



**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
VI пленума ЦК профсоюза
18 декабря 2013г.**

5 (85)

2 0 1 3

МОСКВА

**18 декабря 2013г. состоялся VI пленум ЦК профсоюза,
рассмотревший следующие вопросы:**

1. О прекращении и подтверждении полномочий членов ЦК профсоюза.
2. О правовом обеспечении деятельности профсоюза и его организаций.
3. О корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2013г.
4. О проекте сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2014г. и нормативе отчислений на 2014г.
5. Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на деятельность территориальных комитетов профсоюза в 2014г.
6. Об Обращении Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности об объединении профсоюзов ОПК.

В работе пленума приняли участие:

Первый заместитель Председателя ФНПР Некрасов С.Г.
Начальник отдела Управления надзора и контроля за соблюдением
законодательства о труде Роструда Казарцев С.П.

* * *

**17 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).

* * *

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

Наконечный Б.М. – заместитель руководителя Департамента вооружения Министерства обороны РФ

Капранов Д.В. – заместитель Директора Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга РФ

Рожков А.В. – заместитель руководителя Департамента промышленной политики – начальник Управления ГК «Ростехнологии»

Солдунов В.А. – заместитель начальника отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Минтруда России

Соколов О.В. – секретарь ФНПР.

* * *

ДОКЛАД VI пленуму ЦК профсоюза

О правовом обеспечении деятельности профсоюза и его организаций

Деятельность профсоюза и его организаций в современных условиях невозможна без комплексного нормативного обеспечения.

Поэтому центральный комитет периодически рассматривает вопрос "О правовом обеспечении деятельности профсоюза и его организаций".

Наличие внутренних нормативных документов способствует реализации всех основных функций профсоюза и его организаций. И в первую очередь – защитной функции.

Отсутствие же нормативных документов в целом ряде случаев может поставить в ущербное положение как сам профсоюз, так и связанных с ним участников социально-трудовых отношений.

Начнём с Устава профсоюза.

6 апреля 2006 года XI съезд профсоюза внёс очередные изменения и дополнения в наш Устав. И они оказались последними в связи с тем, что территориальные и первичные организации настоятельно просили не втягивать все организации профсоюза в процесс государственной регистрации.

Но на очередном съезде профсоюза в 2016 году мы должны будем обновить наш Устав по следующим причинам.

Во-первых: 29 октября внеочередной съезд ФНПР утвердил "Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза". Этот документ содержит те положения, которые в обязательном порядке должны быть в уставе каждого профсоюза, являющегося членской организацией ФНПР.

Некоторые из них мы обсудим завтра на семинаре-совещании.

Во-вторых: После XI съезда президиум ЦК профсоюза принял несколько разъяснений Устава, которые связаны с противоречиями отдельных норм Устава. Их необходимо исключить.

В-третьих: За прошедшие 7 с половиной лет многое изменилось в организационном строении профсоюза – в связи с объединением многих предприятий в интегрированные структуры (концерны, холдинги) мы создаём Советы председателей первичных организаций. Ряд первичных организаций действуют на нескольких предприятиях как единые первичные профорганизации.

В-четвёртых: Обнаружились пробелы в Уставе, которые не позволяют решать вновь возникающие проблемы.

Например:

– В экстренных ситуациях необходима закреплённая в Уставе возможность принятия решений в режиме аудио- или видеоконференции или заочного голосования членов центрального комитета.

Для президиума ЦК профсоюза такая норма прописана в Уставе, а в Положении о президиуме есть специальные разделы. То же самое надо разработать и для центрального комитета.

– Или применение статьи 20 "Гарантии членам профсоюза - выборным работникам профсоюзных органов".

Здесь должны быть такие нормы, которые исключат как произвол организаций профсоюза, так и злоупотребление правом со стороны выборных профсоюзных работников.

В-пятых: Необходимо внесение записи о специфике нашей работы на предприятиях и в организациях оборонно-промышленного комплекса.

И последнее: депутат Тарасенко М.В. внёс в Госдуму РФ новую редакцию законопроекта о внесении изменений и дополнений в Федеральный закон о профсоюзах. Изменение этого закона потребует и изменения Устава профсоюза.

На наш запрос организации профсоюза прислали много других предложений, которые будут рассмотрены в обычном у нас порядке:

- подготовка проекта изменений организационно-уставной комиссией;
- обсуждение проекта изменений в организациях профсоюза;
- подготовка второй редакции проекта;
- далее – обсуждение президиумом ЦК, затем – центральным комитетом, и наконец – съездом, который рассмотрит и утвердит изменения в Устав профсоюза.

Деятельность профсоюза и его организаций во многом зависит от социально-экономической ситуации в наших отраслях промышленности, от происходящих процессов реформирования экономики, структурных изменений на предприятиях и в отраслях.

Уровень негативных показателей контролируемого мониторингом положения на наших предприятиях снижается.

Одним из важнейших источников трудового права и важнейшим средством реализации защитной функции профсоюза и его организаций являются коллективные договоры и соглашения.

Следует сразу сказать, что когда в конце 2008 года мы заключали Отраслевое соглашение, со стороны представителей работодателей было заявлено о невозможности выполнения некоторых его основных обязательств. Профсоюзная сторона всё-таки убедила наших социальных партнёров включить эти обязательства. Как маяк, ориентир. Естественно, с оговорками.

Как же выполняется наше Отраслевое соглашение по основным показателям?

Соглашение предусматривает доведение к концу 2013 года размера средней заработной платы работников до уровня не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В сравнении с предыдущими годами увеличилось количество предприятий, достигших в 2013 году показателя, установленного Соглашением.

На 1 июля этого года количество предприятий, достигших соотношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму по региону, составляет:

- с коэффициентом 4 и более – 20 %;
- с коэффициентом от 3 до 4 – 36 %;
- с коэффициентом от 2 до 3 – 36 %;
- с коэффициентом менее 2 – 8 %.

В последние годы неуклонно увеличивалось количество предприятий, имеющих соотношение более 4 и от 3 до 4, и сокращалось количество предприятий с коэффициентом менее 2.

Показателя 4 прожиточных минимума по региону достигли, например, отдельные предприятия Татарстана и Удмуртской Республики, Волгоградской, Ленинградской, Московской, Свердловской и Тульской областей, а также городов Москвы и Санкт-Петербурга.

Отраслевое соглашение предусматривает доведение к концу 2013 г. минимальной месячной заработной платы работников до уровня не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

По итогам работы в первом полугодии 2013 года количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону, составляет 63,7%.

На 13 предприятиях фактическая минимальная заработная плата составляет от 11

до 15 тысяч рублей.

Это – волгоградское ЦКБ "Титан", ЛОМО г. Санкт-Петербурга, кемеровское ОАО "Знамя", московское НПО "Орион", Воткинский завод, подмосковный Научно-исследовательский инженерный институт, Уральское КБ «Трансмаш» и ряд других.

Но на 11 предприятиях фактическая минимальная заработная плата составляет 5 тысяч 205 рублей. Это нынешний МРОТ.

Среди этих предприятий: Азовский оптико-механический завод, Вольский механический завод, Кировский завод "Сельмаш", Саранский механический завод, Соликамский завод "Урал".

На 15% предприятий ещё имеются работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума по региону.

Трудовым кодексом установлена обязанность работодателя осуществлять индексацию зарплаты.

В Отраслевом соглашении предусмотрено, что "Работодатель регулярно индексирует заработную плату одновременно всем категориям работников с рекомендуемым коэффициентом 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации..."

Очень хорошее обязательство. Но его выполнение явно неудовлетворительное:

– в 2012 году индексация заработной платы была проведена менее чем на трети предприятий;

– в первом полугодии 2013 года – на трети предприятий, а на 12% предприятий проводилось повышение заработной платы.

30 мая прошлого года Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений решила, что работодатели и первичные профсоюзные организации должны обеспечить безусловное выполнение Соглашения в части индексации заработной платы и привести коллективные договоры в соответствие с Соглашением.

Но в августе этого года на профсоюзном семинаре в Челябинске мы в очередной раз констатировали невыполнение Соглашения многими организациями и предприятиями:

– у некоторых вообще нет в коллективном договоре обязательств по индексации заработной платы;

– другие записали такое обязательство, но не выполняют;

– третьи просто путают индексацию заработной платы всем работникам и увеличение фонда оплаты труда (то есть повышение заработной платы отдельным категориям работников)

– четвёртые считают индексацией выплату одинаковой суммы каждому работнику.

Трудовой кодекс и Отраслевое соглашение определяют, что размер дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни устанавливается коллективным договором. Что мы имеем?

На 31% предприятий вознаграждение вообще не выплачивается. На 69% – дополнительное вознаграждение работникам выплачивается в незначительных размерах.

То есть сдельщики и повременщики несут потери в зарплате в отличие от работников, получающих оклады.

Исходя из того, что все работники должны быть в равном положении, профсоюз внёс в Отраслевую комиссию предложение о выплате дополнительного вознаграждения сдельщикам и повременщикам в размере среднего дневного заработка.

В переговорах по новому Отраслевому соглашению мы нашли взаимопонимание со стороны представителей работодателей. Такое обязательство включено в Соглашение.

В заключение этого раздела сообщая, что нашим представителям в Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений удалось сохранить в От-

раслевым соглашении на 2014-2016 годы и другие рассмотренные позиции.

Теперь первичные профсоюзные организации должны добиваться их выполнения работодателями.

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.

Перед пленумом мы запросили информацию в организациях профсоюза и в очередной раз проанализировали её.

Сегодня я с удовлетворением отмечаю, что коллективные договоры "Комбината "Каменский" и Чапаевского ОАО "Полимер" содержат все (подчёркиваю – все!) 27 позиций Отраслевого соглашения.

Практически в полном объёме это выполняется на предприятиях Нижегородской и Свердловской областей, на Брянском химическом заводе и Ковровском заводе имени Дегтярёва, в значительной степени – в Федеральном центре "Алтай" (г. Бийск), на Кировском заводе "Маяк", Нерехтском механическом заводе и Пермском пороховом заводе.

Показательно, что на Заводе имени Дегтярева более 10 лет действует приказ о согласовании распорядительных документов с профсоюзным комитетом.

Многие коллективные договоры содержат дополнительные позиции согласования локальных нормативных актов с профсоюзным комитетом. Например:

- правила и инструкции по охране труда – Амурский патронный завод "Вымпел" и челябинское НПО "Электромашин";
- порядок предоставления займов работникам на газификацию жилья – общество с ограниченной ответственностью "Майдаковский завод".

Но в среднем наши достижения – это от половины до 2/3 от того, что содержит Соглашение.

Слабее всего в Пензенской области – на уровне 1/3.

На некоторых предприятиях Татарстана, на Воткинском заводе все локальные нормативные акты, приведенные в п. 4.3 Отраслевого соглашения, разделили на две группы:

1) по согласованию и 2) с учётом мнения профсоюзного комитета. Строго говоря, это – тоже невыполнение Соглашения.

А вот первичная профсоюзная организация "Транспортные машиностроители" (г. Омск) не сумела договориться с работодателем – ОАО "Конструкторское бюро транспортного машиностроения", и по 20-ти из 27-ми указанных позиций предусмотрено не согласование, а только учёт мнения.

Показательным для нас является пример предприятий Кемеровской области:

- включили в коллективные договоры 21-у из 27-ми позиций;
- дополнили обязательством работодателей согласовывать с профсоюзными комитетами приказы, касающиеся социальных и трудовых прав работников.

А что не включили? Две действительно сложные позиции: индексацию заработной

платы и размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни.

Но что помешало включить бесплатные обязательства? Это:

- второй выходной день при пятидневной рабочей неделе;
- условия перечисления заработной платы работников на счёт в банке;
- иные периоды для расчёта средней заработной платы;
- порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

Интересное положение в Волгоградской области – в коллективном договоре Производственного объединения "Баррикады" значатся 26 позиций из 27, а у ЦКБ "Титан" – ровно в два раза меньше.

Таким образом, в коллективных договорах необходимо наращивать пакет локальных нормативных актов, принимаемых работодателями по согласованию с профсоюзными комитетами.

В настоящее время материальная ответственность за вред, причиненный работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, ложится на Фонд социального страхования. Максимальный размер единовременной страховой выплаты в 2013 году составляет 76 тысячи 700 рублей, в 2014 году будет 80 тысяч 535 рублей.

Эти выплаты не соответствуют жизненным потребностям семьи пострадавшего.

Поэтому исключительно важными представляются обязательства работодателей по выплате единовременной материальной помощи:

- семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного заработка погибшего за последние 12 календарных месяцев;

- при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере, кратном заработку пострадавшего за последние 12 календарных месяцев: I группа – пятикратного; II группа – трехкратного; III группа – двукратного.

- за каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине Организации (в том числе при смешанной вине) – в размере 20% среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по законодательству.

Эти позиции сохранены и в Отраслевом соглашении на 2014-2016 годы.

В новом Отраслевом соглашении значительно расширен раздел "Гарантии деятельности профсоюза и его организаций".

Установлено, что:

- первичная профсоюзная организация имеет право проводить собрания, конференции, заседания в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Организации при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом даты и времени их проведения. Работодатель выделяет для этих целей помещения;

- профсоюзный комитет имеет право через средства информации, имеющиеся в Организации:

- информировать работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;
- излагать позицию и решения органов профсоюза;
- оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

- председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации предоставляется право свободного входа и выхода с территории в период с 8 до 20 часов.

Гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы профсоюза и не освобожденным от основной работы, значительно расширены и даны по категориям:

- председатель и заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- работники, избранные (делегированные) в органы профсоюза и его территориальных организаций;
- работники, избранные (делегированные) в органы первичной профсоюзной организации;
- представители в различных совместных с работодателем комиссиях;
- уполномоченные по охране труда.

Предусмотрено освобождение профсоюзных активистов от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

Определено, что выборные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором (за счёт Организации).

Аналогично и по штатным работникам аппарата профсоюзного комитета.

В мае 2005 года председатель профсоюза направил руководителям организаций профсоюза Инструктивное письмо "О действиях первичной профсоюзной организации при реорганизации предприятия, организации". За прошедшие годы оно сыграло известную положительную роль в этих непростых ситуациях.

Например:

- в ГосНИИ "Кристалл" (Нижегородская область);
- при слиянии "Омского завода транспортного машиностроения" и "Конструкторского бюро транспортного машиностроения" и соответствующих первичных профсоюзных организаций.

Но этого было явно недостаточно. В каждом случае реорганизации приходилось решать комплекс организационных, трудовых, финансовых и юридических проблем. Поэтому разрабатывались дополнительные методические рекомендации.

В настоящее время мы имеем значительный практический опыт. Например, в Ижевске, где идёт присоединение Ижевского механического завода к Концерну "Калашников".

В профсоюзе необходимо иметь подробное методическое пособие для различных форм реорганизации. При этом наибольшее внимание надо уделить важнейшему для членов профсоюза вопросу трудовых отношений при реорганизации.

Трудовой кодекс содержит, на первый взгляд, простую норму:

"... реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации".

Но в практическом применении возникает достаточно много вопросов как о способе её реализации, так и о процедуре документального оформления "правопреемства" в трудовых отношениях.

Ещё одна проблема при реорганизации – это непрерывность поступления взносов от членов профсоюза и их перечисления работодателями.

Всё это необходимо отразить в рекомендациях.

Деятельность нашего профсоюза как общественной организации финансируется главным образом за счёт членских взносов – это 1% от заработной платы членов профсоюза. В связи с этим наш бюджет является незначительным.

Поэтому для профсоюза очень важно, чтобы работодатели чётко выполняли предписание законодательства: ежемесячно бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Соответствующие обязательства работодателей содержатся в Отраслевом согла-

шении. Но всё равно задолженность по профсоюзным взносам остаётся значительной. На 1 декабря 2013 года – почти 15 с половиной миллионов рублей. В том числе:

- ОАО "Ижмаш" – более 2 миллионов 200 тысяч рублей;
- ОАО "Красногорский завод имени С.А. Зверева", ОАО "ЗиФ" (г. Пенза) и московское НПО "Астрофизика" – каждое общество более 1 миллиона рублей.

Здесь следует отметить и длительное бездействие профсоюзных и территориальных комитетов.

Что касается нормативной базы, то у нас с апреля 2002 г. были "Рекомендации по включению в коллективный договор положений, обеспечивающих перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств". В них были и рекомендуемые формы заявлений работников. Но они утверждены президиумом ЦК профсоюза и поэтому являются только профсоюзными рекомендациями.

На их основе в новом Отраслевом соглашении зафиксировано взаимное обязательство работодателей и первичных профсоюзных организаций о включении в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" коллективного договора подраздела "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств". Текст этого подраздела приводится в приложении к Соглашению.

Мы уверены, что конкретные записи во всех без исключения коллективных договорах помогут решить наши финансовые проблемы.

Теперь первичные профсоюзные организации должны добиться реализации этих норм Отраслевого соглашения.

Почему важно их включение в коллективный договор? Потому что "всё хорошо, пока всё хорошо".

В октябре я побывал на Ковровском электромеханическом заводе и лично убедился в правильно поставленной работе по перечислению членских профсоюзных взносов. Но, к сожалению, это не закреплено в коллективном договоре. Приходит другой генеральный директор, менее душевный по отношению к профсоюзу, и всё может пойти не в нашу пользу.

Очередной раз подчеркну важность отказа от представления, что первичная профсоюзная организация, не являющаяся юридическим лицом – это что-то убогое.

Практика показала, что отсутствие этого статуса не влияет на деятельность многих наших первичных организаций.

В Удмуртии хорошо работает первичная организация "ИжАвто", в Свердловской области – первичная организация завода № 9, в Туле – первичная организация, действующая в ОАО "Щегловский вал".

В Москве 25 из 35 первичных организаций находятся на расчётно-кассовом обслуживании в городской организации. В том числе и такие крупные, как "Базальт", НИИ Стали, "Орион".

Опираясь на опыт этих организаций, был разработан "Примерный порядок финансового обслуживания первичных профсоюзных организаций".

Для упорядочения работы по ликвидации первичной профсоюзной организации как юридического лица при продолжении её деятельности в качестве организации профсоюза у нас действует "Инструкция о порядке ликвидации первичной профсоюзной организации как юридического лица".

Е.К. Плахов сообщил, что первичная организация "Сибсельмаш" использовала эту Инструкцию. Действовали по шагам, предусмотренным в ней, и всё получилось.

Значительно сложнее ликвидировать первичную профсоюзную организацию как юридическое лицо при отсутствии в ней членов профсоюза. Такую ситуацию необходимо считать упущенной. Меры надо принимать срочно.

В Инструкции прописаны особенности ликвидации в этом случае. Так как отсут-

ствуется высший орган первичной профсоюзной организации – общее собрание (конференция) – решение принимает территориальный комитет.

В качестве предпочтительного предлагается вариант, когда назначается не ликвидационная комиссия, а ликвидатор. На эту роль желательно назначать председателя территориальной организации профсоюза.

Это очень сложная и затяжная работа. Например, ликвидация первичной организации ОАО "Рубин" в Ростове-на-Дону длилась 10 месяцев. В результате кропотливой и настойчивой работы председателя областной организации Анатолия Дмитриевича Кравцова и юрисконсульта аппарата ЦК Марины Всеволодовны Ковальской первичная организация была ликвидирована. При этом по решению арбитражных судов с ОАО "Рубин" взыскано членских взносов на сумму более 200 тысяч рублей.

Уже много лет мы говорим и принимаем решения о собственных наименованиях первичных профсоюзных организаций. В современных условиях это очень важно для нас.

Законодательство РФ не предусматривает включение в наименование первичной профсоюзной организации наименования и организационно-правовой формы предприятия, на котором работают члены профсоюза.

При их отсутствии в наименовании первичной организации смена наименования, организационно-правовой формы, формы собственности или подчинённости предприятия не повлекут за собой изменение наименования первичной организации.

Несколько лет назад наименования подавляющего большинства наших первичных организаций содержали организационно-правовую форму и полные наименования работодателей.

Сейчас же положение изменилось – наименования многих организаций не содержат организационно-правовую форму работодателя – есть наименование предприятия, но нет ФГУП, ОАО или др. Но при этом они не стремятся полностью оторваться от наименований работодателей. Прикрываются тем, что эти наименования – бренды. Но это в большинстве случаев не так. И это необходимо преодолеть.

С другой стороны, работодатели могут придумать другие бренды, как это происходит на наших оптико-электронных предприятиях.

По-прежнему маячат только единицы – "Пермские пороховики", "Транспортные машиностроители".

А первичная профсоюзная организация "Работников Ижмаша" сделала шаг назад – в октябре поменяла наименование на первичную профсоюзную организацию "Открытого акционерного общества "Концерн "Калашников".

Поэтому одна из наших задач – **"КАЖДАЯ ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА ИМЕТЬ СОБСТВЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ"** – остаётся актуальной.

С 1999 года мы проводили работу по правильному оформлению трудовых отношений с выборными профсоюзными работниками.

Сначала появились соответствующие нормы в Уставе профсоюза.

В 2000 году была опубликована брошюра, содержащая теоретический и практический материал на эту тему.

Затем были рекомендации с образцами трудовых договоров.

В июне 2010 года президиум ЦК профсоюза утвердил уже типовые трудовые договоры с председателями первичных и территориальных организаций профсоюза.

"Примерный порядок финансового обслуживания первичных профсоюзных организаций" содержит раздел "Трудовые отношения" и образец трудового договора с председателем первичной организации, не являющейся юридическим лицом.

Информация организаций профсоюза и проверки показывают, что трудовые договоры председателей подавляющего большинства первичных и территориальных орга-

низаций профсоюза соответствуют утверждённым формам.

На наш запрос большинство организаций профсоюза высказали мнение, что в профсоюзе достаточно нормативных документов.

Вместе с тем нам необходимо разработать рекомендации по проведению общего собрания (конференции) работников. Это необходимо для:

- получения полномочий, когда первичная организация не объединяет более половины работников;
- избрания представителей работников в комиссию по трудовым спорам;
- утверждения требований, выдвинутых работниками при разрешении коллективного трудового спора.

Так как это форум работников, мы не можем здесь диктовать. Но первичная профсоюзная организация должна быть инициатором и организатором такого общего собрания (конференции). И её надо вооружить методическим материалом.

Надо также постоянно совершенствовать наши нормативные документы.

Например: после внесения изменений в Устав придётся вносить необходимые изменения и в нормативные документы; требует совершенствования Положение о порядке подготовки и проведения отчётов и выборов профсоюзных органов.

Здесь нам должна помочь Примерная инструкция по проведению отчётов и выборов в профсоюзе, утверждённая Генеральным Советом ФНПР 11 декабря 2013 года.

В связи с изменением нормативных правовых актов, на которые даны ссылки, необходимы изменения Инструкции о порядке ликвидации первичной профсоюзной организации как юридического лица.

В нашем профсоюзе действуют две инспекции труда – техническая и правовая.

Не следует специально объяснять, насколько велика в настоящее время их роль как наиболее профессионально подготовленных и независимых от работодателей структур профсоюза.

На 1 января 2013 года было избрано почти 5 с половиной тысяч уполномоченных, т.е. практически на всех предприятиях и на каждом производственном участке.

В 2012 году в наших территориальных и первичных организациях работали 67 технических инспекторов труда. В том числе на штатной основе – 23, из них 4 – в территориальных комитетах.

Центральный комитет профсоюза частично финансирует содержание технических инспекторов территориальных комитетов за счет собственных средств.

Для повышения эффективности работы технических инспекторов в первичных организациях проводятся:

- обмен передовым опытом в области охраны труда;
- смотры-конкурсы "Лучшая организация работы в области охраны труда в отрасли", "Лучший уполномоченный по охране труда отрасли" с материальным и моральным поощрением победителей.

Здесь следует отметить Татарскую и Удмуртскую республиканские; Алтайскую и Пермскую краевые; Владимирскую, Волгоградскую, Кировскую, Московскую, Нижегородскую, Свердловскую, Тульскую областные; Московскую городскую и ряд других организаций профсоюза.

Уполномоченные и технические инспекторы проявляют принципиальность и активность при защите прав работников на работу в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям и условиям, предусмотренным Отраслевым соглашением и коллективным договором. Это способствует постоянной тенденции к снижению уровня производственного травматизма.

За последние три года техническими инспекторами проведено свыше 7 тысяч проверок выполнения требований норм трудового законодательства в области охраны

труда. При этом выявлено более 31 тысячи нарушений и предъявлено свыше 320 требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Более эффективно отстаивать интересы работников на безопасные условия труда на каждом рабочем месте наша техническая инспекция может при взаимодействии с государственными органами надзора и контроля.

Конструктивные взаимоотношения профсоюза с Рострудом дают положительные результаты и в работе с региональными госинспекциями. За период с 2010 по 2012 годы совместно с ними проведено более 500 проверок, выявлено свыше 3 тысяч нарушений требований охраны труда.

В совершенствовании нормативной базы по охране труда важное место отведено технической инспекции труда. И это особенно важно в период, когда идёт реформирование системы предоставления компенсаций и досрочного пенсионного обеспечения.

В настоящее время правовая инспекция труда профсоюза насчитывает 10 правовых инспекторов:

– 5 правовых инспекторов – в территориальных организациях профсоюза – в Удмуртской республиканской, Пермской краевой, Нижегородской, Новосибирской и Тульской областных;

– 5 правовых инспекторов работают в крупных первичных профсоюзных организациях. Это Федеральный центр "Алтай", "Воткинский завод", "ИжАвто", "Ижевский механический завод" и "Вятско-Полянский завод "Молот".

В аппарате ЦК профсоюза работают 2 юриста (заведующий юридическим отделом и юрисконсульт).

В организациях профсоюза, где есть правовые инспекторы, налажена экспертиза коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Юристы и правовые инспекторы были сориентированы на внедрение в коллективные договоры положений Отраслевого соглашения.

Оказывалась постоянная помощь первичным профсоюзным организациям. Систематически давались заключения на приказы, связанные с регулированием трудовых отношений.

За прошедшие три года главными проблемами в регулировании трудовых отношений были:

- простой;
- введение режима неполного рабочего времени;
- отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателей;
- проведение мероприятий по высвобождению работников;
- реорганизация предприятий-работодателей.

При простое основной трудностью является установление причины простоя, так как оплата времени простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, существенно отличается.

При введении режима неполного рабочего времени возникали две основные проблемы:

Во-первых: Законность одностороннего введения режима неполного рабочего времени в связи с финансово-экономическими трудностями работодателя.

Во-вторых: Продление срока для режима неполного рабочего времени.

При проведении мероприятий по высвобождению работников основной проблемой является параллельное введение режима неполного рабочего времени. То есть работодатели игнорируют указание законодателя о том, что целью введения режима неполного рабочего времени является именно сохранение рабочих мест.

При реорганизациях наиболее широкое распространение получила практика пред-

ложений всем работникам, например, присоединяемого предприятия уволиться по собственному желанию с последующим приемом на присоединяющее предприятие. При этом новый работодатель получает по сути неограниченную свободу по решению вопросов приема на работу уволившихся работников – их могут вообще не принять на работу; им могут предложить работу на условиях, значительно отличающихся от обещанных в устном порядке.

Здесь для защиты прав работников наши правовые инспекторы обращаются к пункту 4.4 Отраслевого соглашения: "Работодатель не допускает принуждение работников к подаче письменного заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации".

Вот наиболее показательные примеры нашей правозащитной деятельности:

- совместная работа организаций профсоюза и аппарата ЦК по подтверждению прав работников на присвоение звания "Ветеран труда" – Амурский патронный завод "Вымпел", Государственный институт прикладной оптики (г. Казань) и другие;

- выигранные дела по назначению досрочной трудовой пенсии за вредные и опасные условия труда – например, Федеральный центр "Алтай";

- на химическом заводе "Планта" (г. Нижний Тагил) у многих работников копилось по 2-3 отпуска; эти нарушения были устранены при активном участии первичной профсоюзной организации;

- взыскание с ОАО "Тульский оружейный завод" задолженности по членским профсоюзным взносам и процентов за неправомерное пользование чужими денежными средствами; это 2 миллиона рублей.

Распространению опыта правозащитной работы способствует регулярное рассмотрение организационно-уставной комиссией практики этой работы в тех организациях профсоюза, где имеются правовые инспекторы: Пермской краевой, Тульской областной и Удмуртской республиканской.

На апрель 2014 года запланировано изучение практики этой работы в Нижегородской областной организации профсоюза.

Одним из направлений нашей работы должно стать обеспечение взаимодействия технической и правовой инспекций. Такой опыт имеется, например, в Пермской краевой организации.

Здесь следует особо отметить, что в организациях профсоюза, где работают правовые и технические инспекторы, уже не представляют, как вести дело без них. Но их опыт, к сожалению, не получает необходимого распространения.

Поэтому продолжение формирования правовой и технической инспекций труда профсоюза остаётся нашей насущной необходимостью. В первую очередь – в территориальных организациях с наибольшей численностью членов профсоюза: Татарской республиканской, Владимирской, Московской и Челябинской областных, Межрегиональной г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Московской городской.

В заключение повторю наши основные задачи.

- Организационно-уставной комиссии подготовить проект изменений Устава профсоюза и совместно с организациями профсоюза провести его обсуждение.

- Первичным профсоюзным организациям совместно с работодателями обеспечить заключение или корректировку коллективных договоров с целью реализации Отраслевого соглашения, обратив особое внимание на:

- доведение размера средней заработной платы работников до уровня не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации;

- доведение минимальной месячной заработной платы работников до уровня не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем

субъекте Российской Федерации;

- регулярную индексацию заработной платы работников;
- выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни;
- наращивании пакета локальных нормативных актов, принимаемых работодателями по согласованию с профсоюзными комитетами;
- выполнении раздела "Гарантии деятельности профсоюза и его организаций", в том числе по членским профсоюзным взносам.

- Постоянно совершенствовать нормативные документы профсоюза.

- Разработать методическое пособие о трудовых отношениях и действиях первичной профсоюзной организации при различных формах реорганизации организаций-работодателей.

- Разработать рекомендации по проведению общего собрания (конференции) работников.

- Продолжить формирование правовой и технической инспекций труда профсоюза (в первую очередь – в регионах и на предприятиях с наибольшей численностью членов профсоюза).

- Первичным профсоюзным организациям использовать предстоящий отчетно-выборный период для принятия решений о собственных наименованиях.



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

«ОБОРОНПРОФ»

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VI пленума ЦК профсоюза**

п. Дубровский Московской области

18 декабря 2013 г.

**О правовом обеспечении деятельности
профсоюза и его организаций**

Заслушав и обсудив доклад "О правовом обеспечении деятельности профсоюза и его организаций", центральный комитет профсоюза **ОТМЕЧАЕТ:**

Органами профсоюза и его организаций проводится работа по правовому обеспечению своей деятельности.

Устав и нормативные документы профсоюза в целом соответствуют задачам, решаемым профсоюзом и его организациями. Изменения в экономике, реформирование оборонно-промышленного комплекса и отраслей промышленности находят отражение в нормативных и иных документах профсоюза.

Для реализации решений внеочередного съезда ФНПР, решений органов профсоюза и предложений организаций профсоюза необходимо внесение изменений в Устав профсоюза.

В последние годы неуклонно увеличивалось количество предприятий, достигших установленного Отраслевым соглашением показателя средней заработной платы работников.

Показателя 4 прожиточных минимума по региону достигли отдельные предприятия Татарстана и Удмуртской Республики, Волгоградской, Ленинградской, Московской, Свердловской и Тульской областей, Альайского края, а также городов Москвы и Санкт-Петербурга. Но имеются предприятия, где коэффициент менее 2.

Динамика по минимальной месячной заработной плате работников является в целом позитивной. По итогам работы в первом полугодии 2013 г. количество предприятий, где она равна или выше прожиточного минимума по региону, составляет 63,7%.

Но на 11 предприятиях фактическая минимальная заработная плата равна МРОТ. На 15% предприятий ещё имеются работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума по региону.

Следует констатировать серьёзное невыполнение Отраслевого соглашения в части индексации заработной платы:

– у отдельных предприятий в коллективном договоре отсутствуют обязательства по индексации заработной платы, а на ряде предприятий такое обязательство внесено в коллективные договоры, но не выполняется;

– некоторые работодатели считают, что повышение заработной платы отдельным категориям работников и есть индексация, а профсоюзные комитеты с этим соглашаются.

Неудовлетворительное положение сложилось по выплате дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни. Сдельщики и повременщики несут потери в зарплате в отличие от работников, получающих оклады.

На 31% предприятий вознаграждение вообще не выплачивается, на 69% – выплачивается в незначительных размерах.

Позиция профсоюза о выплате дополнительного вознаграждения сдельщикам и повременщикам в размере среднего дневного заработка нашла отражение в Отраслевом соглашении на 2014-2016 годы.

В Отраслевом соглашении имеется 27 позиций, по которым работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Все они содержатся в коллективных договорах ОАО "Комбинат "Каменский" и Чапаевского ОАО "Полимер".

Практически в полном объёме это выполняется на предприятиях Нижегородской и Свердловской областей, на Брянском химическом заводе и Ковровском заводе имени Дегтярёва, в значительной степени – в Федеральном центре "Алтай" (г. Бийск), на Кировском заводе "Маяк", Нерехтском механическом заводе и Пермском пороховом заводе.

Но в среднем это от половины до 2/3 от того, что содержит Отраслевое соглашение.

Слабее всего в Пензенской области – на уровне 1/3.

В Отраслевом соглашении на 2014-2016 годы значительно расширен раздел "Гарантии деятельности профсоюза и его организаций". Определены права первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, выборных профсоюзных работников и профсоюзных активистов. Значительно расширены гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы профсоюза и не освобожденным от основной работы. Зафиксировано взаимное обязательство работодателей и первичных профсоюзных организаций о включении в указанный раздел подраздела "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств".

Конкретные записи во всех без исключения коллективных договорах должны гарантировать безусловное выполнение работодателями обязательств перед первичными профсоюзными организациями.

В настоящее время наименования многих первичных профсоюзных организаций не содержат организационно-правовую форму работодателя. Но при этом большинство первичных организаций не имеют собственного наименования. По-прежнему только две из них имеют собственные наименования – это "Пермские пороховики" и "Транспортные машиностроители".

Трудовые договоры председателей подавляющего большинства первичных и территориальных организаций профсоюза соответствуют утверждённым формам.

В правозащитной деятельности и реализации нормативных документов профсоюза

значительную роль играют техническая и правовая инспекции труда профсоюза. Они являются наиболее профессионально подготовленными и независимыми от работодателей структурами профсоюза и ведут большую работу по защите прав и интересов работников и членов профсоюза, правовому обеспечению эффективной деятельности профсоюза и его организаций.

VI пленум центрального комитета профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Организационно-уставной комиссии подготовить проект изменений Устава профсоюза и совместно с организациями профсоюза провести его обсуждение.

2. Первичным профсоюзным организациям совместно с работодателями обеспечить заключение или корректировку коллективных договоров с целью реализации Отраслевого соглашения, обратив особое внимание на:

– доведение размера средней заработной платы работников до уровня не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации;

– доведение минимальной месячной заработной платы работников до уровня не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации;

– регулярную индексацию заработной платы работников;

– выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни;

– наращивание пакета локальных нормативных актов, принимаемых работодателями по согласованию с профсоюзными комитетами;

– выполнение раздела "Гарантии деятельности профсоюза и его организаций", в том числе по членским профсоюзным взносам.

Территориальным комитетам оказывать практическую помощь и осуществлять контроль по указанным вопросам.

2. Рекомендовать Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по представлению первичных и территориальных организаций профсоюза рассматривать на своих заседаниях отчёты руководителей предприятий, не выполняющих условия Федерального отраслевого соглашения.

3. Президиуму ЦК профсоюза:

– продолжать мониторинг социально-экономического положения предприятий и организаций и применять результаты мониторинга при разработке планов работы ЦК профсоюза;

– организовать работу по дальнейшему совершенствованию нормативной основы деятельности профсоюза.

– совместно с организациями профсоюза продолжить формирование правовой и технической инспекций труда профсоюза (в первую очередь – в регионах и на предприятиях с наибольшей численностью членов профсоюза).

4. Заместителю председателя профсоюза М.В. Новаку обеспечить разработку:

– методического пособия о действиях первичной профсоюзной организации при различных формах реорганизации организаций-работодателей и трудовых отношениях в этот период;

– рекомендаций по проведению общего собрания (конференции) работников.

5. Первичным профсоюзным организациям использовать предстоящий отчётно-выборный период для принятия решений о собственных наименованиях, зарегистрировать их в реестре организаций профсоюза и в территориальных органах Минюста России (для юридических лиц).

6. Территориальным и профсоюзным комитетам организовать постоянное правовое обучение профсоюзных кадров и актива, в первую очередь – из числа вновь избранного состава и резерва кадров.



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VI пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

18 декабря 2013 г.

О корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2013г.; об утверждении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2014г. и нормативе отчислений на 2014г.

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 2013г. по следующим статьям:

Статья		Было %	Изменить %
2.2.6	Хозяйственные расходы	13,5%	14%
2.2.8	Расходы на командировки	2,5%	2%
ИТОГО:		16%	16%

2. Утвердить смету доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2014г. (прилагается).

3. Утвердить норматив отчислений на 2014г. 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 2014г., представить их в ЦК профсоюза в срок до 25.12.2013г.

6. Бюджетной комиссии ЦК профсоюза и президиуму ЦК профсоюза в срок до 15 марта 2014г. 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 2014г. провести проверки финансово-хозяйственной деятельности организаций за 2013г.; в срок до 15 марта 2014г. представить акты проверок в ревизионные комиссии по подчиненности.

СМЕТА доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2014г.		
СТАТЬИ		В %
Остаток средств на начало отчетного периода /отчисления от членских профсоюзных взносов /		
Остаток средств на начало отчетного периода /доходы от коммерческой деятельности/		100
ДОХОДЫ		
1.1	Отчисления от членских профсоюзных взносов	100
РАСХОДЫ		
2.1	Расходы на социальную сферу	2,5
2.1.1	В т.ч. Материальная помощь членам профсоюза	0
2.1.2	Целевые взносы профсоюзным организациям	2,5
2.2	Организационно-хозяйственные расходы	96,4
2.2.1	проведение съездов, пленумов, совещаний	5
2.2.2	подготовка кадров, курсовые мероприятия	8
2.2.3	международная работа	0,2
2.2.4	В т.ч. заработная плата и выплаты соц.характера с начислениями	64
2.2.6	хозяйственные расходы	13,7
2.2.7	автотранспортные расходы	1,5
2.2.8	расходы на командировки	2
2.2.10	премирование профактива	2
2.4	Приобретение ОС	1
2.7	Налог на имущество	0,1
Итого расходов		100
3	Расходы – мероприятия 80-летие профсоюза	100
Остаток средств на 01 января 2015г.		



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

«ОБОРОНПРОФ»

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VI пленума ЦК профсоюза**

п. Дубровский Московской области

18 декабря 2013 г.

**Об отчислениях от членских профсоюзных взносов на деятельность
территориальных комитетов профсоюза в 2014 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 2014 год в процентах (прилагается).

№	Наименование организации	Отчисление на деятельность территориальной организации (%)	№	Наименование организации	Отчисление на деятельность территориальной организации (%)
1	Алтайская краевая	15	12	Новосибирская обл.	18
2	Владимирская обл.	9	13	Пензенская обл.	17
3	Волгоградская обл.	12	14	Пермская краевая	13
4	Ивановская обл.	10-26,5	15	Ростовская обл.	14
5	Кемеровская обл.	16,5	16	Самарская обл.	11,5
6	Кировская обл.	24,5	17	Саратовская обл.	5
7	Курганская обл.	9,5	18	Свердловская обл.	10
8	Межрегиональная г. С-Петербурга и Ленинградской обл.	13,5	19	Татарская республ.	17
9	Московская обл.	12	20	Тульская обл.	12,3
10	Московская гор.	18,5-23,1	21	Удмуртская республ.	8-11,5
11	Нижегородская обл.	13-16,5	22	Челябинская обл.	15,5

* * *

ДОКЛАД VI пленуму ЦК профсоюза

Об Обращении Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности об объединении профсоюзов ОПК

17 октября этого года центральным комитетом Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности «ПРОФАВИА» принято Обращение к коллегиальным органам профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, оборонной промышленности, работников судостроения, Межрегионального профсоюза работников судостроения и судоремонта об объединении.

Текст Обращения и ответ А.И. Чекменёва были размещены на сайте профсоюза.

В ответе было, в частности, сказано, что данное Обращение воспринято нами с чувством удовлетворения и выражалась уверенность, что при обсуждении его центральным комитетом нашего профсоюза будет высказана поддержка инициативе ПРОФАВИА и принято решение о целесообразности и необходимости объединения и создания мощного профсоюза работников ОПК.

Аргументами в пользу объединения являются:

- падение численности профсоюзов;
- снижение финансовых возможностей для обеспечения выполнения основных функций;
- ослабление (кадровое и финансовое) среднего звена профсоюзной структуры;
- нахождение обслуживаемых предприятий и организаций в структуре Минпромторга России, то есть - единый социальный партнер;
- схожие производства (машиностроение, металлообработка, электроника и др.);
- общие проблемы (гособоронзаказ, низкая заработная плата и др.);
- наличие Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности как основы для объединения, опыт совместной работы по решению общих проблем;
- поступающие из организаций (в первую очередь – первичных) предложения об объединении.

Хочу напомнить, что в последние годы руководящие органы нашего профсоюза неоднократно принимали решения о необходимости создания мощного по численно-

сти и финансовым возможностями профсоюза работников ОПК, обеспечивающего эффективную защиту прав и интересов своих членов, равноправных партнёров как работодателей, так и государственных органов.

Впервые мы обратились к членским организациям Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности ещё в 2004 году, но не получили поддержки.

В апреле 2006 года наш профсоюз по решению XI съезда профсоюза снова обратился к членским организациям Ассоциации с предложением начать работу по подготовке объединения и создания единого профсоюза.

Однако на наши предложения мы получили (официально или неофициально) отрицательный ответ, который обосновывался несвоевременностью объединения, различием производственных и профсоюзных структур и финансовых систем профсоюзов.

Мы понимаем, что объединение очень непростой процесс, требующий предварительного решения ряда проблем, в том числе и кадровых – как на уровне профсоюзов, так и их среднего звена.

Но эти проблемы разрешимы при наличии доброй воли и понимания членами профсоюзов, а главное - их коллегиальными органами и руководителями необходимости в современных условиях объединения наших усилий в борьбе за права и интересы человека труда.

Наконец в соответствии с постановлением VII конференции Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности от 17 сентября 2008 года была образована Рабочая группа, подготовившая Предложения по рассмотрению проблемных вопросов, связанных с возможностью объединения профсоюзов. Был также разработан пакет документов, связанных с процессом объединения, содержащий правовое обоснование объединения, анализ нормативной базы профсоюзов.

Усилиями Н.А. Лебедева, как члена рабочей группы, проработаны также конкретные рекомендации о порядке проведения работы по объединению. Расписали всё очень подробно.

Совет Ассоциации одобрил наши разработки, но позитивные шаги со стороны родственных профсоюзов так и не были сделаны.

Обращаю Ваше внимание, что данная разработка легла в основу научно-исследовательской работы Института профсоюзного движения и была успешно применена при объединении в 2010 году нескольких отраслевых профсоюзов Вооружённых Сил России.

Одним из главных принципов объединения должно стать равноправие и объединение в форме слияния.

Возможная схема процесса объединения:

- создание организационного комитета;
- подготовка проекта документа (декларации) об объединении;
- подготовка проекта устава объединённого профсоюза;
- подготовка и проведение объединённого заседания (плenums) ЦК профсоюзов
- подготовка предложений по структуре объединённого профсоюза (возможно – секции в объединённом профсоюзе по отраслям);
- подготовка и проведение съездов профсоюзов (внеочередных) и принятие решения об объединении;
- подготовка и проведение объединительного съезда;
- подготовка предложений по кадровому составу (на уровне профсоюза и среднего звена);
- реорганизация среднего звена в объединённом профсоюзе.

Считаем, что медлить нельзя, необходимо в ходе предстоящей отчётно-выборной

кампании в наших профсоюзах обсудить этот вопрос на уровне территориальных и первичных организаций и при одобрении с их стороны внести данный вопрос на рассмотрение очередных съездов профсоюзов.



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VI пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

18 декабря 2013 г.

Об Обращении Российского профсоюза трудящихся
авиационной промышленности об объединении профсоюзов ОПК

Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности неоднократно принимал решения о необходимости создания мощного по численности и финансовым возможностям профсоюза работников оборонно-промышленного комплекса (ОПК), обеспечивающего эффективную защиту прав и интересов своих членов, равноправных партнеров как работодателей, так и государственных органов.

Так, в апреле 2006 г. центральный комитет Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности по решению XI съезда профсоюза обратился к профсоюзам - членским организациям Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности с предложением об объединении. Однако предложение об объединении не было поддержано.

Объединение профсоюзов сложный процесс, требующий предварительного решения ряда проблем как на уровне профсоюзов, так и их территориальных и первичных организаций. Но эти проблемы разрешимы при наличии доброй воли и понимания членами профсоюзов, их коллегиальными органами и руководителями необходимости в современных условиях объединить наши усилия в борьбе за права и интересы человека труда.

В соответствии с постановлением VII конференции Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности от 17 сентября 2008 г. была образована Рабочая группа, подготовившая предложения по рассмотрению проблемных вопросов, связанных с объединением профсоюзов. Был также разработан пакет документов, содержащий правовое обоснование объединения, анализ нормативной базы профсоюзов и конкретные рекомендации о порядке проведения работы по объединению.

VI пленум центрального комитета профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать целесообразным и необходимым объединение профсоюзов оборонно-промышленного комплекса.
2. Поддержать Обращение Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности об объединении профсоюзов ОПК.
3. Предложить Исполкому Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности рассмотреть итоги обсуждения руководящими органами профсоюзов данного Обращения и при наличии их положительного решения начать подготовительную работу по объединению.

* * *

Пресс-центр ЦК профсоюза