о количестве работников находящихся в вынужденных отпусках, о количестве работников занятых на общественных работах.

Для анализа социально-экономического положения на предприятиях профсоюзные комитеты ежемесячно и по необходимости запрашивают информацию у администрации, для обсуждения, проводят заседания профкома, где заслушивают представителей работодателя, в необходимых случаях требуют разработки мероприятий по минимизации потерь от финансового кризиса работниками предприятий, председатели профкомов участвуют в работе антикризисных комиссий, где принимают активное участие в разработке мероприятий по снижению потерь.

Информация по контролю за выполнением коллективных договоров постоянно публикуется в заводских многотиражках и областной профсоюзной газете "Оборон-проф-Урал".

В области охраны труда и здоровья.

На всех предприятиях работа по охране труда ведется уполномоченными по охране труда. Работники своевременно обеспечиваются корпоративной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Молоком, соками, качественной питьевой водой работники обеспечены в полном объеме.

В цехах есть Стенды по охране труда, на которых наряду с информацией по охране труда, списки всех участков уполномоченных во главе со старшим уполномоченным. На Стенде отдельный планшет "Профсоюз на защите охраны труда".

В объединении "Уральский оптико-механический завод" создан институт уполномоченных по охране труда в количестве 38 человек.

Планомерно проводятся совместные проверки подразделений объединения с работниками отдела техники безопасности и медсанчастью по контролю за состоянием условий и охраны труда, промсанитарии.

Действует на постоянной основе система 3-х ступенчатого административно - общественного контроля. Согласно нормам и по заявкам подразделений работники объединения обеспечиваются качественными, сертифицированными средствами индивидуальной защиты. Организован надлежащий уход и хранение. Трудящиеся объединения полностью обеспечены санитарно-бытовыми помещениями отвечающими современным эстетическим требованиям.

Профсоюзным комитетом было разработано Положение о конкурсе на лучшую постановку работы среди уполномоченных по охране труда с материальным и моральным поощрением.

Инструктаж работников ОАО "Уралтрансмаш" проводится в соответствии с положениями и инструкциями по охране труда:

- вводный инструктаж - при приеме на работу проводится работниками отдела охраны труда, о чем делается отметка в приемной записке;
- периодический (плановый) инструктаж - проводится на рабочем месте аттестованным в соответствии с положением инженерно-техническим работником под-

разделения, о чем делается запись в журнале инструктажа;

- внеплановый инструктаж - проводится в случае необходимости на рабочем месте аттестованным в соответствии с положением инженерно-техническим работником подразделения, о чем так же делается запись в журнале инструктажа.

Уполномоченные по охране труда принимают участие в трехступенчатом контроле охраны труда в работе первой и второй ступени контроля.

Представители профсоюзного комитета принимают участие в Днях техники безопасности регулярно проводимых на предприятиях. На этих заседаниях в обязательном порядке рассматриваются все происшедшие на предприятиях несчастные случаи, анализируются причины производственного травматизма, намечаются меры по недопущению их повторения.

Регулярно представители администрации ответственные за вопросы охраны труда участвуют в совещаниях, семинарах и заседаниях профсоюзных комитетов по выполнению мероприятий комплексного плана по охране труда и полноте расходов средств на эти цели.

Средства на охрану труда предусматриваются Соглашением, которое является приложением к коллективному договору. Ежеквартально контролируется выполнение мероприятий Соглашения по охране труда. Исключение мероприятий из Соглашения по охране труда производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

На всех предприятиях проводится смотр-конкурс на лучшую постановку работы по охране труда. Один из показателей предусматривает наличие наглядной агитации и информационных средств по охране труда.

Уполномоченные по охране труда работают при непосредственном участии с инженерами по охране труда и мастерами. Они высказывают свои замечания, предложения по качеству приобретаемой спецодежды, вносят предложения в Соглашение по охране труда.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за расходованием средств на охрану труда.

Областной комитет профсоюза два раза в год делает анализ выполнения и ответственности коллективных договоров с Федеральным отраслевым соглашением.

В основном положения Федерального отраслевого соглашения включены в коллективные договоры, но некоторые пункты не находят обоюдного понимания сторон и пока не включены в коллективные договоры.

Пункт 5.14. не включен в КД ОАО "НПК "Уралвагонзавод", ОАО "Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения":

- Время приостановки работы работниками в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивать в размере средней заработной платы.

Пункт 5.17. не включен в КД ОАО "НПК "Уралвагонзавод":

- Оплачивать время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом) по вине Работодателя, если работник сообщил Работодателю о начале простоя, в размере средней заработной платы работника.

Пункт 6.9. не включен в КД ОАО "Уралтрансмаш":

- Обеспечивать организацию горячего лечебно-профилактического питания работников Организации, в том числе льготного и бесплатного, в объемах, предусмотренных нормами, нормативами и коллективными договорами.

Пункт 6.18. не включен в КД ОАО "Уралтрансмаш":

- Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда еженедельно не менее 2-х часов с сохранением заработка по основной работе для выполнения ими своих обязанностей.

Пункт 7.15. не включен в КД на всех предприятиях:

- Устанавливать в повышенном размере страховую сумму работникам, связанным с работами повышенного риска.

Пункт 9.5. не включен в КД ОАО "Уралтрансмаш", ОАО "Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения":

- Предоставлять работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата Организации, за два месяца до увольнения свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Пункт 9.6. не включен в КД ФГУП "Химический завод "Планта", ОАО "Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения":

- При увольнении кадрового работника по сокращению численности или штата Организации выходное пособие за стаж работы выплачивать в повышенном размере по сравнению с установленным законами и иными нормативными актами РФ.

Пункт 9.8. не включен в КД на всех предприятиях.

Пункт 9.9. не включен в КД ФГУП "Химический завод "Планта":

- В случае создания в Организации новых рабочих мест или дочерних организаций предоставлять преимущественное право трудоустройства бывшим работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с их квалификацией.

Пункт 9.12. не включен в КД ОАО "Уралтрансмаш", ОАО "Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения", ФГУП "Химический завод "Планта":

- Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором оказывать материальную помощь, а также сохранять им право пользования лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации в соответствии с коллективным договором.

Пункт 11.11. включен в КД ОАО "Уралтрансмаш" в части выделения средств на оплату труда работников профсоюзной библиотеки.

В КД ОАО "НПК "Уралвагонзавод" денежные средства обозначены на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, обучение представителей сторон социального партнерства. Средства на возмещение затрат первичной профсоюзной организации, связанных с обучением профсоюзных кадров не выделяются на всех предприятиях.

В коллективных договорах остается еще значительное количество информационных положений (норм Трудового кодекса РФ и иных правовых актов).

* * *



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-3

**О сводном статистическом отчете Всероссийского профсоюза
работников оборонной промышленности за 2010 год**

Президиум ЦК профсоюза **постановляет:**

1. Утвердить сводный статистический отчет Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности (форма 7) за 2010г.

2. Справку о сводной статистической отчетности за 2010г. принять к сведению (приложение 2) и направить ее в организации профсоюза для устранения отмеченных в справке недостатков и использования в практической работе.

3. Выборным органам организаций профсоюза:

- провести углубленный анализ статистических материалов и разработать дополнительные меры по вовлечению работников в профсоюз с целью обеспечения защиты их социально-трудовых прав;

- продолжить работу по созданию условий для сохранения профсоюзного членства работников, уволенных по сокращению численности или штата, с целью их правовой защиты и содействия в трудоустройстве;

- использовать взаимодействие с органами власти, работодателями и их объединениями в рамках социального партнерства в целях обеспечения условий для сохранения действующих и создания новых профсоюзных организаций.

Активизировать работу по созданию профсоюзных организаций на предприятиях, находящихся в ведении Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга РФ, на которых отсутствуют профсоюзные организации, а также по реализации Общероссийской кампании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего предпринимательства;

- вести системную работу по распространению профсоюзной идеологии, направленной на повышение общественной активности работников, информированию членов профсоюза и работников предприятий о деятельности профсоюза, конкретной практической работе по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в организациях, в первую очередь через заключение коллективных договоров и соглашений.

Добиваться большей результативности в работе по мотивации профсоюзного членства.

4. Отметить положительную работу:

- по сохранению на протяжении ряда лет высокой численности членов профсоюза Татарской республиканской, Владимирской и Нижегородской областных организаций (охват профсоюзным членством соответственно 93,0%, 84,8%, 83,5%), первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза: ФКП «Тамбовский пороховой завод» (92,0%), ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак) (88,8%), ФГУП «Саранский механический завод» (81,3%);

- Волгоградской, Курганской, Новосибирской, Самарской, Челябинской областных, Пермской краевой организаций профсоюза и первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза: ОАО «Вологодский ОМЗ», ОАО «Орский машзавод», ФГУП «Чебоксарское ПО им. В.И. Чапаева», ОАО «Ростовский ОМЗ», «Транспортные машиностроители» (г. Омск), ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак), направленную на увеличение процента охвата профсоюзным членством среди молодежи в возрасте до 35 лет (увеличение более чем на 1%);

- председателей Алтайской краевой (Каурцев В.Н.), Пензенской (Болонкина Р.А.) и Свердловской (Травников Ю.В.) областных организаций по созданию новых профсоюзных организаций.

5. Премировать председателя первичной профсоюзной организации непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак) Гурову Татьяну Михайловну в размере трех тысяч рублей за системную, результативную работу по увеличению численности членов профсоюза (с 2007г. по 2010г. охват профсоюзным членством увеличился с 75,4% до 88,8%).

Бухгалтерии первичной профсоюзной организации произвести выплату в соответствии с п.5 данного постановления и представить извещения (АВИЗО) по произведенным расходам до 9 марта т.г. в порядке взаимозачета с ЦК профсоюза за счет отчислений от членских профсоюзных взносов

6. Признать недостаточной работу Московской городской (Фомина В.Н.), Межрегиональной г. Санкт – Петербурга и Ленинградской области (Дмитриев К.В.) организаций профсоюза по сохранению и увеличению численности членов профсоюза.

7. Поручить организационно-уставной комиссии ЦК профсоюза заслушивать руководителей организаций, испытывающих наибольшие сложности в связи со

снижением численности членов профсоюза в 2010 году, для совместной разработки мероприятий по их укреплению.

8. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел организационной работы ЦК профсоюза (Саруханова Л.М.)

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

СПРАВКА

о сводном статистическом отчете за 2010 год

За основу при определении численности членов профсоюза, количества первичных профсоюзных организаций, охвата профсоюзным членством были приняты данные сводных статистических отчетов 22 территориальных и 25 первичных профсоюзных организаций непосредственного профсоюзного обслуживания ЦК профсоюза по формам №7 и №2.

По данным организаций профсоюза на 1 января 2011г. на предприятиях, учреждениях, организациях отраслей и в учебных заведениях работает **327712** чел. (на 1 января 2010г. - 338922 чел.), обучается – **3251**чел. (на 1 января 2010г. – 3381чел.). Общая численность членов профсоюза составляет **241098** чел. (на 1 января 2010г. – **251496** чел.). В структуре профсоюзного членства работающие являются основной базой и составляют **93,0%** (224246 чел.), учащиеся – **1,0%** (1943 чел.). Численность членов профсоюза - неработающих пенсионеров, за отчетный период увеличилась и составляет – **6,0 %** (14909 чел). Среди членов профсоюза из числа работающих: **53,2%** - женщины, **27,0 %** - молодежь до 35 лет (на 1 января 2010г. – **25,7%**.).

Анализируя данные по количеству работающих и членов профсоюза, следует отметить, что по сравнению с 2009. численность членов профсоюза среди работающих уменьшилась на **5,8 %** (за 2009г. отмечено снижение на 10,4%), снижение количества работающих произошло на **3,3 %** (за предыдущий период на 8,1%).

Сравнивая динамику изменения численности работающих с количеством членов профсоюза среди них, следует отметить, что в 4 территориальных организациях из 22 отмечается рост числа членов профсоюза (за предыдущий период во всех 22 территориальных организациях допущено падение числа членов профсоюза) (таблица №1).

В 4 из 25 первичных профсоюзных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза: ОАО «Механический завод» (г.Орск), ОАО «Ростовский ОМЗ», «Транспортные машиностроители» (г.Омск), ФКП «Авангард» (г.Стерлитамак), отмечается рост числа работающих и членов профсоюза за 2010г.

Причем, в первичных профсоюзных организациях ОАО «Ростовский ОМЗ» и ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак) при росте числа работающих на 2,3% и 4,7% соответственно, число членов профсоюза увеличилось на 10,0% и 11,6%.

По сравнению с 2009г. Пензенскую областную организацию отмечали в числе организаций, в которых произошли самые большие снижения количества членов профсоюза. По итогам 2010г. в этой организации отмечается рост числа работающих и количества членов профсоюза, а также увеличение количества первичных профсоюзных организаций.

Самые большие снижения количества работающих произошли в организациях профсоюза: Саратовской – 18,1%, Кировской – на 14,8%, Ростовской – 11,4%, Удмуртской - на 9,5%, в первичных профсоюзных организациях непосредственного обслуживания ЦК профсоюза: ОАО «Арсенал» (г.Ржев) - на 62,9%, , ОАО «Орелтекмаш» - на 27,1%, в/ч 55252 (г.Владикавказ) – на 24,6%, в/ч 32358 (п.Куженкино Тверской обл.) – на 19,6%, ОАО «Ульяновский патронный завод» - на 13,8%.

В 9 из 25 первичных профсоюзных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза отмечается рост числа работающих на предприятиях, а рост числа членов профсоюза отмечается лишь в 5 организациях: ОАО «Механический завод» (г.Орск), ОАО «Ростовский ОМЗ», «Транспортные машиностроители» (г.Омск), ФКП «Авангард» и в/ч 42696 (г.Брянск).

Основу структуры профсоюза составляют **264** первичные профсоюзные орга-

низации. В 260 из них избираются профсоюзные комитеты, в 4 малочисленных организациях (до 15 членов профсоюза) - профорганизаторы.

За год число первичных профсоюзных организаций уменьшилось на 6 организаций с учетом создания 3-х новых первичных профсоюзных организаций Алтайской краевой, Пензенской и Свердловской областными организациями.

239 первичных профсоюзных организаций входят в **22** территориальные организации профсоюза в рамках субъектов РФ. Среди них - 2 республиканские, 2 краевые, 1 городская, 1 межрегиональная (г.С. Петербурга и Ленинградской обл.) и 16 областных организаций. 25 первичных профсоюзных организаций непосредственно обслуживаются центральным комитетом профсоюза.

Выполняемая в отчетном периоде рядом организаций профсоюза активная, целенаправленная работа по усилению роли профсоюза в деле защиты социально-трудовых прав и интересов работников, повышению уровня мотивации профсоюзного членства позволила принять в профсоюз **16246** новых члена (в 2009г. - 15339), причем 50,0% из них – молодежь до 35 лет (в 2009г. – 51,3%).

Крупнейшими по количеству членов профсоюза из числа работающих являются: Свердловская областная (14,9% от общего числа работающих членов профсоюза), Удмуртская республиканская (10,5%), Тульская (8,6%), Владимирская (8,1%), Московская (6,6%), Нижегородская (5,5%) областные организации и Пермская (5,2%) краевая организация профсоюза.

Самыми малочисленными по количеству членов профсоюза из числа работающих являются: Саратовская - 1343 чел. (2009г. - 1473), Ивановская - 1533 чел. (1600), Пензенская - 2012 чел. (1698), Кемеровская - 2122 чел. (2068) областные организации.

Территориальные организации по своей численности представлены следующим образом:

До 2 тыс.членов профсоюза	2 организации	Ивановская, Саратовская,
От 2 до 5 тыс.членов профсоюза	7 организаций	Волгоградская, Кемеровская, Кировская, Курганская, Межрегиональная, Самарская, Пензенская
От 5 до 8 тыс.членов профсоюза	3 организации	Ростовская, Челябинская, Новосибирская
От 8 до 10 тыс.членов профсоюза	1 организация	Московская городская
От 10 до 13 тыс.членов профсоюза	4 организации	Алтайская, Пермская, Татарская, Нижегородская
От 13 до 15 тыс.членов профсоюза	1 организация	Московская областная
От 18 до 21 тыс.членов профсоюза	2 организации	Тульская, Владимирская,
От 21 до 24 тыс.членов профсоюза	1 организация	Удмуртская
От 30 до 35 тыс.членов профсоюза	1 организация	Свердловская

Самыми многочисленными по количеству первичных профсоюзных организаций, объединяемых территориальными организациями, являются: Московская городская - 37 организаций, Московская областная - 23, Новосибирская областная - 19, Свердловская областная - 16, Удмуртская республиканская – 15 организаций и Тульская областная, Межрегиональная г. Санкт - Петербурга и Ленинградской области – 14 организаций.

Процент охвата профсоюзным членством из числа работающих составляет **69,1%** (снижение на 1,8% в сравнении с 2009г.), из числа учащихся - **59,8%** (снижение на 10,7%).

По итогам работы за отчетный год увеличился процент охвата профсоюзным членством среди работающих в 4 из 22 областных организаций и в 7 первичных профсоюзных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза из 25 (за прошедший период в 7 из 22 и в 7 из 26). В 2 территориальных организациях процент охвата профсоюзным членством по итогам отчетного года остался без изменений.

Наиболее высокий уровень профсоюзного членства среди работающих в Татарской республиканской (93,0%), Владимирской (84,8%), Нижегородской

(83,5%), Ивановской (80,1%) областных организациях, Удмуртской республиканской (80,0%), а также в первичных профсоюзных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза: ФКП «Тамбовский пороховой завод» (92,0), ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак) (88,8%), ФГУП «Саранский механический завод» (81,3%).

В результате проведенной работы в 41% территориальных организаций профсоюза увеличился процент охвата профсоюзным членством среди молодежи до 35 лет (2009г. - в 50% организаций). Это: Владимирская, Волгоградская, Курганская, Нижегородская, Новосибирская, Самарская, Свердловская, Челябинская областные и Пермская краевая организации. Увеличение процента охвата профсоюзным членством среди молодежи до 35 лет произошло и в 32% первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза.

Наибольшее количество впервые принятых в профсоюз из числа работающих (таблица 3) в Свердловской – 2290 чел. (14,1% от общего числа принятых в профсоюз), Владимирской – 1900 чел. (11,7%), Тульской – 1327 чел. (8,2%) областных, Пермской краевой – 1419 чел. (8,7%) организациях, а также в первичной профсоюзной организации непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза ФКП «Тамбовский пороховой завод» - 129 чел. (0,8%).

Анализируя сведения об обучении профсоюзного актива (таблицы 6 и 7) необходимо отметить, что в 8 территориальных организациях из 22 и в 8 первичных профсоюзных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза из 25 увеличилось количество обученного профсоюзного актива.

Профсоюзные кадры и актив отраслевого профсоюза насчитывают **28285** чел. Из них молодежи до 35 лет – 19,1% (2009г. – 15,8%).

В составе выборных органов первичных профсоюзных организаций молодежь до 35 лет представлена следующим образом:

Категории актива	Избрано %	Было %
Председатели первичных профсоюзных организаций	6,5	4,9
Члены профкомов	14,9	8,9
Члены всех комиссий профкомов	17,0	13,4
Председатели цехкомов	11,4	8,3
Члены цехкомов	22,5	20,7
Профгрупоргов	21,7	16,7

Освобожденными выборными руководителями первичных профсоюзных организаций являются 121 чел. (45,8%) из 264 чел. Среди членов профкомов, членов комиссий профкомов, председателей цеховых комитетов освобожденными являются 1,3% профсоюзных кадров (было 1,4%).

За 2010г. из профсоюза выбыло по собственному желанию из числа работающих и учащихся - **3026** чел., что составляет 1,3% от общей численности членов профсоюза (2009г. – 1,2%).

Отчеты и выборы проводились во всех **264** первичных профсоюзных организациях. В 14,8% из них председатели первичных профорганизаций избраны впервые. Работа признана неудовлетворительной за отчетный период 2 профгрупоргов и 1 цехового комитета.

По представленным данным в отчетном периоде обучено **10382** чел. профсоюзных кадров и актива, что составляет 36,7% от их общей численности (в 2009г. - 34,5%):

Категории актива	Обучено %	Было %
Председатели первичных профсоюзных организаций	83,3	50,0
Члены всех комиссий профкомов	67,2	60,6
Председатели цехкомов	92,7	87,9
Профгрупорги	63,2	47,4
Члены ревизионных комиссий профорганизаций	45,3	42,0

Вместе с тем, анализ статистической отчетности организаций профсоюза за 2010г. выявил недостатки в работе по сохранению членской базы, вовлечению в профсоюз новых членов, увеличению численности и охвата профсоюзным член-

ством, упорядочению структуры организаций профсоюза, обучению профсоюзных кадров и актива.

В сводном статистическом отчете «Оборонпроф» за 2009г. было отмечено 10 первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза с охватом профсоюзным членством менее 50%. По итогам отчетного года таких организаций - 11, а в 3 первичных организациях из них охват профсоюзным членством составляет немногим более 50%.

В 3 территориальных организациях с низким охватом профсоюзным членством отмечается дальнейшее снижение этого показателя: Пензенская областная - 48,2% было (50,8%), Межрегиональная г. Санкт – Петербурга и Ленинградской области - 48,5% (50,7%), Московская городская – 49,7% (52,7%).

За отчетный период в ряде территориальных организаций профсоюза снижение численности членов профсоюза значительно выше, чем снижение численности работающих.

Так, в Алтайской краевой и Московской городской организациях профсоюза за отчетный период снижение численности членов профсоюза в 3,5 раза больше, чем снижение количества работающих, в Московской областной в 3,4 раза. В Самарской областной организации – в 2,5 раза, в Курганской областной организации при росте числа работающих на предприятиях на 4,5%, снижение числа членов профсоюза составили 18,9%, а в Свердловской областной организации при незначительном снижении числа работающих (0,1%), число членов профсоюза уменьшилось на 2,5%.

Если резкое сокращение числа работающих и членов профсоюза в ППО в/ч 55252 объясняется реорганизацией предприятия, то только отсутствие должной работы по сохранению и увеличению членов профсоюза является причиной резкого снижения количества членов профсоюза в ряде ППО непосредственного обслуживания ЦК профсоюза.

Так, в первичных профсоюзных организациях: ПО «Красноярский химический комбинат «Енисей» и в/ч 32358 (п.Куженкино Тверской обл.) уменьшение количества членов профсоюза в 6 и в 3 раза больше, чем уменьшение числа работающих, а в первичных профсоюзных организациях: ФГУП «Брянский химический завод», ФГУП «Завод синтетических волокон «Эластик» при росте числа работающих - на 6,4% и 3,8% соответственно, число членов профсоюза уменьшилось на 19,7% и 37,4%.

В 10 территориальных организациях из 22 в 2010г. уменьшилось количество вновь принятых в профсоюз и в 15 из них увеличилось число вышедших из профсоюза по собственному желанию (было в 4).

Несмотря на все принимаемые меры, численность членов профсоюза в отчетном периоде сократилась на 5,8% при снижении числа работающих лишь на 3,3% .

Не использовали организации профсоюза в отчетном периоде должным образом возможность увеличения численности членской базы, реализуя постановление президиума ЦК профсоюза (протокол №11-5 от 13.02.08г.) «Об участии профсоюза и его организаций в Общероссийской кампании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях мало и среднего предпринимательства». За отчетный период созданы лишь 3 первичные профсоюзные организации.

Ряд территориальных организаций профсоюза свою работу по ведению реестров организаций строили без учета действующего в профсоюзе «Положения о регистрации, учете и Реестре организаций Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности» и вывели из своего реестра организации без решения по данному вопросу президиума ЦК профсоюза.

Как показывает анализ, снижение численности членов профсоюза, зачастую, обусловлено структурной перестройкой предприятий, недостаточной, несвоевременной работой организаций профсоюза и их руководителей по сохранению членской базы, отсутствием системной работы по вовлечению в профсоюз новых членов, недостаточной эффективностью защитной деятельности организаций профсоюза по решению конкретных проблем работников на рабочем месте.

Негативно сказывается также и неспособность или нежелание руководителей ряда первичных профсоюзных организаций и среднего звена заниматься работой

по созданию профсоюзных организаций и вовлечению работников в профсоюз, невнимание к информационной работе о деятельности профсоюза и его организаций.

Организациям профсоюза при проведении реструктуризации предприятий и созданию новых организаций необходимо своевременно проводить работу по созданию первичных профсоюзных организаций на этих предприятиях, вести индивидуальную работу, вовлекая в члены профсоюза как можно больше новых членов.

Анализ раздела IV статистического отчета профсоюза «Сведения о выборах председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов» будет дан после завершения отчетно-выборной кампании в профсоюзе при утверждении отчетов по формам №№ 4, 14, 15.

За отчетный период ряд организаций профсоюза проводили недостаточную работу по реализации «Программы профсоюза по работе с кадрами и активом, совершенствованию организации обучения» и решений III пленума ЦК профсоюза от 4 апреля 2007г.

Так, в 9 территориальных организациях из 22 уменьшилось количество обученного профсоюзного актива, а в 8 первичных профсоюзных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза из 25 вообще не проводили обучения актива.

Некоторые организации профсоюза по-прежнему недостаточно внимания уделяют составлению статистической отчетности в полном объеме, ее анализу, разработке программ (планов) практических мер по изменению сложившейся ситуации и использованию полученных результатов в практической работе.

Так, выборочно заполнили графы статистического отчета председатели первичных профсоюзных организаций непосредственного обслуживания ЦК профсоюза: ФГУП «Брянский химический завод», ООО «Юпитер», ОАО «Орелтекмаш», в/ч 32358 (п. Куженкино Тверская обл.), ОАО «55 арсенал» (г.Ржев).

Отсутствие необходимых статистических данных не обеспечивает полноты информации для объективного анализа реального положения дел в организациях профсоюза и профсоюзе в целом.

Анализ статистического отчета профсоюза за 2010г., проведенный отделом организационной работы аппарата ЦК профсоюза, показывает, что в условиях нестабильной работы многих предприятий, удалось замедлить тенденцию снижения профчленства в ряде организаций и в целом по профсоюзу, охвата профсоюзным членством и уменьшение количества первичных профорганизаций.

В целях усиления работы, направленной на увеличение членской базы, повышения квалификации профсоюзного актива отдел организационной работы предлагает:

- провести глубокий анализ состояния членской базы и причин выхода работников из членов профсоюза по собственному желанию. Полученные данные должны лечь в основу планирования работы первичных и территориальных организаций профсоюза, разработке комплексных программ (планов) мероприятий, направленных на сохранение и рост членской базы;

- своевременно проводить работу по созданию новых профсоюзных организаций на предприятиях, подвергающихся структурной перестройке. Вести постоянный мониторинг предприятий и организаций с целью выявления ранее выделившихся или выделяющихся организаций и прорабатывать вопрос о возможности создания там первичных профсоюзных организаций;

- уделять особое внимание информационной работе, как одному из основных элементов мотивации профсоюзного членства;

- направить усилия всех структур профсоюза на повышение результативности защитных функций профсоюза, повышение активности работников для коллективного решения социально-трудовых проблем. Через систему коллективных договоров, реализующих Федеральное отраслевое соглашение, добиваться обеспечения занятости, повышения уровня оплаты труда, улучшения условий труда, решения социальных вопросов. Осуществлять строгий контроль за соблюдением законодательства о труде;

- вести системную работу по сохранению членской базы и вовлечению в профсоюз вновь поступивших на работу, обратив особое внимание на молодежь, привлекать ее к профсоюзной работе, повышать имидж профсоюза;
- осуществлять системную работу по повышению квалификации профсоюзных кадров и актива всех категорий на протяжении всего срока полномочий выборных органов. Провести обязательное обучение вновь избранного актива;
- совершенствовать структуру профсоюза и его организаций, продолжить работу по созданию и организации работы советов председателей первичных профсоюзных организаций формируемых интегрированных структур (корпораций, холдингов).

Отдел организационной работы ЦК профсоюза



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-4

О рабочих группах по подготовке XII съезда профсоюза

В целях своевременной и качественной подготовки материалов и проведения XII съезда профсоюза Президиум ЦК профсоюза **постановляет:**

1. Утвердить следующие рабочие группы по подготовке и проведению XII съезда профсоюза:

1. По подготовке материалов и документов по 1 вопросу повестки дня съезда.

Сопредседатели	Басков М.Г.	заместитель председателя профсоюза
	Новак М.В.	заместитель председателя профсоюза
Члены рабочей группы	Афанасьев В.Г.	председатель ППО ОАО «Ковровский электромеханический завод»
	Бухарин В.Г.	председатель Кировской обл. организации
	Гордин В.В.	председатель ППО ОАО «Тульский оружейный завод»
	Куликова И.А.	председатель Московской обл. организации
	Плахов Е.К.	председатель Новосибирской обл. организации
	Соломасов М.И.	правовой инспектор Тульской обл. организации
	Фомина В.Н.	председатель Московской городской организации

2. По подготовке предложений по формированию органов профсоюза и рабочих органов XII съезда профсоюза.

Председатель	Андреев И.Н.	председатель Тульской обл. организации
Члены рабочей группы	члены организационно - уставной комиссии ЦК профсоюза	
	Мохов В.А.	председатель ППО ОАО «Завод имени В.А. Дегтярева»

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

* * *



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-5

О проекте Основных направлений деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности на 2011-2016 годы

Президиум ЦК профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить проект Основных направлений деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности на 2011-2016 годы.
2. Опубликовать проект Основных направлений деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности на 2011-2016 годы в информационном сборнике «Экспресс-информация» и на сайте профсоюза.
3. Предложить организациям профсоюза обсудить данный проект.
Предложения по изменениям и дополнениям проекта направить в ЦК профсоюза до 15 марта 2011 г.
4. Поручить Рабочей группе по подготовке материалов и документов по 1 вопросу повестки дня съезда рассмотреть поступившие предложения и внести проект Основных направлений деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности на 2011-2016 годы на рассмотрение XII съезда профсоюза.

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

Проект

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности
на 2011-2016 годы**

Основные направления деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности (ОБОРОНПРОФ) на предстоящее пятилетие разработаны, исходя из социально-экономического положения, сложившегося в Российской Федерации, положения в оборонно-промышленном комплексе, на предприятиях и в организациях промышленности обычных вооружений, промышленности боеприпасов и спецхимии, на других предприятиях и в организациях, на которых действует профсоюз.

Они составлены с учетом анализа результатов работы профсоюзных организаций в 2006-2010 гг. и направлены на дальнейшее усиление защиты членов профсоюза и организаций, объединяемых ОБОРОНПРОФОМ, обеспечение прав членов профсоюза и членов их семей на достойные условия жизни и надежные социальные гарантии.

Основные направления сформулированы в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами, регламентирующими деятельность профсоюза, Уставом профсоюза.

ОБОРОНПРОФ в интересах своих членов профсоюза будет активно взаимодействовать с органами законодательной и исполнительной власти и органами местного самоуправления, работодателями, другими общероссийскими профсоюзами, территориальными объединениями организаций профсоюзов и Федерацией независимых профсоюзов России.

В целях реализации своих задач центральный комитет профсоюза, комитеты первичных и территориальных организаций профсоюза сосредоточат свою практическую деятельность на следующих направлениях работы.

I. Социально-трудовые отношения

1. Совершенствование форм участия профсоюзных организаций в обсуждении и принятии планов экономического и социального развития предприятий и организаций через своих представителей в коллегиальных органах управления.

Ведение коллективных переговоров и консультаций с работодателями по расширению и модернизации производства, внедрению инновационных технологий как основы последовательного улучшения социально-экономического положения работников.

2. Заключение коллективных договоров на всех предприятиях и в организациях, где действуют организации профсоюза, независимо от численности работающих.

Обеспечение через коллективные договоры и соглашения трудовых прав, социальных льгот и гарантий работников не ниже норм, установленных Федеральным отраслевым соглашением на соответствующий период.

3. Доведение минимальной и среднемесячной оплаты труда работников и доли тарифной части заработка до размеров, определенных Федеральным отраслевым соглашением на соответствующий период.

Отстаивание величины роста заработной платы, опережающей рост инфляции.

Ликвидация задолженности работодателей по выплатам заработной платы работникам.

4. Постоянная работа совместно с Ассоциацией Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности, заинтересованными федеральными органами исполнительной власти по своевременному финансированию работ, выполняемых по государственному оборонному заказу, и их авансированию в должном объеме, содержанию мобилизационных мощностей; изменению подходов государственных заказчиков к формированию себестоимости продукции по гособоронзаказу с учетом заработной платы работников не ниже норм, установленных коллективными договорами.

5. Использование деятельности представителей профсоюзов в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в других федеральных координационных и совещательных органах для усиления государственного регулирования цен и тарифов на продукцию и услуги отраслей естественных монополий.

6. Целенаправленная работа совместно с профсоюзами оборонно-промышленного комплекса, органами законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации по подготовке и принятию нормативных документов, обеспечивающих предотвращение банкротства, финансовое оздоровление и санацию несостоятельных организаций с максимально возможным сохранением рабочих мест.

7. Участие в подготовке и осуществлении комплекса мер по дальнейшему усилению влияния профсоюзов оборонно-промышленного комплекса на государственную политику по поддержке и защите отечественного товаропроизводителя.

8. Содействие в создании и совершенствовании программ и систем подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на всех уровнях (федеральном, территориальном, внутрипроизводственном) с необходимым финансовым обеспечением.

9. Активизация работы совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей), Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России», территориальными объединениями работодателей оборонно-промышленного комплекса и родственными профсоюзами по всем направлениям деятельности.

10. Продолжение работы по заключению Соглашений в создаваемых интегрированных структурах.

11. Участие в разработке и продвижении комплексных инвестиционных планов развития моногородов и модернизации градообразующих предприятий.

II. Социальная защита

1. Расширение и совершенствование практики предоставления дополнительных социальных гарантий и льгот работникам за счет средств предприятий, использование в этих целях коллективных договоров, положений, решений, принимаемых комитетами профсоюза первичных организаций совместно с работодателями.

2. Сохранение и развитие социальной сферы предприятий, особенно детских оздоровительных лагерей и санаториев-профилакториев, оказание им необходимой финансовой поддержки за счет работодателя. Недопущение их репрофилирования, передачи и продажи под иные цели.

3. Проведение и совершенствование организационной работы на предприятиях по развитию культуры, массовой физической культуры, детского и семейного отдыха, работы с молодежью. Целевое финансирование проводимых мероприятий за счет средств работодателей.

4. Совместно с ФНПР добиваться:

- восстановления обязательного страхования от безработицы, санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей;

- модернизации обязательного медицинского страхования на трехсторонней основе, реализации государственных гарантий оказания гражданам бесплатной помощи, включая обеспечение медикаментами.

5. Активное участие в общероссийских акциях, проводимых ФНПР по различным вопросам социальной защиты людей, в аналогичных акциях Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности и территориальных объединений организаций профсоюзов.

6. Проведение совместно с органами территориальных объединений организаций профсоюзов и ФНПР работы, направленной на совершенствование системы пенсионного обеспечения.

7. Организация системы контроля за своевременной и полной уплатой работодателями страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

8. Содействие использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для предоставления ветеранам производства дополнительных пенсий за счет средств предприятий.

9. Проявление солидарности и поддержка акций, проводимых другими общероссийскими профсоюзами в области социальной защиты населения.

III. Охрана труда

1. Продолжить работу по формированию института уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов на каждом производственном участке и технических инспекторов труда на предприятиях численностью не менее 800 человек.

2. Организация системы непрерывного обучения профактива первичных и территориальных организаций профсоюза по вопросам охраны труда.

3. Совершенствование системы общественного контроля за состоянием условий, охраны труда на предприятиях на уровне комитетов профсоюза первичных и территориальных организаций.

4. Повышение роли технической инспекции труда и уполномоченных по охране труда профсоюза в реализации на практике права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда и производственной санитарии, усилении ее взаимодействия с органами государственного надзора на федеральном и региональном уровнях.

5. Усилении влияния представителей первичных профсоюзных организаций на работу комиссий по аттестации рабочих мест с целью установления объективной оценки уровня воздействия вредных производственных факторов на каждом рабочем месте, подлежащем аттестации, не допуская случаев формального проведения аттестации.

6. Непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда для обеспечения эффективной целенаправленной профилактической работы по предупреждению аварий, травматизма и профессиональной заболеваемости.

7. Использование комплекса предоставляемых законодательством средств для противодействия попыткам внесения в нормативные правовые акты изменений, направленных на лишение работников компенсаций за вредные условия труда (пенсии, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатная выдача молока и т.д.).

8. Активное воздействие на работодателей по обеспечению работающих сертифицированными средствами индивидуальной защиты, организации их надлежащего ухода и хранения и санитарно-бытовыми помещениями, в т.ч. комнатами приема пищи, отдыха, личной гигиены женщин на уровне, отвечающем современным эстетическим требованиям.

9. Организация в рамках социального партнерства совместно с работодателями смотров – конкурсов среди предприятий, подразделений на лучшую постановку работы по охране труда, с моральным и материальным поощрением победителей, распространение передового опыта работы.

10. Активизация взаимодействия с Минпромторгом РФ, ГК Ростехнологии и входящими в них интегрированными структурами по управлению и контролю за состоянием условий и охраны труда на подведомственных им предприятиях, а также по разработке целевых программ улучшения условий, охраны труда и подготовке предложений по разработке и принятию корпоративных нормативных актов по охране труда;

11. Совместно с ФНПР и Союзом машиностроителей России добиваться от федеральных органов государственной власти и органов государственной власти:

- разработки механизма экономической заинтересованности работодателей по обновлению основных производственных фондов и технологического оборудования, включающего меры по совершенствованию налогообложения организаций, установлению компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда в зависимости от сроков их улучшения;

- восстановления функций федеральных органов исполнительной власти по отраслевому управлению охраной труда и усилению ответственности за принятие мер по улучшению условий и охраны труда.

IV. Правовая и правозащитная деятельность

1. Усиление правовой защиты членов и организаций профсоюза через совершенствование системы социального партнерства, коллективных договоров и соглашений.

2. Осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

3. Формирование правовой инспекции труда во всех крупных и средних первичных и территориальных организациях, её кадровое, материальное и информационное обеспечение.

4. Расширение первичными профсоюзными организациями сферы локальных нормативных актов, принимаемых по согласованию с профсоюзным комитетом и с учётом его мнения.

5. Расширение практики консультационной и правозащитной работы в организациях профсоюза.

6. Совершенствование нормативной базы профсоюза в соответствии с изменениями законодательства Российской Федерации и потребностями профсоюза и его организаций.

7. Организация системного изучения трудового законодательства профсоюзными кадрами и активом.

8. Создание и совершенствование системы правового образования членов профсоюза на основе усиления информационной, разъяснительной и агитационно-пропагандистской работы.

V. Организационное укрепление профсоюза

1. Совершенствование организационной структуры профсоюза и его организаций в целях ее оптимизации, большей управляемости, обеспечения необходимого уровня социального партнерства.

Сохранение членской базы профсоюза и обеспечение необходимого уровня социального партнерства с работодателями при реструктуризации предприятий и организаций.

Расширение практики использования при необходимости и с учетом конкретных условий уполномоченных профсоюзных представителей.

2. Совершенствование деятельности профсоюза и его организаций в условиях акционирования государственных унитарных предприятий и создания интегрированных структур (корпораций, концернов, холдингов).

Создание в этих целях советов председателей первичных профсоюзных организаций предприятий и организаций, входящих в интегрированные структуры.

Применение на практике принципов взаимодействия профсоюза с отраслевыми и межотраслевыми интегрированными производственными и научно-производственными структурами.

3. Укрепление единства и солидарности, повышение эффективности работы профсоюзных органов всех уровней.

4. Усиление работы по мотивации членства в профсоюзе, обеспечение системного и комплексного подхода в работе по сохранению и росту профсоюзных рядов, особенно из числа молодежи.

5. Дальнейшая реализация принятой IV пленумом ЦК профсоюза 5 декабря 2002 г. Программы деятельности Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности и его организаций по работе с кадрами и активом, совершенствованию организации профсоюзного обучения.

В этих целях:

5.1. Развитие системы социальной поддержки профсоюзных кадров, сохранения социальных льгот и гарантий для профсоюзного актива.

5.2. Создание в каждой организации профсоюза реального резерва кадров, обеспечение его системного обучения, привлечение к работе выборных органов организаций профсоюза и выдвижение на руководящие должности.

5.3. Совершенствование работы по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива, придание ей системного характера, обратив особое внимание на обучение членов выборных органов первичных организаций, профсоюзного актива структурных подразделений предприятий и организаций и профгруппоргов.

6. Принятие действенных мер по повышению ответственности выборных органов всех уровней за безусловное выполнение возложенных на них уставных обязанностей, реализацию решений органов профсоюза.

7. Оказание методической, консультационной и иной помощи и поддержки организациям профсоюза. Изучение, обобщение и распространение опыта работы по основным направлениям деятельности профсоюза и его организаций, подготовка и издание для профсоюзных кадров и актива информационных и методических материалов.

8. Совершенствование системы информационного обеспечения членов профсоюза, профсоюзного актива и работников предприятий и организаций о деятельности профсоюза и его выборных органов. Обеспечение через информационную, разъяснительную и агитационно-пропагандистскую работу массового участия членов профсоюза в деятельности профсоюза.

Эффективное использование организациями профсоюза современных информационных технологий. Информационное обеспечение в полном объеме сайта Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности в сети Интернет.

10. Проведение смотра-конкурса на звание «Лучшая первичная профсоюзная организация года».

11. Укрепление связей с профсоюзами в рамках Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности для объединения усилий в деле защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов.

VI. Молодежная политика

1. Дальнейшая реализация Программы практических действий профсоюза в области молодежной политики, принятой IV пленумом ЦК профсоюза 5 декабря 2002 г.

2. Привлечение молодежи в профсоюз и к профсоюзной деятельности.

3. Включение разделов «Социальные гарантии и льготы молодым работникам» в коллективные договоры, Федеральное отраслевое соглашение и иные соглашения, осуществление контроля за их выполнением.

4. Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание нормальных условий труда, быта, отдыха молодых работников, обеспечение их правовых, экономических, информационных и культурных потребностей.

5. Проведение ежегодного смотра-конкурса под девизом «Молодежь и профсоюз».

6. Создание в каждой профсоюзной организации резерва кадров из числа молодежи, его обучение и выдвижение на руководящие должности. Введение в практику квотирование мест в профсоюзных органах пропорционально проценту молодежи в организации.

VII. Международная деятельность

1. Продолжение работы по укреплению связей с зарубежными профсоюзами и их объединениями, в первую очередь – в рамках Международного объединения профсоюзов оборонных отраслей промышленности (МОПРОП), а также по установлению контактов с другими зарубежными профсоюзами оборонных и машиностроительных отраслей промышленности.

2. Участие в акциях и мероприятиях, проводимых зарубежными профсоюзами и международными профсоюзными объединениями.

3. Активизация совместной с зарубежными профсоюзами и международными профсоюзными объединениями работы по обмену опытом, обучению профсоюзных кадров и актива.

VIII. Финансовое обеспечение деятельности профсоюза

1. Обеспечение перечисления работодателями профсоюзных взносов в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы. Погашение образовавшейся задолженности с выплатой пени в соответствии с коллективными договорами, но не ниже размера, установленного Федеральным межотраслевым соглашением.

2. Последовательное увеличение расходов профсоюзного бюджета на регулярное обучение профсоюзного актива и кадров, их поощрение, на изучение и применение передового опыта работы.

3. Приведение численности и заработной платы всех выборных освобожденных и штатных работников в соответствие с «Положением о выборных и штатных работников профсоюза и системе оплаты их труда».

4. Оплата освобожденных выборных председателей первичных профсоюзных организаций, в первую очередь с численностью членов профсоюза менее 1500 человек, в соответствии с Трудовым кодексом РФ за счет средств работодателей.

5. Предоставление трудовых прав, гарантий и льгот, в т.ч. премий, освобожденным выборным и штатным профсоюзным работникам, как и другим работникам предприятий с включением положения в коллективные договоры.

6. Широкое использование возможностей премирования работников, активно содействующих решению социально-экономических задач (особенно в области производства и охраны труда) за счет средств предприятий.

7. Ведение культурно-массовой и спортивной работы, оказание материальной помощи работникам предприятий, в основном, за счет средств работодателей.

8. Повышение ответственности председателей комитетов профсоюза первичных и территориальных организаций за своевременное перечисление отчислений на деятельность вышестоящих органов в соответствии с установленными этими органами размерами.

9. Коллегиальность и своевременность принятия решений по расходованию средств и фактическому выполнению смет профсоюзных бюджетов.

10. Перевод малочисленных первичных организаций на расчетно-кассовое обслуживание в территориальных комитетах.

11. Обеспечение использования профсоюзных взносов в интересах всех членов профсоюза с максимальной эффективностью.

12. Повышение ответственности бухгалтеров и председателей комитетов профсоюза всех уровней за безусловное выполнение нормативов ведения бухгалтерского, налогового учета и отчетности.

* * *



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-6

О кандидатурах для избрания на должность председателя профсоюза

Заслушав информацию председателя Организационно - уставной комиссии ЦК профсоюза Андреева И.Н. об итогах обсуждения выдвинутых кандидатур на должность председателя профсоюза в организациях «Оборонпроф», президиум ЦК профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Предложить XI пленуму ЦК профсоюза утвердить кандидатом для избрания на должность председателя профсоюза Чекменева Андрея Ивановича с его согласия для внесения на рассмотрение XII съезда профсоюза.

2. Направить данное решение в ФНПР для учета мнения.

Зам.председателя профсоюза

М.Г.Басков

* * *



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26-7

Об участии в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» по итогам работы в 2009-2010 годах

Заслушав и обсудив информацию о работе на предприятиях по мониторингу, Во исполнение постановления Исполнительного комитета ФНПР № 5-6 от 10.09.2009 г. и в целях дальнейшего совершенствования форм и методов работы уполномоченных по проведению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, президиум ЦК профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Принять участие в смотре конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» по итогам работы в 2009-2010 гг. (Положение о смотре-

конкурсе прилагается – приложение № 1).

2. Председателям территориальных организаций профсоюза и первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза:
- организовать работу по подведению итогов смотра-конкурса;
- в соответствии с показателями работы уполномоченных (приложение №2) определить по одной кандидатуре по видам экономической деятельности предприятий и в срок до 1 апреля 2011г. представить совместно с материалами, указанными в п.3.7. Положения, в ЦК профсоюза.

3. Утвердить комиссию ЦК профсоюза по подведению итогов смотра-конкурса в составе:

Басков М.Г. - зам.председателя профсоюза - председатель комиссии;

Члены комиссии:

Бухарин В.Г. - председатель Кировской областной организации профсоюза;

Андреев И.Н. - председатель Тульской областной организации профсоюза;

Волков В.В. - зав.отделом охраны труда и здоровья трудящихся аппарата ЦК профсоюза;

Зверев Ю.А. - гл.технический инспектор труда Московского городского комитета профсоюза.

4. Комиссии подвести итоги отраслевого смотра-конкурса и подготовить президиуму ЦК профсоюза предложения о выдвижении трех-четырех уполномоченных по всем видам экономической деятельности на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР», для последующего представления материалов в ФНПР.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на зам. председателя профсоюза Баскова М.Г.

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

Приложение
к постановлению Исполкома ФНПР
от 16.03.2010 № 2-14

**ПОЛОЖЕНИЕ
о смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный
по охране труда ФНПР»**

1. Общие положения

Смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» проводится среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов¹, представляющих организации, входящие в систему профобслуживания ФНПР, включая организации общероссийских профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на договорной основе.

Конкурс проводится Федерацией Независимых Профсоюзов России во взаимодействии с органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля, объединениями предпринимателей (работодателей).

2. Задачи и цели смотра-конкурса

Основными целями и задачами смотра-конкурса являются:

повышение эффективности профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законных прав и интересов работников на здоровые и безопасные условия труда;

повышение престижа и роли уполномоченных в работе по контролю за условиями и охраной труда на рабочих местах;

обобщение опыта работы лучших уполномоченных для его распространения и пропаганды в целях совершенствования и повышения роли общественного контроля на рабочих местах;

¹ Далее – «уполномоченный».

моральное и материальное стимулирование деятельности уполномоченных для решения ими задач по созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте;

поддержка профсоюзных организаций, осуществляющих эффективное руководство работой уполномоченных, и содействующих повышению их авторитета и системному обучению.

3. Порядок организации и проведения смотра-конкурса

3.1. Конкурс проводится с периодичностью один раз в два года, начиная с 2009 года.

3.2. В конкурсе могут принимать участие уполномоченные организаций любых форм собственности численностью работников не менее 50 человек.

3.3. Обязательными условиями участия в конкурсе являются:

отсутствие в структурном подразделении в конкурсном периоде несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходом и случаев профессиональных заболеваний;

наличие удостоверения об обучении по специальной программе и проверке знаний требований охраны труда;

наличие стажа общественной работы в качестве уполномоченного по охране труда не менее 2 лет.

3.4. Для организации и проведения конкурса создаются Конкурсные комиссии²:

общероссийского объединения профсоюзов (состав Комиссии утверждается Исполнительным комитетом ФНПР);

общероссийского (межрегионального) профсоюза (утверждается постановлением коллегиального органа общероссийского (межрегионального) профсоюза);

территориальной (межрегиональной) организации общероссийского (межрегионального) профсоюза (утверждается постановлением исполнительного органа территориальной организации общероссийского (межрегионального) профсоюза);

организации (утверждается выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом предложений работодателя).

В состав комиссий могут входить представители органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и объединений работодателей.

3.5. Конкурсная комиссия общероссийского объединения профсоюзов:

оказывает методическое содействие в проведении отраслевых конкурсов;

обеспечивает изготовление и приобретение призов, нагрудных знаков и дипломов;

организует распространение информации о смотре-конкурсе через средства массовой информации;

рассматривает конфликтные ситуации, возникающие в ходе подготовки и проведения отраслевых конкурсов.

3.6. Комиссии формируют состав участников смотра-конкурса по группам видов экономической деятельности, установленных по ОКВЭД и находящимися на обслуживании профсоюзных организаций:

• *Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство; производство пищевых продуктов*

• *Добыча полезных ископаемых*

• *Производство и распределение электроэнергии, газа и воды*

• *Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий*

• *Текстильное и швейное производство; производство кожи, изделий из кожи и производство обуви*

• *Обработка древесины и производство изделий из дерева; целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность*

• *Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов*

² Далее – Комиссии.

- Химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий
- Производство машин и оборудования
- Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования
- Производство транспортных средств и оборудования
- Строительство; производство неметаллических минеральных продуктов
- Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий
- Транспорт и связь
- Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование
- Образование; здравоохранение
- Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг

3.7. Конкурс проводится в 4 этапа:

I этап - до 15 февраля после истечения конкурсного периода в первичных профсоюзных организациях выборными органами совместно с работодателями;

II этап – до 15 марта после истечения конкурсного периода в территориях среди организаций общероссийских (межрегиональных) профсоюзов их территориальными органами.

Территориальные объединения организаций профсоюзов на этом этапе координируют работу по проведению смотра-конкурса в регионе (оказывают методическую помощь, участвуют в работе конкурсных комиссий, формировании призового фонда и др.).

Территориальные профобъединения проводят смотры-конкурсы среди первичных профсоюзных организаций общероссийских и межрегиональных профсоюзов, не имеющих территориальных организаций своих профсоюзов.

III этап – до 1 мая после истечения конкурсного периода в общероссийских (межрегиональных) профсоюзах их выборными органами. На данном этапе подводятся итоги отраслевого смотра-конкурса и принимаются решения о выдвижении не более трех уполномоченных на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» по одному виду экономической деятельности.

Комиссия III этапа в срок до 20 мая представляет в Конкурсную комиссию общероссийского объединения профсоюзов следующие материалы:

постановление коллегиального органа общероссийского (межрегионального) профсоюза о выдвижении на IV этап конкурса кандидатов на присвоение звания «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР»;

информационный материал об итогах I-III этапов смотра-конкурса (общее количество участников, в том числе победителей; примеры лучшей организации конкурса, подведение итогов, виды поощрений и т.д.);

карту оценки деятельности участника смотра-конкурса³;

рейтинговую таблицу итогов III этапа смотра – конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР»⁴;

справку государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации об отсутствии в организации (подразделении) за отчетный период (за 2 года) случаев смертельного и тяжелого травматизма;

листок передового опыта работы уполномоченного (краткую характеристику на соискателя, с приложением фотографий, графиков, схем показателей, отражающих результаты его работы по осуществлению общественного контроля за охраной и условиями труда).

IV этап – до 25 июня после истечения конкурсного периода в общероссийском объединении профсоюзов (ФНПР).

Конкурсная комиссия ФНПР подводит итоги завершающего этапа и в целом смотра-конкурса, определяет его победителей.

4. Подведение итогов смотра-конкурса

4.1. Конкурсные комиссии на каждом этапе подводят итоги смотра-конкурса и согласно методике⁵ определяют победителей.

³ Приложение №1

⁴ Таблица 4 приложения №2

4.2. Победителями смотра-конкурса признаются уполномоченные, которые по сумме начисленных баллов набрали наибольшее их количество.

4.3. Конкурсная комиссия общероссийского объединения профсоюзов подводит итоги смотра-конкурса в каждой из групп, указанных в п. 3.6, определяет победителей смотра-конкурса и направляет предложения на рассмотрение Исполкома ФНПР.

5. Награждение победителей

5.1. Итоги смотра-конкурса утверждаются постановлением Исполкома ФНПР.

5.2. Победителям смотра-конкурса вручаются Нагрудные знаки (за первые места в группах) и Дипломы ФНПР (за вторые и третьи места), учреждаемые Исполнительным комитетом ФНПР.

5.3. Награждение победителей смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» проводится в сроки, устанавливаемые членскими организациями ФНПР.

5.4. Формирование призового фонда осуществляется за счет: профсоюзного бюджета и внебюджетных средств общероссийского объединения профсоюзов, общероссийских и межрегиональных профсоюзов; средств предприятий и организаций.

Приложение №1
к Положению о смотре-конкурсе на звание
«Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР»

КАРТА

оценки деятельности участника смотра-конкурса на звание
«Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР»
за _____ годы

(Наименование организации, код по ОКВЭД, структурное подразделение⁶)

(Фамилия, имя, отчество, должность)

(Наименование профсоюза, стаж общественной работы в качестве уполномоченного по охране труда)

№ п.п.	Наименование показателей	Код строки	Количество
1.	Проведено проверок (обследований) лично уполномоченным, при этом:	01	
1.1.	выявлено нарушений	02	
1.2.	выдано установленной формы предложений	03	
1.2.1.	из них реализовано	04	
2.	Проведено совместных проверок со службой охраны труда, органами общественного и государственного контроля и надзора	05	
3.	Показатели травматизма в структурном подразделении:	×	×
3.1.	коэффициент частоты ($K_{\text{ч}}$)	06	
3.2.	коэффициент тяжести ($K_{\text{т}}$)	07	
4.	Коэффициент безопасности в структурном подразделении, % ⁷	08	
5.	Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, происшедших в подразделении	09	
6.	Участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с условиями труда (в составе комиссии)	10	

⁵ Приложение №2

⁶ Структурное подразделение – филиал, представительство, отдел, цех, участок, где уполномоченный непосредственно занят в трудовом процессе согласно должностным обязанностям.

⁷ Определяется в соответствии с приложением к постановлению Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007г. № 4-6 «О методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов».

7.	Обеспеченность работников структурного подразделения спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, %	11	
8.	Наличие информации о работе уполномоченного на стенде (уголке) по охране труда	12	

Председатель профсоюзного комитета:

«_____» _____ (_____)
(дата, подпись, Ф.И.О.)

Руководитель службы охраны труда:

«_____» _____ (_____)
(дата, подпись, Ф.И.О.)

Руководитель подразделения:

«_____» _____ (_____)
(дата, подпись, Ф.И.О.)

Приложение №2
к Положению о смотре-конкурсе на звание
«Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР»

Методика подведения итогов смотра-конкурса

Итоги смотра-конкурса на звание « Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» на всех его этапах подводятся согласно Положению о конкурсе и настоящей методики.

Победители смотра-конкурса определяются на основе рейтинга по результатам комплексной оценки их деятельности.

Для этого проводится, в зависимости от количественных значений показателей Карты (приложение № 1), ранжирование участников смотра-конкурса по каждому показателю их работы в соответствующей группе вида экономической деятельности с учетом коэффициента важности (от нуля до единицы).

Далее, рейтинг участника конкурса определяется суммированием рангов по каждому показателю по формуле:

$$K_p = \sum_{i=1}^n P_i = P_1 + P_2 + \dots + P_n,$$

где K_p – рейтинг участника конкурса (в баллах); n – число показателей работы.

P_i – ранг участника смотра-конкурса по отдельному (i -му) показателю (в баллах), определяемый по формуле: $P_i = B_i \times V_i$, где

B_i – количество баллов, присваиваемых в обратной зависимости от места, занимаемого участником смотра-конкурса в соответствующей группе вида экономической деятельности в зависимости от значений показателей;

V_i – коэффициент важности⁸, значения которого приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п.п.	Наименование показателей	Код строки	Количество
1	2	3	4
1.	Проведено проверок (обследований), при этом:	01	0,4
1.1.	выявлено нарушений	02	0,2
1.2.	выдано установленной формы предложений	03	0,6
1.2.1.	из них реализовано	04	0,2
2.	Проведено совместных проверок со службой охраны труда, органами общественного и государственного контроля и надзора	05	0,1
3.	Показатели травматизма в структурном подразделении:	×	×
3.1.	коэффициент частоты (K_n)	06	0,8
3.2.	коэффициент тяжести (K_r)	07	0,8
4.	Коэффициент безопасности в структурном подразделении, %	08	0,9

⁸ коэффициент важности определяет значимость данного показателя для комплексной оценки результатов участника смотра-конкурса. Значения коэффициента установлены эмпирически и являются в определенной степени условными.

1	2	3	4
5.	Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, происшедших в подразделении	09	0,5
6.	Участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с условиями труда (в составе комиссии)	10	0,1
7.	Обеспеченность работников структурного подразделения спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, %	11	0,6
8.	Наличие информации о работе уполномоченного на стенде (уголке) по охране труда	12	0,2



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 февраля 2011 г.

г. Москва

Протокол № 26

О дате проведения XII съезда профсоюза

Для более полного освещения деятельности ЦК профсоюза за отчетный период и определения основных направлений деятельности на предстоящий период, а также предоставления возможности выступления максимальному количеству делегатов и приглашенных на XII съезда профсоюза

президиум ЦК профсоюза **постановляет:**

1. Предложить ЦК профсоюза принять решение о проведении XII съезда профсоюза 6 – 7 апреля т.г.

2. Поручить отделам организационной работы и юридическому подготовить и провести заочное голосование по данному вопросу.

Полученную информацию оформить решением ЦК профсоюза не позднее 22 февраля т.г.

Председатель профсоюза

А.И.Чекменев

* * *

Пресс-центр ЦК профсоюза