



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ОБОРОНПРОФ**

**П**

**Р О Б Л Е М Ы**

**И**

**Н Ф О Р М А Ц И Я**

**К**

**О Н С У Л Ь Т А Ц И И**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК  
ЦК ПРОФСОЮЗА**

**МАТЕРИАЛЫ**

**II пленума ЦК профсоюза**

**15 декабря 2011г.**

**3 (78)**

**2011**

**МОСКВА**

*15 декабря 2011г. состоялся II пленум ЦК профсоюза, рассмотревший следующие вопросы:*

*1. О работе профсоюзных организаций и работодателей по выполнению Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров.*

*2. О корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2011 г.*

*3. О проекте сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012г. и нормативе отчислений на 2012г.*

*4. Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на деятельность территориальных комитетов профсоюза в 2012г.*

*Участники пленума приняли Обращение к Председателю Правительства РФ В.В. Путину по проблемам боеприпасной отрасли.*

*В работе пленума принял участие Соколов П.А. – руководитель Департамента развития социального партнёрства и правового обеспечения «Союза машиностроителей России».*

*\* \* \**

*14 декабря перед участниками пленума выступили:*

*Потапов А.В. - Директор Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга РФ,*

*Наконечный Б.М. – референт Департамента вооружений Министерства обороны РФ*

*Рожков А.В. – заместитель начальника службы Департамента промышленных активов ГК «Ростехнологии»*

*Кузьмина Н.Н. – заместитель председателя ФНПР*

*Орлов А.Ю. - вице-президент Центра политического обучения и консультирования.*

*\* \* \**

*14 декабря проведён очередной семинар правовых инспекторов труда профсоюза, посвящённый вопросам социального партнёрства и коллективных договоров, защите прав и интересов работников и членов профсоюза.*

*\* \* \**

*13 декабря проведены заседания постоянных комиссий и президиума ЦК профсоюза, на которых рассмотрены плановые вопросы. Материалы будут опубликованы в очередном выпуске «Экспресс-информации» и размещены на сайте профсоюза ([www.oboronprof.ru](http://www.oboronprof.ru)).*

*\* \* \**

## ДОКЛАД П ПЛЕНУМУ ЦК ПРОФСОЮЗА

### **О работе профсоюзных организаций и работодателей по выполнению Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров**

Деятельность организаций профсоюза в 2011 году определялась социально-экономическими условиями, сложившимися в стране и на предприятиях отраслей промышленности.

Руководством страны принимался ряд мер для вывода оборонно-промышленного комплекса из кризиса:

- увеличены общие объемы ГОЗа на 2011-2013 годы;
- определено опережающее финансирование ГПВ;
- осуществляется финансовая поддержка предприятий находящихся в предбанкротном состоянии и другие меры.

Все это способствовало некоторым положительным подвижкам в деятельности предприятий оборонно-промышленного комплекса.

На промышленных предприятиях и организациях относящихся к Департаменту промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, темпы роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах за 9 месяцев 2011 года по отношению к аналогичному периоду предыдущего года выросли и составили: в промышленности обычных вооружений – 122,2%, в том числе по гражданской продукции 139,6%; в промышленности боеприпасов и спецхимии -111,2%, в том числе по гражданской продукции - 109,6%.

Среднемесячная заработная плата работников в отрасли за 9 месяцев 2011 года составила: в промышленности обычных вооружений 20647,0 руб. (рост – 119,0%), в промышленности боеприпасов и спецхимии 16453,0 руб. (рост - 110,5%), что составляет от 2,3 до 2,9 прожиточных минимумов трудоспособного населения по РФ.

Численность работающих в отрасли за указанный период сократилась: в промышленности обычных вооружений - на 1,8%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – на 4,9%.

Кредиторская задолженность в отраслях продолжала расти, и на 1 июля 2011 года превысила дебиторскую в 1,8 раза.

По данным Федеральной службы государственной статистики индекс промышленного производства в Российской Федерации за 9 месяцев 2011 года составил 105,2%, среднемесячная начисленная заработная плата за 9 месяцев 2011 года в целом по Российской Федерации составила – 23628 рубля (рост по сравнению с соответствующим периодом 2010 года составил 112,0%). При этом индекс потребительских цен на товары и услуги (инфляция) в сентябре 2011 года по отношению к декабрю 2010 года составил 104,7%.

На состоявшемся в апреле XII съезде профсоюза была проанализирована ситуация в отраслях и определены наши действия по защите прав и интересов членов профсоюза в современных условиях. Принято Обращение к Президенту РФ Д.А.Медведеву по отмеченным проблемам, утверждены Основные направления деятельности профсоюза на 2011-2016 годы, резолюции по всем основным вопросам, возникающим в нашей работе.

Однако, по данным проводимого в профсоюзе с началом финансово-экономического кризиса мониторинга, социально-экономическое положение ряда предприятий в последние месяцы этого года остаётся неустойчивым, что реально грозит сокращениями работников, ликвидацией отдельных производств и предприятий.

На ряде предприятий сохраняется тенденция к снижению уровня заработной платы из-за введения режима неполного рабочего времени с оплатой пропорцио-

нально отработанному времени; объявления простоев и вынужденных отпусков.

В сложной экономической ситуации остаются предприятия: ОАО «Новоятский механический завод»; ФГУП «Вольский механический завод»; ОАО «Молот»; ФГУП «Машзавод им Ф.Э.Дзержинского»; ОАО «Сигнал»; ФКП «Казанский завод точмаш» и другие.

Новосибирский приборостроительный завод проводит подготовительную работу по сокращению в 2012 году восьми процентов численности работающих.

На ФГУП «Челябинский автоматно-механический завод» продлено конкурсное производство до 30.02.2012 года.

На «Красноярском химкомбинате «Енисей», «Ковровском приборостроительном заводе» и ФНПЦ «Станкомаш» в 2011 году введено внешнее управление, а по заводу «Рубин» ГК «Ростехнологии» принято решение о закрытии предприятия.

Нередко при снижении объемов производства и угрозе сокращения численности применяются формы работы, заложенные в Соглашении, включая отказ от применения сверхурочных работ, увольнение работников – совместителей, временное прекращение приема новых работников, введение режима неполного рабочего времени.

Предприятия: Вятско-Полянский завод «Молот», Зеленодольское ПО «POZIS», Самарский завод «Коммунар» и другие в целях сохранения кадров используют направление работников на общественные работы в рамках региональных программ.

Работодатели и первичные профсоюзные организации проводят последовательную работу по снижению влияния последствий кризиса на социально-экономическое положение предприятий и организаций и их работников.

Президиум ЦК профсоюза, работники аппарата ЦК профсоюза постоянно анализируют результаты мониторинга, используют в практической деятельности и направляют полученные данные в Минпромторг, Союз машиностроителей России, Роструд для принятия конкретных мер.

В условиях посткризисного периода на предприятиях ОПК многократно повышается значение социального партнерства, разработки и реализации соглашений и коллективных договоров.

Профсоюзные организации совместно с работодателями развивая социальное партнерство, осуществляют работу по выполнению Федерального отраслевого соглашения, строят взаимоотношения, обеспечивающие стабильную работу и развитие предприятий, повышение жизненного уровня работников и их социально-правовую защиту.

Практически на всех предприятиях первичные профсоюзные организации признаны единственными представителями работников, им обеспечиваются права и гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Процедурные вопросы, касающиеся начала переговоров, создания комиссий, разработки проектов и заключения коллективных договоров, а также документальное оформление этого процесса производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Соглашением, методическими материалами ЦК профсоюза.

Коллективные договоры на начало 2011 года были заключены на 91,7% предприятий. Отсутствуют КД в малочисленных организациях: «ОАО «Ковровмаш-проект», ОАО «Оптические системы и технологии», «81 ЦИБ» г.Ярославль др.

В двух предприятиях ФГУП «ЦНИИ ЭИСУ» и ОАО «Мосточлегмаш» переговорный процесс зашел в тупик по причине нежелания работодателей заключать коллективный договор.

Согласно полученной информации количество организаций, не имеющих коллективный договор в 2011 году должно сократиться.

Наша задача остается прежней - коллективный договор в каждую ППО.

Социальное партнерство способствует разрешению многих проблем и проти-

воречий, возникающих в социально-трудовой сфере, позволяет минимизировать конфликты и напряженность в коллективах.

Готовя новое Соглашение на 2011-2013 годы, мы посоветовались с территориальными организациями и, оценив состояние дел в отраслях и на предприятиях, приняли решение - продлить срок действия ФОС на 3 года. Новое ФОС подписано и зарегистрировано в Роструде.

В сопроводительном письме руководителям предприятий, территориальных и первичных организаций профсоюза подчеркнута необходимость руководствоваться Соглашением при разработке проектов, заключении и внесении изменений в коллективные договоры в предстоящем периоде.

Обращаем внимание первичных организаций на необходимость безусловного выполнения этих установок. При грубых нарушениях со стороны работодателей нужно оперативно информировать вышестоящий орган профсоюза, органы управления субъектов Российской Федерации.

Конкретную помощь первичным организациям на этапах подготовки проектов коллективных договоров оказывают многие территориальные комитеты профсоюза. Особо следует отметить сложившуюся систему взаимодействия с работодателями председателей Кировской организации В.Г. Бухарина, Новосибирской – Е.К. Плахова, Тульской - И.Н.Андреева, Нижегородской – Е.Н.Иванова и других.

Для защиты прав работников по выполнению положений коллективных договоров Кировский обком профсоюза активно использует комиссии при Правительстве Кировской области. Так в 2011 году на заседаниях областной межведомственной комиссии по вопросам своевременности, полноты выплаты заработной платы и ликвидации задолженности были заслушаны работодатели ОАО «Молот», ОАО «Ново-Вятка», ОАО «Завод Сельмаш».

Следует также отметить активизацию работы юристов территориальных организаций, которые контролируют соблюдение работодателями законодательных норм, дают разъяснения и консультации работникам.

В то же время вызывают тревогу появляющиеся отказы от присоединения к Федеральному отраслевому соглашению. Два примера:

1. Генеральный директор ГосНИИмаш (г.Дзержинск Нижегородской обл.) сообщил, что из-за финансовых возможностей ряд пунктов Федерального отраслевого соглашения выполнен не будет.

В связи с этим ГосНИИмаш отказывается от присоединения к Соглашению.

Здесь хочу обратить внимание на два момента:

Первое - письмо адресовано председателю профсоюза, копия – в Минздравсоцразвития России. То есть работодатель не до конца понимает, что его представителями являются Министерство промышленности и торговли и «Союз машиностроителей России». В их адрес и нужно обращаться. С обращением в Минздравсоцразвития России он просто опоздал почти на 2 месяца;

второе- в Федеральном отраслевом соглашении (п. 12.9) содержится механизм разрешения подобных ситуаций – работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений:

- обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном объеме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций Работодателя с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2. На ОАО «Мотовилихинские заводы» представители работодателя сделали вывод, что нарушена процедура заключения Соглашения о продлении. Обоснование – просто абсурдное: Роструд и Минздравсоцразвития России не выполнили свои функции по регистрации и опубликованию Соглашения. Как следствие – Федеральное отраслевое соглашение с 1 января 2011г. не действует.

Территориальным комитетам необходимо с должным вниманием относиться к таким ситуациям и своевременно оказывать первичным организациям конкретную помощь.

Итоги выполнения Соглашения за 2010 год и первое полугодие 2011 года рассмотрены Отраслевой комиссией в мае и октябре 2011 года.

В целях дальнейшего развития взаимодействия работодателей с первичными профсоюзными организациями в рамках социального партнёрства Департаментом промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» и Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности подписано совместное решение о проведении VIII отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнёрства».

В связи с проводящейся в последние годы реструктуризацией наших отраслей, включением целого ряда предприятий и институтов в создаваемые интегрированные структуры, в первую очередь ГК «Ростехнологии» специалистами профсоюза подготовлен целый ряд документов по развитию социального партнёрства на данном уровне. Это решение о создании Советов председателей ППО входящих в структуры, а также проект «Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между создаваемыми интегрированными структурами и профсоюзом».

В настоящий момент Советы созданы на ОАО «НПК «Уралвагонзавод», ОАО «НПО «Базальт», ОАО «КБМ» и ряде других. Хочется отметить как положительный пример – первое подписание Соглашения с руководством ОАО «КБМ». И это, несмотря на то, что юридически данный холдинг еще официально не зарегистрирован. Поскольку по предложению руководства ГК «Ростехнологии» окончательно сроки регистрации создаваемых холдингов Правительством России перенесены на 2012 год нам также со всей серьезностью надо готовиться к этой работе и завершить её в 2012 – начале 2013 года.

Уже длительное время (около 10 лет) мы работаем над совершенствованием содержания коллективных договоров. Так, в постановлении ЦК профсоюза от 26 октября 2005г. перед профсоюзными комитетами были поставлены задачи:

- добиваться включения в коллективный договор, в первую очередь, норм Трудового кодекса РФ, предусматривающих обязательное или возможное коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений;
- не допускать включения в коллективный договор информационных положений;
- организовать издание информационных сборников, содержащих извлечения из Трудового кодекса, иных федеральных законов и нормативных правовых актов.

В дальнейшем появилась необходимость соотнести нормы и положения коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения.

Как это выполняется? Надо сказать, что с переменным успехом.

В работе ряда первичных профсоюзных организаций по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений отсутствует системность. В некоторых коллективных договорах отсутствуют даже нормы, не требующие дополнительного финансирования (режим рабочего времени, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, определение правил внутреннего трудового распорядка в качестве приложения к коллективному договору).

Сейчас требуется работа по увеличению в коллективных договорах объема нормативных положений. И здесь широкое поле деятельности для нас очертил Трудовой кодекс.

Во-первых, это включение в коллективный договор норм, прямое предписание об обязательном закреплении которых содержится в законах и иных нормативных правовых актах. Например, Трудовой кодекс предполагает включение в коллективный договор норм по заработной плате; режиму рабочего времени; времени отдыха.

Второй массив юридических норм для коллективно-договорного регулирования указан в Трудовом кодексе с оговорками "может быть" и подобными.

В коллективном договоре, в частности, можно предусмотреть:

- принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников;
- согласование выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений;
- оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств организации.

Кстати, последняя позиция в большинстве коллективных договоров не предусмотрена, и это не позволяет высвобождать значительные профсоюзные средства на другие цели.

За последнее время существенно уменьшилось число коллективных договоров, где основное содержание составляют "информационные" нормы. Но в ряде организаций коллективно-договорное регулирование подменяется переписыванием законов и нормативных правовых актов. Например, коллективный договор Ростовского оптико-механического завода буквально напичкан фразами:

- "работу производить в строгом соответствии" и далее перечисляются номера статей Трудового кодекса;
- "предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью 28 календарных дней" и ссылка на статью Трудового кодекса;
- "в расходы ... на оплату труда включать любые начисления ... в соответствии со статьей 255 Налогового кодекса".

То есть вместо локального регулирования социально-трудовых отношений происходит информирование работников о нормах законодательства. А делать это надо через газеты предприятий, информационные сборники.

Первый такой наш информационный материал напечатан и вам его раздали. Необходимо брать его за основу, а если появятся предложения, направлять их нам.

Наше Федеральное отраслевое соглашение содержит значительный массив норм, обеспечивающих защиту социально-трудовых прав работников и деятельность профсоюза и его организаций.

Имеется 27 позиций, по которым работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом. Это, в частности:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- системы оплаты труда;
- виды поощрения работников;
- системы нормирования труда;
- режимы рабочего времени;
- очередность предоставления отпусков;
- льготы для работников или отдельных категорий работников.

Многим работодателям не нравится п. 4.3 Соглашения, и поэтому они пытаются доказать, что это противоречит Трудовому кодексу.

Исключительно важными представляются обязательства работодателей по выплате единовременной материальной помощи семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, и работнику при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов.

В Соглашении предусмотрены гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы профсоюза и не освобожденным от основной работы. Это особенно важно в связи со значительным уменьшением государственных гарантий.

Для обеспечения финансовой стабильности профсоюза и его организаций в Соглашении предусмотрены необходимые обязательства работодателей.

Поэтому одна из важнейших задач первичных и территориальных организаций профсоюза – добиться выполнения Федерального отраслевого соглашения. В необходимых случаях – путём включения положений Федерального отраслевого соглашения в коллективный договор.

В процессе работы над коллективными договорами нужно добиваться принятия пунктов, направленных на защиту интересов работников. Особое значение необходимо придать разделу "Заработная плата".

Следует отметить, что большинство работодателей и первичных профсоюзных организаций, руководствуясь Соглашением, осуществляют взаимоотношения в рамках социального партнерства и тем самым обеспечивают создание необходимых условий для стабильной работы, повышения уровня заработной платы, своевременной её выплаты, и правовую защиту работников. При разработке новых коллективных договоров и внесении в них дополнений и изменений руководствуются основными положениями Соглашения.

Согласно материалам, представленным предприятиями отраслей о выполнении Соглашения за отчетный период в 2011 году:

На значительном числе предприятий не обеспечено доведение до установленных Федеральным отраслевым соглашением нормативов таких важнейших показателей, как среднемесячная заработная плата, минимальный ее размер, доля тарифной части в заработной плате и др.

Количество предприятий, достигших соотношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму по региону составляет:

- с коэффициентом более 4,0 - 9,1%;
- с коэффициентом 3,0 – 4,0 - 19,1%;
- с коэффициентом 2,0 – 3,0 - 50,0%;
- с коэффициентом менее 2,0 - 21,8%.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет 47%.

На 20% предприятий имеются работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени.

На 37% предприятий доля тарифной, т.е. гарантированной работнику части в заработной плате не достигает 60%.

На более чем 24% предприятий отраслей не выполняется положение ст.112 Трудового кодекса РФ в части выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер вознаграждения должен устанавливаться в коллективном договоре.

Анализ приведенных данных показывает, что отдельные показатели улучшились по сравнению с аналогичным периодом 2010 года. Но в целом реального улучшения ситуации не произошло.

Комитеты профсоюза первичных организаций совместно с территориальными комитетами должны добиться от работодателей включения в коллективные договоры всех показателей по заработной плате, заложенных в Соглашении. Там, где это не может быть обеспечено в текущем году, предусмотреть программу поэтапного решения задач с включением её в коллективный договор.

В июне текущего года президиум ЦК профсоюза рассмотрел вопрос выполнения коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения за 2010 год.

В постановлении отмечался ряд недостатков в работе по включению норм Федерального отраслевого соглашения в коллективные договоры.

Президиум ЦК профсоюза поручил комиссиям ЦК профсоюза по защите социально трудовых прав трудящихся, по охране труда и здоровья трудящихся, правовой и технической инспекциями труда профсоюза провести в июле - октябре



2011 года массовую проверку коллективных договоров на соответствие их федеральному отраслевому соглашению.

Анализ полученных материалов показал, что Федеральное отраслевое соглашение оказало определенное положительное влияние на ход коллективных переговоров и содержание коллективных договоров.

В целом наиболее полное отражение в них нашли вопросы, касающихся трудовых отношений, режимов труда и отдыха, отпусков, дополнительных социальных гарантий, обеспечения деятельности профсоюзных организаций.

Произошли определенные положительные сдвиги и в коллективных переговорах по вопросам оплаты труда работников.

Фактом того, что результаты переговоров находят отражение в коллективных договорах, является положительным моментом. Например, в ФГУП «ФЦДТ «Союз», ОАО «Знамя», ОАО «ПО «Баррикады», ГУП «КБ приборостроения», ОАО «Московский завод «Сапфир» и на ряде других предприятий предусмотрены конкретные размеры среднемесячной заработной платы.

В ряде коллективных договоров приняты положения по доведению минимальной оплаты труда до прожиточного минимума для трудоспособного человека, установленного в соответствующем регионе.

В соответствии с Соглашением в коллективных договорах 56% предприятий установлены соотношения в уровнях оплаты труда 10% численности работающих с наиболее низкой заработной платой и 10% - с наиболее высокой, в том числе в ФГУП «ЦНИИ материалов», ФГУП «Новосибирский механический завод «Искра», ОАО «Сигнал» г. Челябинск.

В отдельных коллективных договорах предусмотрена оплата вынужденного простоя по вине работодателя в размере среднемесячного заработка.

В то же время индексация заработной платы, была проведена только на 26% предприятий. На остальных предприятиях индексация не проводилась, а на многих из них этот важнейший пункт Соглашения даже не предусмотрен в коллективном договоре.

Поэтому необходимо акцентировать внимание первичных профсоюзных организаций на включение в коллективный договор вопроса индексации заработной платы одновременно всем работникам с рекомендуемым коэффициентом индекса роста потребительских цен на товары и услуги.

Вместе с тем на большинстве предприятий уровень среднемесячной заработной платы остается ниже аналогичного показателя по промышленности РФ и по ОПК в целом.

Более 20% предприятий имеют среднемесячную зарплату менее двух прожиточных минимумов трудоспособного населения по региону, в том числе на предприятиях промышленности боеприпасов и спецхимии Самарской, Курганской, Владимирской областей, а если смотреть ситуацию в целом по этой отрасли то увидим, что на 25% предприятий среднемесячная заработная плата не превышает 13 500 рублей.

Имеют среднемесячную зарплату менее двух прожиточных минимумов трудоспособного населения по региону - ОАО «Тульский оружейный завод», ОАО «Машзавод «Молот», ОАО «Азовский оптико-механический завод», ОАО «Ульяновский патронный завод».

Минимальный размер оплаты труда на 19 % предприятий установлен на уровне МРОТ РФ.

Сроки выплаты заработной платы определены в большинстве коллективных договоров, но не везде определен процент выплаты заложенный в Соглашении за первую половину месяца. Имеются и нарушения, так на предприятии ОАО «Ростовский оптико-механический завод» выплата заработной платы производится один раз в месяц.

Работодатели в процессе коллективных переговоров также не в полной мере руководствуются Федеральным отраслевым соглашением.

Имеет место противодействие включению в коллективные договоры конкретных размеров среднемесячной и минимальной оплаты труда, материальной ответственности работодателя за задержку по выплатам заработной платы и перечислению профсоюзных взносов и других положений, определенных данным соглашением.

Необходимо добиться, чтобы конкретные параметры минимальной и среднемесячной оплаты труда, ее индексации, удельный вес тарифной части заработка были отражены в каждом коллективном договоре.

Однако последствия кризиса не позволяют в полной мере реализовать задачи, определенные Соглашением.

В решениях пленумов ЦК профсоюза неоднократно обращалось внимание работодателей и ППО на необходимость в наше сложное время сохранения дополнительных льгот и гарантий в коллективных договорах. Профсоюзным комитетам предприятий ОАО «Сигнал», ОАО «РОМЗ», ФКП «Амурский патронный завод «Вымпел» и ряда других пришлось согласиться с предложением работодателей о приостановке или сокращении расходов.

В отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений официальной информации от сторон коллективных переговоров об имеющихся разногласиях не поступало.

Первичные профсоюзные организации практически не используют предоставленные трудовым законодательством возможности урегулирования возникших разногласий.

Заслуживает внимания опыт работы в условиях финансовой нестабильности администрации и профсоюзного комитета ФГУП «НПК «ГОИ им. С.И.Вавилова» по разработке Программы социального развития предприятия на 2011-2013г.

Программа направлена на совершенствование системы социального партнерства, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также ряда других вопросов деятельности предприятия и коллектива.

Данная программа является составной частью коллективного договора.

Профсоюзный комитет ОАО «ПО «Баррикады» на основе предоставленной администрацией предприятия информации проводит самостоятельный анализ выполнения коллективного договора по разделу «Оплата труда», разработал и использует аналитическую программу для анализа и контроля выполнения коллективного договора по разделам «Оплата труда», «Трудовой договор. Обеспечение занятости». С помощью программы проводится учет и анализ членства в профсоюзе работников объединения.

В то же время в отдельных организациях профсоюза (Межрегиональной г. С-Петербурга и Ленинградской области, Московской городской) комиссии по проверке выполнения и заключению коллективных договоров не преобразованы в постоянно действующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Необходимо завершить эту работу по всем ППО.

Профсоюзным комитетам необходимо инициировать принятие положения о данной комиссии, используя Примерное положение, утвержденное сторонами, подписавшими Соглашение (смотри сайт ОБОРОНПРОФ), и совместно с работодателями образовать постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

В нашем профсоюзе увеличивается количество ППО в которых численность членов профсоюза менее 50%, что вызывает определенные сложности при заключении КД.

В Московской городской организации профсоюза таких организаций восемнадцать и им потребуется помощь горкома в этом вопросе.

На предприятиях ФГУП «Штамп» и ФГУП «Алексинский опытный механический завод» КД заключает ППО, уполномоченная на то общим собранием работников предприятия в отличие от предприятий «Завод им. Морозова» и Орского мехзавода, где ППО получили данное право, игнорируя норму трудового кодекса.

Территориальным организациям следует обратить внимание на правовое оформление представительства первичных профсоюзных организаций на ведение переговоров по заключению коллективных договоров в организациях, где численность членов профсоюза менее 50%.

В ближайшее время нам необходимо выработать новые подходы при заключении соглашений на федеральном уровне. Это связано с тем, что с 2003г. отменён Общесоюзный классификатор отраслей народного хозяйства (ОКОНХ) и действует Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД). То есть отраслей нет, но остались общероссийские отраслевые профсоюзы, общероссийские отраслевые объединения работодателей и федеральные отраслевые соглашения.

Учитывая это, мы должны провести "инвентаризацию" наших первичных профсоюзных организаций с целью выявления возможных связей в социальном партнёрстве на федеральном уровне. И в соответствии с этим необходимо строить коллективно-договорный процесс. Например:

- для Красногорского завода наш профсоюз будет единственным представителем работников, а социальные партнёры – Союз машиностроителей России и Минпромторг России;

- для ИжАвто – должно быть наше участие в едином представительном органе совместно с профсоюзами, входящими в Ассоциацию машиностроительных профсоюзов России; представителем работодателей является Союз машиностроителей России;

- для Воткинского завода – наше участие в едином представительном органе совместно с "головным" Профсоюзом работников общего машиностроения; здесь социальный партнёр – Роскосмос и ОАО «Корпорация «Московский институт теплотехники».

В коллективных договорах предприятий и организаций в основном нашли отражение пункты раздела «Охрана труда и здоровья» Федерального отраслевого соглашения.

Включаются более благоприятные нормы по охране труда и здоровья, формированию социального пакета и организации рабочих мест работников, по сравнению с теми, которые установлены Трудовым кодексом.

На большинстве предприятий, в достаточном количестве производится финансирование мероприятий соглашения по улучшению условий и охраны труда, выделяются средства на обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда средствами индивидуальной защиты, бесплатным молоком, ЛПП, проведение медицинских осмотров.

Ведется работа по проведению аттестации рабочих мест, значимость которой возросла с принятием постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года, № 870 и по результатам которой будут предоставляться компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. На первое место выходит качество и объективность данной работы, возрастает роль и ответственность представителей профсоюза при её проведении. Нам необходимо уделять ей самое пристальное внимание, в т.ч. рассматривать проблемы на заседаниях профсоюзных комитетов всех уровней.

Профсоюзные органы через институт уполномоченных по охране труда и технических инспекторов осуществляли контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

Работодатели обеспечивали условия по осуществлению уполномоченными и

инспекторами своих функций.

Продолжена работа по формированию технической инспекции труда на крупных и средних предприятиях, в территориальных комитетах, в т.ч. и на штатной основе, а также по выбору уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов на каждом производственном участке.

На 1 января 2011 года на предприятиях избрано свыше 5 тыс. уполномоченных по охране труда, на штатной основе работали 25 инспекторов, 5 из которых в территориальных комитетах.

В 2010 году в целях обеспечения законных прав и интересов членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда техническими инспекторами труда профсоюза проведено свыше 2,3 тыс. проверок, из них половина совместно с уполномоченными.

В ходе проведенных проверок выявлено около 10 тыс. нарушений трудового законодательства, по результатам которых по требованию технических инспекторов труда в установленном порядке привлечено к ответственности 118 должностных лиц.

В Удмуртской республиканской, Алтайской и Пермской краевых, Владимирской, Кировской, Московской областных, Московской городской и ряде других организаций профсоюза организован обмен передовым опытом работы в области охраны труда, проводятся смотры-конкурсы «Лучшая организация работы в области охраны труда в отрасли», «Лучший уполномоченный по охране труда отрасли» с моральным и материальным поощрением победителей.

Практически на всех предприятиях, входящих в вышеуказанные территориальные комитеты профсоюза, в соответствии с «Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» ФНПР разработаны Положения об уполномоченных, методические рекомендации по организации их работ. Их работа отражается в многотиражных газетах и по заводскому радиовещанию.

Уполномоченные, как правило, принимают активное участие в работе трёхступенчатого административно-общественного контроля.

В соответствии с пунктом 6.11 Соглашения работодатели информируют, направляя материалы в ЦК профсоюза и территориальные органы о каждом групповом и несчастном случае со смертельным исходом.

Отдел охраны труда и здоровья трудящихся отслеживает качество расследования и участие представителей профсоюза, в том числе уполномоченных по охране труда, в составе комиссий по расследованию несчастных случаев.

На наше обращение в Минпромторг России о возможности определения головной организации для решения задач в сфере охраны труда с соответствующим финансированием её работы и совместной работе по контролю за выполнением требований Трудового кодекса, издан приказ по Министерству от 13.05.09 № 403 «Об обеспечении требований охраны труда в организациях подведомственных Минпромторгу России» с обозначением круга вопросов.

В развитие приказа осуществлялась практика проведения совместных заседаний коллегиальных органов профсоюза и работодателей. Так, 21 сентября 2010 года проведено заседание президиума ЦК с участием директора Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России А.В. Потапова по вопросу «О состоянии условий и охраны труда на ФКП «Казанский государственный казенный пороховой завод».

ЦК профсоюза считает, что для усиления контроля за обеспечением работодателями безопасных условий и охраны труда на предприятиях входящих в создаваемые холдинги, необходимо проводить с данными структурами такую же работу.

Вместе с тем, на ряде предприятий в разделе «Охрана труда» КД отсутствует ряд важнейших положений Соглашения, в том числе дающих дополнительные гарантии при несчастных случаях на производстве, права на осуществление

общественного контроля за выполнением работодателем требований по охране труда и др.

Так, на большинстве предприятий объединяемых Нижегородской областной и Межрегиональной г. С Петербурга и Ленинградской области организациями профсоюза, не включены обязательства работодателя по выплате единовременной материальной помощи семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники (п. 6.12 ФОС), а также объявление в приказе по предприятию вновь избранных уполномоченных по охране труда и предоставление им не менее 2-х часов в неделю для исполнения своих обязанностей с сохранением заработка (пункты 6.4 и 6.18 ФОС).

Подобная практика сложилась и на большинстве предприятий не связанных с производством взрывчатых материалов, снаряжением и испытанием вооружения и военной техники (п.6.13 Соглашения), где в КД не включены дополнительные выплаты за счет собственных средств работодателя семье и лицам имеющим право на возмещение единовременного пособия в связи со смертью кормильца результате несчастного случая или профессионального заболевания на производстве.

Как показали проверки, на многих предприятиях работодатели и профсоюзные комитеты еще не достаточно озабочены проблемами служб охраны труда.

Отношение работодателя можно проиллюстрировать примерами по Орскому мехзаводу и Нижегородскому машзаводу, где статус, численность службы охраны труда не соответствуют требованиям действующих нормативов. Они не укомплектованы необходимой оргтехникой, что сказывается на возможностях оперативного оформления необходимых документов и своевременного реагирования на изменения в государственных нормативно-правовых актах по охране труда. На «Нижегородском машзаводе», служба охраны труда согласно штатному расписанию состоит из 3 человек. На основании расчетов численности работников службы, в соответствии с постановлением Минтруда РФ «Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях» от 22.01.2001г. № 10 в штате должно быть 7 человек. Помещение службы требует ремонта, из оргтехники имеется всего 1 компьютер.

В то же время состояние условий и охраны труда в ряде цехов находятся в неудовлетворительном состоянии, численность работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда составляет свыше 30%.

Неудивительно, что на данном предприятии регулярно происходят несчастные случаи на производстве с тяжелым и смертельным исходом.

Так, в 2009 году произошло 14 несчастных случаев, в т.ч. один с тяжелым исходом и один со смертельным исходом; в 2010 году - 19 случаев, из них один тяжелый и один со смертельным исходом; за 9 месяцев 2011 года - 11 случаев, из них один тяжелый.

Позиция ЦК профсоюза в этом вопросе однозначна. Для эффективной организации работ по охране труда - статус службы охраны труда должен быть не ниже технических служб, размер оплаты труда работников не ниже средней зарплаты по предприятию.

На 60% предприятий, мероприятия по улучшению условий, охраны труда включенные в «Соглашение по охране труда», не соответствуют рекомендациям утвержденным Постановлением Минтруда России от 27 февраля 1995 года № 11 и не всегда увязываются с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, не предусматривают вывод работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда из этих условий.

Все чаще в ходе проверок мы стали сталкиваться с ситуациями, когда руководители предприятий необоснованно сокращают расходы на осуществление мероприятий по охране труда. На 20% предприятий расходы на охрану труда составляют меньше 3 тыс. рублей на 1 работающего.

Задача первичных и территориальных организаций профсоюза – активно добиваться от работодателей качественного улучшения условий труда работников непосредственно на рабочем месте, увеличения финансирования мероприятий по охране труда, а также усиление контроля за эффективным использованием средств, предусмотренных на эти цели.

В период глубокого реформирования системы управления охраной труда государством в лице Минздравсоцразвития России, особенно в части изменения условий предоставления компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда, проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работников у представляющих их профсоюзов много вопросов остается без ответов.

Осознавая значимость данной проблемы, возможные негативные последствия для многих работников от предлагаемых Минздравсоцразвития путей её решения, профсоюз совместно с ФНПР активно участвует на всех этапах этой работы и регулярно доводит до всех структур профсоюза информацию на каждой ступени реформирования.

Деятельность профсоюзных организаций на всех уровнях невозможна без должного финансового обеспечения.

По итогам работы за I полугодие 2011 года отсутствует задолженность работодателей по перечислению профсоюзных взносов на предприятиях Волгоградской и Кемеровской областей. Уменьшилась задолженность работодателей на предприятиях Удмуртской республиканской, Пермской краевой, Кировской, Московской, Ростовской и Свердловской областных организаций профсоюза.

Но до сих пор не удалось устранить ряд серьезных недостатков. По-прежнему каждый третий работодатель не обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление профсоюзных взносов комитетам профсоюза, а профсоюзные органы не всегда адекватно реагируют на нарушение работодателями прав профсоюза.

За отчетный период на 50% и более возросла задолженность работодателей на предприятиях Татарской республиканской, Алтайской краевой, Ивановской, Нижегородской, Новосибирской, Самарской, Челябинской областных, Московской городской и Межрегиональной г.С.-Петербурга и Ленинградской области организаций профсоюза.

Общая задолженность работодателей за 1 полугодие 2011 года увеличилась на 2 282,8 тыс. руб. и по состоянию на 01.07.2011 года составила 25 531,8 тыс. руб.

По состоянию на 01.07.2011 года продолжает оставаться значительной задолженность работодателей первичным профсоюзным организациям: ОАО «Ижевский машзавод» – 2913,0 тыс. руб., ОАО «Муромский машзавод» – 1534,4 тыс. руб., ОАО «Вятско-Полянский машзавод «Молот» - 817,6 тыс. руб. и ряда других.

Современная обстановка требует системной работы по оптимизации расходов профсоюзных средств.

Большинством комитетов первичных организаций не используются в полной мере пути более эффективного использования профсоюзного бюджета за счет реализации права оплаты труда председателя из средств работодателя, премирование освобожденных выборных и штатных работников наравне с работниками предприятий (ст. 375 ТК), финансирование культурно-массовых и спортивных мероприятий за счет работодателя.

Эффективность социального партнёрства, разработка коллективного договора, отвечающего интересам коллектива и каждого работника, невозможны без нормального уровня организационного обеспечения всей деятельности профсоюзной организации.

Оно включает целенаправленную и планомерную работу по мотивации профсоюзного членства для обеспечения права профорганизации выступать от имени работников во взаимоотношениях с работодателем.

Это регулярная информация – как на стадии разработки и заключения кол-

лективного договора, так и в ходе его реализации и контроля.

Важно также, чтобы профсоюзные работники и активисты, ведущие колдоговорную работу, обладали необходимой правовой грамотностью, умением оперативно реагировать на изменения ситуации на предприятиях и в организациях. А для этого нужно плановое, системное обучение кадров и актива. И главную роль в этом должны играть наши территориальные комитеты.

Результативность профсоюзной деятельности невозможна без своевременного анализа положения дел в коллективах и принятия необходимых мер. А это обеспечивается грамотным планированием работы организации.

Президиум ЦК профсоюза в феврале 2008 года утвердил Перечень вопросов для рассмотрения комитетами профсоюза. Как методический материал, перечень охватывает все основные вопросы реализации прав и обязанностей профсоюзной организации. И в первую очередь, основной функции – защиты прав и интересов работников через систему социального партнёрства и коллективный договор.

Проведённые в текущем году проверки организаций, а также представленные материалы показывают, что руководители ряда организаций, их выборные органы не руководствуются этим перечнем, при планировании продолжают ограничиваться узким кругом текущих вопросов.

Это первичные профсоюзные организации непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза «Транспортные машиностроители» (г.Омск), ОАО «Орел-текмаш» и ряд первичных организаций, объединяемых Нижегородской и Новосибирской областными, а также Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организациями.

Во многих организациях отсутствует преемственность планов с планами работы территориальных и Центрального комитетов. Нередко на заседаниях коллегиальных органов вопросы рассматриваются, принимаются постановления, но без должного контроля и персональной ответственности за их выполнение, эти решения остаются на бумаге.

Наша общая задача планировать и рассматривать насущные вопросы, направленные на защиту прав и интересов работников и членов профсоюза.

И есть положительные примеры такого подхода.

Так, в планах всех первичных организаций, объединяемых Тульской областной организацией, включены вопросы разработки и заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением.

В соответствии с планами работы ежеквартально рассматриваются эти вопросы на заседаниях профсоюзного комитета первичной организации Киселёвского завода «Знамя» и других организаций.

Сложившаяся система работы первичной организации Уралвагонзавода предусматривает подготовку информационных материалов по колдоговорной работе и доведение их до работников подразделений предприятия на регулярно проводимых совместно с представителями администрации завода собраниях.

На эффективности работы профсоюзных организаций сказываются слабое использование рекомендуемых центральным комитетом и его президиумом методических материалов, в том числе и по обсуждаемому сегодня вопросу, а также опыта работы других организаций, непринятие мер по выполнению решений вышестоящих органов.

Так, ещё в 2005 году аппаратом ЦК профсоюза на основе законодательства и практики работы ряда организаций был подготовлен и направлен во все организации хороший методический сборник «Регулирование социально-трудовых отношений». Кроме этого, президиум и комиссии ЦК профсоюза регулярно рассматривают практику работы организаций по колдоговорной работе.

Ряд отмеченных в докладе недостатков, ошибок и недоработок в работе по выполнению Соглашения и коллективных договоров обсуждался 17 декабря 2009 года на VIII пленуме ЦК профсоюза. В принятом 2 года назад центральным

комитетом постановлении были намечены задачи и меры по совершенствованию этой работы.

Но, как показывают проверки, а также приведённые в докладе примеры, недостатки и недоработки из года в год повторяются во многих организациях, а меры по выполнению решений ЦК, территориальных комитетов, собственных решений, по распространению передового опыта не принимаются.

Важным направлением, отвечающим современным требованиям и нуждам работников и членов профсоюза, является информационная работа.

Центральный и ряд комитетов профсоюза продолжали формирование единого информационного поля, на котором действует профсоюз и его организации, внедряли современные информационные технологии, позволяющие оперативно передавать, получать и обрабатывать информацию.

Так, информация о всех мероприятиях Пермского краевого комитета, размещается на его странице сайта профсоюза и в газете профсоюзов Прикамья «Профсоюзный курьер». Кроме этого, краевой комитет выпускает серию тематических брошюр по актуальным для членов профсоюза вопросам.

Проведя в ноябре этого года «круглый стол» профактива совместно с редакцией газеты «Профсоюзный курьер», Пермский краевой комитет создал молодежную редакцию для оперативного освещения в средствах массовой информации, включая электронные, молодежных мероприятий, а также открытие молодежных страничек в заводских СМИ и на странице сайта профсоюза.

Хорошо себя зарекомендовала газета Удмуртского республиканского комитета профсоюза «Оборонпроф Удмуртии», освещающая в том числе и вопросы социального партнёрства, колдоговорной работы и повышения правовых знаний.

Ряд профсоюзных комитетов первичных организаций регулярно информируют профсоюзный актив и членов профсоюза на собраниях в подразделениях через имеющиеся стенды профсоюзной информации и информационные листы.

Активно используют в этих целях заводские газеты профсоюзные комитеты первичных организаций Бийского олеумного и Курганмашзавода, Кировского завода «Маяк», Вятско-Полянского завода «Молот» и ряда других.

Заслуживает внимания опыт профсоюзных организаций акционерного общества «Ново-Вятка» и Курганского СКБМ по использованию в этих целях локальных компьютерных сетей.

Однако, как показывает анализ, практическое использование возможностей современных средств информации идёт ещё недопустимо медленно.

Несмотря на неоднократные напоминания, ряд территориальных комитетов не используют предоставленную им возможность информировать профсоюз, его членов, а также работодателей и государственные структуры о своей работе, о положении в коллективах через свои страницы на сайте профсоюза. Это Кемеровская, Кировская, Пензенская, Ростовская, Самарская и Саратовская областные и Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации.

Если же говорить в целом об уровне информационно-пропагандистской работы, то следует признать, что ещё во многих организациях не в полной мере используются и традиционные формы информирования членов профсоюза и работников предприятий о профсоюзе, о работе своих профсоюзных органов и, главное – о её результатах.

Серьёзной проблемой для профсоюза и его организаций является сокращение численности членов профсоюза. В первую очередь это связано с продолжающимся сокращением численности работающих, особенно на предприятиях и в организациях боеприпасной отрасли. В ближайшие годы предприятиям этой отрасли предстоит пережить массовые сокращения, реорганизацию, перепрофилирование и возможную ликвидацию ряда предприятий.

Вместе с тем, нас не может не волновать продолжающееся падение уровня профсоюзного членства в ряде организаций ниже 50% численности работаю-



щих, что лишает эти организации права вести переговоры и заключать коллективные договоры.

В ряде случаев профсоюзным комитетам таких первичных организаций удалось в нарушение норм Трудового Кодекса договориться с руководством предприятий о заключении коллективных договоров. Но это чревато тем, что работодатель может в любой момент отказаться от выполнения коллективного договора или он будет признан не действительным.

Главная причина падения уровня профсоюзного членства – слабая работа по мотивации членства как со стороны первичных, так и ряда территориальных организаций.

И подтверждением этого является то, что в профсоюзе есть положительные примеры роста удельного веса членов профсоюза.

В сложных социально-экономических условиях удалось добиться роста профсоюзных рядов в первичных организациях ФНПЦ «Алтай», СКБ «Турбина», «Завода имени Я.М. Свердлова» Нижегородской области, Уралвагонзавода и ряда других. Удалось стабилизировать численность членов профсоюза в первичных организациях Вологодского оптико-механического завода, химического завода «Планта», Саратовского агрегатного завода.

Этому способствовало и внимание комитетов профсоюза большинства наших организаций к работе с молодёжью, привлечение её в профсоюз и к активному членству в профсоюзе, а также реализация разделов и положений коллективных договоров по работе с молодёжью.

Как было сказано, доклад и проект постановления нашего пленума подготовлен на основе анализа и обобщения представленных в ЦК профсоюза материалов.

Выражаю благодарность председателям организаций профсоюза за в большинстве полные ответы на поставленные вопросы.

Вместе с тем, только 10 из 22 территориальных комитетов представили обобщённые по всем своим первичным организациям материалы. Это Владимирский, Кировский, Новосибирский, Свердловский, Ростовский, Тульский, Татарский, Удмуртский, Московский городской, Санкт-Петербургской и Ленинградской области комитеты территориальных организаций. Остальные ограничились передачей подготовленных в первичных организацией материалов.

Необходимо, чтобы в каждой организации эти материалы и решение сегодняшнего заседания центрального комитета стали предметом серьёзного анализа, обсуждения и выработки мер по исключению недостатков и совершенствованию нашей работы.

Сегодня, когда коллективы многих предприятий и организаций находятся в очень сложном положении, мы должны повысить ответственность наших руководителей и профсоюзных органов за безусловное выполнение заложенных в Соглашении и коллективных договорах положений, норм законодательства, решений ЦК профсоюза, чтобы сложный для оборонки период был пройден с наименьшими негативными последствиями для человека труда.

\* \* \*



## ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

#### II Пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

15 декабря 2011 г.

#### **О работе профсоюзных организаций и работодателей по выполнению Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров**

Деятельность организаций профсоюза в 2011 году определялась социально-экономическими условиями, сложившимися в стране и на предприятиях отраслей промышленности.

Руководство страны приняло ряд мер для вывода оборонно-промышленного комплекса из кризиса:

- определено опережающее финансирование ГПВ.
- увеличены общие объемы ГОЗа на 2011-2013 годы;
- осуществляется финансовая поддержка предприятий находящихся в предбанкротном состоянии и другие меры.

Все это в определенной мере способствовало некоторым положительным подвижкам в деятельности предприятий оборонно-промышленного комплекса.

По данным Федеральной службы государственной статистики индекс промышленного производства в Российской Федерации за 9 месяцев 2011 года составил 105,2%, среднемесячная начисленная заработная плата за 9 месяцев 2011 года в целом по Российской Федерации составила – 23628 рубля (рост по сравнению с соответствующим периодом 2010 года составил 112,0%). При этом индекс потребительских цен на товары и услуги (инфляция) в сентябре 2011 года по отношению к декабрю 2010 года составил 104,7 процентов.

На промышленных предприятиях и организациях темпы роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах за 9 месяцев 2011 года по отношению к аналогичному периоду предыдущего года выросли и составили:

- в промышленности обычных вооружений – 122,2%, в том числе по гражданской продукции 139,6%;
- в промышленности боеприпасов и спецхимии -111,2%, в том числе по гражданской продукции - 109,6%.

Среднемесячная заработная плата работников в отрасли за 9 месяцев 2011 года составила:

- в промышленности обычных вооружений 20647,0 руб. (рост – 119,0%),
  - в промышленности боеприпасов и спецхимии 16453,0 руб. (рост - 110,5%),
- что составляет от 2,3 до 2,9 прожиточных минимумов трудоспособного населения по РФ.

Численность работающих за указанный период сократилась: в промышленности обычных вооружений - на 1,8%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – на 4,9%.

Кредиторская задолженность в отраслях продолжала расти, и на 1 июля 2011 года превысила дебиторскую в 1,8 раза.

По данным Мониторинга на 15 ноября 2011г. большая часть предприятий работает в обычном режиме.

На 9 предприятиях проведено или проводится сокращение численности.

На 10 предприятиях выпущены приказы по предстоящему сокращению численности.

На 27 предприятиях введён режим неполного рабочего времени, из них с оп-

латой за фактически отработанное время – на 23 предприятиях.

Полностью или частично остановлено производство на 8 предприятиях.

На 16 предприятиях имеются задержки выплаты заработной платы от 0,5 до 5 месяцев.

Президиум ЦК профсоюза, работники аппарата ЦК профсоюза постоянно анализируют результаты мониторинга, используют в практической деятельности и направляют полученные данные в Минпромторг России, Союз машиностроителей России, Роструд для принятия конкретных мер.

Учитывая сложные условия, складывающиеся в отраслях промышленности, и на основе предложений территориальных профсоюзных организаций стороны подписавшие Федеральное отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений и промышленности боеприпасов и спецхимии на 2009-2010 годы» (далее Соглашение) продлили срок его действия на три года. Новое Соглашение подписано и зарегистрировано в Роструде.

В сопроводительном письме руководителям предприятий и председателям территориальных и первичных организаций профсоюза подчеркнута необходимость руководствоваться Соглашением при разработке проектов, заключении и внесении изменений в коллективные договоры в предстоящем периоде.

Соглашением установлены общие принципы регулирования оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам предприятий и организаций отраслей промышленности.

Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, являются отраслевым минимальным уровнем.

По поручению Президиума комиссии ЦК профсоюза по защите социально трудовых прав трудящихся, по охране труда и здоровья трудящихся, правовая и техническая инспекции труда профсоюза в 2011 году провели проверку коллективных договоров на соответствие их Соглашению.

Проверка показала, что оно оказало определенное положительное влияние на коллективные переговоры и содержание коллективных договоров.

В целом наиболее полное отражение в коллективных договорах нашли вопросы, касающиеся трудовых отношений, режимов труда и отдыха, отпусков, дополнительных социальных гарантий, обеспечения деятельности профсоюзных организаций.

Произошли определенные положительные сдвиги и в коллективных переговорах по вопросам оплаты труда работников.

На 78% предприятий уровень среднемесячной заработной платы составляет более 2 прожиточных минимумов по региону, а на 28% он составляет более 3 прожиточных минимумов по региону, из них 9% соответствует показателям Соглашения.

В ряде коллективных договоров приняты положения по доведению минимальной оплаты труда до прожиточного минимума для трудоспособного человека, установленного в соответствующем регионе.

В соответствии с Соглашением в коллективных договорах 56% предприятий установлены соотношения в уровнях оплаты труда 10% численности работающих с наиболее низкой заработной платой и 10% - с наиболее высокой заработной платой.

В отдельных коллективных договорах предусмотрена оплата вынужденного простоя по вине работодателя в размере среднемесячного заработка.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет 47%, а на 63% предприятий доля тарифной, т.е. гарантированной работнику части в заработной плате составляет 60% и более.

Практически во всех коллективных договорах предприятий включены обязательства работодателя о финансировании мероприятий по улучшению усло-

вий и охраны труда, проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, а также по обеспечению средствами индивидуальной защиты, бесплатным молоком, ЛПП, по проведению медицинских осмотров в объемах предусмотренных Трудовым кодексом РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодателями обеспечиваются условия для осуществления техническими инспекторами и уполномоченными по охране труда профсоюза контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

На подавляющем большинстве предприятий нормы Соглашения, предусматривающие гарантии деятельности профсоюзных организаций, включены в коллективные договоры и выполняются.

Вместе с тем на большинстве предприятий уровень среднемесячной заработной платы остается все еще ниже аналогичного показателя по промышленности РФ. Более 20% предприятий имеет среднемесячную зарплату менее двух прожиточных минимумов трудоспособного населения по региону. Минимальный размер оплаты труда на 19 % предприятий установлен на уровне МРОТ РФ.

На 20% предприятий имеются работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени, а на 37% предприятий доля тарифной, т.е. гарантированной работнику части в заработной плате не достигает 60%.

Индексация заработной платы, была проведена только на 26% предприятий. На остальных предприятиях индексация не проводилась, а на многих из них этот важнейший пункт Соглашения не предусмотрен в коллективном договоре.

На более чем 24% предприятий отраслей не выполняется положение ст.112 Трудового кодекса РФ в части выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер вознаграждения должен устанавливаться в коллективном договоре.

Сроки выплаты заработной платы определены в большинстве коллективных договоров, но не везде определен процент выплаты, заложенный в Соглашении за первую половину месяца. Имеются и нарушения, так на предприятии ОАО «Ростовский оптико-механический завод» выплата заработной платы производится один раз в месяц.

Работодатели в процессе коллективных переговоров не в полной мере руководствуются Федеральным отраслевым соглашением.

Имеет место противодействие включению в коллективные договоры конкретных размеров среднемесячной и минимальной оплаты труда, материальной ответственности работодателя за задержку по выплатам заработной платы и перечислению профсоюзных взносов и других положений, определенных Соглашением.

Анализ приведенных данных показывает, что отдельные показатели улучшились по сравнению с аналогичным периодом 2010 года. Но в целом реального улучшения ситуации не произошло.

Мероприятия, включаемые в Соглашения по охране труда, не всегда увязываются с результатами аттестации и не предусматривают вывод работающих с участков с вредными и опасными условиями труда.

На большинстве предприятий, занятых производством взрывчатых материалов, снаряжением и испытанием вооружения и военной техники не включены выплаты сверх установленных законодательством норм возмещения ущерба семье погибшего, а также при получении инвалидности и устойчивой потере трудоспособности работника.

Не выполняется норма Соглашения по своевременному перечислению работодателями членских профсоюзных взносов. По состоянию на 1 июля текущего года долги работодателей перед профсоюзными организациями составляют более 25,5 млн. рублей.

Профсоюзные комитеты не в полной мере используют нормативные и методические материалы Центрального комитета профсоюза по вопросам социального партнерства, «Рекомендации по разработке тарифной системы заработной платы в организациях (на предприятиях) внебюджетного сектора экономики», которые являются приложением к Соглашению. Ряд профсоюзных комитетов не рассматривают на своих заседаниях конкретные предложения, не вносят их на рассмотрение соответствующих комиссий, а если рассматривают, то документально не оформляют.

Работодатели в процессе коллективных переговоров не в полной мере руководствуются Соглашением.

Работодатели и профсоюзные организации недостаточно активно участвуют в отраслевом конкурсе «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства».

Вызывают тревогу единичные отказы от присоединения к Соглашению. Территориальным комитетам необходимо с должным вниманием относиться к таким ситуациям и своевременно оказывать первичным организациям конкретную помощь.

### Центральный комитет профсоюза **постановляет:**

1. Президиуму ЦК профсоюза, территориальным и первичным организациям профсоюза совместно с Минпромторгом России, Союзом машиностроителей России и работодателями усилить работу по выполнению «Федерального отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии на 2011-2013 годы».

2. Первичным профсоюзным организациям:

2.1. Провести в январе-марте 2012 года проверку выполнения коллективных договоров и результаты проверки довести до работников.

2.2. По итогам работы предприятий и выполнению коллективных договоров в 2011 году выработать и принять на заседании коллегиальных органов предложения и внести их на рассмотрение комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Добиваться включения в коллективные договоры основных параметров заработной платы, установленных разделом V Соглашения с учетом финансово-экономического состояния предприятий и норм Соглашения.

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

2.4. Совместно с работодателями представлять в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отчеты о выполнении Соглашения и коллективных договоров (п.2.13 Соглашения).

2.5. Добиваться выполнения статьи 112 ТК РФ о порядке и размерах выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

2.6. Совершенствовать содержание коллективных договоров путём увеличения в них объема нормативных положений и исключения информационных положений.

2.7. Добиваться включения обязательств работодателя по выплате единовременной материальной помощи семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размерах в соответствии с п. 6.12. Соглашения, а также включения дополнительных выплат семье и лицам, имеющим право на возмещение, единовременного пособия в связи со смертью кормильца в результате несчастного случая или профессионального заболевания на производстве (п.6.13 Соглашения).

2.8. Добиваться разработки мероприятий по улучшению условий охраны труда в «Соглашение по охране труда» КД, в соответствии с рекомендациями утвержденными Постановлением Минтруда России от 27 февраля 1995г. № 11, в т.ч.

предусматривающих улучшение условий труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда на конкретных рабочих местах.

2.9. Добиваться приведения численности и статуса служб охраны труда в соответствие с Постановлениями Минтруда России от 8 февраля 2000г. № 14 «Об утверждении рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации» и от 22 января 2001 года № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

2.10. Принимать меры по безусловному выполнению разделов коллективных договоров по работе с молодежью.

2.11. Добиваться выполнения Федерального отраслевого соглашения, в необходимых случаях – путём включения положений Федерального отраслевого соглашения в коллективные договоры.

2.12. Добиваться полного погашения задолженности работодателей по профсоюзным взносам.

3. Территориальным комитетам профсоюза:

3.1. Оказывать практическую помощь первичным профсоюзным организациям в выработке тактики действий и включению конкретных показателей при ведении коллективных переговоров с работодателями.

3.2. Использовать контакты с представителями территориальных законодательных и исполнительных органов власти для достижения необходимых результатов в переговорах с работодателями.

3.3. На своих заседаниях рассматривать вопросы выполнения коллективных договоров с отчетами работодателей и председателей первичных организаций.

3.4. Обратить особое внимание на правовое оформление представительства первичных профсоюзных организаций на ведение переговоров по заключению коллективных договоров в организациях, где численность членов профсоюза менее пятидесяти процентов.

3.5. Обобщить материалы по VIII отраслевому конкурсу «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства» и до 1 марта направить в ЦК профсоюза.

3.6. Оказывать помощь первичным профсоюзным организациям в повышении эффективности контроля за деятельностью работодателей в обеспечении здоровых и безопасных условий труда на производстве.

3.7. На своих заседаниях регулярно рассматривать вопросы охраны труда с отчетами работодателей и председателей первичных организаций. Требовать проведения аналогичной работы с подразделениями и на уровне первичных профсоюзных организаций.

3.8. Ввести систему анализа проектов коллективных договоров на соответствие их Соглашению и систему контроля их выполнения правовыми инспекторами труда профсоюза.

3.9. Обобщать и распространять на предприятиях опыт по разработке и реализации коллективных договоров, их отдельных положений.

4. Президиуму Центрального комитета профсоюза:

4.1. Обеспечивать коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях создания и развития в оборонно-промышленном комплексе интегрированных структур (холдинговых компаний) и реструктуризации организаций оборонно-промышленного комплекса.

4.2. Обобщить материалы по выполнению обязательств коллективных договоров за 2011 год, работе по их заключению для использования в практической работе.

4.3. Продолжить работу с Минпромторгом России, Союзом машиностроителей России и работодателями с целью исключения случаев отказа работодателей от присоединения к Федеральному отраслевому соглашению.

4.4. Рассмотреть материалы по VIII отраслевому конкурсу «Лучшее предпри-

ятие (организация) по работе в системе социального партнерства» и направить предложения в межотраслевую комиссию для подведения его итогов.

4.5. Усилить взаимодействие с Минпромторгом России, а также с создаваемыми холдингами по осуществлению контроля за обеспечением работодателями безопасных условий и охраны труда.

4.6. Совместно с ФНПР добиваться сохранения существующего уровня предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в период проведения реформирования системы управления охраной труда.

4.7. Продолжить работу по формированию Советов председателей первичных профсоюзных организаций в создаваемых интегрированных структурах.

4.8. Обобщить все предложения и критические замечания, высказанные участниками пленума ЦК профсоюза и подготовить план мероприятий. Принять конкретные меры по его реализации.

\* \* \*

**Председателю Правительства  
Российской Федерации  
В.В. Путину**

### **ОБРАЩЕНИЕ**

Мы, участники II пленума Центрального комитета Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности «Оборонпроф», обращаемся в Ваш адрес в связи с обострением обстановки на целом ряде предприятий и организаций боеприпасной отрасли.

В целом коллективы предприятий ОПК положительно оценивают проводимую в последние годы руководством страны и Правительством Российской Федерации работу по выводу оборонных отраслей из кризиса.

Принятие Государственной программы вооружения на 2011-2020г.г., опережающее размещение с практически одновременным авансированием заданий по государственному оборонному заказу являются серьезным прорывом, созданием возможностей по проведению перевооружения Российской Армии.

В то же время остается одна отрасль – промышленность боеприпасов и спецхимии, которую данные положительные изменения практически не коснулись.

На протяжении последних трех лет ежегодно снижается объем заданий по ГОЗу, который практически отсутствует на 2012 год. Учитывая намечающийся провал выполнения по боеприпасам ГПВ по итогам 2011 года, отставание будет увеличиваться.

На сегодняшний день работа на предприятиях боеприпасной промышленности является непрестижной в первую очередь из-за самого низкого уровня оплаты труда среди оборонных отраслей. При средней заработной плате по отрасли менее 17 тыс. рублей, по целому ряду предприятий она составляет от 10 до 12 тыс. рублей, из-за чего не решаются вопросы привлечения кадров и прежде всего молодежи.

По отдельным регионам, где расположены боеприпасные предприятия: Кировская область (ОАО «Завод «Сельмаш», ОАО «Нововятский механический завод», ОАО «Ново-Вятка»), Республика Татарстан (ФГУП «ПО «Завод имени Серго», ФКП «Казанский завод «Точмаш») и целому ряду других, ситуация близка к необратимой.

Мы, руководители территориальных и первичных организаций профсоюза «Оборонпроф», имеем достаточно серьезный опыт производственной и общественной работы, который позволяет нам видеть и правильно оценивать действия коллективов, их руководителей по проведению в тяжелейших условиях реструктуризации производств и приобретению нового оборудования, позволяющему подготовиться к выпуску современных образцов вооружения и военной техники.

По имеющейся у нас информации Правительством Российской Федерации

определены денежные средства на поддержание производства, сохранение кадров на переходный период подготовки к реструктуризации отрасли. Но получение их разбивается о непреодолимую, ничем не объяснимую позицию руководства Министерства обороны РФ и лично Министра А.Э. Сердюкова. Руководство МО РФ не может четко сформулировать перед промышленностью вопросы, которые необходимо решать.

Такая позиция ведет к окончательному развалу большинства боеприпасных предприятий и потере Российской Федерацией статуса производителя полной линейки изготовления боеприпасов.

Обращаясь к Вам, уважаемый Владимир Владимирович, просим, рассмотрев данную проблему, оказать помощь в сохранении и последующем развитии боеприпасной отрасли.

По поручению участников II пленума ЦК профсоюза:

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

Председатели организаций профсоюза Федеральных округов Российской Федерации

Северо-Западный

К.В. Дмитриев

Приволжский

Г.Н. Черных

Центральный

И.А. Куликова

Уральский

В.В. Красноруцков

Южный

А.Д. Кравцов

Сибирский

Е.К. Плахов

Дальневосточный

Г.Л. Казанцева

\* \* \*



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

## **ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

### **II Пленума ЦК профсоюза**

п. Дубровский Московской области

15 декабря 2011г.

**О корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2011 г.; об утверждении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012 г. и нормативе отчислений на 2012 г.**

Заслушав и обсудив сообщение председателя бюджетной комиссии ЦК профсоюза Куликовой И.А., центральный комитет профсоюза **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить внесенные изменения в расходную часть сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2011г. по следующим статьям:

<b>Статья</b>		<b>Было %</b>	<b>Изменить %</b>
2.2.3	Международная работа	<b>0,5%</b>	<b>0,1%</b>
2.2.6	Хозяйственные расходы	<b>13,4%</b>	<b>18,0%</b>
2.4	Приобретение ОС	<b>1,5%</b>	<b>0,9%</b>
<b>ИТОГО:</b>		<b>15,4%</b>	<b>19,0%</b>

Корректировку провести за счет свободного остатка средств на 01.01.2011г.

2. Утвердить смету доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012г. (прилагается).

3. Утвердить норматив отчислений на 2012г. от валового сбора членских профсоюзных взносов на содержание аппарата и ведение уставной деятельности



ЦК профсоюза (с учетом отчислений ФНПР, ВКП, Ассоциации), в размере:

- 6,5% для первичных профсоюзных организаций, входящих в территориальные организации профсоюза;

- 15% для первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза.

4. Президиуму ЦК профсоюза, комитетам профсоюза всех уровней ежеквартально контролировать своевременность сбора и выполнение обязательств по перечислению профсоюзных взносов.

5. Территориальным и первичным профсоюзным организациям непосредственного профобслуживания, не представившим в установленные сроки проекты штатного расписания, смет доходов и расходов профсоюзного бюджета на 2012г, представить их в ЦК профсоюза в срок до 20.12.2011г.

6. Бюджетной комиссии ЦК профсоюза и президиуму ЦК профсоюза в срок до 30 марта 2012г. проанализировать задолженность организаций профсоюза по профсоюзным взносам перед ЦК профсоюза, подготовить предложения и внести их на рассмотрение очередного пленума ЦК профсоюза.

7. Ревизионным комиссиям всех организаций профсоюза в срок до 01 марта 2012г провести проверки финансово-хозяйственной деятельности организаций за 2011г.; в срок до 15 марта 2012г. представить акты проверок в ревизионные комиссии по подчиненности.

Приложение  
к Постановлению II пленума ЦК профсоюза  
от 15 декабря 2011г

**СМЕТА**  
**доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012 год**

СТАТЬИ		/ в %/	
<b>Остаток средств на 01 января 2012г</b> /отчисления от членских профсоюзных взносов/			
<b>1</b>	<b>ДОХОДЫ</b>		
<b>1.1</b>	<b>Отчисления от членских профсоюзных взносов</b>	<b>100</b>	
<b>2</b>	<b>РАСХОДЫ</b>		
<b>2.1</b>	<b>Расходы на социальную сферу</b>	<b>2,5</b>	
<b>2.1.1</b>	<b>В т.ч.</b> Материальная помощь членам профсоюза		
<b>2.1.2</b>		Целевые взносы профсоюзным организациям	2,5
<b>2.1.3</b>		Целевые взносы НПФ	
<b>2.2</b>	<b>Организационно-хозяйственные расходы</b>	<b>95,9</b>	
<b>2.2.1</b>	<b>В т.ч.</b> проведение съездов, пленумов, совещаний	5,0	
<b>2.2.2</b>		подготовка кадров, курсовые мероприятия	8
<b>2.2.3</b>		международная работа	0,5
<b>2.2.4</b>		заработная плата и выплаты соц. характера с начислениями	64,0
<b>2.2.6</b>		хозяйственные расходы	13,4
<b>2.2.7</b>		автотранспортные расходы	1,5
<b>2.2.8</b>		расходы на командировки	2,5
<b>2.2.10</b>		премирование профактива	1,0
<b>2.4</b>	<b>Приобретение основных средств</b>	<b>1,5</b>	
<b>2.7</b>	<b>Налог на имущество</b>	<b>0,1</b>	
<b>Итого расходов:</b>		<b>100</b>	
<b>Остаток средств на 01 января 2013 г.:</b>			



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**II Пленума ЦК профсоюза**

п. Дубровский Московской области

15 декабря 2011г.

**Об отчислениях от членских профсоюзных взносов  
на деятельность территориальных комитетов профсоюза в 2012 году**

Рассмотрев предложения территориальных комитетов профсоюза по отчислениям от членских профсоюзных взносов на их деятельность, центральный комитет профсоюза **постановляет:**

Утвердить предложения территориальных комитетов по установлению отчислений от членских профсоюзных взносов на их деятельность на 2012 год в процентах (прилагается).

Приложение  
к Постановлению II Пленума ЦК профсоюза  
от 15.12.2010г.

№ п/п	Организация	Отчисление на деятельность территориальной организации (%)
1	Алтайская краевая	15
2	Владимирская областная	9
3	Волгоградская областная	12
4	Ивановская областная	10-26,5
5	Кемеровская областная	16,5
6	Кировская областная	24,5
7	Курганская областная	10
8	МРО г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области	13,5
9	Московская областная	12
10	Московская городская	18,5-26,5
11	Нижегородская областная	13-16,5
12	Новосибирская областная	18
13	Пензенская областная	17
14	Пермская краевая	13
15	Ростовская областная	14
16	Самарская областная	11,5
17	Саратовская областная	5
18	Свердловская областная	10
19	Татарская республиканская	17
20	Тульская областная	12,3
21	Удмуртская республиканская	8
22	Челябинская областная	15,5

\* \* \*