



**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
VII пленума ЦК профсоюза
23 апреля 2014г.**

2 (87)

2 0 1 4

МОСКВА

**23 апреля 2014г. состоялся VII пленум ЦК профсоюза,
рассмотревший следующие вопросы:**

1. *О прекращении и подтверждении полномочий членов ЦК профсоюза.*
2. *О выполнении коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы, подписании Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы, заключенного на федеральном уровне социального партнерства и задачах организаций профсоюза по защите прав трудящихся.*
3. *О годовом отчёте об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза за 2013 год, годовом бухгалтерском балансе за 2013 год.*
4. *Информация об итогах ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2013 год.*

В работе пленума приняли участие и выступили:

Председатель ФНПР М.В. Шмаков

Заместитель руководителя Управления Роструда К.А. Харитоненко

* * *

**22 апреля 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).

* * *

**24 апреля в ходе семинара-совещания перед участниками пленума
выступили и ответили на вопросы:**

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

А.В. Трапезников - заместитель начальника Управления Департамента вооружения Министерства обороны РФ

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

А.А. Любимов – начальник Центральной лаборатории государственной экспертизы условий труда Минтруда России

Н.А. Лебедев – заведующий юридическим отделом ЦК профсоюза

* * *

ДОКЛАД

«О выполнении коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы, подписании Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы, заключенного на федеральном уровне социального партнерства и задачах организаций профсоюза по защите прав трудящихся»

Товарищи!

Вопрос, который нам предстоит рассмотреть на Пленуме, включает отдельные задачи профсоюза, определенные нашим Уставом, Постановлением XII съезда и Основными направлениями деятельности на 2011-2016 годы.

Большинство этих задач, их реализация обсуждались на предыдущих пленумах и заседаниях президиума, комиссиях Центрального комитета и семинарах профсоюза, на заседаниях коллегиальных органов территориальных организаций.

В связи с этим остановлюсь на наиболее важных из них с учетом положения на предприятиях и организациях и итогов работы профсоюзных организаций в рамках социального партнерства.

Прежде всего необходимо сказать об обстановке в России, а также промышленности, где действуют наши организации и тех условиях, в которых реализовывались положения коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения.

По официальным данным в 2013 г. в России достигнут незначительный экономический рост, увеличилась реальная заработная плата и доходы населения, однако положение большей части работников нельзя назвать удовлетворительным.

Современное состояние экономики страны держится в основном за счет добывающих отраслей промышленности и высоких мировых цен на углеводороды. Конкурентоспособность большинства отраслей остается невысокой, развитие экономики сдерживается негативной ситуацией в инвестиционной сфере низкими доходами населения, не способными обеспечить должный уровень потребительского спроса.

По данным Росстата за 2013 г. индекс промышленного производства составил 100,3% к 2012 г. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в 2013 г., по оценке, составила - 29940 рублей и по сравнению с 2012 годом ее рост составил более 12 %. При этом рост реальной начисленной заработной платы к соответствующему периоду предыдущего года составил 105,2%.

Индекс потребительских цен на товары и услуги в декабре 2013 г. к декабрю 2012 г. составил – 106,5%. То есть инфляция – 6,5%.

Стоимость минимального набора продуктов питания в среднем по России в декабре 2013 г. составила - 2871,5 рублей. С начала года стоимость продовольственной корзины увеличилась, рост составил почти 10%.

Величина прожиточного минимума (для трудоспособного населения) за IV квартал составила - 7896 рублей.

Минимальный размер оплаты труда в РФ с 01.01.2014 г. установлен в размере 5554 рубля.

Из этих цифр Вы видите какая ситуация складывается в целом по стране.

Предприятия промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии выполнили большинство контрактов с государственными заказчиками на разработку, поставку и ремонт вооружения, военной и специальной техники в 2013 г.

Объем работ по Государственному оборонному заказу превышал объемы заданий 2012 г., а в 2014 г. увеличится еще.

В текущем году предприятиям отрасли предстоит решать более сложные задачи, и прежде всего, по освоению в производстве ряда новых перспективных видов вооружений.

В дальнейшем в соответствии с ФЦП «Развитие оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации на 2011-2020 годы» планируется рост серийных поставок боеприпасов.

На предприятиях и в организациях относящихся к Департаменту промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, темпы роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах за 2013 г. по отношению к аналогичному периоду предыдущего года составили:

в промышленности обычных вооружений – 104,5%, в том числе по гражданской продукции 86,5%; в промышленности боеприпасов и спецхимии -109,2%, в том числе по гражданской продукции – 96,5%.

Отмечается падение в 2013 г. темпов роста объемов выпуска гражданской продукции в связи со снижением спроса на нее.

Среднемесячная заработная плата работников в отрасли в 2013 г. составила:

- по предприятиям промышленности обычных вооружений - 28,5 тыс. рублей (рост – 110,4%), в том числе в промышленном секторе – 26,2 тыс. рублей, в научных организациях – 36,3 тыс. рублей;

- по предприятиям промышленности боеприпасов и спецхимии - 23,7 тыс. рублей (рост – 117,7%), в том числе в промышленном секторе – 20,4 тыс. рублей, в научных организациях – 32,2 тыс. рублей, это составляет от 2,9 до 3,6 прожиточных минимумов трудоспособного населения по РФ.

Удельный вес убыточных предприятий составил: в промышленности обычных вооружений – 10,6%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – 31,7%

Численность работающих в отрасли за указанный период сократилась: в промышленности обычных вооружений - на 1,4%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – на 2,8%.

Таким образом, многолетняя тенденция сокращения численности работников сохраняется, а одним из основных факторов является введение процедуры банкротства на ряде предприятий.

Кредиторская задолженность в 2013 г. превысила дебиторскую на предприятиях промышленности обычных вооружений в 1,16 раза, а на предприятиях промышленности боеприпасов и спецхимии в 2,38 раза.

Проводимый нами мониторинг дает информацию о состоянии дел на предприятиях, которую мы используем при работе с работодателями и их представителями и считаю необходимым ее продолжать.

По данным мониторинга, проводимого профсоюзом с начала финансово-экономического кризиса, по состоянию на 1 марта 2014 г. несмотря на улучшение отдельных показателей, положение на многих предприятиях остается сложным и не однозначным.

В этих условиях профсоюзные органы всех уровней решали вопросы по правовому регулированию социально-трудовых отношений, заключению коллективных договоров и соглашений, повышению уровня ЗП, охраны труда работников и ряда других.

Положительным примером принятия решений в интересах предприятий ОПК и их коллективов можно назвать выпуск приказа Минпромторга России от 07.11.2013г. № 1773, которым вносятся изменения в Порядок определения состава затрат на производство продукции оборонного назначения, поставляемой по гособоронзаказу. Приказом обозначено, что размер затрат по оплате труда определяется в соответствии с установленным в организации коллективным договором или Соглашением. Данная трактовка поднимает значение этих документов, накладывая ответственность за содержание их разделов «Оплата труда».

Приказ явился итогом длительной совместной работы директивного корпуса объединяемого Союзом машиностроителей России и профсоюзов оборонного комплекса.

В 2013 г. действовало Федеральное отраслевое соглашение на 2011-2013 годы, продленное 29 ноября 2010 г. на федеральном уровне социального партнерства сроком на три года. Данный документ был подписан: со стороны работников - Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности; со стороны работодателей - Министерством промышленности и торговли Российской Федерации и Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз машиностроителей России".

Документ о продлении срока действия Соглашения на 2011-2013 годы был заключен без протокола разногласий, зарегистрирован в Федеральной службе по труду и занятости Минздравсоцразвития России. Условий Соглашения, ухудшающих положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Об отказах по присоединению к Федеральному отраслевому соглашению мы подробно говорили на пленуме ЦК профсоюза в декабре 2011 г. Это ОАО «ГосНИИмаш» (г. Дзержинск Нижегородской обл.), ОАО "Мотовилихинские заводы" (г. Пермь), ОАО «Барнаултрансмаш».

В настоящее время на предприятиях действуют коллективные договоры, в определенной мере соответствующие Соглашению.

Итоги выполнения Соглашения рассматривались Отраслевой комиссией два раза в год. Протоколы Отраслевой комиссии размещались на сайте «Оборонпроф» и рассылались Департаментом руководителям предприятий.

Особое значение в защите социально-трудовых прав и социальных интересов членов профсоюза имела работа территориальных и первичных организаций по наполнению и выполнению коллективных договоров, базирующихся на отраслевом соглашении, а также выполнению решений II и III Пленумов ЦК профсоюза.

В соответствии с разделом II Соглашения «Социальное партнерство» КД заключены на подавляющем большинстве предприятий.

Первичные профсоюзные организации вели переговоры с работодателями по заключению коллективных договоров, учитывая складывающуюся обстановку и постоянно контролировали ход их выполнения.

На предприятиях и в организациях, где действуют первичные организации «Оборонпрофа», на 31 декабря 2013 г. действуют 233 коллективных договора (94,0%). Из них:

- заключены новые коллективные договоры в отчетном году – в 46;
 - действуют коллективные договоры, заключенные в предыдущие годы – в 149;
 - продлены на новый срок, договоры, заключенные в предыдущие годы – в 38;
- Не имеют коллективных договоров 15 предприятий и организаций (в 2012 г. – 14).

Численность работников, на которых распространяется действие коллективных договоров, составляет – 293611 человек (более 97,0%). Это на один процент ниже, чем было по итогам 2012 г.

Необходимо также отметить, что в 2014 г. на 70% предприятий истекает срок действия коллективных договоров, что накладывает большую ответственность на первичные и территориальные организации и социальных партнеров в вопросе организации всего процесса.

В отчетном периоде имели коллективные договоры все предприятия и организации Республики Татарстан, Алтайского и Пермского краев, Волгоградской, Ивановской, Кемеровской, Кировской, Курганской, Московской, Новосибирской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Тульской областей и первичные профсоюзные организации непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза.

Инициаторами заключения коллективных договоров были, как правило, проф-

союзные комитеты. Отработка проектов коллективных договоров и проверка выполнения проводились комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

Прошедший год выявил серьезные проблемы в вопросах заключения коллективных договоров.

Не заключены договоры на предприятиях: «Муроммашзавод», «ЦНИИ материалов», «Мосточлегмаш», «ЗИФ плюс», «НИИ двигателей» и в ряде малочисленных организаций.

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

В целях дальнейшего развития взаимодействия работодателей с первичными профсоюзными организациями в рамках социального партнёрства Департаментом промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» и Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности принято совместное решение о проведении X отраслевого конкурса «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнёрства», посвященного 80-летию Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

Проведение конкурса способствует разработке, принятию и реализации коллективных договоров, которые в большей мере отвечают интересам работников. Об участии в конкурсе заявили 24 организации, на которых занято более 25 процентов от численности работников отрасли. Это своеобразный рекорд количества участников конкурса. Его итоги будут подведены на заседании отраслевой комиссии и размещены на сайте профсоюза.

Работа профсоюза по реализации Федерального отраслевого соглашения имела особое значение в защите социально-трудовых прав и интересов человека труда.

При заключении новых и внесении дополнений и изменений в действующие договоры учитывались основные положения Соглашения по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, занятости, обеспечения условий и охраны труда и социальных гарантий.

Необходимо отметить значительную степень отработки предприятиями п.4.3 Соглашения о согласовании с профсоюзным комитетом основных локальных нормативных актов.

В новом Соглашении это п.4.5. и как пример - Удмуртский республиканский комитет профсоюза уже указал первичным профсоюзным организациям на необходимость корректировки коллективных договоров с целью реализации Отраслевого соглашения и конкретно этого положения.

В коллективные договоры отдельных предприятий не был включен ряд основных положений Федерального отраслевого соглашения по причине недостаточной загрузки и сложного финансово-экономического положения.

Социальными партнерами всегда уделялось большое внимание выполнению раздела «Оплата труда» Соглашения.

Согласно представленным предприятиями и организациями отчетам о выполнении Соглашения и коллективных договоров в 2013 г. следует, что в коллективных договорах:

- на 43% предприятий отсутствует показатель средней заработной платы;
- на 28% предприятий не определен показатель минимального размера оплаты труда;
- 39% предприятий не определились по показателю величины тарифной части в заработной плате работника;
- на 10% предприятий имеются 800 работников, получающих заработную пла-

ту ниже прожиточного минимума при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени;

- на 41% предприятий доля тарифной, т.е. гарантированной работнику части в заработной плате не достигает 60%.

На значительном числе предприятий не обеспечено доведение до установленных соглашением нормативов таких важнейших показателей, как среднемесячная заработная плата, ее минимальный размер и др.

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

- с коэффициентом более 4,0 – 24%;
- с коэффициентом от 3,0 до 4,0 – 36%;
- с коэффициентом от 2,0 до 3,0 – 34%;
- с коэффициентом менее 2,0 – 6%.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет 71%, что явно недостаточно, если исходить из того, что фактически выполнили Соглашение только 16% предприятий, достигших уровня 1,5 прожиточного минимума по региону. Необходимо продолжать работу в этом направлении.

Проблему налогообложения работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, высказал председатель ФНПР М.В. Шмаков на встрече с президентом России В.В.Путиным: «Для тех же, кто получает заработную плату ниже прожиточного минимума (что вообще недопустимо!), нужно либо вообще отменить подоходный налог, либо сделать его резко ниже».

На этой встрече также обсуждались такие актуальные для профсоюзного движения России проблемы, как: дальнейшее развитие уровня социального партнерства, прежде всего в компаниях с государственным участием и доведение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума с тем, чтобы в дальнейшем перейти на другой показатель – минимальный потребительский бюджет.

Думаю, все присутствующие знакомы с результатами этой встречи и считаю, что у нас общая задача на всех уровнях социального партнерства - добиваться решения этих проблемных вопросов.

На большинстве предприятий не проводится индексация заработной платы, и это притом, что ст. 134 Трудового кодекса установлена такая обязанность работодателя.

Начиная с 2009 г. в Федеральном 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. В том числе и в мотивационном плане.

Приведу положительный пример: на ФКП «Завод имени Я.М.Свердлова» индексация заработной платы предусмотрена коллективным договором и проводится в следующих размерах: 2012 г. – 10%, 2013 г. – 15%, согласно «Программы развития предприятия в период с 2014 по 2016 годы» предусмотрена индексация в размере 15%.

Однако в целом эта работа ведется явно неудовлетворительно: в 2013 г. индексация заработной платы была проведена всего на трети предприятий.

И это несмотря на то, что в мае 2012 г. в решении Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений отмечено, что работодатели и первичные профсоюзные организации должны обеспечить безусловное выполнение Соглашения в части индексации заработной платы и привести коллективные договоры в соответствие с Соглашением.

В настоящее время: у некоторых предприятий вообще нет в коллективном договоре обязательств по индексации заработной платы (39%); другие записали такое

обязательство, но не выполняют.

С сожалением приходится констатировать, что есть предприятия, где путают индексацию заработной платы всем работникам и увеличение фонда оплаты труда (то есть повышение заработной платы отдельным категориям работников).

Подытоживая сказанное, отмечу, что на всех уровнях нам ещё предстоит кропотливая работа по обеспечению законного права работников на индексацию заработной платы.

Трудовой кодекс предусматривает выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни. Прощлое Федеральное отраслевое соглашение определяло, что размер и порядок выплаты устанавливается коллективным договором организации.

По итогам 2013 г на более чем 67% предприятий норма ст.112 Трудового кодекса РФ в части выплаты дополнительного вознаграждения выполняется. На ряде предприятий эта норма и пункт 5.13 Соглашения трактуются как оплата за работу в выходные и праздничные дни, предусмотренная ст.153 Трудового Кодекса.

Размер вознаграждения должен устанавливаться в коллективном договоре.

На 22% предприятий, представивших отчеты, вознаграждение вообще не выплачивается, а на большинстве предприятий выплачивается в незначительных размерах. То есть сдельщики и повременщики несли потери в заработке в отличие от работников, получающих оклады. И только несколько предприятий выплачивали вознаграждение из расчета средней заработной платы. Это ОАО «НИИИ» (г. Балашиха), ОАО «ЦКБ аппаратостроения» (Тула), ОАО «Тульский НИТИ», ОАО «НИИ электронных приборов».

Профсоюзной стороне отраслевой комиссии удалось убедить представителей работодателей включить в новое отраслевое соглашение следующие положения:

- размер дополнительного вознаграждения – средний дневной заработок за каждый нерабочий праздничный день;
- ежемесячные доплаты за ученую степень работникам, занимающим штатные должности в НИИ и КБ, если ученые степени, предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями: доктора наук – не менее 7 000 рублей и кандидата наук – не менее 3 000 рублей;
- соотношение фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой зарплатой не более чем в 6 раз;
- оплата каждого часа работы в ночное и вечернее время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Обращаю ваше внимание на последнее положение, поскольку в отдельных договорах оплата вечернего времени отсутствует.

При анализе соотношения фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой зарплатой рекомендуем пользоваться формой, утвержденной приказом Росстата № 637 от 14.12.2012г. «Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы». Теперь мы на местах должны добиваться выполнения работодателями этих важных обязательств.

Анализируя показатели по регионам, мы видим, что за время действия ФОС 2011-2013 гг., на предприятиях Московской области размер минимальной заработной платы вырос в 1,6 раза - с 6938 руб. до 11087руб., средняя заработная плата увеличилась в 1,6 раза - с 23874руб. в 2010 г. до - 39210 рублей в 2013 г. Темпы роста заработной платы в 2013 г. к уровню предыдущего года, составили 17,2%. Заработная плата превысила 4-х кратную величину областного прожиточного минимума (36872руб.) на 5 предприятиях. Остальные добились роста и серьезно приблизились к этим показателям. В указанном периоде на предприятиях области улучшилась структура заработной платы. Тарифная ставка 1 разряда возросла в 1,8 раза, с 4489 руб. до 8212 руб., что позволило увеличить долю тарифной части в за-

работной плате работников с 54,2% до 62,1%. Децильный коэффициент в настоящее время, составляет от 3,0 до 6,0.

При заключении КД основными задачами являлись - обеспечение обязательного выполнения показателей ФОС, прежде всего по оплате труда, и использование финансовых возможностей предприятий для включения положений, превышающих нормы отраслевого соглашения.

Такое положение стало возможным благодаря кропотливой работе областного комитета с областным отделением Союза машиностроителей и Правительством Московской области.

Многие из территориальных организаций также контролировали эту работу. Так, на пленумах Тульского областного комитета профсоюза неоднократно рассматривались основополагающие материалы ЦК профсоюза. Контроль за их реализацией позволил:

- в ОАО «Тульский оружейный завод» заключить коллективный договор и добиться увеличения уровня заработной платы;
- в ОАО «КБ приборостроения» в сложных условиях (после акционирования и очередной смены руководств) заключить более качественный коллективный договор и внести в него показатель тарифной части заработной платы - 60%;
- на ФКП «Алексинский химкомбинат» заключить коллективный договор с включением в него абсолютного большинства показателей ключевых разделов Соглашения и существенно увеличить размер средней заработной платы;
- в ОАО «Алексинский опытный механический завод» и ОАО «Тульский НИТИ» добиться присоединения работодателя к Областному соглашению о минимальной заработной плате и утверждения графика поэтапного достижения показателей. В результате проведенной работы заключен коллективный договор в ОАО «Алексинский опытно механический завод».

Областной комитет профсоюза проводит последовательную линию через свое участие в трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Тульской области, в части влияния на формирование региональной политики, ориентированной на достижение показателей Соглашения, ликвидацию задолженности по заработной плате и других вопросов. Совместно с комитетами других профсоюзов удалось добиться включения в областное трехстороннее соглашение увеличения размера минимальной заработной платы с 10 000 рублей в 2013 г. до 10 500 рублей на 2014 г. Прделанная работа позволила существенно поднять среднюю заработную плату на предприятиях.

На заседании президиума ЦК профсоюза в 2013 г. при рассмотрении деятельности Тульской областной организации по выполнению решений II и III пленумов ЦК профсоюза данная работа отмечена как положительная.

Взаимодействие профсоюзных организаций с работодателями по разрешению социально-трудовых вопросов проходило в целом конструктивно.

Большинство работодателей предоставляло профсоюзу информацию о социально-экономическом положении работников, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения договора.

Некоторые проблемы при заключении коллективных договоров были связаны с переходным периодом после акционирования предприятий, смены руководства, отсутствием регламентов участия холдинговых компаний в переговорном процессе, недостаточным в некоторых случаях пониманием сущности социального партнерства со стороны руководства предприятий.

Несмотря на сложную ситуацию в 2013 г., коллективные договоры были заключены или продолжали действовать на подавляющем большинстве предприятий и организаций промышленности.

Сложности в этом вопросе возникли на отдельных предприятиях Удмуртской республики, Нижегородской области, города Москвы.

Из-за отсутствия полной загрузки на ОАО «Тульский оружейный завод», в том числе по товарам народного потребления, коллективный договор заключен с протоколом разногласий.

Затянулось заключение коллективных договоров в ОАО «Базальт» (г. Москва), ФКП «Пермский пороховой завод», ОАО «Концерн Калашников» (г. Ижевск).

На отдельных предприятиях сроки действия коллективных договоров вопреки Трудовому кодексу продлеваются на расширенных заседаниях профсоюзных комитетов, на конференциях.

Профсоюз ведет постоянный контроль за выполнением Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров.

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

На заседаниях президиума и комиссий ЦК профсоюза рассматривалась работа Вологодского и Азовского оптико-механических заводов, Климовского ОАО «ЦНИИточмаш», Ковровского ВНИИ «Сигнал», ОАО «Уралтрансмаш» и ряда других предприятий.

Первичным и территориальным организациям необходимо продолжить работу и добиться заключения коллективных договоров на всех предприятиях независимо от численности работающих и социально-экономического положения.

Обеспечение гарантий безопасности работников в процессе трудовой деятельности - важнейшая функция профсоюза. Весомость данной работы повышается в период реформирования государством системы управления охраной труда и особенно - системы предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и льготного пенсионного обеспечения. Для большинства наших предприятий они являются актуальными.

Сегодня мы не можем идти ни на какие компромиссы в вопросе соблюдения прав работников на безопасные условия труда. И будем откровенны и последовательны – центр тяжести и основная работа в области охраны труда на предприятиях ложится на первичные профсоюзные организации, значит их роль в современных условиях значительно возрастает.

Основная деятельность первичек по соблюдению требований охраны труда регулируется в первую очередь коллективным договором и соглашением по охране труда.

В коллективных договорах предприятий и организаций в основном нашли отражение пункты раздела «Охрана труда и здоровья» Федерального отраслевого соглашения. Включаются более благоприятные нормы по охране труда и здоровья, формированию социального пакета и организации рабочих мест работников, по сравнению с теми, которые установлены трудовым законодательством.

Практически во все коллективные договоры включены обязательства работодателя по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; проведению аттестации рабочих мест по условиям труда; обеспечению сертифицированными средствами индивидуальной защиты, бесплатным молоком, ЛПП; проведению медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в объемах предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В коллективных договорах большинства предприятий закреплены права, дополнительные социальные гарантии уполномоченных по охране труда по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделении.

Обязательства работодателя по выплате единовременной материальной помощи в размере десяти годовых заработков за счет собственных средств семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и ис-

питании вооружения и военной техники имеются в большинстве коллективных договоров предприятий промышленности боеприпасов и спецхимии.

Работодатели разрабатывают и обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

По требованию профсоюза на Курганском и Нижегородском заводах, ряде других предприятий численность и статус служб охраны труда приведены в соответствие требованиям нормативных документов.

Обеспечиваются условия для осуществления контроля техническими инспекторами и уполномоченными по охране труда профсоюза за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда, а также их участие в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, в испытании и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства.

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».

Примером служит проведение в сентябре 2012 г. заседания президиума ЦК профсоюза на «Заводе имени Свердлова» с участием заместителя директора Департамента А.В. Куликова и представителей ряда предприятий отрасли.

Для усиления контроля за обеспечением работодателями безопасных условий и охраны труда и условий коллективных договоров на предприятиях, входящих в формируемые интегрированные структуры, необходимо организовывать такую же работу и с руководством этих структур.

Вместе с тем, в четверти коллективных договоров не включены выплаты единовременной материальной помощи за счет собственных средств работодателя семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытании вооружения и военной техники или включены в меньшем размере по сравнению с Федеральным отраслевым соглашением (п.6.12 Соглашения).

На отдельных предприятиях численность и статус служб охраны труда не соответствует Постановлениям Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации» и от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

На большинстве предприятий:

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

- мероприятия по улучшению условий, охраны труда включенные в «Соглашение по охране труда», не соответствуют рекомендациям утвержденным Постановлением Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. № 181н «Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков» и не всегда увязываются с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, не предусматривают вывод работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда из этих условий.

Одними из основных звеньев в организации работы по контролю за обеспечением работодателем здоровых и безопасных условий труда и выполнением ими условий коллективных договоров являются уполномоченные и технические ин-

спекторы по охране труда профсоюза. Используя предоставленные профсоюзу права в области охраны труда техническая инспекция труда и уполномоченные по охране труда профсоюза сосредоточили свои усилия на обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников.

Несмотря на продолжающуюся тенденцию уменьшения численности работающих, на большинстве предприятий не допущено значительного снижения количества уполномоченных по охране труда профсоюза и технических инспекторов.

Так, в 2013 г. численность уполномоченных лиц по охране труда составила 5335 человек, против 5475 в 2011 г.

Для повышения эффективности их работы в первичных организациях Удмуртской и Татарской республиканских, Алтайской и Пермской краевых, Владимирской, Волгоградской, Кировской, Московской, Нижегородской, Свердловской, Тульской областных, Московской городской и ряде других организаций профсоюза 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 моральным и материальным поощрением победителей.

Уполномоченные по охране труда принимают активное участие в смотрах-конкурсах «Лучший уполномоченный по охране труда», проводимых территориальными объединениями организаций профсоюзов, ЦК профсоюза и ФНПР. Так, по итогам смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» в 2011-2012 гг. 3 уполномоченных по охране труда заняли призовые места.

В 2013 г. в территориальных и первичных организациях работало 64 технических инспектора труда, в том числе на штатной основе 24 инспектора, из которых в территориальных комитетах 4 и 20 - в первичных организациях.

За последние три года в целях обеспечения законных прав и интересов членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда техническими инспекторами труда профсоюза проведено свыше 9 тысяч проверок выполнения требований норм трудового законодательства в области охраны труда.

В ходе проведенных проверок выявлено более 31 тысячи нарушений трудового законодательства, по результатам которых предъявлено 367 требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

При обследовании (проверках) в поле зрения по-прежнему остается выполнение обязательств работодателя включенных в коллективный договор: правильность проведения расследования, обеспечение средствами индивидуальной защиты, соответствие численности и статус служб охраны труда нормативным актам и другие вопросы.

Особое внимание уделялось правильности и полноте предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда. Так, в 2013 г. по данному вопросу была проведена 121 проверка, в ходе которой выявлено 105 нарушений, против 87 проверок и 35 нарушений в 2011 г.

Ограничения в административном законодательстве негативно отразились на организации совместной работы технической инспекции труда профсоюза с государственными органами надзора и контроля, при этом число совместных проверок снизилось в полтора раза.

Вместе с тем, в Алтайской, Пермской и Свердловской территориальных организациях есть примеры успешного взаимодействия технической инспекции труда с органами государственного контроля и надзора.

Так, в течение 2012-2013 гг. технической инспекцией труда Свердловского областного комитета проведено 68 проверок полноты предоставлений гарантий и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Практически на всех предприятиях отрасли были выявлены нарушения требования трудового законодательства. Техническая инспекция совместно с

Государственной инспекцией труда направили на все предприятия письма с требованием о проведении мониторинга предоставления компенсаций и устранении нарушений. В результате проведенных проверок по данному вопросу по итогам 2013 г. количество работников, получающих компенсации выросло по сравнению с 2012 г. на 2049 человек.

Несмотря на снижение в России за последние годы производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом, его уровень остается высоким. Только в 2012 г. в результате несчастных случаев на производстве погибло 2 372 человека.

Контроль профсоюзных органов, их взаимодействие со службами охраны труда предприятий и государственными органами надзора и контроля позволили сохранить тенденцию снижения уровня общего производственного травматизма и абсолютного количества несчастных случаев на производстве, включая несчастные случаи с тяжелым исходом на предприятиях и организациях промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии.

Так, в 2013 г. в несчастных случаях на производстве пострадали 562 работника, что на 34 человека меньше, чем в 2012 году и на 151 человека, чем в 2011 г. Травмы с тяжелым исходом получили 48 работников, что меньше чем в 2012 г. на 7 человек и на 20 человек, чем в 2011 г.

Коэффициент частоты (далее - Кч) происшедших несчастных случаев на производстве в расчете на 1 тыс. работников составил в 2013 г. 1,86, против 1,96 в 2012 г. и 2,3 в 2011 г.

В то же время уровень травматизма со смертельным исходом в отрасли остается высоким. Так, в течение 2012-2013 гг. на предприятиях были смертельно травмированы 11 и 10 человек соответственно, против шести в 2011 г.

Приходится констатировать, что в общей структуре причин несчастных случаев со смертельным исходом, более 70% занимают причины организационного характера, выразившиеся в неудовлетворительной организации работ, снижении ответственности хозяйственных руководителей всех уровней за обеспечение безопасных условий, охраны труда, отсутствии должного контроля со стороны непосредственного руководителя и особенно нарушения трудовой и производственной дисциплины непосредственными исполнителями.

Например, в течение 2013 г. на предприятиях ФКП «Тамбовский пороховой завод» и ОАО «Саратовский агрегатный завод» были смертельно травмированы 2 работника в результате падения на лестничном марше по причине нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного опьянения. (Согласно выписки из акта судебно-химического исследования крови в обоих случаях обнаружен алкоголь соответствующий тяжелой степени алкогольного опьянения).

При среднем уровне показателя Кч - 1,86 по предприятиям, объединяемым профсоюзом, на ряде из них уровень общего травматизма намного выше среднего. К ним относятся предприятия Ивановской, Кемеровской, Курганской и Челябинской областей, а также «Омское КБ транспортного машиностроения».

Средний показатель тяжести производственного травматизма (Кт) составил 43 дня нетрудоспособности на один случай.

С началом 2014 г. произошли значительные изменения в трудовом законодательстве, которые касаются регулирования вопросов охраны труда, предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях.

С 1 января 2014 г. вступили в действие федеральные законы от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые упраздняют процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда и вводят процедуру специальной оценки условий труда. При этом результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти

лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы работодателями в целях, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», за исключением освобождения от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительному тарифу.

Изменения в законодательстве, регулирующие вопросы охраны труда затронут всех работодателей, экономическая заинтересованность и административная ответственность которых будут повышены, также отразятся и на работниках.

Необходимо отметить, что по инициативе профсоюзных органов можно обжаловать результаты в суде, проводить внеплановую проверку и инициировать проведение экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда.

Следует отметить, что для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, льготы и гарантии устанавливаются в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением и коллективными договорами.

Принятые изменения не только создают условия для повышения статуса коллективных договоров, но и роли профсоюзных организаций

В новом Отраслевом соглашении зафиксированы обязательства работодателей:

- о внесении в трудовой договор с работником позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, подпадающим под действие Списков (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий);

- об установлении размера доплат работникам до 36% тарифной ставки (оклада), а также компенсации не ниже размеров предусмотренных трудовым законодательством, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Первичные профсоюзные организации на местах должны добиваться реализации этих норм.

Первостепенное значение в сохранении и развитии потенциала предприятий и организаций, эффективном участии молодых работников в производственном процессе отводится работе по наполнению и реализации раздела VIII «Работа с молодежью» отраслевого соглашения и коллективных договоров.

В организациях и на предприятиях основными направлениями этой работы являются повышение уровня доходов, улучшение условий труда и жизни, социальной защищенности молодых рабочих и специалистов, совершенствование форм и методов этой работы. На большинстве предприятий созданы молодежные организации, комитеты, советы молодежи, комиссии по работе с молодежью профсоюзных комитетов, советы молодых специалистов и организована их работа.

С целью выработки единой позиции на коллективных переговорах молодежная комиссия ЦК профсоюза разработала рекомендации по содержанию раздела коллективного договора «Работа с молодежью».

Реализуя п.8.2. Соглашения многие первичные профорганизации совместно с работодателями ведут работу по выполнению комплексных молодежных программ по созданию молодым работникам условий для самореализации социально-экономических потребностей, надлежащих условий в сфере труда и занятости, организации досуга.

Так, в ОАО «Завод имени В.А. Дегтярева» успешно реализуются программы по работе с молодежью: техническое творчество молодежи; гражданско-патриотическое воспитание; культурно-массовая и спортивная работа; подготовка управленческих кадров для предприятия.

В ОАО «Химический завод «Планта» (г. Нижний Тагил) действуют программы: «Производственное направление»; «Работа с молодыми семьями»; «Работа по благоустройству микрорайона».

А в московском ОАО «НПО «Орион» продолжает функционировать учебно-

производственный (ресурсный) центр, одной из задач которого является целевая работа с молодежью для привлечения ее в инновационные наукоемкие сферы деятельности предприятия, повышения престижности профессионального образования и популяризация рабочих профессий среди молодежи.

На реализацию молодежных программ на «Заводе имени Я.М. Свердлова» выделено 1 млн. 320 тыс. руб., в ОАО «ПО «Баррикады» - более 1 млн.260 тыс. руб.

С удовлетворением следует отметить предприятия и организации, где 100% молодежи охвачены работой созданных комитетов, советов, комиссий. Это: «Завод имени Серго», «Завод имени Я.М. Свердлова», «Казанский государственный казенный пороховой завод», «Красногорский завод имени С.А. Зверева», «Пермский пороховой завод», «ПО «Баррикады», «Уральский оптико-механический завод».

Для привлечения и закрепления молодежи большинство предприятий, активно используют квотирование рабочих мест для, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в организациях молодых людей после прохождения ими службы в рядах Вооруженных Сил.

В соответствии с п.8.6. отраслевого соглашения с целью сохранения преемственности кадров, адаптации молодежи на предприятиях во многих организациях активно работают советы наставников.

В коллективные договоры практически всех организаций (в зависимости от финансово-экономического состояния) включены положения, предоставляющие молодым работникам различные льготы и гарантии.

Это: выплаты единовременных пособий, предоставление беспроцентных ссуд для оплаты обучения, персональные надбавки к оплате труда, частичная или полная оплата арендуемого жилья, долгосрочные кредиты для приобретения или строительства жилья и многие другие.

Для стимулирования труда молодежи, повышения квалификации молодых работников во многих организациях проводились конкурсы профессионального мастерства с присвоением званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», научно-практические конференции.

В то же время в ряде организаций, таких как ОАО «ТНИТИ», ОАО «Специальное конструкторское бюро транспортного машиностроения» и ЗАО «Кировский завод приводных цепей» не приняты комплексные программы по работе с молодежью и не созданы общественные формирования для организации и координации работы с молодежью.

Центральному комитету, комитетам организаций профсоюза необходимо:

- добиваться включения в отраслевые, территориальные соглашения, коллективные договоры положений, обеспечивающих достойные социально-трудовые гарантии молодым работникам;
- активно участвовать в реализации молодежной политики профсоюза;
- способствовать формированию активной жизненной позиции работающей молодежи, прививать ей навыки общественной работы в профсоюзе, создавать из ее рядов реальный резерв выборных профсоюзных активистов и выборных профсоюзных работников.

Во исполнение постановлений ЦК профсоюза и его президиума работа юристов и правовых инспекторов, как и в предшествующие годы, была направлена на анализ содержания коллективных договоров и соглашений, участие в подготовке их проектов. Например, в 2013 г. юристы и правовые инспекторы оказали правовую помощь в разработке 78 коллективных договоров.

На семинарах, проведенных ЦК профсоюза, были рассмотрены юридические основы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Лекции и практические занятия были проведены для председателей территориальных и первичных организаций профсоюза, вновь избранных председателей, резер-

ва правовых инспекторов (Кинешма, май 2011 г.; Дубровский, декабрь 2011 г.; Московский, май 2012 г.; Пенза, май 2013 г.; Челябинск, сентябрь 2013 г.).

В 2012 г. Московская городская и Московская областная организации посвятили свои семинары индексации заработной платы и дополнительному вознаграждению за нерабочие праздничные дни.

В отчетном периоде территориальные организации профсоюза регулярно рассматривали вопросы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Так: Владимирский обком рассмотрел вопрос о работе первичных организаций по заключению и выполнению коллективных договоров; Нижегородским обкомом подведены итоги коллективно-договорной кампании; президиум Московского обкома рассмотрел вопрос: "О работе проводимой в ОАО "Красноармейский научно-исследовательский институт механизации" по правовому обеспечению социально-трудовых прав работников, выполнению условий коллективного договора, Федерального и Областного отраслевых соглашений, действующих нормативных документов"; президиум Пермского крайкома: "О работе краевой организации профсоюза по выполнению коллективных договоров"; президиумы Ивановского, Кировского и Свердловского обкомов: "О ходе выполнения коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения в I полугодии 2013 г. и за 2013 г."

Проводится юридическая экспертиза коллективных договоров с целью включения в них норм трудового законодательства, предусматривающих коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, а также положений Федерального отраслевого соглашения.

Отраслевым соглашением предусмотрено предоставление первичным профсоюзным организациям в бесплатное пользование помещений, оборудования, средств связи, а в ряде случаев и транспортных средств.

Большинство профсоюзных комитетов используют коллективный договор как правовую базу создания нормальных условий для выполнения профсоюзом своих обязанностей, защиты прав выборных профсоюзных активистов, распространения на освобожденных работников социальных льгот и гарантий, действующих на предприятии.

Члены профсоюзных органов, представители профкомов в совместных комитетах и комиссиях, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

Однако анализ коллективных договоров показал, что их содержание еще не в полной мере отвечает требованиям соответствующих норм.

Получается, что информация, которая была доведена до профсоюзного актива на семинарах, совещаниях, в методических материалах центрального и территориальных комитетов профсоюза не оказала существенного влияния на работу ряда профсоюзных организаций по заключению коллективных договоров или внесению в них изменений и дополнений. Ряд комитетов профсоюза слабо использовал положения Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 гг. Не всегда соблюдаются организационные процедуры ведения коллективных переговоров заключения коллективных договоров и внесения в них изменений, составления протоколов разногласий. Часто отсутствует документальное оформление.

В Трудовом кодексе РФ и методических материалах дана четкая формулировка представителя работников – это «первичная профсоюзная организация». Но в отдельных коллективных договорах все еще применяются формулировки: «профсоюзный комитет», «председатель профсоюзного комитета» и другие.

В ряде коллективных договоров отражаются не все направления социально-трудовых отношений, и конкретные условия, отнесенные Трудовым кодексом к сфере коллективно-договорного регулирования. Особенно это касается раздела

"Трудовые отношения".

Актуальным остается вопрос установления минимального размера заработной платы. Например, минимальная месячная заработная плата в размере МРОТ установлена в договорах или фактически составляет эту величину на «Брянском химическом заводе», «Ижевском механическом заводе», в ОАО «Сельмаш», «Азовском оптико-механическом заводе», «КБ трансмаш», на федеральных казенных предприятиях «Авангард» и Новосибирский опытный завод измерительных приборов» и ряде других. Это говорит о бездействии работодателей и представителей работников.

Первичные и территориальные комитеты не применяют нормы Отраслевого соглашения при установлении минимальной заработной платы с отклонением от размеров, определенных в Соглашении, которая предусматривает в этих случаях участие вышестоящих профсоюзных органов в разработке соответствующей программы.

В то же время отдельные коллективные договоры все еще насыщены обязательными к исполнению нормами Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов. Особенно по вопросам режима рабочего времени, отпусков, минимальной оплаты труда, оплаты сверхурочных работ, обязательных гарантий и компенсаций, обеспечения прав работников на охрану труда.

В отдельных коллективных договорах предусмотрены нормы, противоречащие трудовому законодательству. Например: предоставление работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска менее 7 календарных дней (в Новосибирской области); выплаты заработной платы один раз в месяц.

Очень часто встречается незначительная фиксированная выплата заработной платы за первую половину месяца или ее выплата в следующем месяце: ОАО «НИИ электронных приборов», ОАО «Пензмаш», ОАО «Молот», ОАО «ЛМО» и др. Это ухудшает положение работников.

Неправомерно включаются в коллективные договоры обязательства, не являющиеся предметом коллективных переговоров с работодателем. Это и нормы внутрипрофсоюзной деятельности, и направления и размеры расходов сметы профсоюзного бюджета. Они определяются Уставом и другими нормативными документами профсоюза.

На отдельных предприятиях Новосибирской и Самарской областей применяется норма недействующего Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» о действии коллективного договора до заключения нового.

Не везде в коллективных договорах отражены вопросы, отнесенные Трудовым кодексом РФ к сфере договорного регулирования:

- дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- выплата межразрядной разницы;
- второй выходной день при пятидневной рабочей неделе;
- размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни;
- порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
- порядок перечисления профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

Копии многих коллективных договоров на 2011 и последующие годы не были направлены в ЦК профсоюза. Также не доводятся до сведения Центрального комитета решения комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о продлении действующих договоров и внесении в них изменений и дополнений.

Эффективность социального партнёрства, разработка актуального коллективного договора, невозможны без нормального уровня организационной деятельно-

сти профсоюзной организации.

И в первую очередь оно включает целенаправленную, планомерную и системную работу по мотивации профсоюзного членства для обеспечения законодательно установленного права первичной профсоюзной организации представлять работников во взаимоотношениях с работодателем. То есть, необходим охват профсоюзным членством более 50% работников.

Вторым необходимым условием эффективности колдоговорной работы является регулярная информация – как на стадии разработки и заключения коллективного договора, так и в ходе его реализации и контроля.

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

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

Проведённые проверки ряда организаций, а также представленные материалы и информация показывают, что выборные органы и руководители ряда первичных профсоюзных организаций при планировании своей работы ограничиваются узким кругом текущих вопросов.

Во многих первичных организациях отсутствует координация планов с планами работы территориальных и центрального комитетов. Нередко коллегиальными органами принимаются решения без должного контроля и персональной ответственности за их выполнение. В результате эти решения остаются на бумаге. Конечно, необходима работа в области организации досуга и отдыха работников и членов их семей. Но наша общая задача планировать, рассматривать и принимать решения в первую очередь по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

На эффективности работы ряда организаций сказываются слабое использование рекомендуемых центральным комитетом и его президиумом методических материалов, а также рассмотренного президиумом и комиссиями ЦК профсоюза опыта работы территориальных и первичных организаций по основным направлениям деятельности профсоюза. Имеют место и факты непринятия мер по выполнению решений вышестоящих органов.

Ряд отмеченных в докладе ошибок, недостатков и недоработок в работе по выполнению Отраслевого соглашения и коллективных договоров неоднократно обсуждались на заседаниях ЦК профсоюза и его президиума, определялись задачи и намечались меры по совершенствованию этой работы.

Но недостатки в работе ряда организаций из года в год повторяются, а меры по выполнению решений ЦК, территориальных комитетов, собственных решений, по распространению передового опыта не принимаются.

Серьёзной проблемой для профсоюза и его организаций является продолжающееся падение уровня профсоюзного членства в ряде первичных профсоюзных организаций - ниже 50% численности работников. Это лишает их права вести переговоры и заключать коллективные договоры без проведения предусмотренных законодательством непростых процедур.

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

За 2013 г. охват профсоюзным членством увеличился только в 7 из 22 терри-

ториальных организаций и в 9 из 23 первичных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза.

Только в 4 территориальных организациях - Волгоградской, Нижегородской, Самарской областных и Татарской республиканской нет первичных профсоюзных организаций с охватом профсоюзным членством менее 50 %.

Увеличение количества первичных организаций с охватом профсоюзным членством менее 50% произошло в Московской и Новосибирской областных и среди первичных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза. В 3 территориальных организациях: Межрегиональной г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Московской городской и Новосибирской областной охват профсоюзным членством менее 50%. Причем в Московской городской организации охват профчленством менее 50% в 21 из 34 первичных организаций.

В ряде территориальных организаций снижение численности членов профсоюза за значительно выше, чем снижение численности работников.

В Кемеровской, Курганской, Московской, Свердловской областных, Пермской краевой организациях при росте численности работников произошло уменьшение количества членов профсоюза. А в Алтайской краевой, Нижегородской и Новосибирской областных организациях снижение численности членов профсоюза в 2 раза и более превышает снижение численности работников.

В 13 территориальных организациях в 2013 г. увеличилось количество вышедших из профсоюза по собственному желанию.

Все это является результатом слабой работы по сохранению и увеличению числа членов профсоюза, а также зачастую обусловлено недостаточной эффективностью защитной деятельности организаций профсоюза по решению конкретных проблем работников, слабой информационно-пропагандистской работой и отсутствием системного подхода к использованию всех имеющихся в настоящее время ресурсов для результативности мотивации профсоюзного членства.

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

Как уже отмечалось, охват профсоюзным членством увеличился в 7 территориальных организациях и в 9 первичных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза. Это Татарская и Удмуртская республиканские, Волгоградская, Владимирская и Челябинская областные организации. Высокий уровень профсоюзного членства сохраняется в Татарской и Удмуртской республиканских, Владимирской, Волгоградской, Самарской, Нижегородской, Ростовской, Ивановской, Челябинской, Свердловской областных организациях, а также в 4 первичных организациях непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза - ФКП «Авангард» (г. Стерлитамак), «Чебоксарское ПО имени В.И. Чапаева», Тамбовский пороховой и Саранский механический заводы.

Этому способствовало и внимание многих профсоюзных комитетов к работе с молодёжью, привлечение её в профсоюз, а также реализация разделов и положений коллективных договоров по работе с молодёжью. В результате проведенной работы в 41% территориальных организаций увеличился охват профсоюзным членством молодежи. Это Владимирская, Волгоградская, Кемеровская, Ростовская, Челябинская областные, Алтайская краевая, Удмуртская республиканская, Межрегиональная г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Московская городская организации.

Увеличение охвата профсоюзным членством молодежи произошло и в 44% первичных организаций непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза.

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

Центральный и ряд территориальных комитетов профсоюза продолжали формирование единого информационного поля, внедряли современные информацион-

ные технологии, позволяющие оперативно передавать, получать и обрабатывать информацию. В 2013 г. проведен смотр-конкурс информационной деятельности организаций профсоюза.

Неоднократно отмечался положительный опыт информационной работы Пермского краевого, Удмуртского республиканского и Тульского областного комитетов профсоюза. Ряд профсоюзных комитетов первичных организаций регулярно информируют профсоюзный актив и членов профсоюза на собраниях в подразделениях через стенды профсоюзной информации, информационные листы, заводские газеты и локальных компьютерные сети.

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

Несмотря на неоднократные напоминания, ряд территориальных комитетов не использует предоставленную им возможность информировать профсоюз, его членов, а также работодателей и государственные структуры о своей работе, о положении в коллективах через свои страницы на сайте профсоюза. Это Кемеровская, Пензенская, Ростовская, Самарская и Саратовская областные и Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации. Материалы нередко размещаются на странице сайта через 1-2 месяца после мероприятия. Подчеркну – сайт и его страницы смотрят и друзья, и партнеры, и враги. И делают выводы.

Если же говорить в целом об уровне информационно-пропагандистской работы, то следует признать, что ещё во многих организациях не в полной мере используются и традиционные формы информирования членов профсоюза и работников предприятий о профсоюзе, о работе своих профсоюзных органов и, главное – о её результатах. И в первую очередь – по реализации защитной функции профсоюза через систему социального партнерства и коллективные договоры.

В связи с окончанием в декабре 2013 г. срока действия Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы президиум ЦК профсоюза рассмотрел этот вопрос и принял постановление, в котором поддержал предложение Исполкома Ассоциации российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности по подготовке единого Федерального соглашения по видам промышленности оборонного комплекса.

Для подготовки проекта единого Федерального соглашения на 2014-2016 годы была образована рабочая группа, которая провела подготовку материалов для обсуждения исполкомом Ассоциации профсоюзов оборонных отраслей промышленности в апреле 2013 г. Был подготовлен проект единого соглашения. Но в силу определенных обстоятельств отдельные профсоюзы приняли решения о заключении собственных соглашений. При этом наш профсоюз был вынужден разработать свое Отраслевое соглашение, но взял за основу совместные наработки.

Заключение единого соглашения позволило бы выступать более консолидированной силой. Будем надеяться, что понимание в этом вопросе придет. Станет реальным и объединение профсоюзов.

Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» и Всероссийским профсоюзом работников оборонной промышленности на Федеральном уровне социального партнерства 23 декабря 2013 г. было заключено Отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы.

С целью оперативного доведения подписанного Соглашения до руководителей предприятий и профсоюзных организаций на местах 25 декабря 2013 г. текст Отраслевого соглашения размещен на сайте профсоюза.

В феврале 2014 г. Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости, размещено на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ и опубликовано в центральной профсоюзной газете «Солидарность».

Соглашение направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций, соответствует принятым на современном этапе нормам социального партнерства и является основой для заключения коллективных договоров на предприятиях и в организациях.

В целях реализации положений Отраслевого соглашения на 2014-2016 годы отделами аппарата ЦК профсоюза в январе 2014 г. разработан перечень пунктов механизма выполнения, которых должен устанавливаться коллективными договорами. Перечень размещен на сайте профсоюза в разделе «Социальное партнерство» и включает в себя 36 пунктов соглашения, которые не могут быть реализованы без конкретизации в коллективных договорах.

После подписания Соглашения мы, учитывая имеющиеся проблемы с присоединением по некоторым предприятиям, обратились к руководителям холдинговых структур, сформированных в промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии с предложением о подписании совместных инструктивных писем в адрес руководителей предприятий и институтов в них входящих.

В настоящий момент такие письма подписаны и направлены на места по структурам ОАО «НПК «Технологии машиностроения» и ОАО «НПК «Уралвагонзавод». Подготовлены к подписанию аналогичные документы по ОАО «Швабе» и ОАО «НПО «Высокоточные комплексы».

Отдельно направлены письма о присоединении к Соглашению ряду руководителей предприятий, которые не входят в состав нашей отрасли, но в которых действуют организации профсоюза «Оборонпроф».

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 в согласованном порядке и согласованные сроки.

- профсоюзный комитет имеет право через средства информации, имеющиеся в Организации, информировать работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;

- председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации предоставляется право свободного входа и выхода с территории Организации 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 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 новом Отраслевом соглашении зафиксировано взаимное обязательство ра-

ботодателей 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.

Первичные профсоюзные организации должны добиться реализации этих норм Отраслевого соглашения. Конкретные записи во всех без исключения коллективных договорах помогут решить наши финансовые проблемы.

По состоянию на 1 января 2014 г. продолжает оставаться значительной задолженность работодателей по членским профсоюзным взносам:

ОАО «БПО «Сибприбормаш» (Алтайская краевая) 161,5 т.р., ООО «ЗКЛЗ» (Курганская областная) 555,8 т.р., ОАО «Мотовилихинские заводы» (Пермская краевая) 807,0 т.р., ОАО «ЗиФ» 1059,0 т.р. и ОАО «Химмаш-Старт» 311,4 т.р. (Пензенская областная), ОАО «Самарский электромеханический завод» 136,3 т.р., ФКП Завод «Точмаш» (Татарская республиканская) 232,3 т.р., ОАО «Ижевский машзавод» 2259,7 т.р., ОАО «НЦЛСК «Астрофизика» 1091,7 т.р. и ОАО «Мосточлегмаш» 293,4 т.р. (Московская городская), ФКП «Авангард» 149,0 т.р., ОАО «Брянский химический завод» 263,3 т.р., ФГУП «ПО «Красноярский химический комбинат «Енисей» 108,9 т.р., ФКП «Тамбовский пороховой завод» 242,6 т.р.

По этим 14 предприятиям задолженность составляет 7762,9 т.р. или 61% общей суммы задолженности работодателей.

За 2013 г. возросла задолженность ряда работодателей: ОАО «ВЗБТ» (Волгоградская областная) на 683,0 т.р., ОАО «Ново-Вятка» (Кировская областная) на 273,6 т.р., ОАО «Завод им. Калинина» (Межрегиональная г. С-Петербурга и Ленинградской области) на 307,0 т.р., ФНПЦ ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» (Московская областная) на 1286,0 т.р.

В качестве положительных результатов необходимо отметить следующее: за год количество предприятий, имеющих задержку перечисления профсоюзных взносов более 1 месяца, сократилось с 43 до 31. Сократилась задолженность работодателей по перечислению профсоюзных взносов на предприятиях 11 территориальных и 6 первичных профсоюзных организаций непосредственного профсоюзного обслуживания.

Общая задолженность работодателей за 2013 г. сократилась на 1 201,9 т.р. и по состоянию на 1 января 2014 г. составила 12 718,2 т.р. (на 1 января 2013 г. задолженность составила 13 920,1 т.р.)

Отсутствует задолженность работодателей на предприятиях Кемеровской, Нижегородской, Саратовской областей и на 12 предприятиях непосредственного профсоюзного обслуживания: ФКП «Саранский механический завод», ОАО «Чебоксарское ПО им. В.И. Чапаева», ФКП «Амурский патронный завод «Вымпел», ФГУП ДПО «Восход», ОАО «Вологодский оптико-механический завод», НИЦ ФГУП «18 ЦНИИ» МО РФ г. Курск, ООО «Юпитер» г. Валдай, ОАО «КБ «Транспортного машиностроения» г. Омск, ОАО «Орский машиностроительный завод», ОАО «Орелтекмаш», в/ч 63779 г. Омск, ОАО «55 арсенал».

За последние годы мы добились создания комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на всех (или почти на всех) предприятиях.

Но проверки показывают, что в большинстве случаев изменилась только вывеска – комиссия по-прежнему занимается только ведением коллективных переговоров, подготовкой проекта коллективного договора и заключением коллективного договора. Это, конечно, её основная функция.

Но регулирование социально-трудовых отношений осуществляется также посредством большого количества локальных нормативных актов. И поэтому наши Отраслевые соглашения содержат большой перечень таких актов, которые работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом. И здесь необходимо предвари-

тельное серьёзное рассмотрение их в комиссии.

Поэтому мы должны отладить на всех предприятиях следующий механизм принятия локальных нормативных актов: - рассмотрение на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; согласование с профсоюзным комитетом; утверждение руководителем.

В современных условиях наблюдается значительный динамизм в совершенствовании локальных нормативных актов. Они изменяются достаточно часто, а изменения коллективного договора за ними не поспевают. К этому необходимо добавить, что любое изменение коллективного договора подлежит уведомительной регистрации.

В связи с этим нам необходимо изменить подход к содержанию коллективного договора. В него не следует включать локальные нормативные акты в качестве приложений, а надо соответствующим образом переформулировать обязательства с учётом перечня актов, требующих согласования.

Например, о соглашении по охране труда записать, что оно принимается ежегодно не позднее января и согласовывается с профсоюзным комитетом.

С 2006 г. в наших соглашениях содержится обязательство работодателей обеспечивать возможность участия представителей профсоюза в работе коллегиальных органов управления Организации. Но уже много лет мы констатируем, что делается это "со скрипом" и сопровождается большим нежеланием многих представителей работодателей. Например, руководители некоторых ОАО говорят, что этот вопрос надо решать с советом директоров и даже на собрании акционеров. Другие опасаются утечки сведений, относящихся к служебной или коммерческой тайне.

Новое отраслевое соглашение содержит аналогичное обязательство работодателей, и все мы – профсоюзная сторона отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, центральный комитет, территориальные и профсоюзные комитеты должны добиться полноценного участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении Организацией.

Одним из важных факторов коллективно-договорного регулирования трудовых отношений является качество и эффективность нашей работы.

Однако практика показывает, что мы еще много не дорабатываем на всех уровнях в решении задач, намечаемых в Отраслевом соглашении, коллективных договорах. Нет слаженности и единства действий аппарата центрального комитета, территориальных и профсоюзных комитетов, а также работодателей. Так, отчеты о выполнении Федерального отраслевого соглашения и коллективных договоров представили большинство промышленных предприятий и научных организаций отрасли обычных вооружений боеприпасов и спецхимии. Но не представили отчеты большинство организаций других отраслей промышленности (и холдинговых структур), войсковые части, предприятия Ивановской области и г. Москвы.

В предстоящий период необходимо сосредоточить внимание на внесении изменений и дополнений в действующие коллективные договоры с учетом норм Трудового кодекса РФ, регламентирующих коллективно-договорное регулирование и положений Отраслевого соглашения на правильности оформления и точности формулировок коллективного договора.

Нужно проявлять принципиальность и настойчивость при принятии ключевых положений коллективного договора и добиваться безусловного выполнения принятых обязательств.

В рамках переговорного процесса с работодателями необходимо добиться внесения в коллективные договоры обязательств работодателя по:

- установлению минимальной оплаты труда работникам не ниже размера, определенного Отраслевым соглашением на 2014-2016 гг.;
- регулярной индексации заработной платы в зависимости от роста потреби-

тельских цен на товары и услуги в субъекте РФ;

- размеру дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни в размере среднего дневного заработка;
- ответственности за несвоевременную выдачу заработной платы;
- оплате работы в ночное и вечернее время в повышенном размере;
- соблюдению соотношения фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой зарплатой не более чем в 6 раз;
- установлению ежемесячных доплат за ученые степени доктора и кандидата наук;
- сохранению имеющихся или созданию новых модернизированных рабочих мест;
- максимальному сохранению и поддержке объектов социальной сферы;
- оплате труда председателя и премированию штатных работников выборного профсоюзного органа за счет средств организации.

Основные ориентиры в регулировании социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации задаются трехсторонними комиссиями. Представители наших территориальных организаций должны принимать активное участие в их работе

Выполнение намеченных задач возможно только при консолидации усилий, солидарности и единстве действий первичных и территориальных организаций, центрального комитета профсоюза.

Для решения стоящих перед нами задач, у нас есть многое: квалифицированные кадры, опыт взаимодействия с работодателями, нормальные взаимоотношения с социальными партнерами по Отраслевому соглашению.

Его реализация и выполнение коллективных договоров позволит более успешно выполнять главную задачу профсоюза - защиту социально-трудовых прав и интересов работников и членов их семей.

* * *



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VII пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

23 апреля 2014 г.

О выполнении коллективных договоров и Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы, подписании Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы, заключенного на федеральном уровне социального партнерства и задачах организаций профсоюза по защите прав трудящихся

Деятельность организаций профсоюза в рассматриваемом периоде определялась социально-экономическими условиями, сложившимися в стране и на предприятиях промышленности.

Современное состояние экономики страны остается сложным.

По данным Росстата за 2013 г. индекс промышленного производства составил 100,3% к 2012 г.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата составила - 29940 рублей и по сравнению с 2012 г. ее рост более 12%.

Индекс потребительских цен на товары и услуги (инфляция) в декабре 2013 г. к декабрю 2012 г. составил – 106,5%.

Минимальный размер оплаты труда в РФ с 01.01.2014 г. установлен в размере 5554 рубля.

На предприятиях и в организациях, относящихся к Департаменту промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, темпы роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах за 2013 г. по отношению к аналогичному периоду предыдущего года составили:

- в промышленности обычных вооружений – 104,5%, в том числе по гражданской продукции 86,5%;

- в промышленности боеприпасов и спецхимии -109,2%, в том числе по гражданской продукции – 96,5%.

Отмечается падение в 2013 г. темпов роста объемов выпуска гражданской продукции, в связи со снижением спроса на нее.

Среднемесячная заработная плата работников в отрасли в 2013 г. составила:

- по предприятиям промышленности обычных вооружений - 28,5 тыс. рублей (рост – 110,4%), в том числе в промышленном секторе – 26,2 тыс. рублей, в научных организациях – 36,3 тыс. рублей;

- по предприятиям промышленности боеприпасов и спецхимии - 23,7 тыс. рублей (рост – 117,7%), в том числе в промышленном секторе – 20,4 тыс. рублей, в научных организациях – 32,2 тыс. рублей, это составляет от 2,9 до 3,6 прожиточных минимумов трудоспособного населения по РФ.

Удельный вес убыточных предприятий составил: в промышленности обычных вооружений – 10,6%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – 31,7%

Численность работающих в отрасли за указанный период сократилась: в промышленности обычных вооружений - на 1,4%, в промышленности боеприпасов и спецхимии – на 2,8%.

По данным мониторинга на 1 марта 2014 г. большая часть предприятий работает в обычном режиме.

Президиум ЦК профсоюза, работники аппарата ЦК профсоюза постоянно анализируют результаты мониторинга и используют его в практической деятельности.

В отчетном периоде профсоюзные органы всех уровней решали вопросы по правовому регулированию социально-трудовых отношений, заключению коллективных договоров и соглашений, повышению уровня заработной платы, охраны труда работников и ряда других.

Особое значение в защите социально-трудовых прав и социальных интересов членов профсоюза имела работа территориальных и первичных организаций по наполнению и выполнению коллективных договоров, базирующихся на отраслевом соглашении, а также выполнению решений II и III Пленумов ЦК профсоюза.

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

В отчетном периоде имели коллективные договоры все предприятия и организации 14 из 22 территориальных организаций профсоюза и первичные профсоюзные организации непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза.

Об участии в X отраслевом конкурсе «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнёрства», посвященного 80-летию Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности заявили 24 организации,

на которых занято более 25% от численности работников отрасли.

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

Произошли положительные изменения по вопросам оплаты труда работников.

На 94% предприятий уровень среднемесячной зарплаты составляет более 2 прожиточных минимумов по региону, а на 50% он составляет более 3 прожиточных минимумов по региону, из них 24% соответствуют показателям Соглашения.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет 71%, а на 59% предприятий доля тарифной, т.е. гарантированной работнику, части в заработной плате составляет 60% и более.

Практически во все коллективные договоры предприятий включены обязательства работодателя о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, а также по обеспечению средствами индивидуальной защиты, бесплатным молоком, ЛПП, по проведению медицинских осмотров в объемах предусмотренных Трудовым кодексом РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Вместе с тем, анализ коллективных договоров показал, что их содержание еще не в полной мере отвечает требованиям соответствующих норм.

Ряд комитетов профсоюза слабо использовал положения Федерального отраслевого соглашения на 2011-2013 годы.

Не всегда соблюдаются организационные процедуры ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и внесения в них изменений, составления протоколов разногласий. Часто отсутствует документальное оформление.

В ряде коллективных договоров отражаются не все направления социально-трудовых отношений и конкретные условия, отнесенные Трудовым кодексом к сфере коллективно-договорного регулирования. Особенно это касается раздела "Трудовые отношения".

Актуальными остаются вопросы установления размеров средней и минимальной заработной платы, ее индексации, величины тарифной части в заработной плате работника и др.

В 2013 г. индексация заработной платы была проведена всего на трети предприятий.

На 22% предприятий, представивших отчеты, дополнительное вознаграждение (ст.112 Трудового кодекса РФ) вообще не выплачивается, а на большинстве предприятий выплачивается в незначительных размерах.

Сроки выплаты заработной платы определены в большинстве коллективных договоров, но не везде определен процент выплаты, заложенный в Соглашении за первую половину месяца.

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

В то же время, отдельные коллективные договоры все еще насыщены обязательными к исполнению нормами Трудового кодекса РФ и иных нормативных пра-

вовых актов.

Не выполняется норма Соглашения по своевременному перечислению работодателями членских профсоюзных взносов.

Не заключены коллективные договоры на 15 предприятиях.

Профсоюзные комитеты не в полной мере используют нормативные и методические материалы Центрального комитета профсоюза. Ряд профсоюзных комитетов не рассматривают на своих заседаниях конкретные предложения, не вносят их на рассмотрение соответствующих комиссий, а если рассматривают, то документально не оформляют.

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

Территориальные комитеты профсоюза не всегда своевременно реагируют на подобные ситуации и оказывают первичным профсоюзным организациям конкретную помощь.

Центральный комитет профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Считать Федеральное отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии на 2011-2013 годы и коллективные договоры предприятий и организаций в основном выполненными.

2. Президиуму Центрального комитета профсоюза:

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

2.2. Выйти с предложением в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений о разработке Отраслевого порядка размеров и условий предоставления льгот и гарантии работникам, занятым на работах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к рабочим местам с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.3. Продолжить работу над проектом единого Соглашения в рамках Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности.

3. Президиуму ЦК профсоюза совместно с Минпромторгом России, Союзом машиностроителей России:

3.1. Продолжить работу с социальными партнерами по исключению случаев отказа работодателей от присоединения к Отраслевому соглашению.

3.2. Продолжить взаимодействие с руководством холдингов и иных вертикально-интегрированных структур по осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров и Отраслевого соглашения.

3.3. Рассматривать на заседаниях Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопросы невыполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров (при обращении первичных профсоюзных организаций).

4. Президиуму ЦК профсоюза и территориальным организациям профсоюза:

4.1. Продолжить работу по совершенствованию социального партнерства на федеральном, региональном и локальном уровнях.

4.2. Обратит особое внимание на соблюдение на местах предусмотренной Трудовым кодексом РФ процедуры определения первичной профсоюзной организации в качестве представителя работников.

4.3. Продолжить обучение профсоюзного актива по подготовке представителей работников на коллективных переговорах.

4.4. Продолжить работу по формированию в холдингах Советов председателей

первичных профсоюзных организаций.

5. Территориальным комитетам профсоюза:

5.1. Оказывать практическую помощь первичным профсоюзным организациям при ведении коллективных переговоров с целью включения в коллективные договоры конкретных показателей Отраслевого соглашения.

5.2. Взаимодействовать с региональными органами власти с целью повышения размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

5.3. Рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения коллективных договоров и их соответствие Отраслевому соглашению с отчетами представителей работодателей и работников.

6. Первичным профсоюзным организациям совместно с работодателями:

6.1. Заключать новые коллективные договоры, а также до 1 июля 2014 года внести изменения и дополнения в действующие коллективные договоры, основываясь на положениях Отраслевого соглашения.

6.2. Совершенствовать содержание коллективных договоров (исключение противоречий трудовому законодательству и Отраслевому соглашению; включение норм трудового законодательства, предусматривающих обязательное коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений; исключение положений, дублирующих нормативные правовые акты).

6.3. Включать в коллективные договоры положения Отраслевого соглашения, механизм выполнения которых должен устанавливаться коллективными договорами.

6.4. Добиваться реализации основных положений раздела «Оплата труда» Отраслевого соглашения.

6.5. Включать в коллективные договоры обязательства работодателей по выплате единовременной материальной помощи семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, и дополнительных выплат семье и лицам, имеющим право на возмещение, единовременного пособия в связи со смертью в результате несчастного случая или профессионального заболевания на производстве (пункты 6.21- 6.23 Отраслевого соглашения).

6.6. Обеспечить безусловное выполнение разделов коллективных договоров по работе с молодежью.

6.7. Включать в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" коллективного договора подраздел "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств" (в соответствии с Отраслевым соглашением). Добиваться своевременного перечисления членских профсоюзных взносов и полного погашения задолженности работодателей.

6.8. Включать в коллективные договоры обязательства работодателя по оплате труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя, а также распространению на выборных освобожденных и штатных работников профсоюзных комитетов трудовых прав, гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором для работников организации (за счёт организации).

6.9. Проводить ежегодную проверку выполнения коллективного договора и доводить результаты его выполнения до работников на конференциях (собраниях) и в средствах информации.

7. Рекомендовать Работодателям:

7.1. Исключить случаи начисления работникам заработной платы ниже прожиточного минимума по соответствующему региону.

7.2. Обеспечить качественное проведение работ по специальной оценке условий труда, особенно на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями

труда и подпадающими под действие Списков № 1 и № 2 досрочного пенсионного обеспечения.

7.3. Не допускать без реального улучшения условий труда на рабочих местах и проведения комплексных мероприятий по их модернизации снижения размеров и отмены отдельных видов компенсаций; необоснованного неприменения Списков № 1 и № 2.



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
«ОБОРОНПРОФ»

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VII пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

23 апреля 2014 г.

Об утверждении годового отчета об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза за 2013 год, годового бухгалтерского баланса за 2013 год; о результатах ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2013 год

Заслушав и обсудив сообщение бюджетной комиссии ЦК профсоюза и материалы Ревизионной комиссии ЦК профсоюза по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2013 г.,

Центральный комитет профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить годовой отчет об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза и годовой бухгалтерский баланс за 2013 г.
2. Принять к сведению акт Ревизионной комиссии профсоюза по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2013 г.
3. Первичным и территориальным организациям профсоюза:
 - проанализировать формирование и использование средств профсоюзного бюджета за 2013 г.;
 - обеспечить в 2014 г. перечисление отчислений от членских профсоюзных взносов на деятельность вышестоящих профсоюзных органов в объемах, утвержденных VI Пленумом ЦК профсоюза (п.3) от 18 декабря 2013 г.;
 - предусмотреть дополнительные меры по погашению работодателями задолженности по профсоюзным взносам за предыдущие годы и с учетом этого погасить долги по отчислениям вышестоящим органам.
4. Президиуму ЦК профсоюза предусматривать меры воздействия к организациям – должникам, не перечисляющим в установленных размерах % отчислений от членских профсоюзных взносов вышестоящим профсоюзным органам в соответствии со ст. 35 (п.1) Устава профсоюза.
5. Просить Ревизионную комиссию профсоюза включить в план своей работы на 2014 г. проверки финансово-хозяйственной деятельности территориальных организаций, имеющих наибольшую задолженность перед ЦК профсоюза по отчислениям от членских профсоюзных взносов.

* * *

Исполнение сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза работников оборонной промышленности за 2013 год. / % /				
СТАТЬИ		План на 2013г	Факт за 2013г	Примечание
Остаток средств на начало отчетного периода /отчисления от членских профсоюзных взносов/				
Остаток средств на начало отчетного периода /доходы от коммерческой деятельности/				
ДОХОДЫ				
1.1	Отчисления от членских профсоюзных взносов	100%	100%	
1.2	Доходы от коммерческой деятельности /за вычетом налогов/		100%	
1.3	Средства организаций профсоюза на мероприятия /профбилеты, календари, оказание финпомощи/		100%	
1.4	Пожертвования АСПРО		100%	
РАСХОДЫ				
2.1	Расходы на социальную сферу	2,5%	2,2%	
2.1.1	В том числе:	Материальная помощь членам профсоюза	0%	0%
2.1.2		Целевые взносы профсоюзным организациям	2,5%	2,2%
2.2	Организационно-хозяйственные расходы	96,4%	88,4%	
2.2.1	В том числе	проведение съездов, пленумов, совещаний	5%	4,6%
2.2.2		подготовка кадров, курсовые мероприятия	8%	7,4%
2.2.3		международная работа	0,9%	0,9%
2.2.4		заработная плата и выплаты соц. характера с начислениями	64%	56,3%
2.2.6		хозяйственные расходы	14%	14,7%
2.2.7		автотранспортные расходы	1,5%	1,2%
2.2.8		расходы на командировки	2%	1,8%
2.2.10		премирование профактива	1%	1,5%
2.4	Приобретение ОС	1%	0,1%	
2.7	Налог на имущество	0,1%	0,1%	
Итого расходов		100%	90,8%	% к доход. по строке 1.1
4.0	Расходы - мероприятия		100%	% к доход. по строке 1.3
Остаток средств на конец отчетного периода /отчисления от членских профсоюзных взносов/			9,2%	
Остаток средств на конец отчетного периода /доходы от коммерческой деятельности/			100%	

* * *