

Выступление

председателя профсоюза «Оборонпроф» Чекменева А.И.
на отраслевом совещании 25.10.2013г.

Уважаемые участники совещания!

31 декабря 2013 года закончится срок действия Федерального отраслевого соглашения принятого на 2011-2013г.г.

Итоги его выполнения за первое полугодие 2013 года на основании представленных предприятиями отчетов будет рассматривать отраслевая комиссия.

Профсоюз "Оборонпроф" регулярно проводит мониторинг деятельности наших предприятий и организаций.

По состоянию на 1 июля с.г. имеется определенное улучшение целого ряда оцениваемых показателей.

Так:

1. На 3-х предприятиях проведено или проводится сокращение численности (на конец 2012г. было – 6);

2. На 5-ти предприятиях выпущены приказы по предстоящему сокращению численности (было – 6);

3. На 12-ти предприятиях введен режим неполного рабочего времени, что означает снижение размера оплаты труда в связи с сокращением отработанного времени (было – 17);

4. Полностью или частично остановлено производство на 3-х предприятиях (было – 4);

5. На 7-ми предприятиях имеются задержки выплаты заработной платы от 0,5 до 3,0 месяцев (было – 14).

На отдельных предприятиях уменьшился объем производства в связи с отсутствием ГОЗ (ОАО «Ульяновский патронный завод», ОАО «БПО «Сибприбормаш», ЗАО «Механический завод» (г. Орск) и др.).

В сложной экономической ситуации остаются предприятия: ОАО «Вятско-Полянский завод «Молот», ФКП «НОЗИП», ОАО «Ново-Вятка», ФКП «Саранский механический завод», ОАО «Азовский ОМЗ», ОАО «ФНПЦ «Станкомаш», ЗАО «Механический завод» (г. Орск) и ряд других предприятий.

Говоря о ряде важнейших показателей, таких как уровень заработной платы, можно констатировать, что на 15% предприятий имеются работники, получающие заработную плату ниже прожиточного минимума при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени;

В то же время, количество предприятий, достигших более высокого соотношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму по региону составляет:

- с коэффициентом более 4,0 – 20%;
- с коэффициентом 3,0 – 4,0 - 36%;
- с коэффициентом 2,0 – 3,0 - 36%;
- с коэффициентом менее 2,0 – 8%.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет – 63,7% (с учетом разного вида доплат), однако на 11% предприятий фактическая минимальная заработная плата составляет 5205 рублей, что значительно ниже прожиточного минимума по региону.

На 53% предприятий тарифная ставка превышает 60%, а на 24% предприятий доля тарифной, т.е. гарантированной работнику части в заработной плате не достигает и 50%.

Индексация заработной платы проведена только на 33% предприятий.

Децильный коэффициент соотношения 1:6 и менее имеют 63% предприятий.

На большей части предприятий отраслей выполняется положение ст.112 Трудового кодекса РФ в части выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Вместе с тем, размер выплачиваемого вознаграждения на этих предприятиях незначителен.

В тоже время, на 31% предприятий не выполняется указанное положение ст.112 Трудового кодекса.

В отдельных отчетах идет ссылка на статью 153 Трудового кодекса РФ, в других записано в двойном размере и в первом и во втором случае имеется в виду оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни и ее размер, что не имеет ничего общего с ст.112 Трудового кодекса.

Необходимо также отметить, что правительство внесло в Госдуму законопроект об индексации МРОТ. Планируется увеличение МРОТ на 6,7%, что составит величину - 5554 рубля с января 2014 года.

По данным Минтруда повышение МРОТ коснется почти 1,4 млн. человек, в том числе совместителей и занятых неполное рабочее время.

Информирую вас, что планируется довести размер МРОТ до прожиточного минимума.

Исходя из вышесказанного, предлагаю включить в решение пункт следующего содержания: «Социальным партнерам в рамках комиссий по регулированию социально-трудовых отношений провести переговоры по увеличению в коллективных договорах показателей раздела «Оплата труда» Федерального отраслевого соглашения, в том числе по увеличению минимальной заработной платы, в связи с ростом МРОТ по России с 1 января 2014 года».

На сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации размещен перечень проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2013 году за счет средств федерального бюджета на основе государственных контрактов.

За два года необходимо разработать порядка 800 стандартов из них около 400 до конца 2013 года. Процесс идет сложно и насколько реально на высоком профессиональном уровне осуществить их разработку, и согласование покажет время.

В перечне проектов на 2013 год предусмотрена разработка профессиональных стандартов относящихся к сфере деятельности наших предприятий:

- специалисты сквозных видов профессиональной деятельности в промышленности;
- специалисты в области ракетно-космической промышленности и т.д.

Предлагаю через своих представителей в объединениях работодателей, в частности «Союз машиностроителей России» принимать участие в подготовке этих документов и обращаю ваше внимание на эту информацию потому, что предприятиям предстоит их внедрение, а к работникам будут предъявляться новые квалификационные требования.

По полученным сообщениям в 2013 году на наших предприятиях произошло 4 несчастных случая со смертельным исходом (2012г. - 8, 2011 - 6).

В целом удалось сохранить тенденцию сокращения числа работников, погибших и пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

Следует отметить, что все несчастные случаи со смертельным исходом произошли на предприятиях промышленности по производству боеприпасов и спецхимии: ОАО «Красноармейский научно-исследовательский институт механизации» (Московская область), ФКП «Завод им. Я.М. Свердлова» (г. Дзержинск Нижегородской области), ФКП «Тамбовский пороховой завод» и ОАО «Серовский механический завод» (Свердловская область).

Приходится констатировать, что основными причинами несчастных случаев со смертельным исходом являются организационные.

31 августа 2013 года Председатель Правительства Российской Федерации Д.А. Медведев подписал распоряжение Правительства РФ за № 15-47р о внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проектов федеральных законов "О специальной оценке условий труда" и "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Несмотря на поставленную перед законопроектом задачу по объединению и унификации действующих в настоящее время процедур исследования условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же мотивации работодателя к улучшению условий труда через дополнительные платежи в Пенсионный фонд, на самом деле законопроект несет негативные социальные последствия.

По инициативе ФНПР проводится обсуждение законопроектов «О специальной оценке условий труда» и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» с участием Министерства труда и социальной защиты на предприятиях и организациях.

Так, 19 сентября в г. Дзержинский на встрече представителей профсоюзных организаций Московской области с заместителем Министра труда и социальной защиты РФ А.Н.Пудовым, проходившей на ФГУП «Федеральный центр двойных технологий «Союз» состоялось обсуждение законопроектов

Предложения и замечания на 6-ти страницах по проектам вышеназванных ФЗ направлены в Министерство труда и социальной защиты РФ, ФНПР, Государственную Думу РФ.

Такие же обсуждения состоялись в г.г. С.-Петербург и Н-Тагил.

В целом концепция законопроекта отвечает как интересам сторон трудовых отношений, так и интересам государства.

В то же время, в поступивших отзывах содержится существенное количество замечаний к законопроекту и предложений по его доработке,

которые, тем не менее, не препятствуют принятию законопроекта в первом чтении.

16 октября 2013 года на заседании Госдумы РФ проекты федеральных законов рассмотрены в первом чтении.

Второе чтение назначено через месяц.

У нас с вами есть возможность направить постатейные замечания по этим проектам закона.

Стороны Комиссии также отметили, что вынесение проекта федерального закона на второе чтение должно осуществляться только при устранении замечаний и наличии подготовленных проектов подзаконных актов, рассмотренных Российской трехсторонней комиссией.

Нам с вами предстоит серьезная совместная работа по инвентаризации рабочих мест и “списков”, дающих право на “льготные пенсии”.

Учитывая, что в каждом конкретном случае за решением этого вопроса будет стоять человеческая судьба, результаты должны найти свое подтверждение отраслевом соглашении и коллективных договорах.

О трудовых отношениях при реорганизации организаций (предприятий)

Реорганизация наших организаций и предприятий в современных условиях стала очень распространённым явлением. Она является одной из форм развития бизнеса.

Но при этом следует помнить, что все коммерческие организации являются работодателями и, следовательно, при реорганизации необходимо решать проблемы сохранения и прекращения трудовых отношений с работниками.

Статья 75 Трудового кодекса содержит чёткую установку: **реорганизация организации в любой форме (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. То есть УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА В ДАННОМ СЛУЧАЕ НЕ ДОЛЖНО ПРОИЗВОДИТЬСЯ В ПРИНЦИПЕ.**

Как обстоит дело на практике?

В лучшем для работника случае применяют нормы о переводе к другому работодателю. При этом в соответствии с п. 5 ст. 77 Трудового кодекса записывают в трудовую книжку, что перевод произведён по просьбе работника или с его согласия. Хотя ни того, ни другого не было.

Очень часто работникам предлагают написать заявление об увольнении по собственному желанию. Однако написав такое заявление, работник не получает гарантии, что будет принят на работу к вновь образованному работодателю. Он даже не сможет обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, поскольку у нового работодателя в штате никогда не числился, а прежний работодатель прекратил свое существование в результате реорганизации.

Кстати замечу: в п. 4.4 Федерального отраслевого соглашения установлено, что работодатель не допускает принуждение работников к подаче письменного заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации организации. Стало быть, работодатели нарушают и Соглашение.

О профсоюзных взносах

Деятельность нашего профсоюза как общественной организации финансируется главным образом за счет членских взносов работников-членов профсоюза (1% от заработной платы). В связи с этим наш бюджет является незначительным.

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

Соответствующие обязательства работодателей содержатся в Федеральном отраслевом соглашении. Но всё равно долги по профсоюзным взносам остаются значительными.

Общая задолженность работодателей за 1 полугодие 2013 года увеличилась на **1, 528** млн. руб. и по состоянию на 01.07.2013 года составила **15, 448** млн. руб., в том числе по территориальным организациям она возросла на **958,7** т.р.

По состоянию на 01.07.2013 года имеется значительная задолженность работодателей первичным профсоюзным организациям, то есть свыше 300,0 тыс. руб.:

- ОАО «Вятско-Полянский машиностроительный завод «Молот» - 538,4 т.р.,
- ФГУП НПО «Астрофизика» - 940,4 т.р.,
- ФГУП «Брянский химический завод им. 50-летия СССР» - 280,9 т.р.

В проекте Соглашения на 2014-2016 г.г. мы предлагаем зафиксировать взаимное обязательство работодателей и первичных профсоюзных организаций о включении в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" коллективного договора подраздела "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств".

Мы надеемся на вашу поддержку в этом вопросе.

Индексация заработной платы

Трудовым законодательством (ст. 134 Трудового кодекса) установлена обязанность работодателя осуществлять индексацию зарплаты.

В Федеральном отраслевом соглашении (п. 5.12) 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. Периодичность и процент индексации определяются коллективным договором".

Очень хорошее обязательство. Но его выполнение явно неудовлетворительное – в 2012г. индексация заработной платы была проведена менее чем на трети (половине) предприятий.

30 мая прошлого года отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений решила, что работодатели и первичные профсоюзные организации должны обеспечить безусловное выполнение Соглашения в части индексации заработной платы и привести действующие коллективные договоры в соответствие с п. 5.12 Соглашения.

Но сегодня мы в очередной раз констатируем невыполнение Соглашения многими организациями и предприятиями:

- у некоторых вообще нет в коллективном договоре обязательств по индексации заработной платы;
- другие записали такое обязательство, но не выполняют;
- третьи просто путают индексацию заработной платы всем работникам и увеличение фонда оплаты труда (то есть повышение заработной платы отдельным категориям работников).

Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни

Более четверти предприятий не выполняют положение ст. 112 Трудового кодекса о выплате дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе.

Федеральное отраслевое соглашение (п. 5.13) определяет, что размер этого вознаграждения устанавливается коллективным договором.

Что мы имеем?

Чаще всего размер вознаграждения определяется из расчёта дневной тарифной ставки. Но есть вообще уравнительные и унизительные для работников решения – платить из расчёта МРОТ.

Профсоюз неоднократно заявлял, что при таком дополнительном вознаграждении сдельщики и повременщики значительно теряют в доходе в отличие от работников, получающих оклады. Исходя из того, что все работники должны быть в равном положении, профсоюз внёс в отраслевую комиссию предложение о выплате дополнительного вознаграждения сдельщикам и повременщикам в размере среднего дневного заработка.

Пока позитивной реакции от стороны работодателей нет. Многие их представители даже выдвигают контраргумент – у рабочих есть возможность поднажать и компенсировать потери.

И все-таки мы надеемся на взаимопонимание со стороны работодателей.

Так же я передаю руководству Департамента предложения профсоюза «Оборонпроф» для включения их в решение совещания.

Предложения
Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности
«Оборонпроф» для включения в решение отраслевого совещания
Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и
спецхимии Минпромторга России по итогам работы промышленности в I
полугодии 2013 года

г. Москва

25 октября 2013г.

1. Подвести итоги выполнения в 2013 году совместного решения Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» и Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности «Оборонпроф» «О Федеральном отраслевом соглашении по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2011 – 2013 годы»
2. Предложить представителям сторон работодателей и работников в отраслевой комиссии провести переговоры по проекту «Федерального отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014 – 2016 годы» и обсудив его подписать данное Соглашение.
Срок – до 31.12.2013г.
3. Предложить Департаменту промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России:
 - 3.1. Совместно с руководством интегрированных структур обратить особое внимание на загрузку предприятий и организаций.
 - 3.2. Повысить ответственность руководителей предприятий и организаций за выполнение коллективных договоров и по соответствию их Федеральному отраслевому соглашению.
4. Руководителям предприятий и организаций, имеющих задолженность по перечислению профсоюзных взносов, погасить её в сроки, согласованные с первичными профсоюзными организациями.
5. Руководителям предприятий и организаций совместно с первичными профсоюзными организациями:
 - 5.1. Провести работу по увеличению размера минимальной заработной платы в связи с увеличением размера МРОТ по Российской Федерации с 01.01.2014г.
 - 5.2. Организовать в коллективах обсуждение проекта федерального закона «О специальной оценке условий труда», направив свои предложения по внесению в него изменений в отраслевую комиссию.