



**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
IV пленума ЦК профсоюза
19 декабря 2012г.**

**2 (80)
2012**

МОСКВА

19 декабря 2012г. состоялся IV пленум ЦК профсоюза, рассмотревший следующие вопросы:

1. Повышение эффективности деятельности профсоюза и его организаций в современных условиях.

2. О корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012г.

3. О проекте сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2013г. и нормативе отчислений на 2013г.

4. Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на деятельность территориальных комитетов профсоюза в 2013г.

5. О признании утратившей силу Инструкцию об учете членов Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

В работе пленума приняли участие:

Келехсаева Г.Б. – заместитель Председателя ФНПР

Соколов П.А. – руководитель Департамента развития социального партнёрства и правового обеспечения «Союза машиностроителей России»

Казарцев С.П. – начальник отдела Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Роструда

* * *

Участники пленума выразили солидарную поддержку профсоюзной организации и коллективу ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак) в связи с противоправными действиями службы судебных приставов Республики Башкортостан (см. материал на сайте профсоюза) и приняли решение направить обращения в ряд федеральных органов исполнительной власти.

* * *

18 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).

* * *

20 декабря в ходе семинара-совещания перед участниками пленума выступили и ответили на вопросы:

Тарабрин К.А. – Директор Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга РФ

Бочкарёв О.И. – Заместитель Председателя Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ

Наконечный Б.М. – Заместитель Директора Департамента вооружения Министерства обороны РФ

Трапезников В.В. – Депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ

Лебедев Н.А. - О проекте изменений и дополнений в ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

О Концепции РСПП по реформированию трудового законодательства;

О предложениях по изменениям и дополнениям Устава профсоюза и нормативной базы профсоюза.

* * *

ДОКЛАД IV ПЛЕНУМУ ЦК ПРОФСОЮЗА
«Повышение эффективности деятельности профсоюза
и его организаций в современных условиях»

Прошло более полутора лет со дня проведения XII съезда профсоюза, утвердившего Основные направления деятельности на период до 2016 года, содержащие главные приоритеты и конкретные задачи по дальнейшему усилению защиты членов профсоюза, обеспечению их прав на достойные условия труда и надежные социальные гарантии. Также съездом были приняты резолюции по основным направлениям работы профсоюза и его организаций.

По сложившейся традиции в середине срока полномочий руководящих органов профсоюза на заседании его центрального комитета рассматривается ход реализации принятых съездом и центральным комитетом решений.

Учитывая происходящие в экономике и социальной сфере России изменения, а также предложения по модернизации профсоюзов, их инновационному развитию, президиумом ЦК профсоюза было принято решение рассмотреть на сегодняшнем пленуме вопрос о повышении эффективности деятельности профсоюза и его организаций в современных условиях.

Сегодня нам необходимо на основе поступившей от организаций профсоюза информации не только проанализировать результаты нашей работы, но, и это главное, наметить пути решения имеющихся проблем как в выполнении нашей главной – защитной функции, так и в обеспечивающей её внутрисоюзной работе.

* * *

За последние годы в России, отраслях промышленности, на предприятиях и в организациях произошли значительные изменения, затрагивающие социальную сферу жизни общества.

В I полугодии 2012 года минимальный потребительский бюджет в Российской Федерации составил 13 654 рубля, прожиточный минимум трудоспособного населения – 6 827 рублей, среднемесячная начисленная зарплата за 9 месяцев т.г. – 25 476 рублей. Минимальный размер оплаты труда в РФ, применяемый для оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, с 1 июня 2011 года составляет 4 611 рублей. С 1 января 2013 года он будет составлять 5 205 рублей.

На промышленных предприятиях наших отраслей темпы роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах в первом полугодии 2012 года по отношению к аналогичному периоду предыдущего года выросли и составили:

- в промышленности обычных вооружений – 106,8%, в том числе по гражданской продукции 128,5%;
- в промышленности боеприпасов и спецхимии -113,5 процента, в том числе по гражданской продукции – 110,9%.

Среднемесячная заработная плата работников по отраслям за 9 месяцев 2012 года составила:

- в промышленности обычных вооружений 24 528 рублей, рост –114,4 %;
- в промышленности боеприпасов 19 332 рублей, рост – 112,7 %.

Это составляет 3,6 и 2,8 прожиточных минимумов трудоспособного населения по РФ соответственно.

Численность работающих за указанный период сократилась: в промышленности обычных вооружений на 2,9%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – на 5,0%.

Кредиторская задолженность в отраслях продолжала расти и на 1 июля 2012 года превысила дебиторскую в 1,6 раза.

Учитывая сложное положение на многих предприятиях и в отраслях в целом, центральный комитет и его президиум за период после съезда выносили на свои заседания самые значимые вопросы.

Так, на II пленуме ЦК профсоюза в декабре 2011 года обсудил работу профсоюзных организаций и работодателей по выполнению Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров.

III Пленум 4 апреля этого года рассмотрел работу работодателей и организаций профсоюза по повышению уровня заработной платы.

Поэтому особое значение в защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза имела работа территориальных и первичных организаций по наполнению базирующихся на отраслевом соглашении коллективных договоров, а также выполнение решений ЦК профсоюза.

Эти решения прошли обсуждение в организациях и приняты к руководству. Ход их реализации рассматривался комитетами профсоюза, в коллективные договоры вносились необходимые дополнения и изменения и обсуждались итоги выполнения.

В рамках Соглашения в 2012 году на более чем 94% предприятий и организаций наших отраслей действуют коллективные договоры. Не имеют коллективных договоров 15 предприятий и организаций, как правило с численностью работающих менее 100 человек и низким профсоюзным членством. Действие коллективных договоров распространяется на 97% работающих, что превышает показатели на начало 2011 года. Увеличилось количество вновь заключённых коллективных договоров.

Имеются проблемы при заключении коллективных договоров в акционерных обществах НПО «Ижмаш», «Мосточлегмаш» и нижегородском «ГосНИИмаше».

Первичным и территориальным организациям необходимо продолжить работу и добиться заключения коллективных договоров на всех предприятиях, независимо от численности работающих и организационно-правовой формы предприятий.

Президиум ЦК профсоюза, территориальные организации, работники аппарата ЦК профсоюза постоянно анализировали работу, проводимую на предприятиях по разработке и реализации коллективных договоров, внесению в них дополнений и изменений, оказывали первичным организациям необходимую помощь.

В Федеральном отраслевом соглашении определён перечень локальных нормативных актов, принимаемых работодателями по согласованию с профсоюзными комитетами, но он не в полной мере находит отражение в коллективных договорах.

Анализ показывает, что социальными партнёрами много внимания уделяется включению в коллективные договоры пунктов, расширяющих социальные гарантии работников, что особенно важно в наши дни.

Несмотря на сложное финансовое положение и жёсткий режим экономии, большинство предприятий сохранили и даже увеличили объёмы финансирования основных мероприятий коллективных договоров.

Однако имеют место случаи, когда работодатель сокращает финансирование запланированных мероприятий, а также льгот, предоставляемых работникам.

Сокращение расходов произошло на Саратовском агрегатном, Вольском механическом, Новосибирском приборостроительном заводах, «ГосНИИмаше» и в новосибирских НПО «Сибсельмаш» и НИИ электронных приборов.

В основном это коснулось расходов по обеспечению работников спецодеждой, на культурно-массовую и спортивную работу, отдельные социальные нужды и даже на частичное снижение материальной помощи.

В сложившейся ситуации профсоюзным комитетам необходимо продолжать переговоры по сохранению и восстановлению льгот и гарантий для работников.

На большинстве предприятий наших отраслей продолжает усложняться кадровая проблема, которая за последнее время стала особо актуальной.

В целях сохранения коллективов, обеспечения их потенциала для реализации стоящих перед предприятиями задач, профсоюзным комитетам всех уровней совместно с хозяйственными структурами необходимо активизировать работу с кадрами, повышение их квалификации, привлечение молодёжи на предприятия и в организации.

На предприятиях последовательно решаются вопросы о включении в коллективные договоры 34 пунктов Соглашения, механизм выполнения которых должен в нём устанавливаться, а также норм Трудового кодекса, предусматривающих коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

В ряде случаев при разработке новых коллективных договоров и продлении действующих в них не включаются основные положения Соглашения.

ЦК профсоюза постоянно акцентирует внимание первичных профсоюзных организаций, что пункты Соглашения являются основой для включения в коллективный договор.

В процессе работы над коллективными договорами нужно добиваться принятия решений, направленных на защиту интересов работников, а особое значение необходимо уделять разделу «Заработная плата».

Согласно отчётам предприятий о выполнении Соглашения в первом полугодии 2012 года соотношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму по региону составила при коэффициенте 4 и более – на 16,6% предприятий, 3-4 – на 29,8%, 2-3 – на 43,8%, менее 2 – на 9,7% предприятий.

Как видно, работа территориальных и первичных организаций по выполнению решений III Пленума ЦК профсоюза дает свои результаты.

По сравнению с 2010 и 2011 годами увеличилось количество предприятий, имеющих соотношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму по региону с коэффициентом от трех до четырех и более.

Размер средней заработной платы работников с коэффициентом 4 и более прожиточных минимумов достигли почти 17 процентов предприятий.

Это «ЦНИИ Спецмаш» (Хотьково Московской области), волгоградское «ЦКБ «Титан», «Спецмаш» (Санкт-Петербург), тульские «ЦКБ аппаратостроения», «КБ приборостроения», «Воткинский завод», «Уральское КБ трансмаш», ковровский «ВНИИ «Сигнал», нижегородский «ЦНИИ «Буревестник», киселёвский Кемеровской области завод «Знамя», казанское «НПО «ГИПО», Челябинское «СКБ «Турбина», «НИИ электронных приборов» и ряд других.

Более 46 процентов предприятий имеют среднемесячную заработную плату более 3 прожиточных минимумов. Сократилось количество предприятий, имеющих соотношение с коэффициентом от двух до трёх и менее двух прожиточных минимумов по региону, но их количество ещё достаточно высоко - 53,5 процента.

Уровень заработной платы вырос, однако на большинстве предприятий он остаётся ниже среднемесячной номинально начисленной заработной платы по России, а отдельным организациям не удалось достичь уровня в 12 тысяч рублей. Поэтому нам есть над чем работать в этом направлении.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет 67,5%, что также превышает показатели предыдущих лет.

Минимального размера оплаты труда на уровне 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе в соответствии с Соглашением достигли только семь предприятий. Это: «Воткинский завод», «УралНИТИ» (г. Екатеринбург), «ФНПЦ «Алтай» (г. Бийск), «НИИИ» (г. Балашиха Московской области), завод «Знамя», «Нижнетагильский институт испытания металлов», «Кировский завод приводных цепей».

На 18% предприятий имеются работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума по региону при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей.

Необходимо исключить случаи получения работниками заработной платы меньше величины прожиточного минимума, тем более что это, как правило, не требует больших финансовых затрат.

Показатель тарифной части более 60% процентов имеют лишь 51,8% предприятий. В то же время, на 20% предприятий этот показатель гарантированной работнику части в заработной плате составляет менее 50% и ещё на 28,2% предприятий от 50 до 60 процентов.

Одной из причин такого положения является отсутствие на трети предприятий этого показателя в коллективных договорах.

Пунктом 5.12. Федерального отраслевого соглашения закреплена обязанность работодателей проводить индексацию заработной платы одновременно всем категориям работников с коэффициентом 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы в 2012 году была проведена на большем количестве предприятий чем в 2011 году, но этот показатель составляет только 31,5% предприятий.

Отдельные предприятия проводили повышение заработной платы всем сотрудникам или отдельным категориям работников, а на остальных предприятиях индексация заработной платы не проводилась. Поэтому необходимо уделить особое внимание этому важному показателю. И прежде всего утвердиться во мнении об обязанности работодателя осуществлять индексацию. Материал на эту тему размещён на сайте профсоюза в январе этого года.

Примером последовательной работы по совершенствованию колдоговорной работы является Московская областная организация, где введена практика рассмотрения на заседаниях президиума обкома профсоюза вопросов о соблюдении трудового законодательства.

Так, после рассмотрения работы, проводимой в коломенском КБ Машиностроения по правовому обеспечению социально-трудовых прав работников, в коллективный договор введены обязательства по индексации заработной платы в связи с инфляцией, а именно: «...не реже одного раза в год проводить индексацию заработной платы с коэффициентом 1,2 индекса потребительских цен на товары и услуги по Московской области».

В ряде коллективных договоров предприятий Московской области приняты обязательства работодателя по индексации заработной платы в связи с инфляцией как по России, так и по региону.

В 2012 году обязательства о ежегодной индексации заработной платы в размерах, установленных Соглашением, были введены в ОАО «75 арсенал», ОАО «НИТИ имени Снегирёва», будут рассматриваться в «НИИПХ» (г.Сергиев Посад Московской области) и Красноармейском НИИ механизации при подготовке коллективных договоров на 2013–2015 годы.

Анализ индексации заработной платы на федеральных казённых предприятиях показал, что она проводилась на семи предприятиях, на трёх повышение размера заработной платы, а на десяти индексация не проводилась.

Из этого следует, что не всем работодателям удалось обеспечить включение в смету доходов и расходов казённых предприятий затраты на выполнение положений Соглашения. И нам необходимо решать этот вопрос с Департаментом.

Анализ полученных отчётов показывает, что на более чем 70% предприятий децильный коэффициент менее или равен 1:6, что является одним из положительных показателей социальной политики, проводимой работодателями и профсоюзными организациями. Однако на почти 30% предприятий этот показатель в коллективных договорах отсутствует.

По последним данным на 60,5% предприятий выполняется положение ст.112 Трудового кодекса в части выплаты дополнительного вознаграждения работни-

кам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

Размер вознаграждения должен устанавливаться в коллективном договоре, но в ряде отчетов пункт 5.13 Соглашения по этому вопросу все ещё трактуется как оплата за работу в выходные и праздничные дни, предусмотренная ст.153 Трудового кодекса, что неверно. На более чем четверти предприятий данное положение не выполняется.

В Федеральном отраслевом соглашении определен минимальный размер выплаты заработной платы за первую половину месяца – 50% месячной тарифной ставки или должностного оклада работника. Но не на всех предприятиях удаётся выполнять эту норму.

Так, на Ижевском и Кемеровском механических и Новосибирском патронном заводах, в «ЦНИИ Спецмаш» выплачивают первую часть заработной платы в фиксированном размере - три-четыре тысячи рублей. В «ЛЮМО» и Чебоксарском ПО имени Чапаева установлены поздние сроки выплаты заработной платы.

Из приведенных примеров видно, что на значительном числе предприятий не обеспечено доведение до установленных Федеральным соглашением нормативов таких важнейших показателей, как среднемесячная заработная плата, минимальный её размер, доля тарифной части в заработной плате и других.

Комитеты 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 их в коллективный договор.

Обращаю также ваше внимание, что не все организации направили в ЦК профсоюза копии коллективных договоров и решения комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о продлении действующих договоров и внесении в них изменений и дополнений.

Данные проводимого мониторинга дают нам информацию о состоянии дел на предприятиях, которую мы используем при взаимодействии с работодателями и считаем необходимым продолжать эту важную работу.

По состоянию на 15 ноября продолжают иметь место сокращение численности работающих, введение режима неполного рабочего времени, в том числе с оплатой за фактически отработанное время, полная или частичная остановка производства, задержки выплаты заработной платы. Особенно сложная социально-экономическая ситуация продолжается на предприятиях боеприпасной отрасли.

Отсутствие или незначительная доля гособоронзаказа негативно отражается на социально-экономическом положении многих наших предприятий и их работников.

В связи с изменениями в руководстве Министерства обороны России от имени Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности новому Министру обороны С. Шойгу направлено письмо с предложением провести встречу с руководителями оборонных профсоюзов для обсуждения имеющихся проблем во взаимоотношениях предприятий ОПК с Минобороны, в том числе и по вопросам обеспечения наших предприятий гособоронзаказом.

В нынешних условиях задача территориальных и первичных организаций - усилить работу по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, развивая и совершенствуя систему социального партнёрства на основе Федерального отраслевого соглашения.

В ноябре этого года социальные партнёры Соглашения приняли решение о проведении IX отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по

работе в системе социального партнёрства». Призываю принять в нем участие.

* * *

Важнейшим социально-значимым направлением нашей работы является защита прав работников в области охраны труда, сохранение их жизни и здоровья на производстве.

Учитывая, что Планом основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2013 года запланировано проведение пленума по вопросам охраны труда, остановимся только на основных проблемах.

В 2011 году зарегистрировано 713 несчастных случаев на производстве, из них 68 с тяжёлым исходом, а также 69 случаев профессиональных заболеваний. На 1 ноября этого года произошло 7 несчастных случаев со смертельным исходом. За 2011 год было 5. В условиях, не отвечающих санитарным нормам, заняты свыше 73 тысяч работников.

Наиболее высокий уровень таких условий занятости на предприятиях Тульской области – 40%, Пермского края -38%, Республики Татарстан – 30% и Свердловской области – 28%.

Имеются предприятия, где этот показатель составляет свыше 50%. Это Пермский пороховой завод, Комбинат «Каменский» Ростовской области, «Ижевский механический завод» и ряд других.

Проверки показывают, что основные нарушения происходят из-за неэффективности работы Системы управления охраной труда, в том числе трёхступенчатого административно-общественного контроля.

Для повышения эффективности этой работы Министерством труда разработана новая идеология в области охраны труда, ключевым моментом которой является переход от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи и аварии к их предупреждению, а также реализация комплекса превентивных мер, направленных на устранение причин смертности и заболеваний. Другими словами, это возобновление работы системы 3-х ступенчатого контроля.

В этих условиях от профсоюза требуется поиск новых форм и путей решения задач по повышению контроля и уровня требований к работодателям в вопросах обеспечения безопасных условий и охраны труда работников.

За последние годы особое внимание уделялось формированию технической инспекции труда профсоюза, в том числе и на штатной основе, а также введению института уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов на каждом производственном участке. Большинство территориальных организаций выполнили эту задачу.

В настоящее время избрано более 5 400 уполномоченных, утверждены 72 технических инспектора труда, в том числе 24 - на штатной основе, 6 из которых в территориальных комитетах и 18 - в первичных организациях.

В целях реализации прав членов профсоюза на безопасные условия труда технической инспекцией в 2011 году проведено 2 345 проверок выполнения требований норм трудового законодательства в области охраны труда и иных нормативных правовых актов, выявлено более 10 с половиной тысяч нарушений.

При этом особое внимание уделялось качеству проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и соблюдению гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях.

Как показали проверки, на отдельных предприятиях имеет место тенденция незаконного снижения размеров, и даже отмены отдельных видов компенсаций.

Профсоюз активно взаимодействовал с Государственной инспекцией труда. Также осуществляется совместная работа профсоюза и Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии по реализации приказа Минпромторга России № 403 «Об обеспечении требований охраны труда в организациях, подведомственных Минпромторгу России».

Считаем, что для усиления контроля за обеспечением работодателями безопасных условий и охраны труда на предприятиях, входящих в интегрированные структуры, необходимо обеспечить взаимодействие профсоюза с руководством корпораций и холдингов по этим направлениям работы.

Без целенаправленной работы на всех уровнях по созданию условий и заинтересованности уполномоченных лиц, повышение их роли в проведении общественного контроля не произойдет.

Необходимо продолжать совершенствовать деятельность технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда, постоянно повышать их квалификацию, обеспечить их активное участие в защите прав работников, повысить их заинтересованность.

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 установленными Трудовым кодексом.

По требованию профсоюза на ряде предприятий приведены в соответствие требованиям нормативных документов численность и статус служб охраны, а также и обязательства работодателя по единовременной материальной помощи за счет собственных средств семье работника в связи со смертью кормильца в результате несчастного случая или профессионального заболевания на производстве.

Вместе с тем, на большинстве предприятий, не связанных с производством взрывчатых материалов, снаряжением и испытанием вооружения и военной техники, в коллективные договоры не включены дополнительные выплаты за счет средств работодателя семье и лицам, имеющим право на возмещение единовременного пособия в связи со смертью кормильца в результате несчастного случая или профессионального заболевания на производстве.

На многих предприятиях мероприятия по улучшению условий, охраны труда, включенные в «Соглашение по охране труда», не соответствуют рекомендациям, утвержденным Постановлением Минтруда России, не всегда увязываются с результатами аттестации рабочих мест, не предусматривают вывод работников из вредных и опасных условий труда.

Несмотря на консультации с социальными партнерами по Российской трехсторонней комиссии по реформированию системы компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, проблемы остаются.

* * *

В отчетном периоде юристы ЦК профсоюза и правовые инспекторы организаций большое внимание уделяли анализу содержания коллективных договоров и соглашений и их экспертизе, участию в подготовке проектов коллективных договоров и соглашений.

Отвечая на поставленный нами в ходе подготовки пленума вопрос: «Каковы наиболее показательные примеры правоприменительной практики в вашей профсоюзной организации?», многие наши организации отвечали: «Осуществляем контроль соблюдения работодателем трудового законодательства».

Но за этим стоит большая работа. И вот некоторые результаты:

По инициативе председателя первичной организации ФНПЦ «Алтай» А.Ю. Докучаева в перечень организаций, чьи поощрения за отличие в труде учитываются при присвоении звания «Ветеран труда Алтайского края», включена ФНПР; виды поощрений, учитываемых при присвоении этого звания, дополнены знаком «Лучший по профессии» при награждении от имени любых юридических лиц Алтайского края.

Выиграны суды по взысканию членских профсоюзных взносов во

Владимирской, Кировской, Ростовской областях и в городе Москве.

Обращение первичной организации Вятско-Полянского завода «Молот» в прокуратуру закончилось судебным решением в пользу работников – выплачена премия за 6 месяцев.

На Воткинском заводе в 2012 году заявлений в Комиссию по трудовым спорам не поступало.

На Ижевском и Нерехтском механическом и Пермском пороховом заводах вмешательство профкомов привело к изменению приказов работодателя о сокращении работников.

В целом, экономическая эффективность деятельности правовых инспекторов за 2011 год составила 3, 694 миллиона рублей.

Кроме указанного, наши юристы ведут личный приём членов профсоюза, участвуют в обучении профсоюзного актива, отстаивают права организаций во взаимоотношениях с работодателями при нарушении прав членов профсоюза и его организаций.

Вот только одна экономическая оценка – эффективность от всех видов правозащитной работы в первичной организации Воткинского завода составила в 2011 году более полутора миллионов рублей.

Как по линии ЦК профсоюза, так и юристами организаций выпускаются информационные и методические рекомендации, публикации в собственных изданиях и средствах массовой информации.

Практика работы наших правовых инспекторов неоднократно рассматривалась на заседаниях Организационно-уставной комиссии ЦК профсоюза и его президиума и доводилась до сведения наших организаций. Регулярно проводятся семинары этой важной категории профсоюзных кадров.

Бесспорно, что деятельность профсоюзных юристов приносит большую пользу профсоюзу и его организациям в реализации ими своих основных функций, а в конечном итоге - членам профсоюза.

В очередной раз подчёркиваю важное, в том числе мотивационное, значение наличия правового инспектора в организации профсоюза.

Но, к сожалению, несмотря на соответствующие решения съезда, центрального комитета и его президиума, за прошедший период количество правовых инспекторов в организациях профсоюза осталось прежним – их всего 9.

По поступившей в ходе подготовки пленума информации подавляющее большинство организаций профсоюза удовлетворяют Устав и нормативные документы профсоюза. Вместе с тем, от ряда организаций поступили предложения, которые предлагается обсудить в ходе семинара-совещания.

Что касается новых нормативных документов, то первоочередными видятся разработки по социальному партнёрству в условиях работы предприятий в составе интегрированных структур, в том числе по минимальным стандартам холдинговых соглашений.

Необходимо также совершенствование нормативной базы о деятельности первичных профсоюзных организаций во время приватизации и реорганизации предприятий.

* * *

В прошедшем периоде организации профсоюза и их органы проводили последовательную работу по совершенствованию всего комплекса нашей организаторской и организационной работы.

Многие организации обсудили решения XII съезда и наметили меры по реализации его решений, Основных направлений деятельности профсоюза и резолюций съезда, постоянно корректируют свою работу в соответствии с решениями ЦК профсоюза, его президиума, а также в связи с ситуацией на предприятиях и в организациях.

Несмотря на финансово-экономические проблемы в отраслях и на

предприятиях, нам удалось осуществить меры по последовательному повышению уровня работы. Этому способствовали и проводимые центральным комитетом конкурсы на лучшую первичную организацию и на лучшую работу с молодёжью. Совместно с отраслевыми структурами управления много лет проводится отраслевой конкурс «Лучшее предприятие, организация по работе в системе социального партнёрства».

Одной из важнейших составляющих организационной работы, во многом определяющим возможности и эффективность деятельности организаций и профсоюза в целом, является сохранение и увеличение уровня профсоюзного членства, планомерная, постоянная и системная работа по мотивации членства в профсоюзе.

Большая работа в этом направлении проводится в Татарской республиканской и объединяемых ею первичных организациях. В результате в 2 из 6 первичных организаций ряд лет сохраняется 100-процентный уровень членства в профсоюзе, нет организаций с охватом профсоюзным членством менее 50 процентов. Такое же положение во всех первичных организациях Нижегородской области.

Пленум Пермской краевой организации в ноябре этого года принял План мероприятий на 2013-2015 годы по мотивации профсоюзного членства. Проблемы вовлечения в профсоюз новых членов регулярно обсуждаются на заседаниях краевого комитета и его президиума.

Заслуживает внимания и положительной оценки многолетнее использование компьютерной техники по основным направлениям работы в первичной организации завода «Баррикады», в том числе компьютерный учёт членов профсоюза по подразделениям, позволяющий оперативно реагировать на изменения численности профсоюзной организации.

Сверка членов профсоюза в течение года проводится в первичной организации Вятско-Полянского завода «Молот».

Комплексный подход отличает работу по сохранению и увеличению членства в профсоюзе Тульской областной организации, сочетающей обучение, регулярные встречи с профсоюзным активом, эффективную работу правового инспектора и направленную на повышение имиджа профсоюза информационную работу.

Обучению профсоюзных работников и актива Московской областной организации способствовали семинары по вопросам мотивации профсоюзного членства. В рамках подготовки заседания областного комитета этой же теме будет посвящено проведение «Круглого стола» в декабре этого года.

В двух первичных организациях Челябинской области проводится конкурс на лучшую организацию работы по профсоюзному членству. А в первичной организации Новосибирского приборостроительного завода учреждён премиальный фонд в размере 20 тысяч рублей для поощрения и материального стимулирования председателей цеховых организаций по результатам работы по росту профсоюзных рядов.

В первичной организации Воткинского завода разработана и действует система стимулирования членов профсоюза а также ведётся мониторинг профсоюзного членства и перечисления профсоюзных взносов.

Для привлечения работников в профсоюз в первичной организации Бийского олеумного завода заключён договор на изготовление дисконтных карт для членов профсоюза, дающих право на скидки в магазинах города и края. Члены профсоюза обеспечиваются бесплатными абонеменами в бассейн, оплата путёвок в санаторий-профилакторий для членов профсоюза в два раза меньше, чем для не членов.

В первичной организации Московского института теплотехники разработан «Перечень социальных гарантий и льгот для членов профсоюза». Каждому

поступающему на работу вручается комплект информационных документов о профсоюзной организации.

Вместе с тем, анализ деятельности организаций по мотивации профсоюзного членства, сохранению и росту профсоюзных рядов показывает, что для ряда территориальных и первичных организаций эта работа не стала одним из приоритетных направлений.

Во многих территориальных организациях нет планов конкретной работы с первичными организациями, имеющими охват профчленством менее 50%. А таких организаций в профсоюзе более 30%, что усложняет процедуру представления профсоюзной организацией интересов работников при ведении переговоров и заключении коллективных договоров.

Такой уровень членства в 23 из 37 первичных организаций Москвы, в 5 из 14 – в Санкт-Петербурге, в 6 из 16 – в Новосибирской, в 8 из 23 в Свердловской областях.

Возникает вопрос: почему, к примеру, при почти 99% профсоюзного членства на Муромском приборостроительном заводе и более 95% на заводе имени Дегтярёва, 3 из 8 первичных организаций Владимирской области имеют менее 50 процентов профсоюзного членства?

И таких примеров можно приводить по большинству территориальных организаций. Ответ на этот вопрос в слабой работе руководства таких малочисленных первичных организаций и недостаточная помощь им со стороны территориальных комитетов.

В ряде организаций уровень профчленства ежегодно снижается. Так, при 47% профсоюзного членства в первичной организации Ульяновского патронного завода на начало 2012 года, в настоящее время этот уровень ещё снизился до менее 40%.

Ежегодно в связи с закрытием предприятий сокращается количество первичных организаций и, естественно – число членов профсоюза. Вместе с тем, в Москве, Петербурге и ряде других регионов существуют предприятия и организации наших отраслей, на которых нет организаций профсоюза. А руководители территориальных организаций не предпринимают действенных мер по вовлечению их работников в профсоюз и созданию новых первичных профсоюзных организаций.

В современных условиях, когда финансово-экономическое положение на предприятиях, а также происходящие изменения в структуре управления оборонно-промышленным комплексом и структуре предприятий оказывают непосредственное влияние на состояние профсоюзного членства, работа по сохранению и росту профсоюзных рядов должна стать одним из приоритетных, жизненно важных направлений деятельности профсоюза и его организаций, показателем эффективности их деятельности.

Напомню, что в 2008 году нами был подготовлен и направлен во все организации информационный сборник «ПИК», содержащий конкретные методические рекомендации по мотивации профсоюзного членства. Сборник получил положительную оценку, однако анализ и проверки показывают, что далеко не все организации и их руководители используют эти полезные материалы.

Наряду со средством внутривидеопрофсоюзного обмена информацией, хорошо поставленная и системная информационная работа является важным средством мотивации членства в профсоюзе.

За период после съезда центральный и ряд комитетов профсоюза продолжали работу по формированию единого информационного поля, внедрению в их деятельность современных информационных технологий, позволяющих оперативно передавать, получать и обрабатывать информацию.

Многими организациями активно используются и традиционные средства информации – профсоюзные стенды и многотиражные газеты предприятий. Постоянные рубрики многотиражных газет «Вести из профкома», «В профкоме завода», «Профсоюзная жизнь» используются первичными организациями Бийского олеумного завода, заводов имени Дегтярёва и «Баррикады», Воткинского завода, Чебоксарского ПО имени Чапаева, Красногорского завода, завода «Молот» и ряда других.

В дополнение к Профсоюзному вестнику «ОБОРОНПРОФ УДМУРТИИ» Тульской областной организацией начат выпуск газеты «Наш взгляд».

«Майдаковский завод» Ивановской области не имеет многотиражной газеты, но на страницах районной газеты регулярно публикуются материалы о заводе и деятельности первичной профсоюзной организации.

Ряд территориальных и первичных организаций активно используют газеты территориальных объединений профсоюзов и их информационные системы.

Активно использует заводское радиовещание профсоюзный комитет завода «Баррикады».

Профком первичной организации нижегородского ЦНИИ «Буревестник» для информации работников и членов профсоюза использует корпоративное телевидение и местную компьютерную сеть.

Профкомы всех первичных организаций, объединяемых Тульской и Свердловской областными организациями, оснащены компьютерной техникой и имеют доступ в Интернет.

Профком завода «Молот» входит в информационную сеть завода и имеет оперативную связь со всеми подразделениями и службами предприятия.

В соответствии с постановлением президиума Пермского краевого комитета «О ходе реализации информационной политики Пермской краевой организации» подготовлено и издано много тематических сборников по различным направлениям профсоюзной работы как для профработников и актива, так и для рядовых членов профсоюза. Аналогичная работа ведётся профсоюзным комитетом Воткинского завода, разработавшим также проект единой формы информационных стендов.

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

Велико ещё количество первичных организаций, профкомы которых не имеют компьютерной техники и не предпринимают шагов для решения этих проблем.

Не все территориальные организации достаточно активно и систематически используют свои страницы на сайте профсоюза, а комитеты Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Кемеровской, Пензенской, Ростовской, Самарской и Саратовской областных организаций до настоящего времени вообще не используют возможности сайта. Кроме этого, ни одна первичная организация не предложила открыть свою страницу на сайте.

Задача на предстоящий до съезда период – совершенствовать информационную работу как одно из эффективных направлений мотивации профчленства. Активно использовать имеющиеся местные средства массовой информации, обратив особое внимание на оформление и содержание информационных стендов и их обновление. Внедрять современные средства информации – компьютерные сети, Интернет и привлекать к этому молодёжь.

Эффективному выполнению профсоюзом и его организациями основных функций препятствуют кадровое и финансовое ослабление организаций и недостаточная реализация кадровой и молодёжной политики профсоюза.

Эти вопросы неоднократно обсуждались на съездах, заседаниях центрального комитета, его комиссий и президиума. Намечались конкретные меры по улучшению системы профсоюзного образования, работы с резервом кадров и актива.

На уровне ЦК профсоюза в соответствии с Перспективным планом обучения регулярно проводятся семинары различных категорий профсоюзных кадров и актива, в том числе – резерва на должности председателей организаций.

Комитеты многих организаций за отчётный период существенно улучшили работу по этим важнейшим направлениям внутрисоюзной деятельности. В ряде территориальных и первичных организаций утверждён качественный резерв, ведётся его обучение.

Так, после окончания отчётно-выборной кампании профсоюзным комитетом первичной организации Воткинского завода был проведён анализ избранного профактива по возрастным категориям, сформирован резерв, в составе которого более 70% молодёжи. Ведётся его обучение и привлечение к выполнению поручений. Резерв на работников профкома ежегодно пересматривается и утверждается. Программа обучения предусматривает начальное обучение резерва и вновь избранного актива, повышение его квалификации в учебном центре республиканской федерации профсоюзов и поощрительное - в Санкт-Петербургском гуманитарном университете.

В первичной организации завода «Баррикады» утверждённый резерв входит в состав постоянных комиссий профсоюзного комитета, а в первичной организации завода имени Дегтярёва имеется резерв на всех председателей цеховых организаций.

50% резерва кадров и актива первичных организаций, объединяемых Тульской областной организацией, - молодёжь до 35 лет.

В Татарской республиканской организации председатели молодёжных комиссий и советов молодёжи утверждены в качестве резерва на должности председателей первичных организаций. В первичной организации Казанского порохового завода на постоянной основе активно действует школа профсоюзного актива.

В Свердловской областной организации правовой и технический инспектор труда регулярно проводит семинары профактива непосредственно на предприятиях.

Во многих территориальных и первичных организациях утверждены и выполняются программы и перспективные планы обучения на срок полномочий или на год. В ряде организаций для обучения используются имеющиеся на предприятиях многотиражные газеты.

Однако такое положение далеко не везде. Причины кадровых проблем во многих организациях в низкой заработной плате, недостаточном уровне социальной защищённости и гарантий профессионального роста кадров и актива, слабой работе по подбору, подготовке и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива, отсутствию в этом деле системы. Ещё недостаточно привлекается молодёжь к активной профсоюзной работе.

Несмотря на соответствующие решения ЦК профсоюза и его президиума, методические материалы и рекомендации, в подавляющем большинстве организаций резерв на должности председателей формально утверждён в количестве одного человека, в течение ряда лет не пересматривается, в резерв включаются лица 60 и старше лет, отсутствует системная работа по его обучению.

Как показывает практика, результативность использования резерва ещё очень низкая. Продолжают иметь место случаи, когда невозможно найти замену уходящим с должности председателям организаций, хотя имеется формально утверждённый резерв.

Во многих первичных организациях отсутствует система постоянного профсоюзного образования, обеспечивающего полноценную работу кадров и

актива. Сохраняется низким охват обучением профгруппиров, членов профкомов и цеховых комитетов, то есть тех, кто непосредственно каждодневно должен работать с членами профсоюза, и от кого во многом зависит выполнение задачи по мотивации профсоюзного членства.

Еще раз следует подчеркнуть: сегодня нужно не разовое инструктирование, а постоянный процесс обучения. Необходимо в каждой организации выстроить систему повышения квалификации всех категорий кадров и актива на срок полномочий выборных органов. Более активно использовать возможности получения высшего, второго высшего образования в профсоюзных учебных заведениях.

Система работы с резервом обязательно должна предусматривать его обучение, стажировку и участие в работе выборных органов. Это тем более важно, поскольку скоро в связи с окончанием сроков полномочий в профсоюзе начнётся отчётно-выборная кампания, которая завершится в 2016 году съездом профсоюза. И к ней необходимо начать подготовку уже сейчас, в первую очередь устранив имеющиеся ошибки и недоработки.

Напомню, что в профсоюзе действует Инструкция о порядке выдвижения на должности председателей всех звеньев нашей структуры, предусматривающая обязательное избрание на должность только из числа резерва, утверждённого и согласованного с вышестоящими органами профсоюза и прошедшего обязательное обучение.

Увеличению числа молодёжи в профсоюзе и привлечению её к активной работе способствовала реализация профсоюзом и рядом его организаций Программы профсоюза в области молодёжной политики.

Центральным комитетом регулярно проводятся семинары с руководителями молодёжных комиссий и советов. Молодёжная комиссия ЦК регулярно изучает, обсуждает и готовит рекомендации. Стали регулярными встречи нашей молодёжи с зарубежными профсоюзными лидерами в рамках Международного объединения оборонных профсоюзов.

На хорошем уровне поставлена работа с молодёжью в первичных организациях Владимирской, Московской и Тульской областных, Пермской краевой, Удмуртской республиканской и ряде других организаций.

Ежеквартально проводятся семинары профсоюзной молодёжи в Тульской областной организации. В коллективных договорах всех предприятий Московской области имеются разделы по работе с молодёжью. Во Владимирской областной организации проведён II молодёжный форум. На все мероприятия, проводимые Пермским краевым комитетом приглашаются молодые профсоюзные активисты.

В первичной организации «Уралвагонзавод» начато формирование программы «Школа молодого профсоюзного лидера». В первичной организации московского НПО «Орион» современными средствами проводится работа по выявлению активной молодёжи и привлечения её в профсоюз.

Отдельные организации активно участвуют в профсоюзном конкурсе «Миссия профсоюза».

Но, несмотря на предпринимаемые меры, привлечение молодёжи в профсоюз, омоложение профсоюзных кадров и актива продолжает оставаться для многих организаций и профсоюза в целом острой проблемой.

Комитетам организаций профсоюза необходимо обратить особое внимание на повышение уровня мотивации членства молодёжи в профсоюзе, активнее привлекать её к профсоюзной работе. Выявлять молодёжных лидеров и включать их в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности. Вести в практику квотирование мест в профсоюзных органах пропорционально проценту молодёжи в профсоюзной организации. Использовать анкетирование для определения приоритетных направлений и потребностей молодёжи.

Работа с молодёжью должна быть постоянной заботой наших профсоюзных органов и их руководителей.

* * *

Проходящие в последнее время по инициативе ФНПР и профсоюзных научных организаций обсуждения вопросов модернизации профсоюзного движения России, внедрения инновационных подходов в их деятельность показывают, что эти вопросы в основном фокусируются на следующих проблемах: взаимоотношения ФНПР, общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов; ослабление среднего звена общероссийских профсоюзов; необходимость совершенствования структуры профсоюзов в связи с преобразованиями в отраслях и на предприятиях и объединения родственными, и не только родственными, профсоюзов; внедрение инновационных технологий в деятельность профсоюзов и их организаций.

Обсуждение и наработываемые предложения показывают, что наша работа в этих направлениях идёт по правильному пути. Подтверждением этого являются и представленные организациями к пленуму материалы, в которых основной задачей и условиями совершенствования профсоюзной структуры признаётся её соответствие структуре социального партнёра и обеспечение на этой основе необходимого уровня социального партнёрства.

В связи с проводимой в отраслях и на предприятиях реструктуризацией и реорганизацией, созданием интегрированных структур, на основе заранее подготовленной нормативной базы формируются Советы председателей первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях и в организациях 11 корпораций и холдингов. Напомню, что мы создаём не профсоюзные организации в холдингах, а Советы как координационные органы, наделённые правами социальных партнёров руководства интегрированной структуры.

На сегодняшний день во исполнение постановления президиума ЦК профсоюза с учётом созданного ранее Совета председателей корпорации «Уралвагонзавод» сформировано 6 Советов председателей. Готовится создание Советов председателей в холдингах «Сплав» и «Пиротехнические материалы». Перспективным планом обучения предусмотрено проведение в I полугодии следующего года семинара руководителей Советов председателей. Подписаны соглашения о взаимодействии профсоюза с двумя управляющими организациями холдингов.

В связи с готовящимся созданием в структуре Госкорпорации «Ростехнологии» единого холдинга из 5 интегрированных структур боеприпасной отрасли нам необходимо подготовить предложения по созданию соответствующего профсоюзного органа.

Если говорить о структурных преобразованиях на уровне первичных организаций, то мы должны внимательно и своевременно реагировать как на реорганизацию предприятий, так и на внутреннюю реструктуризацию - создание и ликвидацию подразделений или их объединение.

Непринятие своевременных мер, опоздания приводит к потере членов профсоюза, а нередко и ставит под вопрос существование самой профсоюзной организации на предприятии, как это показал пример Ижмаша.

С 2006 года в профсоюзе действует группа уполномоченных представителей ЦК профсоюза в закреплённых за ними первичных организациях непосредственного профобслуживания. И практика работы 4-ёх наших уполномоченных показала правильность и эффективность такой формы нашей структуры.

В связи с сокращением численности работающих и соответственно – членов профсоюза, и как следствие увеличения количества малочисленных территориальных организаций, нам нужно подготовить соответствующую нормативную базу, позволяющую распространить на наше среднее звено практику работы уполномоченных представителей центрального комитета.

Наша общая задача - своевременно и адекватно реагировать на все преобразования на предприятиях и в отраслях, не допускать потери членов профсоюза. Учитывая печальный опыт зарубежных и ряда российских профсоюзов, не допускать создания работодателями в интегрированных структурах «карманных» профсоюзов.

* * *

Результативность профсоюзной деятельности обеспечивается своевременностью и адекватностью реагирования на действия работодателей, анализом положения дел на предприятиях и в профорганизациях. А это во многом зависит от уровня планирования нашей работы.

Вместе с тем, во многих организациях отсутствует преемственность планов первичных организаций от планов территориальных и центрального комитетов профсоюза. Следует ещё раз напомнить, что в профсоюзе действует утверждённый президиумом ЦК Перечень обязательных и рекомендованных вопросов для рассмотрения профсоюзными комитетами первичных организаций.

Всем нам следует направить усилия на то, чтобы планы и решения вышестоящих органов не только выполнялись, но и с учётом ситуации в организациях находили отражение в работе всех звеньев профсоюза.

Президиум центрального комитета на вчерашнем заседании утвердил Критерии оценки деятельности первичной профсоюзной организации и территориальной организации профсоюза, которые помогут как выявлять имеющиеся недостатки, так и давать объективную оценку работе организаций профсоюза и их руководящих органов.

Необходимо высказаться и по исполнительской дисциплине наших организаций и их руководителей.

Следствием отсутствия исполнительской дисциплины, невыполнения решений президиума ЦК профсоюза, положений Устава и нормативных документов со стороны бывшего руководства профсоюзной организации «Ижмаш» стала практически ликвидация профорганизации на предприятии, дискредитация профсоюза перед работниками предприятия и, в конечном счёте - ущемление работодателем прав и интересов работников завода. В настоящее время идёт тяжёлая работа по воссозданию организации, разработке коллективного договора, которая наталкивается на противодействие со стороны представителей работодателя.

В связи с планируемым объединением двух ижевских предприятий нам предстоит совместно с руководством Удмуртской республиканской и первичных организаций Ижмаша и Ижмеха поработать над тем, чтобы профсоюзная структура наиболее полно обеспечивала необходимый уровень социального партнёрства в интересах работников и членов профсоюза.

К сегодняшнему пленуму большинство территориальных организаций представили по нашему запросу достаточно полную информацию, содержащую анализ положения дел и конкретные предложения. Вместе с тем, отдельными организациями материалы представлены с нарушением установленных сроков и не в полном объёме.

Мы неоднократно обращали внимание наших организаций на то, что рассмотрение комиссиями и президиумом ЦК актуальных вопросов нашей деятельности, а также проводимые проверки по этим вопросам, выявляют одни и те же недостатки в работе ряда организаций.

После XI съезда профсоюза, внесшего ряд изменений и дополнений в Устав, было принято решение о приведении наименований организаций в соответствие Уставу, внесению необходимых изменений в регистрационные документы и представлении в ЦК профсоюза копий свидетельств о государственной регистрации от территориальных органов Минюста и Федеральной налоговой службы.

Несмотря на неоднократные (с 2006 года) напоминания, многие организации не выполняют решения по данному вопросу. На сегодня имеют задолженность по представлению регистрационных документов 18 из 22 территориальных организаций по 128 объединяемым ими первичным организациям, а также 12 из 25 первичных организаций непосредственного профобслуживания центральным комитетом.

В результате наши профсоюзные юристы сталкиваются с серьёзными проблемами при оформлении дел в суды, в том числе по вопросам взыскания с работодателей членских профсоюзных взносов. И причины проблем – в неправильном оформлении документов профорганизациями и в несоответствии Уставу профсоюза наименований организаций в регистрационных документах.

Примеры – Ростовская областная организация значится в госреестре как Ростовское региональное отделение профсоюза, Алтайская краевая организация – как Алтайский краевой комитет.

Несмотря на неоднократные рекомендации и предложения, многие первичные профорганизации по-прежнему в своём наименовании имеют организационно-правовую форму предприятия, на котором они действуют – ОАО, ЗАО, ФГУП, ФКП.

Президиуму ЦК профсоюза, органам территориальных организаций необходимо принципиально разбираться с профсоюзными руководителями, нарушающими уставные нормы и принимать к ним предусмотренные уставом меры воздействия.

Ежегодно более 500 руководителей организаций, профсоюзных работников и активистов получают награды профсоюза – дипломы, почётные грамоты, нагрудные знаки. Большое количество награждается территориальными и первичными организациями, а также по линии ФНПР и территориальных объединений организаций профсоюзов.

Устав профсоюза предусматривает исключение из членов профсоюза как высшую форму наказания членов профсоюза и выборных профсоюзных работников. И такие факты имели место в истории профсоюза.

Предлагается ЦК профсоюза, или его президиуму, принять документ, предусматривающий лишение профсоюзных наград лиц, исключённых из членов профсоюза, а также тех, кто, выйдя из профсоюза по собственному желанию, своими действиями наносит существенный вред профсоюзу и его организациям.

При этом предлагается решение о лишении профсоюзных наград сообщать социальным службам, присваивающим звание «Ветеран труда» и устанавливающим льготы и дотации.

* * *

На эффективность всей нашей работы в современных условиях всё большее влияние оказывает уровень её финансового обеспечения. Только самодостаточные в финансовом отношении организации могут эффективно решать проблемы членов профсоюза и работников, иметь необходимых специалистов.

Большинство комитетов первичных и территориальных организаций усилили внимание своевременному и в полном объеме перечислению работодателями профсоюзных взносов из выплаченной заработной платы.

Во все коллективные договоры включены пункты о перечислении взносов. Но они не всегда выполняются, а профсоюзные комитеты не всегда добиваются включения в коллективные договоры нормы Соглашения об ответственности работодателей за задержку перечисления взносов с выплатой пени.

В настоящее время каждый третий работодатель не обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление взносов.

Многие организации имеют график погашения задолженности, который, однако, не всегда выполняется. При этом большинство профсоюзных комитетов не предъявляют судебных исков работодателям, нарушающим законодательство, нормы Соглашения и коллективных договоров, «входят» в положение работо-

дателей, нанося этим вред организации, профсоюзу и в конечном счёте - членам профсоюза.

Принципиальный подход профсоюзных комитетов, руководителей организаций в решении этих вопросов не только позволит увеличить полноту перечисления работодателями профсоюзных взносов, но и сократить имеющуюся задолженность. Активными действиями комитетов ряда организаций задолженность работодателей по отношению к 2009 году на 1 июля 2012 года снизилась с 32,4 до 18,9 миллиона рублей.

По данным на начало 2 полугодия этого года отсутствовала задолженность работодателей профорганизациям Волгоградской, Нижегородской, Саратовской, Челябинской областей и 10 организациям непосредственного профобслуживания.

Сократилась задолженность работодателей организациям Владимирской, Курганской, Свердловской, Тульской областей и 3 организациям непосредственного профобслуживания.

Вместе с тем, на те же сроки задолженность работодателей только 12 предприятий составила 8 миллионов 410 тысяч 500 рублей.

Рациональное использование профсоюзных средств позволило большинству организаций существенно пополнить профсоюзный бюджет.

Во-первых, за счёт выполнения Положения о выборных и штатных работниках профсоюза и системе оплаты их труда.

Во-вторых, за счёт перевода малочисленных первичных организаций на финансовое обслуживание в территориальные комитеты. На сегодня 68 первичных организаций находятся на финансовом обслуживании в 11 территориальных комитетах.

В-третьих, за счёт увеличения вдвое за отчётный период количества председателей первичных организаций, получающих заработную плату за счёт средств работодателей.

Вместе с тем, гарантии и льготы в части премирования выборных и штатных профсоюзных работников наравне с работниками предприятий за счёт средств работодателей используют только 20 процентов первичных организаций.

Не используются вышеназванные права и гарантии в организациях Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Кемеровской, Пензенской, Свердловской областей, Татарской и Удмуртской республиканских организаций.

ЦК профсоюза постоянно анализировал состояние финансовой работы в организациях и профсоюзе в целом, разрабатывал нормативные документы, оказывал организациям информационную и практическую помощь.

В последние годы в 17 территориальных организациях проведение культурно-массовые и спортивных мероприятий, а также оказание материальной помощи осуществляется за счёт работодателей, что позволяет рациональнее расходовать профсоюзные средства.

В целях более эффективного расходования профсоюзного бюджета профсоюзные комитеты ориентировались на увеличение средств на мероприятия, направленные на укрепление профсоюзных кадров, их обучение и материальное поощрение.

Возросли расходы профбюджетов комитетов первичных и территориальных организаций по статье «Подготовка кадров и обучение профсоюзного актива».

Ревизионные комиссии большинства организаций ежегодно по окончании финансового года проводят проверки финансово-хозяйственной деятельности организаций с составлением акта. В большинстве актов раскрывается существенная информация, полезная для получения более полной и объективной картины об организации, её финансовом положении и результатах деятельности за отчетный период, даётся аргументированная оценка, отражающая реальное

положение дел по всем направлениям работы. Результаты ревизий доводятся до сведения профсоюзных органов.

Основными задачами организаций в области финансового обеспечения деятельности профсоюза и его организаций в предстоящем периоде являются: повышение требовательности к работодателям по вопросам своевременного и в полном объёме перечисления профсоюзных взносов, погашения имеющейся задолженности; финансовое укрепление территориальных комитетов профсоюза; рациональное и эффективное использование профсоюзных средств, оптимизация расходов и создание финансового резерва организаций; обязательный внутренний контроль председателя, финансового работника и внешний - ревизионной комиссии за использованием профсоюзных средств.

* * *

Как было сказано, задача нашего пленума - сосредоточить внимание на имеющихся проблемах, наметить пути и средства их решения в целях более эффективного выполнения профсоюзом и всеми его организациями нашей главной задачи – защиты прав и интересов человека труда в сложных современных условиях.

* * *



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
IV пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

19 декабря 2012 г.

**Повышение эффективности деятельности профсоюза
и его организаций в современных условиях**

Заслушав и обсудив доклад и выступления членов ЦК профсоюза, центральный комитет отмечает, что в условиях, происходящих в экономике и социальной сфере России, в отраслях и на предприятиях, на которых действует профсоюз, руководящие органы профсоюза, его территориальных и первичных организаций проводят большую работу по повышению эффективности своей деятельности в реализации основных функций по защите прав и интересов работников и членов профсоюза.

Вместе с тем, в работе ряда первичных и территориальных организаций имеются недостатки в области выполнения Федерального отраслевого соглашения и колдоговорной работы, охране труда и здоровья трудящихся, правозащитной деятельности.

Негативное влияние на эффективное выполнение этих функций оказывают недоработки и отсутствие системности в работе ряда организаций по мотивации профсоюзного членства, работе с профсоюзными кадрами, активом и резервом, вовлечении молодёжи в профсоюз и привлечении её к активной профсоюзной деятельности.

В результате растёт число малочисленных территориальных и первичных профсоюзных организаций, а также первичных организаций с численностью членов профсоюза менее 50%, что усложняет процедуру представления профсоюзной организацией интересов работников при ведении переговоров и

заключении коллективных договоров.

Уменьшение численности членов профсоюза также негативно влияет на финансовое положение организаций профсоюза и профсоюза в целом. Продолжает оставаться значительной сумма задолженности работодателей по перечислению членских профсоюзных взносов.

В связи с происходящими изменениями в структуре отраслей и предприятий требуется совершенствование нормативной базы профсоюза в целях обеспечения необходимого уровня социального партнёрства на уровне профсоюза и его организаций, обеспечении единства действий организаций и укрепления профсоюза.

Центральный комитет профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

В области защиты социально-трудовых прав трудящихся

1. Первичным и территориальным профсоюзным организациям профсоюза совместно с работодателями:

1.1. Добиться заключения коллективных договоров на всех предприятиях независимо от численности работающих и социально-экономического положения.

1.2. Обеспечить предоставление в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отчётов о выполнении Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров в сроки, установленные в п.2.13. Соглашения.

1.3. Принять активное участие в IX отраслевом конкурсе «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнёрства».

2. Первичным профсоюзным организациям совместно с работодателями при разработке новых и продлении действующих коллективных договоров максимально использовать положения Федерального отраслевого соглашения, обратив особое внимание на:

2.1. Установление уровня минимальной и среднемесячной заработной платы работников;

2.2. Величину тарифной части в заработной плате;

2.3. Выполнение п.5.12 Соглашения и ст.134 Трудового Кодекса РФ в части индексации заработной платы, а также п.5.13 в части выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;

2.4. Размер материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы;

2.5. Оплату времени простоя по вине работодателя и времени приостановки работы в случае задержки работодателем выплаты заработной платы в размере среднемесячной заработной платы работника;

2.6. Разработку мер, направленных на предотвращение массовых увольнений работников, и мер социальной поддержки высвобождаемых работников.

3. Инициировать мероприятия по увеличению должностных окладов и тарифных ставок в связи с планируемым увеличением МРОТ по России до 5 205 рублей с 1 января 2013 года.

Срок: апрель 2013г.

В области охраны труда и здоровья трудящихся

4. Комитетам первичных профсоюзных организаций:

4.1. В целях совершенствования и обеспечения целенаправленной профилактической работы по комплексному улучшению условий труда на конкретных рабочих местах, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости добиваться:

- пересмотра системы управления охраной труда;
- разработки мероприятий по улучшению условий охраны труда в «Соглашение по охране труда» коллективных договоров в соответствии с рекомендациями, утвержденными Постановлением Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. №181н «Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков».

4.2. Не допускать необоснованного лишения компенсаций и прав на льготное пенсионное обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3. Продолжить работу по совершенствованию деятельности института технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда, постоянно повышению их квалификации, обеспечению их активного участия в защите прав работников.

5. Президиуму ЦК профсоюза и комитетам территориальных организаций профсоюза:

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

5.2. Постоянно проводить изучение, обобщение и распространение передового опыта в области охраны труда, в том числе работы уполномоченных и технических инспекторов труда.

В области правозащитной работы

6. Комитетам территориальных и первичных организаций:

6.1. Продолжить работу по отстаиванию прав членов профсоюза и его организаций. Активно использовать в этих целях правовую инспекцию труда профсоюза и территориальных объединений организаций профсоюза.

6.2. Организовать постоянное правовое обучение профсоюзных кадров и актива, в первую очередь – из вновь избранного состава, а также резерва.

7. Президиуму ЦК профсоюза, территориальным и профсоюзным комитетам продолжить формирование правовой инспекции труда профсоюза.

В области организационного обеспечения

8. Комитетам первичных и территориальных организаций профсоюза:

8.1. Повысить эффективность работы по сохранению и увеличению численности членов профсоюза. В работе по мотивации профсоюзного членства активно использовать методические материалы ЦК профсоюза и опыт работы организаций профсоюза.

Работа по мотивации профсоюзного членства должна стать одним из приоритетных, жизненно важных направлений деятельности профсоюза и его организаций, показателем эффективности их деятельности.

8.2. Совершенствовать информационную работу как одно из действенных направлений мотивационной работы, используя все формы информации. Активнее внедрять современные средства информации, привлекать к этому молодежь.

8.3. В каждой организации выстроить систему повышения квалификации всех категорий кадров и актива на срок полномочий выборных органов. Более активно использовать возможности получения высшего, второго высшего образования в профсоюзных учебных заведениях.

8.4. Завершить работу по формированию и утверждению резерва на должности председателей и заместителей председателей организаций

профсоюза, а также председателей профсоюзных организаций структурных подразделений первичных профсоюзных организаций.

Срок: I полугодие 2013г.

Обеспечить обучение, стажировку и участие резерва в работе выборных органов.

8.5. Своевременно и адекватно реагировать на все преобразования на предприятиях и в отраслях в целях обеспечения необходимого уровня социального партнёрства. При изменениях структуры организаций профсоюза не допускать потери членов профсоюза.

8.6. Обратить особое внимание на повышение уровня мотивации членства в профсоюзе молодёжи, активнее привлекать её к профсоюзной работе.

В этих целях:

- выявлять молодёжных лидеров и включать их в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности;
- ввести в практику квотирование мест в профсоюзных органах пропорционально проценту молодёжи в профсоюзной организации;
- использовать анкетирование для определения приоритетных направлений и потребностей молодёжи.

9. Комитетам территориальных организаций профсоюза разработать и утвердить планы мероприятий по увеличению численности членов профсоюза в первичных профсоюзных организациях, насчитывающих менее 50% членов профсоюза из числа работающих и представить в ЦК профсоюза.

Срок: I квартал 2013г.

10. Комитетам территориальных организаций профсоюза, президиуму ЦК профсоюза повысить требовательность к выборным органам и руководителям организаций профсоюза по выполнению Устава и нормативных документов профсоюза, а также решений органов профсоюза.

11. Президиуму ЦК профсоюза:

11.1. В целях повышения эффективности деятельности малочисленных территориальных организаций профсоюза подготовить предложения по использованию практики работы уполномоченных представителей центрального комитета профсоюза в деятельности территориальных организаций профсоюза;

Срок: февраль 2013г.

11.2. Подготовить предложения по проведению общественной аттестации как комплекса методов объективного анализа уровня компетентности и профессионализма руководителей организаций профсоюза.

Срок: февраль 2013г.

12. Президиуму и аппарату ЦК профсоюза продолжить работу по созданию Советов председателей первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях и в организациях, входящих в вертикально интегрированные структуры (корпорации, холдинги).

В области финансового обеспечения

13. Комитетам первичных и территориальных организаций профсоюза:

13.1. Продолжить работу по рациональному использованию профсоюзных средств за счёт:

- выполнения Положения о выборных и штатных работниках профсоюза и системе оплаты их труда;
- перевода малочисленных первичных организаций на финансовое обслуживание в территориальные комитеты;
- оптимизации расходов и создания финансового резерва организаций;

- оплаты председателей первичных профсоюзных организаций за счёт средств работодателей.

13.2. Повысить требовательность к работодателям по вопросам своевременного и в полном объёме перечисления членских профсоюзных взносов, погашения имеющейся задолженности.

Активнее использовать в этих целях меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

14. Президиуму ЦК профсоюза, ревизионным комиссиям профсоюза и его организаций обеспечить строгий контроль за использованием профсоюзных средств.



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
IV пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

19 декабря 2012 г.

О корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012.; об утверждении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2013г. и нормативе отчислений на 2013г.

Заслушав и обсудив сообщение председателя бюджетной комиссии ЦК профсоюза Куликовой И.А.,

центральный комитет профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить внесенные изменения в расходную часть сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2012г. по следующим статьям:

Статья		Было %	Изменить %
2.2.2	Подготовка кадров, курсовые мероприятия	8%	9,2%
2.2.3	Международная работа	0,5%	1,2%
2.2.8	Расходы на командировки	2,5%	2%
2.4	Приобретение ОС	1,5%	5,5%
ИТОГО:		12,5%	17,9%

Корректировку провести за счет свободного остатка средств на 01.01.2012г.

2. Утвердить смету доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2013г. (прилагается).

3. Утвердить норматив отчислений на 2013г. 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 2013г., представить их в ЦК профсоюза в срок до 25.12.2012г.

6. Бюджетной комиссии ЦК профсоюза и президиуму ЦК профсоюза в срок до 15 марта 2013г. проанализировать задолженность организаций профсоюза по отчислениям от членских профсоюзных взносов 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 2013г. провести проверки финансово-хозяйственной деятельности организаций за 2012г.; в срок до 15 марта 2013г. представить акты проверок в ревизионные комиссии по подчиненности.

Приложение
к Постановлению IV пленума ЦК профсоюза

СМЕТА
доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2013 год

СТАТЬИ		/ в %/	
Остаток средств на 01 января 2013г /отчисления от членских профсоюзных взносов/			
1	ДОХОДЫ		
1.1	Отчисления от членских профсоюзных взносов	100	
2	РАСХОДЫ		
2.1	Расходы на социальную сферу	2,5	
2.1.1	В том числе	Материальная помощь членам профсоюза	
2.1.2		Целевые взносы профсоюзным организациям	
2.1.3		Целевые взносы НПФ	
2.2	Организационно-хозяйственные расходы	96,4	
2.2.1	В том числе	проведение съездов, пленумов, совещаний	
2.2.2		подготовка кадров, курсовые мероприятия	
2.2.3		международная работа	
2.2.4		заработная плата и выплаты соц.характера с начислениями	
2.2.6		хозяйственные расходы	
2.2.7		автотранспортные расходы	
2.2.8		расходы на командировки	
2.2.10		премирование профактива	
2.4		Приобретение основных средств	1
2.7		Налог на имущество	0,1
Итого расходов:		100	

* * *



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
IV пленума ЦК профсоюза**

п. Дубровский Московской области

19 декабря 2012 г.

**Об отчислениях от членских профсоюзных взносов
на деятельность территориальных комитетов профсоюза в 2013 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 2013 год в процентах (прилагается).

Приложение
к Постановлению IV пленума ЦК профсоюза

ОРГАНИЗАЦИИ		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	9,5
8	Межрегиональная г. С-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	8-11,5
22	Челябинская областная	15,5

* * *