



**Всероссийский профессиональный союз
работников оборонной промышленности
ОБОРОНПРОФ**

сентябрь 2014 год № 4
ЭКСПРЕСС-ИНФОРМАЦИЯ

16 сентября в г.Красногорске Московской области на ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» состоялось заседание президиума ЦК профсоюза, рассмотревшего следующие вопросы:

- 1. О работе работодателя и первичной профсоюзной организации ОАО «Красногорский завод имени С.А. Зверева» по выполнению решений VII пленума ЦК профсоюза.*
- 2. О проведении XI отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства».*
- 3. О проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2014 году.*
- 4. Об утверждении штатного расписания аппарата ЦК профсоюза на 2015 год. Президиум также заслушал информацию о ходе подготовки к празднованию 80-летия образования профсоюза.*

* * *



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

16 сентября 2014 г.

г. Красногорск Московской обл.

Протокол № 20

О работе работодателя и первичной профсоюзной организации ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» по выполнению решений VII пленума ЦК профсоюза

Заслушав и обсудив доклады заместителя генерального директора ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» Валиева Н.Н., председателя первичной профсоюзной организации Белозерова В.И., председателя Московской областной организации профсоюза Куликовой И.А. и сообщение комиссии ЦК профсоюза о работе по выполнению решений VII пленума ЦК профсоюза (справка прилагается), президиум профсоюза

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Отметить положительную работу работодателя и первичной профсоюзной организации ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» по выполнению коллективного договора, его приведению в соответствие Отраслевому соглашению, повышению уровня заработной платы на основе роста производительности труда, по улучшению условий труда и отдыха работников предприятия, работе с молодежью в соответствии с решениями VII пленума ЦК профсоюза.

2. Рекомендовать работодателю и профсоюзному комитету продолжить работу по совершенствованию регулирования социально-трудовых отношений, конкретизации содержания пунктов коллективного договора с формулировками Отраслевого соглашения, обратив особое внимание на:

2.1. Создание органа социального партнерства - комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с «Главой 5» ТК РФ.

2.2. Проведение индексации заработной платы работникам предприятия в соответствии с положением Отраслевого соглашения.

2.3. Увеличение вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе в размере среднего дневного заработка.

2.4. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой зарплатой не более чем в 6 раз.

2.5. Включение в раздел «Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации» коллективного договора подраздела «Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств» в соответствии с положением Отраслевого соглашения п.10.16.

2.6. Документальное оформление решений совместной комиссии.

3. Первичной профсоюзной организации:

3.1. Рассмотреть на своем заседании материалы президиума ЦК профсоюза по данному вопросу.

3.2. Подготовить и внести в созданную совместную комиссию предложения по устранению недостатков отмеченных комиссией ЦК профсоюза.

4. Московскому областному комитету профсоюза:

4.1. Проверить выполнение решений VII пленума ЦК профсоюза в первичных профсоюзных организациях и оказать им практическую помощь в разработке проектов коллективных договоров на последующий период, внесению в них необходимых изменений, совершенствуя социальное партнерство.

4.2. Заслушать в I полугодии 2015 года отчет работодателя и первичной профсоюзной организации ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» о выполнении данного постановления.

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

6. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел социального партнерства ЦК профсоюза (Фомин А.М.).

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

СПРАВКА

О работе работодателя и первичной профсоюзной организации ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» по выполнению решений VII пленума ЦК профсоюза

В соответствии с планом основных мероприятий профсоюза на II полугодие 2014 года председатель Московского обкома профсоюза Куликова И.А., заведующий отделом ЦК профсоюза Фомин А.М., председатель ППО ОАО «ЛЗОС» Потопов Ю.А. и заведующий отделом обкома профсоюза Е.А. Савельев в период с 19 по 22 августа 2014 г. провели проверку работы работодателя и первичной профсоюзной организации предприятия по выполнению решений VII пленума ЦК профсоюза.

В ходе работы комиссия встретилась с руководством предприятия, обсудив вопросы взаимодействия работодателя и первичной профсоюзной организации в решении актуальных вопросов.

Временный генеральный директор ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» – Патрикеев Алексей Павлович.

Председатель первичной профсоюзной организации – Белозеров Владимир Иванович.

Завод был образован в 1942 году приказом Наркома Вооружения СССР.

В настоящее время ОАО «Красногорский завод имени С.А.Зверева» (далее ОАО «КМЗ») входит в состав холдинга «Швабе» Госкорпорации Ростех.

Основными видами деятельности ОАО «КМЗ» являются:

1. Производство оптических приборов.
2. Проведение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ.

ОАО «КМЗ» производит гражданскую продукцию и товары народного потребления: медицинские приборы, приборы ночного видения, фотоаппараты, объективы фотографические и киносъёмочные, приборы наблюдения и измерения дальности, прицелы спортивные и охотничьи, продукцию для коммунального хозяйства.

Структура предприятия имеет в своем составе:

- Научно-технический центр;
- Основное производство;
- Отделение инженерно-технологическое по проектированию и сопровождению в серии гражданской продукции;
- Службу главного технолога и производственно-инструментальный комплекс;
- Опытно-экспериментальное производство;
- Стендовую и испытательную базу и ряд других служб.

ОАО «КМЗ» включено в федеральную целевую программу развития оборонно-промышленного комплекса, в рамках которой предприятию предоставлено целевое финансирование на проведение модернизации производства.

Разработана и утверждена стратегия развития предприятия до 2020 года, в рамках которой руководство ОАО «КМЗ» реализует комплексную программу по техническому перевооружению, реконструкции производственных подразделений завода, закупке нового технологического оборудования для оптимизации рабочих процессов и повышения качества выпускаемой продукции.

В рамках программы развития предприятия внедрено новое оборудование в литейное производство и намечено продолжать реализацию перспективных проектов по разработке, испытаниям и серийному производству оптических приборов и оптико-электронных систем в интересах Министерства обороны РФ и других силовых ведомств, а также для научных исследований, промышленности, строительства, здравоохранения, фотоаппаратостроения, отдыха и туризма.

В период 2012-2014 г.г. работа администрации и первичной профсоюзной организации ОАО «КМЗ» проходила в условиях поступательного развития предприятия.

Наращивались объемы производства, внедрялись в производство новые виды продукции.

Объем выручки от продажи продукции, работ и услуг в 2013 г. вырос на 22,0%, прибыль от продаж выросла в 1,7 раза, чистая прибыль выросла в 1,4 раза.

Средняя заработная плата в целом по предприятию по итогам 2013 года составила 49,7 тыс. руб., темп роста к 2012 г. составил 120,6%.

Темп роста производительности труда в 2013 г. достиг 122,4%, что выше темпа роста заработной платы.

Общий объем инвестиций в 2013 г. составил 1 293,7 млн руб., в том числе инвестиции в НИОКР в соответствии с Программой инновационного развития предприятия составили 482,5 млн руб., инвестиции в основной капитал составили 811,2 млн руб., из них на техническое перевооружение предприятия было направлено 686 млн руб.

Показатели первого полугодия 2014 г. также имеют положительную тенденцию так: рост объема товарной продукции составил 110,1%, среднемесячная заработная плата – 52 019руб., минимальная заработная плата – 13000руб., доля тарифной части в заработной плате – 63,2%, доля зарплаты в себестоимости продукции – 34,4%. В то же время кредиторская задолженность впервые за последние годы превысила дебиторскую задолженность.

Закупки технологического оборудования осуществлялись по нескольким инвестиционным программам с финансированием как из федерального бюджета в рамках ФЦП «Техническое перевооружение специального производства», так и из собственных средств предприятия.

Всего было приобретено и внедрено в производство 107 единиц оборудования различного технологического назначения, в том числе в рамках федеральной целевой программы с привлечением бюджетных средств – 48 единиц.

В 2013 г. по гражданскому направлению проводились работы по модернизации выпускаемых изделий, разработке и освоению новых изделий с целью расширения номенклатуры продукции и увеличения предложений на рынки сбыта для удовлетворения потребительского спроса.

Проводится внедрение ряда новых технологий: в оптическом, инструментальном, механообрабатывающем, сборочном производстве, заготовительном и отделочном производствах, в производстве гражданской продукции и товаров народного потребления.

В число выполняемых инновационных проектов медицинской тематики вошли такие проекты, как «Щелевая лампа», «Эндопротезы», «Кольпоскоп», «Томограф» и др.

На базе ОАО КМЗ ведет разработки одна из научных рот, которая сформирована из выпускников ведущих технических вузов РФ.

Военнослужащие, проходящие военную службу по призыву в научной роте, приступили к выполнению научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок в интересах войск ВКО.

Научными руководителями отмечен высокий уровень квалификации и подготовки по полученной специальности, а также мотивация на достижение конечного конкретного результата выпускников.

На заседании профсоюзного комитета от 14.07.2014 г. рассмотрены материалы VII пленума ЦК профсоюза «О выполнении коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы, подписании Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 г.г., заключенного на федеральном уровне социального партнерства и задачах организаций профсоюза по защите прав трудящихся» и постановление Московской областной организации профсоюза №8 от 21 мая 2014 г.

В результате обсуждения были приняты решения:

1. Поручить комиссии по ведению переговоров по разработке коллективного договора (далее КД) на 2015-2017 г.г. провести анализ действующего КД, основываясь на положениях Отраслевого соглашения и подготовить предложения для включения в новую редакцию КД. Срок: сентябрь 2014 г.

2. Рекомендовать председателям профсоюзных организаций структурных подразделений на профсоюзных собраниях доложить о принятии нового Отраслевого соглашения и о работе профсоюзного комитета по новой редакции КД.

Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем активно проводят политику социального партнерства, направляют свое усилие на выполнение Отраслевого соглашения, повышения роли КД.

Реализация социальной политики происходит путём разработки программ, обеспечивающих стабильную работу, улучшение качества жизни, труда, отдыха и здоровья работников предприятия, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Социальные программы предприятия развиваются в следующих направлениях:

1. улучшение условий труда;
2. система организации нормирования, оплаты и материального стимулирования труда;
3. работа с персоналом;
4. молодежная политика предприятия;
5. информационная работа;
6. социальные гарантии и льготы;
7. медицинское обслуживание;
8. дополнительное страхование работников;
9. оздоровление работников и членов их семей;
10. обеспечение жильем;
11. организация питания сотрудников;
12. организация культурного досуга работников;
13. проведение спортивных праздников и соревнований;
14. проведение корпоративных мероприятий;
15. благоустройство территории завода.

Профсоюзным комитетом по согласованию с администрацией предприятия принято решение об открытии «общественной приемной», разработано положение о ее работе.

Председатель ППО постоянно принимает участие в анализе социально-экономического положения на предприятии, присутствуя ежедневно на совещании у генерального директора, ежеквартально на расширенном заседании администрации и профсоюзного комитета. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

С учетом социально-экономического положения предприятия для работников установлены льготы и преимущества, создаются условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

КД ОАО «КМЗ» на 2012-2014 годы заключен 27 декабря 2011 г.

Структура КД соответствует действующему соглашению и включает следующие разделы: трудовые отношения; режим труда и отдыха; оплата труда; охрана труда; социальные гарантии, льготы и компенсации; работа с молодежью; гарантии деятельности профсоюзных организаций.

Основные положения системы оплаты и материального стимулирования труда закреплены КД (Приложение 1).

В действующий КД включены нормы Трудового кодекса, предусматривающие коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты по выполнению п.4.5 Отраслевого соглашения.

КД установлены следующие пункты соглашения: пп.2.13.; пп.4.2., 4.5., 4.7.; пп.5.2., 5.6, 5.7., 5,8.,5.9., 5.11., 5.13. - частично, 5.15.; пп.6.20., 6.22.; пп. 7.4, 7.5, 7.9, 7.10, 7.16.; пп.8.2, 8.11; пп. 9.7., 9.9., 9.10., 9.11., 9.12., пп.10.9, 10.13, 10.14, 10.16, 10.18, 10.21. механизм выполнения которых должен устанавливаться этим документом.

Основным показателем успешности социальной политики является рост среднемесячной заработной платы:

Год	2012 г.	2013 г.	1п. 2014г.
Средняя зарплата одного работающего сотрудника (в руб.)	41 199	49 700	52 019

Профсоюзный комитет добивается постоянного пересмотра уровня заработной платы, доведения минимального размера оплаты труда до величины, превышающей прожиточный минимум.

Минимальная заработная плата на предприятии в соответствии с трёхсторонним соглашением в 2012 г. составляла 10000 рублей, в 2013 г. - 11000 рублей, а с 01.05.2014 г. – составляет 13000 рублей. С 01.04.2014 г. были увеличены тарифные ставки 1 разряда до размера 11000 рублей.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с «Системой организации нормирования, оплаты, и материального стимулирования труда в ОАО «КМЗ» устанавливает: системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов; порядок ведения, замены и пересмотра норм труда и другие нормативные акты; системы премирования, стимулирующих доплат, надбавок и выплат (в т.ч. гарантийные и компенсационные выплаты при выполнении работ различной квалификации, простое, освоении новых производств, оплату труда молодых рабочих); удельный вес тарифа в заработной плате работников; своевременной выплате заработной платы и размеров материальной ответственности работодателя за нарушение сроков её выдачи.

В период действия КД совместными решениями администрации и профсоюзного комитета вносились отдельные изменения и дополнения такие как:

- выплата работнику, не имеющему за истекший календарный год листов нетрудоспособности, увеличена до размера 3000 рублей;

- стимулирующая надбавка работнику, не имеющему нарушений, при уходе в ежегодный основной отпуск увеличена до размера 1500 рублей;

- один из родителей при первичном поступлении ребенка в 1 класс имеет право на единовременную выплату в размере 50% минимальной тарифной ставки на предприятии;

- женщинам (в особых случаях мужчинам), имеющим детей-школьников до 14 лет, в период школьных каникул по желанию предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 7 календарных дней;

- материальная помощь в связи с первичным бракосочетанием самого работника предприятия (в возрасте до 35 лет) в размере минимальной заработной платы по предприятию (в случае, если оба супруга являются работниками предприятия, материальная помощь предоставляется одному из них);

- работникам предприятия в связи с выходом на пенсию по возрасту ежемесячно в течение 10 лет выплачивается дополнительная пенсия из негосударственного пенсионного фонда в размере 1150 рублей.

Чётко выполнялись условия договора о поощрении работников в связи со знаменательными датами в их жизни. Сохранена и действует система поощрения – Доска Почёта завода и Книга Почёта завода.

Лучшим, заслуженным работникам завода присваиваются звания «Заслуженный работник КМЗ», «Почётный работник КМЗ».

В КД входят в качестве приложений принятые на предприятии положения: «Об оплате труда молодых специалистов», «О предоставлении беспроцентной ссуды», «О поощрении в связи с юбилейными датами», «Об оказании материальной помощи», «О порядке приобретения, распределения, выдачи и учёта путёвок на санаторно-курортное лечение работников», «О надбавках за учёную степень», «О бригадной форме организации и стимулирования труда», приказ «О проведении рабочих собраний» и многие другие. Все они действуют. Работает положение о выплате при первичном увольнении до 2-х минимальных заработных плат по заводу.

Выполняется пункт КД о выплате материальной помощи работникам в размере минимальной заработной платы, установленной на предприятии.

Кроме этого совместным решением администрации и профсоюзного комитета для оказания материальной помощи в особых случаях: оплаты операции, лекарств и т.д. в значительных размерах работает совместная комиссия и определён порядок оказания такой помощи.

Одним их важнейших пунктов КД является обязательство по строительству жилья по льготной цене, позволяющего привлекать на работу квалифицированных рабочих и специалистов, молодых специалистов.

Предприятие одно из немногих, которое изыскало такую возможность.

Сдана I-ая очередь под жилье, а впереди II-ая очередь и строительство дома на ул. Оранжевая.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии предприятия, обеспечения их занятости, вовлечение в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности разработана комплексная программа по работе с молодежью и мероприятия по её реализации. (Приложение №2)

Поиск, привлечение и закрепление на предприятии молодых работников является приоритетной задачей, одним из способов решения которой является создание благоприятных условий для материальной заинтересованности молодежи в трудоустройстве на предприятии:

- поддержка молодых рабочих, осваивающих в течение 15 месяцев остродефицитные профессии на ученических условиях с обязательством отработать на предприятии не менее 3-х лет;

- начисление персональных надбавок и предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска за ученые степени;

- оказание, в соответствии с КД, материальной помощи при бракосочетании и рождении ребенка в размере минимальной заработной платы по предприятию;

- корпоративная программа ипотечного кредитования работников ОАО «КМЗ»;

- дотация на питание, в столовых и буфетах заводского комбината общественного питания, в размере 50 рублей за обед;

- предоставляется возможность получения за счет средств предприятия дополнительного, высшего, второго высшего и послевузовского профессионального образования;

- предоставление молодым работникам жилых помещений, в том числе в виде отдельных комнат, из жилого фонда ОАО «КМЗ» на условиях безвозмездного найма;

- в свободное от работы время работники имеют возможность бесплатно заниматься физической культурой и спортом, участвовать в культурно-досуговых мероприятиях, в кружках КВН, восточного танца, рукоделия, театральном, танцевальном.

На предприятии действует программа наставничества, созданы Совет молодых специалистов, Совет молодежи и Совет мастеров.

Работа в области охраны труда
Показатели состояния условий, охраны труда

Наименование показателей		2012 г.	2013 г.	I п. 2014г.
1.	Финансовые затраты на: (тыс. руб.)			
	- выполнение мероприятий соглашения по охране труда	5290,0	5018,6	2655,1
	- приобретение молока	3056	3544,2	831,3
	- приобретение ЛПП	-	-	-
	- СИЗ	3214	5126,2	3094,6
	- проведение обязательных медосмотров	1869,7	654,0	300,0
	- компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	2899,2	2839,5	1431,7
	- всего по предприятию	24852,9	25184,9	14642,0
	- на одного работника	5786,4	5800,2	3375,3
2.	Доля работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (%)	8,4	7,9	7,9
3.	Количество н/с и профзаболеваний на производстве	3	2	1
		профзаболеваний не было		

Работа по охране труда на предприятии проводится в соответствии с требованиями действующих законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда. Действия должностных лиц по обеспечению здоровых и безопасных условий труда определены «Положением об обязанностях и ответственности руководителей, специалистов и служащих ОАО «КМЗ» в области охраны труда».

Надзор и контроль за состоянием охраны труда на предприятии осуществляет управление экологического контроля, промышленной безопасности и охраны труда. В соответствии с нормативными документами и штатным расписанием численность сотрудников управления составляет 10 человек. Все сотрудники обеспечены оргтехникой. Имеется оборудованный кабинет охраны труда, в структурных подразделениях - уголки охраны труда.

Работа управления ведется по утвержденным техническим директором - главным инженером годовому и ежемесячным планам. Все сотрудники управления закреплены за конкретными структурными подразделениями, в которых они в соответствии с утвержденным графиком проводят комплексные и контрольные проверки состояния условий и охраны труда.

Результаты проверок оформляются актами, в которых отражаются выявленные недостатки и нарушения правил и норм по охране труда.

Сотрудниками управления контролируются выполнение мероприятий по устранению выявленных нарушений охраны труда.

Ежегодно издается приказ о дальнейшем совершенствовании работы по охране труда с утверждением плана соответствующей работы ОАО «КМЗ».

На основании плана ОАО «КМЗ» в структурных подразделениях разрабатываются планы мероприятий, направленные на улучшение условий труда, предупреждение возникновения несчастных случаев и профзаболеваний на производстве, повышения уровня культуры производства и снижение общей заболеваемости.

Сотрудники управления проводят вводный инструктаж и контролируют проведение инструктажей на рабочем месте, принимают участие в работе комиссии по повышению профессиональных разрядов работающих. Для периодической проверки знаний правил и норм охраны труда созданы постоянно действующие аттестационные комиссии, утвержденные приказом по предприятию. Проведение обучения, проверка знаний по безопасности труда работников, работающих на работах с повышенной опасностью, проводится в соответствии с Положением, утвержденным приказом, в подразделениях завода с оформлением протоколов.

Разработка соглашения по охране труда предприятия осуществляется на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Мероприятия соглашения по охране труда направлены на улучшение условий труда работников (в том числе на вывод работников из опасных и вредных условий труда), внедрения систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами и др.

В связи с изменениями в законодательстве РФ из-за выхода федеральных законов №421 и №426 от 28.12.2013 г. на предприятии проведена работа по подготовке к проведению специальной оценки условий труда.

В целях разъяснения изменений в законодательстве управлением промышленной безопасности, экологического контроля и охраны труда совместно с первичной профсоюзной организацией был организован семинар для руководителей, предцехкомов и уполномоченных по охране труда подразделений предприятия на тему «Специальная оценка условий труда и другие новации в трудовом законодательстве», на котором с докладом выступил заведующий отделом государственной экспертизы условий труда Комитета по труду и занятости населения Московской области.

Заключен договор со специализированной организацией ООО «Анкониан» на выполнение работ по специальной оценке условий труда на 301 рабочее место, а также подготовлен перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в 2014 г.

В структурных подразделениях назначены ответственные за достоверность представляемых данных и контроль за объективностью оценки проводимых замеров факторов производственной среды.

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н и действующим КД всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением выдаются средства индивидуальной защиты (далее СИЗ), прошедшие в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия. Выдача работникам СИЗ фиксируется записью в личной карточке учета выдачи.

Для хранения выданных работникам СИЗ в подразделениях предприятия имеются специально оборудованные помещения (гардеробные).

На предприятии организована стирка и чистка СИЗ. Стирка осуществляется в специально оборудованной прачечной завода.

За счет средств предприятия (на территории предприятия работает многофункциональная поликлиника) организовано проведение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обследований, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

Каждый работник предприятия, прошедший испытательный срок и работающий на постоянной основе, являющийся гражданином Российской Федерации, дополнительно застрахован предприятием в страховой компании «СОГАЗ-ЖИЗНЬ» от травмы любого характера на 251000 рублей.

Размер страховой выплаты определяется страховой компанией в процентах к степени утраты трудоспособности, максимальный размер выплаты, соответствующий сумме страховки, достигается при 100%-ной утрате трудоспособности (смерть или инвалидность).

По положению «О порядке приобретения, распределения, выдачи и учета путёвок на санаторно-курортное лечение для работников ОАО «КМЗ» каждый работник, имеющий непрерывный стаж на предприятии не менее 5 лет, 1 раз в 4 года имеет право воспользоваться льготной санаторно-курортной путёвкой, предоставленной предприятием на время его очередного отпуска. Стоимость льготной путёвки составляет 20 % в пределах стоимости путёвки до 50 000 рублей. Льготная стоимость путёвки категории «Мать и дитя» составляет 30% в пределах стоимости путёвки до 70000 рублей. В 2012 г. было приобретено 114 путевок на общую сумму 314,1 тыс. рублей, в 2013 г. - 130 путевок на общую сумму 4144,6 тыс. рублей, за 1 полугодие 2014 г. - 72 путевки на сумму 2904,3 тыс. рублей.

На предприятии работает совместная комиссия по охране труда. В каждом производственном подразделении избраны уполномоченные по охране труда – 24 человека. Все уполномоченные в 2012 году прошли обучение с получением удостоверений.

Работодатель и первичная профсоюзная организация выполняют пункты постановления VII пленума ЦК профсоюза по вопросам охраны труда.

Контроль за выполнением КД осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода его выполнения по итогам квартала, полугодия, девяти месяцев, года. С отчетом по выполнению КД работники предприятия информируются за полугодие и год на расширенных заседаниях администрации и профсоюзного комитета, публикуется в еженедельном вестнике «Патриот». (приложение 3)

На предприятии создана совместная комиссия по трудовым спорам. Заявлений от работников за период с 2012 г. по 1 полугодие 2014 г. в комиссию не поступало.

По результатам работы в 2012 г. предприятие приняло участие в IX отраслевом конкурсе «Лучшее предприятие по работе в системе социального партнерства». Показав достигнутые результаты взаимодействия администрации предприятия и профсоюзной организации, в решении производственных и социальных вопросов предприятие стало победителем конкурса в своей группе.

Отчёты о выполнении соглашения предоставляются два раза в год в Отраслевую комиссию.

Организационная работа

На предприятии членами профсоюза являются 2918 человека. Интерес к профсоюзной организации увеличивается.

Зарекомендовавшие себя формы системной работы: ознакомление вновь поступающих на работу с КД; личные беседы; проведение собраний в структурных подразделениях; совершенствование КД и социальных гарантий, отражаются в цифрах ежегодного приема в профсоюз:

	2012 г.	2013 г.	I п/г 2014 г.
Общее количество членов профсоюза (чел.)	2697	2772	2918
Количество членов профсоюза (%)	68	68	68
Принято в члены профсоюза (чел.):	239	401	195
из них молодежи	145	253	102

В целях мотивации и эффективности работы председателей профсоюзных организаций структурных подразделений, повышению степени информированности работников предприятия о социально-бытовых условиях труда и общественной жизни проводится конкурс «На лучшую профсоюзную организацию». Ежегодно подводятся итоги конкурса с вручением переходящих кубков и денежной премией.

Работа профсоюзного комитета ведется в соответствии с перспективными и ежеквартальными планами работы.

Профсоюзный комитет на своих заседаниях рассматривал вопросы:

- «О проведении работы по мотивации профсоюзного членства, сохранению и увеличению членской базы»;
- «Об утверждении мотивированного мнения по вопросу привлечения и использования иностранной рабочей силы на предприятии»;
- «О проведении мероприятий по оптимизации численности персонала»;
- «О выполнении коллективного договора»;
- «Рассмотрение предложений для внесения дополнений в действующий коллективный договор»;
- «О проведении обучения профсоюзного актива»;
- «Рассмотрение исполнения сметы профбюджета»;
- «Об организации культурного досуга членов профсоюза»;
- «О ходе работы комиссий профсоюзного комитета» и ряд других вопросов.

Информированность работников о деятельности ППО и социальной политики предприятия осуществляется посредством собраний (конференций); семинаров; совещаний с председателями профсоюзных организаций структурных подразделений; профсоюзных собраний в структурных подразделениях, на которые приглашаются руководители и главные специалисты предприятия; еженедельный информационный вестник «Патриот» рассылается по всем структурным подразделениям.

Проводятся ежеквартальные расширенные заседания администрации и профсоюзного комитета, на которых профсоюзные активисты и члены профсоюза информируются о принятых профсоюзных решениях, о ходе выполнения КД, о социально-бытовых вопросах, итоги работы предприятия и предстоящие задачи. В каждом структурном предприятии есть информационные стенды «Профсоюзный уголок», на которых определены цели и задачи профсоюза, размещены планы работы, информационные и агитационные листовки, КД, брошюра «Социальные гарантии и льготы» и другая информация о проводимых мероприятиях.

На предприятии успешно функционирует отдел по связям с общественностью, использующий все возможные на сегодняшний момент способы коммуникации:

- активно задействован интернет, есть корпоративный сайт с оперативной информацией;
- информационные мониторы на проходных каждое утро встречают заводчан с новостями, срочными объявлениями и поздравлениями с днями рождений;
- заводское радио в рабочее время напоминает работникам о важных событиях и мероприятиях на предприятии;
- еженедельный информационный вестник «Патриот» информирует работников о новостях, как в отрасли, так и в производственной и общественной жизни предприятия;
- почтовые ящики для направления запросов в адрес генерального директора и его заместителей, расположенные на проходных, доступны каждому работнику, имеющему право обращаться с вопросами к руководителям и получать достоверную информацию, связанную с его работой на ОАО «КМЗ»;
- различные издания: «Правила внутреннего распорядка», «Внутрикорпоративная политика», «Руководство работника ОАО «КМЗ», «Памятка молодому работнику» несут в себе полную информацию по всем вопросам, касающимся работы и социальной политики предприятия.

Вместе с тем в работе первичной профсоюзной организации по взаимодействию с работодателем, разработке и реализации коллективного договора имеются недостатки:

1. Включение в текст КД отдельных норм Трудового кодекса РФ обязательных для исполнения.
2. Отсутствуют протоколы заседаний двусторонней комиссии по КД.
3. Пункт 5.6. КД реализует повышение уровня реального содержания заработной платы, но не предусматривает ее конкретную индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном Отраслевым соглашением.
4. Размер выплаты дополнительного вознаграждения за каждый нерабочий праздничный день работникам (за исключением работников, получающих оклад) не соответствует положению Отраслевого соглашения и несоизмерим с оплатой труда работников, получающих оклад.
5. КД установлен поздний срок выплаты заработной платы (за первую половину месяца 16-23 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца 25-30 числа месяца, следующего за расчетным) и не установлен размер выплаты за первую половину месяца не ниже 50% месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника.
6. В КД отсутствует пункт, регулирующий соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой зарплатой не более чем в 6 раз (п.5.12. Отраслевого соглашения).
7. Комиссия предлагает преобразовать постоянно действующую двустороннюю комиссию в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений и принять положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, используя Примерное положение, утвержденное сторонами, подписавшими Отраслевое соглашение.

В заключение можно констатировать, что работодатель и профсоюзный комитет предприятия сотрудничают в вопросах повышения заработной платы работников, улучшения условий труда и отдыха работников предприятия, работы с

молодежью в соответствии с решениями VII пленума ЦК профсоюза активно способствуя этим улучшению социально-экономического положения работников и успешной производственной деятельности предприятия в целом.

Комиссия ЦК профсоюза

Приложение 1

Основные положения системы оплаты и материального стимулирования труда

- порядок предоставления работникам предприятия отпусков без сохранения заработной платы;
- положение о порядке направления работников в служебные командировки;
- положение об оплачиваемых отпусках;
- положение о порядке обеспечения работников предприятия пособиями по временной нетрудоспособности и беременности и родам;
- порядок оформления и оплаты простоев;
- положение о порядке исчисления средней заработной платы;
- положение об основах организации нормирования труда;
- положение о порядке применения аккордной системы труда;
- положение о дополнительном материальном стимулировании работников, призванных на военную службу и вернувшихся на предприятие после демобилизации, и работников, принятых на предприятие целевым набором после демобилизации;
- положение о бригадной форме организации и стимулировании труда;
- положение об организации обучения вторым (смежным) профессиям, курсов целевого назначения (для рабочих, выполняющих особо сложные технологические операции);
- положение об оплате труда основных производственных рабочих, выполняющих работу по вторым, имеющимся у них рабочим профессиям;
- положение об оплате временного замещения на предприятии;
- положение о премировании основных рабочих, занятых выполнением опытных работ в цехах опытного и основного производства;
- положение о порядке установления и начисления персональных надбавок;
- положение о порядке назначения и начисления персональных надбавок за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- положение о порядке установления и начисления надбавок за ученую степень;
- приказ Генерального директора о нерабочих праздничных днях;
- положение об организации работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- положение о премировании руководителей, специалистов и служащих за основные результаты хозяйственной деятельности;
- положение о премировании рабочих;
- положение о премировании основных рабочих сборочных цехов;
- положение о премировании работников за выполнение работ по заказам сторонних организаций;
- положение о порядке установления персональных поощрительных надбавок за высокое профессиональное мастерство;
- положение о порядке премирования за выполнение особо важных производственных заданий;
- положение об организации работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительстве);
- положение о порядке назначения и выплата пособия работникам при выходе на пенсию;

- порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- порядок оплаты работникам предприятия, признанным инвалидами, сокращенных часов рабочего времени;
- положение о порядке предоставления беспроцентной ссуды работникам предприятия;
- положение о порядке приобретения, выдачи и учета путёвок на санаторно-курортное лечение работников;
- положение по оказанию материальной помощи работникам;
- положение о поощрении работников в связи с юбилейными датами;
- положение о Почетном работнике КМЗ;
- положение о Заслуженном работнике КМЗ;
- положение о Золотом значке КМЗ;
- положение о Почетной грамоте КМЗ.

Приложение 2

Комплексная программа по работе с молодежью

Участниками «Молодежной политики» являются: рабочие и молодые специалисты в возрасте до 30 лет; молодые ученые, занятые научно-техническими исследованиями и разработками в возрасте до 35 лет. На предприятии введено понятие «молодой специалист» и определяет данную категорию работников, как «молодые специалисты, граждане Российской Федерации, не старше 30 лет, окончившие образовательные учреждения высшего или среднего (колледжи и техникумы) профессионального образования. Статус молодого специалиста в условиях ОАО КМЗ устанавливается на период до трёх лет после окончания высших учебных заведений и до двух лет после окончания средних специальных учебных заведений.

Молодому специалисту устанавливается месячный должностной оклад по занимаемой должности, а также персональная надбавка к месячному должностному окладу:

Молодым специалистам с высшим образованием:

- до уровня зарплаты 25000-28000 р. после окончания ВУЗа в зависимости от результатов индивидуального собеседования;
- до уровня зарплаты 28000-32000 р. после первого года работы на предприятии по результатам годовой аттестации;
- до уровня зарплаты 32000-36000 р. после второго года работы на предприятии по результатам годовой аттестации;
- уровень заработной платы молодых специалистов, принятых на предприятие на должности инженера-конструктора, инженера-исследователя, инженера-технолога, инженера-электроника после окончания МГУ им. М.В.Ломоносова, МГТУ им. Н.Э.Баумана, МАИ, МГТУ «СТАНКИН», Рязанского ГРТУ, Тульского ГУ, может быть выше определенного и устанавливается специальной комиссией под председательством заместителя генерального директора по работе с персоналом и социально-бытовым вопросам.

Молодым специалистам со средне-специальным образованием:

- до уровня заработной платы 16500-20000 р. после окончания колледжа (техникума) в зависимости от результатов индивидуального собеседования;
- до уровня зарплаты 20000-23000 р. после первого года работы на предприятии по результатам годовой аттестации.

Кроме заработной платы молодому специалисту после заключения трудового договора выплачиваются единовременные выплаты:

на обустройство (только для окончивших очные (дневные) учебные заведения):

- в размере 3000 рублей для жителей г. Москвы и Московской области и жителей других регионов РФ, стран СНГ, ближнего и дальнего зарубежья, окончивших учебные заведения г. Москвы и Московской области;
 - в размере 10 000 рублей для прибывших на работу в ОАО КМЗ из других регионов РФ, стран СНГ, ближнего и дальнего зарубежья, кроме окончивших учебные заведения г. Москвы и Московской области;
- по окончании каждого квартала – 6000 рублей;
- по итогам работы на предприятии:
- после первого года работы – 20 000 рублей;
 - после второго года работы – 25 000 рублей;
 - после третьего года работы – 30 000 рублей.
- при создании семьи во время статуса молодого специалиста – 35 000 рублей (право на начисление единовременной помощи имеет один из членов семьи).

дополнительное квартальное материальное поощрение молодых специалистов в случае признания их работы за истекший квартал успешной, Аттестационная комиссия принимает решение о начислении ему дополнительной премии в размере до 100 % от установленного месячного должностного оклада.

После окончания действия статуса «Молодой специалист» работнику сохраняется уровень заработной платы, эквивалентный ранее установленному, только при положительной рекомендации Аттестационной комиссии (под уровнем заработной платы в данном случае понимается сумма дохода, состоящая из установленного месячного должностного оклада, персональной надбавки и дополнительных выплат в соответствии с Положением «Об оплате труда молодых специалистов»).

Все работники предприятия, граждане Российской Федерации, независимо от категории персонала, не имеющие на момент призыва в ряды Российской Армии (или других государственных силовых структур) случаев систематических грубых нарушений «Правил внутреннего трудового распорядка ОАО КМЗ», имеет право на сохранение за ним места его работы. А если в течение 2 месяцев он возвращается на предприятие, ему начисляется единовременная выплата из расчёта 3000 рублей за каждый месяц пребывания на срочной военной службе, но не ранее двух месяцев после возобновления работы на предприятии.

Приложение 3

Решение совместного заседания администрации и профсоюзного комитета ОАО КМЗ

На совместное заседание администрации и профсоюзного комитета приглашены руководители и заместители подразделений, председатели и заместители цеховых комитетов структурных подразделений завода.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1.Итоги работы коллектива завода за I -ое полугодие 2014 года и задачи на III квартал 2014 года

2.Итоги выполнения коллективного договора ОАО КМЗ за I -ое полугодие 2014 года.

1.СЛУШАЛИ: Итоги работы коллектива завода за I-ое полугодие 2014 года и задачи на IIIквартал2014 года

Докладывал: Тарасов А.П. – исполнительный директор

2.СЛУШАЛИ:Итоги выполнения коллективного договора ОАО КМЗ за I-ое полугодие 2014 года.

Докладывал:Горелов Владимир Иванович – начальник управления 238

ПОСТАНОВИЛИ: 1.Считать важнейшей задачей коллектива завода выполнение задач поставленных в докладе исполнительного директора по выполнению пла-

новых показателей выпуска товарной продукции, выручки на III квартал 2014 года и 2014 год.

2. Обеспечить выполнение работ по тематике НТЦ в соответствии с планами и показатели по выручке и прибыли.

3. Обеспечить плановые показатели выработки по каждому подразделению и заводу в целом.

4. Обеспечить среднемесячную заработную плату одного работающего 53.004 руб.

5. Обеспечить выполнение задач изложенных в докладе по внедрению новых технологий в цехах 007,015,004,005,003,002.

6. Обеспечить выполнение плана ОТМ по разделам:

- техническое перевооружение и расширение производственной базы;

- внедрение передовой техники и технологии;

- механизация и автоматизация производственных процессов и совершенствование инструментального производства.

7. Обеспечить организацию работ по специальной оценке условий труда во исполнение Федерального закона № 426 от 28.12.2013 года в подразделениях 004,226,003,005.

8. Провести проверку состояния охраны труда комиссией 3 ступени административно-общественного контроля в подразделениях: 008,035,095,200,295.

Срок: III квартал 2014 года

9. Обеспечить поиск и привлечение молодых и квалифицированных рабочих в основные цеха завода.

10. Организовать дополнительное профессиональное обучение в интересах проводимого технического перевооружения предприятия, требований промышленной безопасности, с учётом поданных от руководителей подразделений заявок.

11. Провести реконструкцию, ремонт и капитальный ремонт производственных помещений цехов в соответствии с утвержденным планом строительно-монтажных работ.

12. Согласовать проект развития интегрированной автоматизированной системы управления ОАО КМЗ с ОАО «Швабе».

13. Провести работу по автоматизации бухгалтерского и кадрового учета в 1С УПП:

- подготовить базу данных по кадровому учету для загрузки в программу 1С;

- произвести запуск системы в тестовую эксплуатацию с обучением сотрудников подразделений.

14. Обеспечить выполнение плана работ по капитальному ремонту и пусконаладочным работам согласно титульному списку на 2014 год.

15. Обеспечить выполнение плана работ по реконструкции и техперевооружению энергообъектов и инженерных систем.

16. Обеспечить выполнение мероприятий по подготовке предприятия к работе в осенне-зимних условиях 2014-2015 г.г. согласно приказу ГД от 25.04.2014 г. № 195.

17. Провести ремонтные работы в буфете цеха 005 до 01.09.2014 г.

18. Продолжить работу по разработке предпроектной документации для размещения гостиницы квартирного типа в неосвоенных производственных площадях 110 ЛПК-II очередь.

19. Продолжить работу по подготовке и получению исходно-разрешительной документации на строительство 17-ти этажного 135-ти квартирного жилого дома по ул. Оранжерейная.

20. Продолжить работу по оформлению земельного участка для малоэтажного строительства в районе деревни «Сабурово».

21. Обеспечить окончание профосмотра работников.

22. Двусторонней комиссии обеспечить подготовку проекта коллективного договора на 2015-2017 годы.

Срок: III квартал 2014 года

23. Провести проработку и подготовить предложения генеральному директору по открытию на предприятии тренажерного зала.

Срок: повторно август 2014 г.

Отв.: Ясюк М.А., Иванов Д.В.

24. Руководителям подразделений, председателям профсоюзных организаций активизировать работу по информированию работников об основных показателях работы завода, цеха, отдела, положений коллективного договора, о проводимых спортивных и культурных мероприятиях.

25. Руководителям и председателям профсоюзных организаций провести собрания в подразделениях с разъяснением и уточнением задач для каждого подразделения.

Срок: август 2014 года

26. Информацию о выполнении коллективного договора ОАО КМЗ за I-ое полугодие 2014 года принять к сведению.

27. Завершить все необходимые процедуры и обеспечить функционирование здравпункта в НТЦ.

Постановление принято единогласно.

* * *



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

16 сентября 2014 г.

г. Красногорск Московской обл.

Протокол № 20

О проведении XI отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства»

Заслушав и обсудив информацию заместителя председателя профсоюза М.Г. Баскова о проведении XI отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства», президиум ЦК профсоюза

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить проект решения о проведении XI отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства».

2. Предложить социальным партнерам - Департаменту промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России и Общероссийскому отраслевому объединению работодателей «Союз машиностроителей России» подписать совместное решение в данной редакции.

3. Территориальным комитетам профсоюза:

- провести необходимую работу по разъяснению работодателям и первичным профсоюзным организациям целей и задач конкурса;

- совместно с представителями работодателей сформировать комиссии для обобщения материалов, отбора кандидатов и подведения итогов конкурса в соот-

ветствии с утвержденным положением и представить материалы в отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Срок - до 1 марта 2015 года.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел социального партнерства (Фомин А.М.)

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

* * *



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

16 сентября 2014 г.

г. Красногорск Московской обл.

Протокол № 20

О проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2014 году

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 25.06.2014г. № 3-2 «Об итогах первомайской акции профсоюзов в 2014 году и подготовке к акции профсоюзов 7 октября 2014 года в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» Координационный комитет солидарных действий ФНПР принял решение:

1. Всероссийскую акцию профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2014 году провести под лозунгом «За достойный труд в мире без войн и санкций!».

2. Определить основной формой проведения акции профсоюзов 7 октября 2014 года митинги и шествия.

3. С учетом конкретных обстоятельств, связанных с социально-экономической ситуацией в регионе или отрасли, членскими организациями ФНПР могут быть использованы дополнительные формы участия в акции Всемирного дня действий «За достойный труд!», предложенные членскими организациями ФНПР.

4. Рекомендовать для использования в ходе акции 7 октября 2014 года общие требования и лозунги профсоюзов (приложение № 1).

Президиум ЦК профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Поддержать решение Координационный комитет солидарных действий ФНПР об участии во Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2014 году под лозунгом «За достойный труд в мире без войн и санкций!».

2. Решение Координационного комитета солидарных действий ФНПР принять к руководству и исполнению.

3. Территориальным и первичным организациям профсоюза:

3.1. Провести необходимые мероприятия по организации и проведению акции.

3.2. Принять активное участие в мероприятиях, проводимых в регионе.

3.3. Активно вовлекать в процесс подготовки и проведения молодежные советы для организации широкого участия молодежи в проводимой акции.

3.4. Обеспечить эффективное освещение акции в средствах массовой информации.

3.5. Направить в ЦК профсоюза итоговую информацию до 15 октября 2014 года (приложение № 2).

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел социального партнерства (Фомин А.М.).

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

Приложение № 1

Лозунги, рекомендуемые для использования в ходе проведения Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2014 году под лозунгом «За достойный труд в мире без войн и санкций!»:

1. За достойный и мирный труд без санкций!
2. Мир, труд, достойная жизнь!
3. Человеку труда уважение!
4. Росту цен – опережающий рост зарплаты!
5. Не будь заложником «серой» зарплаты!
6. В России заработал - в Россию вложи!
7. Доходам россиян – реальный рост!
8. Достойная зарплата – достойная пенсия!
9. МРОТ на уровень прожиточного минимума!
10. Вместе добьемся мира и согласия, достойных условий труда и справедливой заработной платы!
11. Война санкций – подрыв доходов и занятости всех работающих!
12. Мир, Труд, Братство – жизнь без войны и санкций!

Приложение № 2

ИНФОРМАЦИЯ

**об итогах проведения акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в октябре 2014 года
(направить в ЦК профсоюза до 15.10.2014 г.)**

№ п/п	Наименование территориальной организации	Информация о проведенных митингах, шествиях		Информация о дополнительных мероприятиях			Мероприятия молодежных советов		Освещение акций в средствах массовой информации
		Количество митингов, шествий	Количество участников	Форма мероприятий	Место проведения (город, предприятие)	Количество участни- ков	Форма мероприятий	Количество участни- ков	

НАПОМИНАЕМ!

В соответствии с ПОЛОЖЕНИЕМ о смотре-конкурсе информационной деятельности организаций профсоюза, посвящённым 80-летию профсоюза (утверждено президиумом ЦК профсоюза 13 февраля 2014 г.), организации профсоюза представляют Организационно-уставной комиссии ЦК профсоюза до 20 ноября т.г.:

- информацию об участии в смотре-конкурсе, проведенной работе по освещению истории профсоюза и его организаций, совершенствованию информационной деятельности и результатах этой работы;

- копии материалов и документов по направлениям работы, а также фотоматериалы проводимых мероприятий.

Материалы и документы представляются в электронном виде.

При определении победителей конкурса учитываются:

- проводимые мероприятия в связи с 80-летием профсоюза (торжественные собрания, конференции, встречи с активом и членами профсоюза, массовые физкультурно-спортивные и культурные мероприятия);

- освещение средствами информации истории первичных и территориальных организаций профсоюза;

- информированность организаций и членов профсоюза о деятельности организации и вышестоящих профсоюзных органов;

- информационно-агитационная продукция, издаваемая организацией (газеты, плакаты, буклеты, информационные листки, календари, листовки и др.), их содержание и периодичность;

- информационно-пропагандистская работа с молодёжью;

- использование внешних средств массовой информации – многотиражных газет, корпоративных, локальных электронных средств информации предприятий (организаций), местных и региональных средств массовой информации, в том числе профсоюзных;

- использование страницы интернет-сайтов профсоюза и территориального объединения организаций профсоюзов;

- обеспеченность техническими средствами для ведения информационной работы (Интернет, электронная почта, Skype и др.).

* * *

Пресс-центр ЦК профсоюза