



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЫПУСК  
ЦК ПРОФСОЮЗА**

**от 22 октября 2015 г.**



РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ  
ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42  
тел./факс (495) 938-81-07, 938-85-16  
E-mail: [info@profavia.ru](mailto:info@profavia.ru), <http://profavia.ru>  
№ \_\_\_\_\_  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председателю первичной  
профсоюзной организации

Председателю территориальной  
организации профсоюза

Информация о XI Пленуме  
ЦК Российского профсоюза  
трудящихся авиационной промышленности

22 октября 2015 г. состоялся XI пленум Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Основным вопросом повестки дня стало обсуждение хода выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы и дальнейшем развитии социального партнерства в отрасли. С докладом выступил Н.К. Соловьев, председатель Профсоюза. В прениях свое мнение высказали руководители территориальных и первичных организаций Профсоюза, представители ФНПР (О.В. Соколов, секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства) и социальных партнеров (П.А. Соколов, руководитель Департамента социального развития и правового обеспечения ОООР «Союз машиностроителей России, С.А. Диркова, директор Департамента управления персоналом ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», А.И. Ляшенко, заместитель Директора департамента авиационной промышленности Минпромторга РФ).

Участники пленума также обсудили деятельность рабочей группы по подготовке к реорганизации профсоюзов оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов Российской Федерации и выполнение предложений и критических замечаний, высказанных участниками II – X пленумов ЦК Профсоюза.

Был рассмотрен ряд других вопросов.

По всем рассмотренным вопросам приняты соответствующие постановления.

Отдел информационной работы  
ЦК Профсоюза



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**XI пленум**

22 октября 2015 года

г.Москва

№ XI -2

О ходе выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы и дальнейшем развитии социального партнерства в отрасли

Заслушав и обсудив информацию о ходе выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы в организациях отрасли и дальнейшем развитии социального партнерства, Центральный комитет Профсоюза отмечает, что, реализуя Соглашение через коллективные договоры, работодатели и профсоюзные организации проявили понимание интересов и возможностей сторон в выполнении Соглашения и урегулировании разногласий. При этом учитывалось, что коллективно-договорная кампания 2014-2015 годов проходила в условиях кризисных явлений в стране.

В прошлом году отмечался стабильный рост объемов производства, практически не было отставания по производству и в первой половине этого года. Численность персонала стабилизировалась, средняя заработная плата в первом полугодии 2015 года составила 39891 руб., или 3,8 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Российской Федерации. Не снижается финансирование Государственной программы РФ «Развитие авиационной промышленности на 2013-2025 годы».

Первичные профсоюзные организации активно участвовали в проведении специальной оценки условий труда на всех этапах ее проведения.

Реализуя Отраслевое соглашение, в коллективные договоры включаются обязательства по согласованию правил внутреннего трудового распорядка, графика отпусков, инструкций по охране труда и других вопросов, регулирующих трудовые отношения, а также предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам летного состава воздушных судов и работникам, осуществляющим управление воздушным движением.

Первичные профсоюзные организации ведут переговоры с работодателями о заключении отдельных соглашений по дополнительным льготам и гарантиям для членов профсоюза.

На большинстве предприятий работникам предоставляется социальный пакет. Первичным профсоюзным организациям выделяются денежные средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу. На постоянном контроле находятся вопросы оздоровления работников и членов их семей.

Многие положения раздела «Работа с молодежью» Соглашения нашли отражение в комплексных программах по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников.

Вместе с тем, все еще не удается решить задачу приближения минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума. Почти в половине организаций заработная плата основных производственных рабочих ниже установленного Отраслевым соглашением уровня.

Не удалось добиться проведения аттестации и специальной оценки всех без исключения рабочих мест, не решен вопрос по укомплектованию служб охраны труда предприятий, не обеспечена работа комитетов (комиссий) по охране труда. 25% коллективных договоров не имеют нормы выдачи молока за наличие вредных производственных факторов на рабочих местах. Сообщения о несчастных случаях и материалы их расследований

продолжают поступать в Центральный комитет Профсоюза с большими задержками и только после неоднократных напоминаний.

Вызывает беспокойство наличие на отдельных предприятиях фактов дискриминации в отношении работников, достигших пенсионного возраста. Некоторые работодатели стремятся переоформить трудовые договоры с работающими пенсионерами на срочные, что противоречит действующему законодательству.

Продолжается сокращение социальных объектов в организациях авиационной промышленности (2014 год – 77 объектов).

Пленум Центрального комитета Профсоюза постановляет:

1. Информацию о ходе выполнения положений Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы в организациях отрасли и дальнейшем развитии социального партнерства принять к сведению.

2. Руководству Профсоюза:

2.1. Продолжить взаимодействие и сотрудничество с интегрированными структурами, провести предварительные консультации по заключению корпоративных соглашений.

2.2. При обращении первичных профсоюзных организаций рассматривать совместно с ОООР «Союз машиностроителей России», интегрированными структурами и Департаментом авиационной промышленности Минпромторга России вопросы, связанные с невыполнением работодателями Отраслевого соглашения и коллективных договоров, принятием управленческих решений, негативно влияющих на социально-экономическое положение работников.

2.3. Инициировать в 2016 году в согласованные с социальными партнерами сроки переговорный процесс по подготовке Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на период с 2017 года.

2.4. Проанализировать предложения, поступившие в ходе обсуждения доклада по укреплению социального партнерства и подготовить мероприятия по их реализации.

3. Территориальным и первичным организациям Профсоюза:

3.1. Принимать меры к выполнению Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы (с утвержденным Дополнительным соглашением), учитывая, что отказы работодателей от реализации социально значимых договоренностей должны быть экономически обоснованы, с составлением программы действий по их реализации в перспективе.

3.2. Инициировать в организациях практику расчета и анализа медианной заработной платы, которая более точно отражает благосостояние среднестатистического работника организации по сравнению с используемым ее средним значением.

3.3. Регулярно проводить мониторинг специальной оценки условий труда, особое внимание уделять рабочим местам работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение. Добиваться стопроцентного проведения специальной оценки условий труда.

3.4. Добиваться включения в коллективные договоры и сохранять достигнутые договоренности предоставления в зависимости от класса условий труда повышенных размеров доплат к тарифной ставке (окладу), работающим во вредных и опасных условиях труда.

3.5. Включать в коллективные договоры положения, направленные на мотивацию эффективности работы уполномоченных по охране труда.

3.6. Продолжить работу по реализации Отраслевого соглашения в части заключения соглашений о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза.

3.7. Информировать Центральный комитет профсоюза о фактах дискриминации работников и других нарушений трудового законодательства.

3.8. Способствовать через переговоры между сторонами социального партнерства сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, в том числе детских оздоровительных лагерей с учетом финансовых возможностей предприятий.

3.9. Осуществлять контроль за своевременной уплатой страховых взносов в Пенсионный фонд, фонд социального страхования. Выявлять проблемные вопросы, возникающие при практическом применении новых пенсионных законов, разъяснять специфику нового пенсионного законодательства.

3.10. Продолжить работу по принятию на предприятиях социальных программ, направленных на укрепление здоровья и обеспечения социальной защищенности работников. Особое внимание уделять жилищным вопросам и распространению социального пакета на всех работников – членов профсоюза.

3.11. Продолжить работу по закреплению в коллективных договорах гарантий деятельности первичных профсоюзных организаций.

3.12. Представить в Центральный комитет Профсоюза действующие программы по привлечению и закреплению на предприятиях молодых квалифицированных рабочих и специалистов в срок до 28 декабря 2015 года.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя председателя Профсоюза Тихомирова А.В. и профильные комиссии ЦК Профсоюза (Боголепов В.В., Умеренко В.А., Калякулин Р.В., Казакова Т.В., Иванов В.Н., Деветьярова И.А.).



**ИНФОРМАЦИЯ**  
**о ходе выполнения Отраслевого соглашения**  
**по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы**

На федеральном уровне заключено и действует Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014-2016 годы.

Соглашение распространяется на все организации авиационной промышленности, за исключением 11 предприятий, своевременно представивших в Минтруд России письменные отказы (ПАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество»; ПАО «Нижегородский авиастроительный завод «Сокол»; АО «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ»; ОАО «Летно-исследовательский институт им.М.М.Громова»; ПАО «Туполев»; «ОКБ Сухого» - филиал ПАО «Компания «Сухой»; «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина» - филиал ПАО «Компания «Сухой»; «НАЗ им. В.П. Чкалова» - филиал ПАО «Компания «Сухой»; АО «Электромеханика»; ОАО «Агрегат» г.Сим; АО «Вятское машиностроительное предприятие «Авитек»).

От ОАО «Нормаль» отказ в Минтруд России поступил с нарушением сроков, предусмотренных частью 8 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, следовательно, Отраслевое соглашение считается распространенным на этого работодателя со дня официального опубликования предложения Минтруда России о присоединении к Соглашению.

Также Соглашение распространяется на организации авиационной промышленности, являющиеся членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» в соответствии с Уставом этой организации, в том числе на представившие в Минтруд России отказ от присоединения к Соглашению: ОАО «Таганрогский авиационный научно-технический комплекс им.Г.М.Бериева»; ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод».

В рамках Соглашения профсоюзная сторона и сторона работодателей проводили скоординированную политику по защите социально-экономических интересов авиастроителей, строили свои взаимоотношения на основе принципов доверия и делового сотрудничества, целенаправленно работали по реализации обязательств Соглашения, в основном через коллективные договоры.

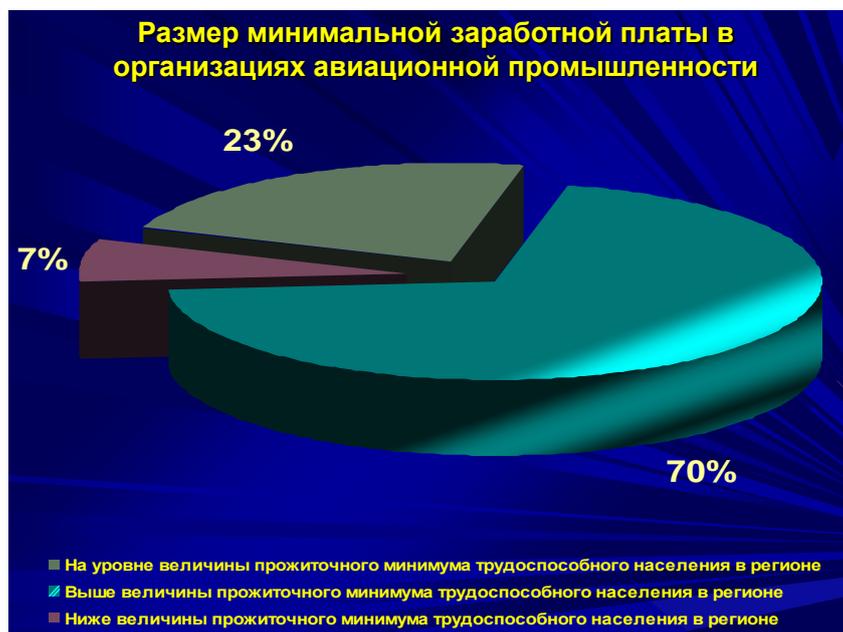
Однако следует отметить, что не был полностью использован весь потенциал для того, чтобы осуществить выполнение всех имеющихся договоренностей: во-первых, мешает кризис, из-за чего многим работодателям это стало недоступно; другие, к сожалению, желая минимизировать риски, проявляли излишнюю осторожность.

## ОПЛАТА ТРУДА

Одной из значимых договоренностей в Соглашении является то, что системы оплаты труда должны устанавливаться в коллективных договорах или локальных нормативных актах по согласованию с первичными профсоюзными организациями.



Такое согласование обеспечено в 68% организаций. Еще 8% работодателей согласовывают с профсоюзными комитетами, но без записи об этом в коллективных договорах. 22% работодателей учитывают мнение профсоюзного комитета, а в 2% организаций системы оплаты труда принимаются без участия профсоюзных комитетов. В их числе первичные профсоюзные организации ОАО «Долгопрудненское КБ автоматики», ОАО «ММЗ «Вперед».

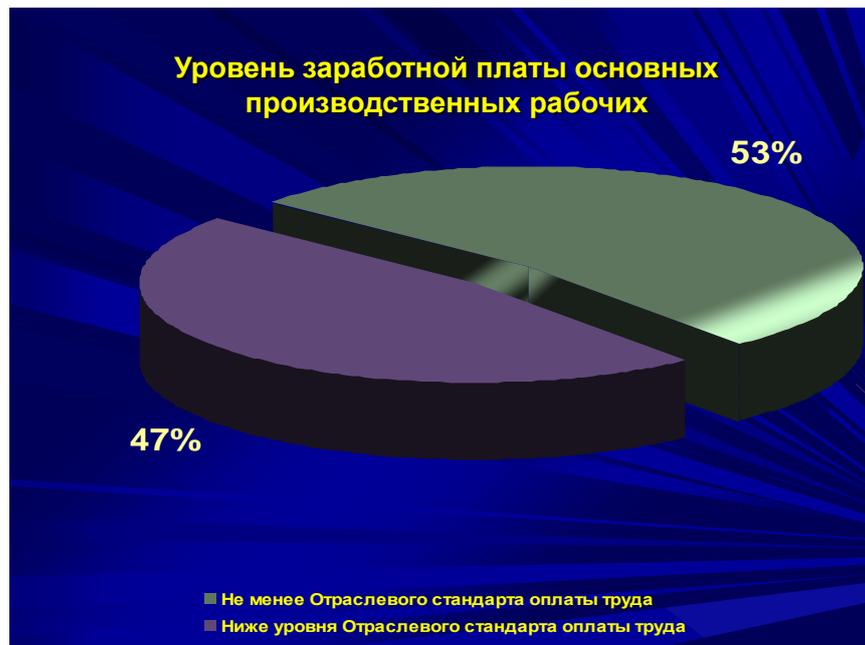


К одной из проблем можно отнести наличие на предприятиях низкооплачиваемых работников с заработной платой ниже прожиточного минимума – таких в отрасли было в 2014 году 464 человека, почти половина которых работали в ПАО «ТАНТК им.Г.М.Бериева». Мы все еще не можем решить задачу приближения минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума, с ней справились лишь в 93% организаций и в коллективных договорах большинства из них такой показатель установлен. На ряде предприятий (ОАО «Гидроагрегат», ОАО «ЭМЗ им.В.М.Мясищева», АО «НПП «Старт», ОАО «ОНПП «Технология» и другие) минимальная заработная плата превысила прожиточный минимум более чем в полтора раза. В некоторых организациях (ОАО «КумАПП», ПАО «НАЗ «Сокол», АО «НПП «Измеритель») эта проблема решается через специальные доплаты.

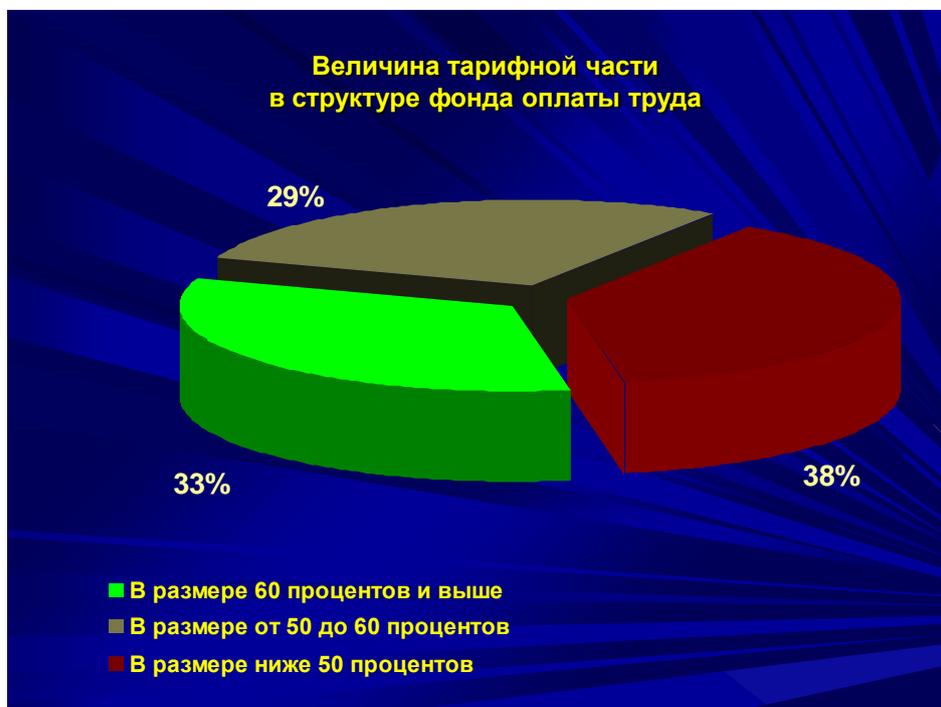


Профсоюз договорился с работодателями, что заработная плата должна достигнуть уровня не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения. Однако в 62% организаций средняя заработная плата остается ниже этого уровня.

Основные причины, на которые ссылаются работодатели при формировании фондов оплаты труда для их занижения – кризис и низкая производительность труда.

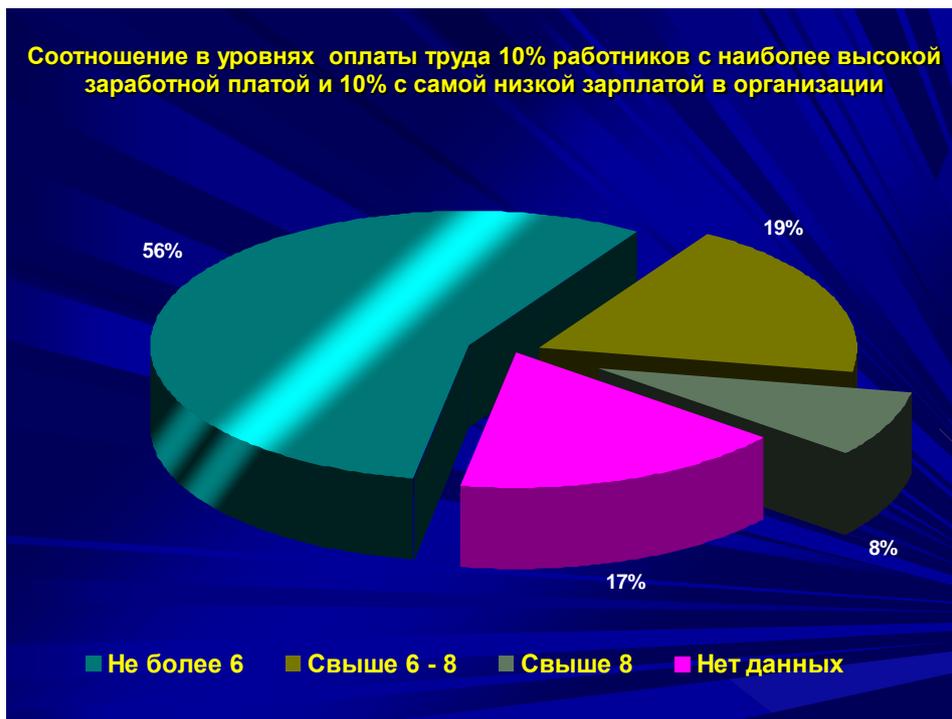


Неотъемлемой составляющей при решении задачи повышения уровня средней заработной платы является урегулирование вопроса о заработной плате основных производственных рабочих, на что нацелен Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда. 47% организаций не могут его реализовать. При этом в более половины этих организаций наблюдается отставание заработной платы основных производственных рабочих от средней заработной платы по предприятию.



Только треть организаций обеспечивают долю тарифной части в структуре фонда оплаты труда не менее 60%, как установлено в Отраслевом соглашении. При этом только в четверти коллективных договоров этот показатель зафиксирован. В целом по отрасли существенного сдвига в

сторону улучшения структуры заработной платы для увеличения ее гарантированной части не происходит.



В целях контроля и устранения высокой дифференциации заработной платы на предприятиях введен профсоюзный контроль соотношения фондов оплаты труда 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых категорий работающих. Мониторинг показал, что три четверти организаций не превышают 8-кратного соотношения.

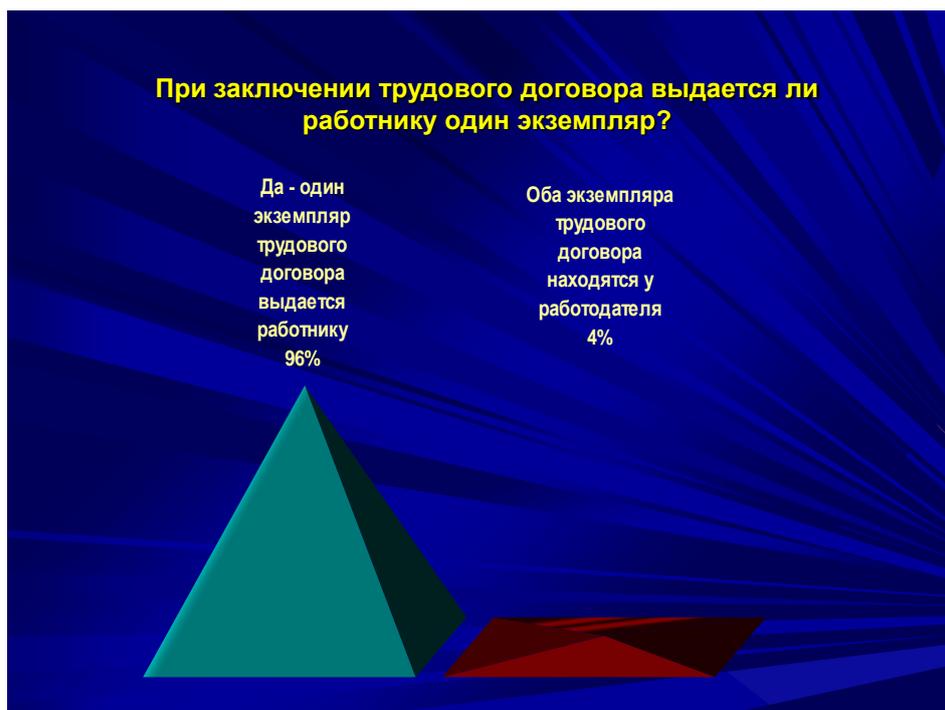


С целью поддержания реального содержания заработной платы 55% работодателей проводили ее индексацию: 12% организаций ежеквартально или раз в полугодие (в их числе «Казанское моторостроительное производственное объединение», «Корпорация «Иркут», «Алюминий Metallург Рус», «Корпорация ВСМПО-Ависма», «ААК «Прогресс» им.Н.И.Сазыкина»); остальные - ежегодно. В основном индексация проводилась путем увеличения тарифных ставок и окладов на индекс потребительских цен.

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключаются в письменной форме, оформляются в двух экземплярах и хранятся, как правило, у каждой из сторон договора.

Однако, на таких предприятиях как филиал ФГУП «ЦИАМ им.П.И.Баранова», ОАО «Агрегат» (г.Сим), АО «НПЦ газотурбостроения «Салют» и некоторых других оба экземпляра трудового договора находятся у работодателя, что не соответствует трудовому законодательству (статья 67 Трудового кодекса РФ) и нарушает права работников.



Отраслевое соглашение максимально ограничивает количество временных работников на предприятиях отрасли. В связи с этим в коллективных договорах ПАО «ВАСО», АО «УАП «Гидравлика», АО «Уральский приборостроительный завод», ОАО «Гидроавтоматика», ФГУП «ВИАМ», ОАО «Климов» и других закреплён приоритет трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок.



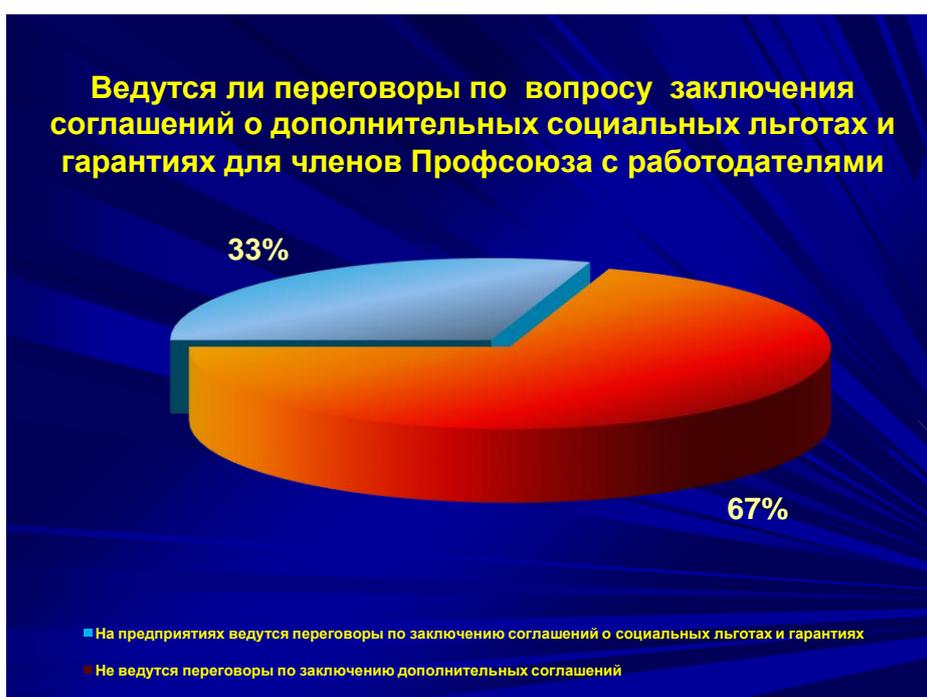
Вместе с тем на отдельных предприятиях имеются факты дискриминации, то есть ограничения в трудовых правах и свободах в отношении работников, достигших пенсионного возраста. Некоторые работодатели стремятся оформить отношения с пенсионерами срочными трудовыми договорами. Это имело место в ОАО «Агрегат» (г.Сим), АО «Мичуринский завод «Прогресс» и ряде других организаций, что квалифицируется как грубое нарушение Конституции Российской Федерации, Конвенции МОТ и Российского трудового законодательства.

С целью минимизации расходов на оплату труда работодатель ОАО «Авиаагрегат» (Махачкала) принуждал работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы и к подписанию (подаче) заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации или в связи с сокращением численности или штата. Подобные нарушения совершались на ряде других предприятий, но были устранены в результате переговоров представителей ПРОФАВИА и работодателей.

Руководствуясь Отраслевым соглашением первичные профсоюзные организации АО «Корпорация «ТРВ», ФГУП «ЦАГИ», ОАО «Кумертауское авиационное ПП», АО «Авиаагрегат» (Самара), ОАО «Утес», АО «СЭЗ им.С.Орджоникидзе», ПАО «Казанский вертолетный завод» и ряд других добились включения в коллективные договоры согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом Правил внутреннего трудового распорядка, продолжительности рабочего времени в организации, графиков сменности, графиков отпусков, введения, замены и пересмотра норм труда, и других вопросов, регулирующих трудовые отношения.



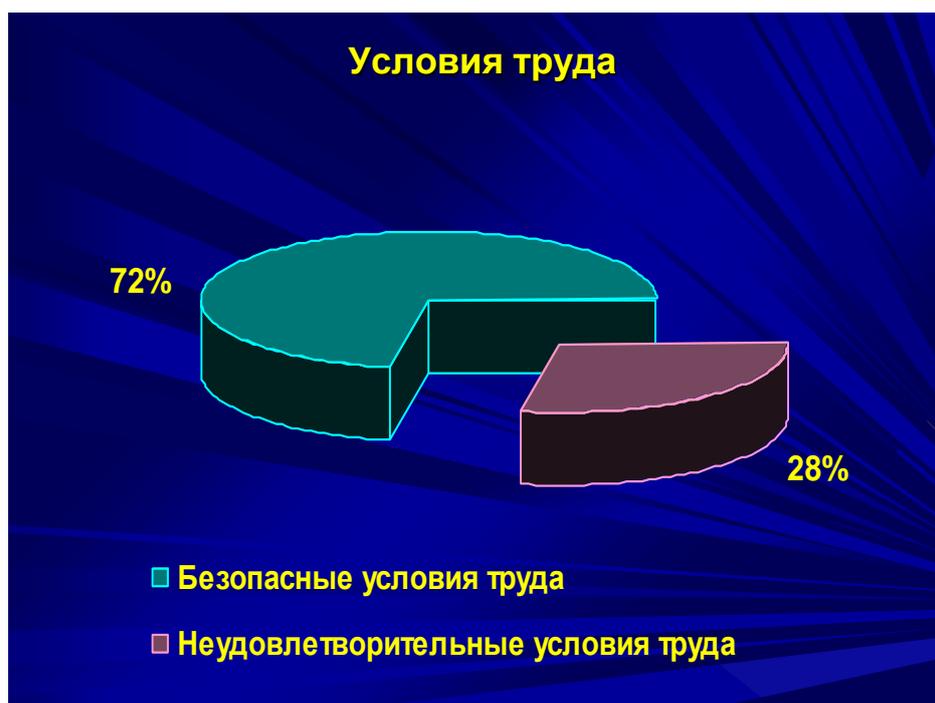
Первичные профсоюзные организации ОАО «Камов», ОАО «МВЗ им.М.Л.Миля», ОАО «ЭМЗ им.В.М.Мясищева» и другие договорились с работодателем о включении в коллективный договор ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам летного состава и работникам, осуществляющим управление воздушным движением, продолжительностью в соответствии с Отраслевым соглашением.



Реализуя пункт 3.3 Отраслевого соглашения, согласно которому на предприятиях предполагается заключение отдельных дополнительных Соглашений о льготах и гарантиях для членов профсоюза, первичные профсоюзные организации ведут с работодателями переговоры по вопросу заключения таких соглашений. В акционерных обществах «Дукс», «Камов», «Авиастар-СП» и «СЭГЗ» дополнительные соглашения уже действуют. Также переговоры по аналогичным соглашениям проводились сторонами социального партнерства «ААК «Прогресс» им.Н.И.Сазыкина», «ГкНИПАС» и ряда других организаций.

### ОХРАНА ТРУДА

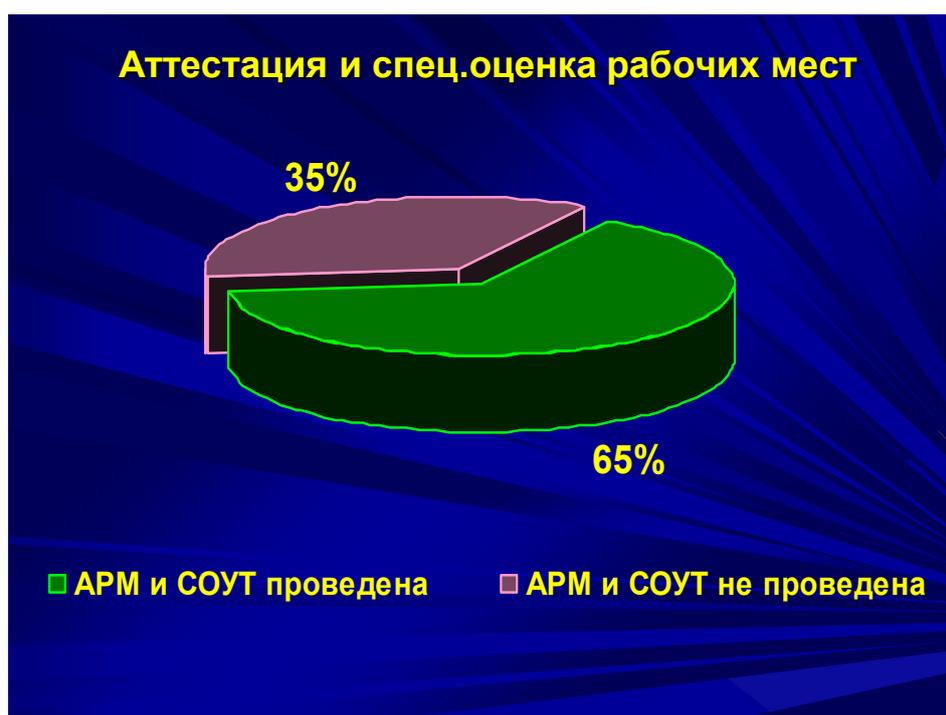
В современном мире активное применение техники и технологий, химических и биологических веществ, различных видов энергии приводит к тому, что практически все сферы жизнедеятельности людей буквально пронизаны рисками, которых избежать в процессе труда сегодня не может никто.



Организация контроля состояния условий труда, мониторинг здоровья и безопасности на рабочих местах, организация работы по расследованию и анализу несчастных случаев и профессиональных заболеваний и внедрение системы управления профессиональными рисками и ряд других вопросов входит в круг задач профактива.



Не удается полностью решить задачу по укомплектованию служб охраны труда предприятий. 77% работодателей, и надо подчеркнуть, что это очень много, не выполняют свои обязательства, закрепленные п.107 Отраслевого Соглашения. Остаются некомплектованными службы охраны труда в ОАО «МПО им.И.Румянцева», ОАО «ММЗ «Вперед», АО «Мичуринский завод «Прогресс», АО «Авиаагрегат» (г. Самара) и др. И только первичные профсоюзные организации ОАО «Авиаагрегат» (г.Махачкала), ПАО «КВЗ», ОАО «СЭПО» и первичные профсоюзные организации, входящие в Татарскую республиканскую организацию, руководствуясь положениями Соглашения, добились того, что численность служб охраны труда этих предприятиях укомплектована на 100%.



Ключевыми договоренностями в Соглашении следует считать то, что работодатели взяли на себя обязательство обеспечить проведение аттестации, а теперь и спец.оценки на рабочих местах, по результатам которых устанавливать повышенные размеры доплат работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда (п.93), через коллективные договоры или локальные нормативные акты по согласованию с первичными профсоюзными организациями. Однако только 65% работодателей провели аттестацию и спец.оценку. Из территориальных организаций можно отметить только организации Ростовской и Саратовской областей, где первичным профсоюзным организациям удалось добиться реализации нормы, предусматривающей обязанность работодателя проводить аттестацию и спец.оценку на всех рабочих местах, на всех предприятиях без исключения.

Также следует отметить первичные профсоюзные организации ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор», АО «Мичуринский завод «Прогресс», ОАО «Утес», ОАО «КЭМЗ» (г. Котлас) и ПАО «Корпорация «Иркут», которым удалось добиться от работодателей реализации п. 102 Соглашения – на этих предприятиях оценку условий труда прошли все рабочие места.



При этом не реализован п. 93 Соглашения, так как только 72% работодателей установили в коллективных договорах повышенные по отношению к действующему законодательству размеры доплат к тарифным ставкам (окладам) за работу во вредных и опасных условиях труда.



Немаловажное значение для работников имеет выдача в профилактических целях молока и пектиносодержащих продуктов. Анализ показал, что есть проблема с реализацией п. 103 Соглашения «выдавать бесплатно молоко за наличие вредных производственных факторов на рабочих местах».

25% коллективных договоров не имеют этой нормы, среди которых ОАО «Климов», ОАО «Авиадвигатель», АО «УАПО», ОАО «КумАПП».

Однако на предприятиях «СЭГЗ», «СТАР», «МЗИК», «ААК «Прогресс» им.Н.И.Сазыкина» и «ВАСО» руководствуясь п. 103 Соглашения, первичные профсоюзные организации добились включения в коллективные договоры обязательств работодателей выдавать бесплатно молоко за наличие вредных производственных факторов на рабочих местах.

В коллективных договорах организаций не нашли отражение отдельные положения раздела «Охрана труда» Соглашения. Не реализован п.113 Соглашения «Организовать и обеспечить эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда. Так, например, в ОАО «ВСМПО» несмотря на то, что в коллективном договоре в п. 7.2 и 7.3 определено, что работодатель обязуется обеспечить работу комитета (комиссии) по охране труда и ежеквартально готовить и рассматривать на заседаниях комитета оперативные вопросы состояния охраны труда, требующие совместного коллективного решения, несмотря на выданные работодателю Представления, комитет на предприятии так и не создан.

Созданный институт уполномоченных работает не эффективно. А все потому, что не предусмотрены мотивационные составляющие за активную и плодотворную работу уполномоченным по охране труда - доплаты к тарифной ставке (окладу) либо другие поощрения. Только в 28% колдоговоров нашли отражение положения п. 100 Соглашения. Наиболее активную позицию в реализации данного положения занял профсоюзный

комитет в ООО «ЭПО «Сигнал», где уполномоченным за активную работу и хорошие показатели выплачивается по 20 тысяч рублей в год. В АО «НПП «Измеритель» уполномоченным производится доплата в размере 10% к тарифу (окладу).



Хочется обратить Ваше внимание на вопросы выплат семье погибшего на производстве работника по вине работодателя. На 55% предприятий в КД не включены обязательства работодателей за счет своих средств производить выплаты семье погибшего работника в результате несчастного случая на производстве.

В свете реформирования законодательства по охране труда, в том числе и пенсионной системы работники отрасли теряют право на досрочную пенсию по Спискам №1, №2 и малым спискам. Проблема имеет социальное значение, а своевременная помощь работнику поднимает авторитет первичной профсоюзной организации и Профсоюза в целом.

Руководствуясь п.117 Соглашения технические инспекторы труда Профсоюза проводят независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников – членов Профавиа на гарантии и компенсации, установленные законодательством, в т.ч. прав по досрочному пенсионному обеспечению. Практика проведения независимой экспертизы условий труда имеется в республиках Татарстан и Башкортостан, в Нижегородском регионе и в городе Арсеньеве. В 2014 году главным техническим инспектором труда Республики Татарстан Сингатуллиным К.Г. подготовлен ряд экспертных заключений, которые позволили добиться проведения внеочередной СОУТ на рабочих местах полировщиков. По результатам внеочередной СОУТ на рабочих местах полировщиков был

установлен вредный класс условий труда по шуму и локальной вибрации, работникам установлены полагающиеся гарантии и компенсации.

В Республике Башкортостан главным техническим инспектором труда Профсоюза Мельниковым О.Г. принято непосредственное участие в 2-х судебных слушаниях в Верховном суде Республики Башкортостан, по подтверждению права на досрочную трудовую пенсию. Данные независимой экспертизы, легли в основу принятых судами решений и определений. Дела разрешены положительно для истцов в части подтверждения их права на назначение досрочной пенсии по Списку №2.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

При реализации социальной политики на предприятиях через меры социальной поддержки работников сохраняется сложившаяся система предоставления социальных льгот, гарантий и компенсаций. Уделяется внимание сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, детских лагерей. 114 предприятий регулярно выделяют средства на их содержание (п.121).



Вместе с тем за 2014 год 77 объектов социальной сферы были переданы в муниципальную собственность, перепрофилированы, законсервированы, проданы, в том числе в рамках программ по реструктуризации непрофильных активов по решению интегрированных структур (п.119) (ОАО «ВИЛС» – общежитие передано в муниципальную собственность, ОАО «Корпорация «ВСМПО-АВИСМА» - цех питания передан в аутсорсинг и др.).

В рамках отраслевого соглашения предприятия, не имеющие социальных объектов вопросы питания, оздоровления, посещения

культурных и спортивных объектов решают через заключение договоров со сторонними организациями (п. 121.1.) (ОАО «НПП «Мотор» (г. Уфа), ОАО «Салют» (г. Самара).

На отдельных крупных предприятиях ежегодно утверждаются сметы и выделяются денежные средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу (п. 122.). Такие расходы включены в 65 коллективных договоров.



Вопросы социального, медицинского и пенсионного страхования (п.120, п.123) решаются через использование 68 предприятиями возможностей добровольного медицинского страхования (ОАО «ЦКБА», ОАО «ААК «Прогресс» им.Н.И.Сазыкина»), 44 - услуг Негосударственных Пенсионных Фондов (ОАО «Обнинское НПП «Технология»). Ежегодно количество организаций, взаимодействующих с Негосударственными Пенсионными Фондами и Фондами обязательного медицинского страхования, возросло на 4% и 2% соответственно.



Несмотря на своевременную уплату страховых взносов на десяти предприятиях имеется задолженность перед Пенсионным фондом РФ на сумму более 61 млн. руб.



В соответствии с отраслевым соглашением и в зависимости от финансовых возможностей предприятий работникам предоставляется основной и дополнительный социальные пакеты. Например, весомый дополнительный пакет имеют ПАО «КВЗ», ООО ЭПО «Сигнал» и другие.



Основной социальный пакет на отдельных предприятиях включает:

- расходы по оплате услуг медицинских учреждений;
- дотации на удешевление питания для работников;

- выплату материальной помощи;
- оплату расходы на погашение ссуд;
- компенсацию части расходов на содержание жилья;
- частичную или полную оплату путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения;
- возмещение платы родителям за посещение детьми дошкольных учреждений.

В дополнительный социальный пакет включены (п.126):

- надбавки к пенсиям, работающим пенсионерам;
- единовременные выплаты сверх предусмотренных законодательством;
- дополнительные оплачиваемые отпуска многодетным матерям;
- единовременные пособия;
- профилактическая вакцинация работников;
- иные дополнительные выплаты.

Локальные нормативные акты в большинстве случаев принимаются по согласованию сторон.



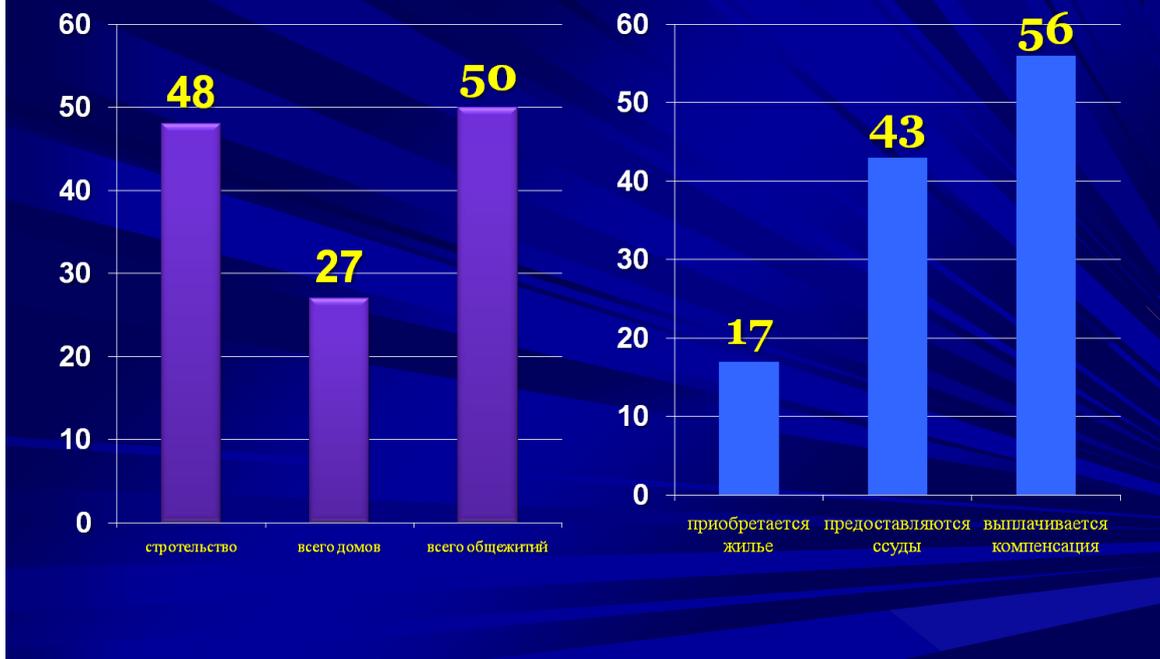
В целях укрепления здоровья и обеспечения социальной защищенности работников (п.128), на предприятиях разрабатывают программы социальной направленности.

## Комиссии социальной направленности



В решении социально-бытовых вопросов членам профсоюза помогают соответствующие комиссии, созданные при первичных профсоюзных организациях. Проводится физкультурно-оздоровительная и культурно-массовая работа, организуются спортивные мероприятия, реализовываются мероприятия по пропаганде здорового образа жизни.

## Жилищная политика



Особое внимание уделяется жилищной политике. В отрасли ведется строительство 48 домов, по итогам 2014 года на балансе предприятий числятся 27 домов, 50 общежитий. На 17 предприятиях для работников приобретается жилье, на 43 - предоставляются ссуды и на 56 - выплачивается компенсация за аренду жилых помещений. Число семей улучшивших свои жилищные условия выросло почти в три раза, и составляет 1747 семьи или 4490 человек.

Ежегодно из Стабилизационного фонда Профсоюза для территориальных и первичных профсоюзных организаций по их заявкам выделяются денежные средства на санаторно-курортное лечение работников предприятий авиационной промышленности. Членам профсоюза предоставляются льготные санаторно-курортные путевки через ЗАО «Санаторно-курортное объединение «Профкурорт» с 20 процентной скидкой ФНПР.

С целью обучения профактива Профсоюз (п.131) регулярно проводит консультации, семинары, круглые столы, рассматривает на заседаниях президиума ЦК Профсоюза, комиссии ЦК Профсоюза по социальным вопросам документы социальной направленности.

В июле 2015 года в г.Смоленске прошел семинар-совещание с председателями Советов ветеранов, по результатам которого были разработаны рекомендации о взаимодействии Советов ветеранов и первичных профсоюзных организаций. Направлено письмо Президенту

Российской Федерации по вопросу формирования государственной политики в области воспитания детей и подрастающего поколения.

В 2015 году организованы и проведены Фестиваль детского самодеятельного творчества «Веснушка-авиа, 2015», XVII отраслевой турнир по мини-футболу на Кубок ПРОФАВИА, мероприятия, приуроченные к 70-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, конкурс детского рисунка «Герой моей любимой книжки», мониторинги по питанию, организации и проведению детской оздоровительной кампании, новой пенсионной реформе.

### РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Обеспечение преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи являются неотъемлемой частью сохранения и развития кадрового потенциала организаций отрасли. На решение этих задач направлены положения, закрепленные в разделе «Работа с молодежью».

Содержание пункта Отраслевого соглашения	Кол-во КД, содержащих пункт
Организация наставничества	<b>76,0%</b>
Оказание социально-экономической поддержки молодым работникам при создании семьи, рождении ребенка	<b>76,0%</b>
Организация и проведение молодежных конкурсов профессионального мастерства, участие молодежи в конкурсах профессионального мастерства, присвоение званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и др.	<b>72,0%</b>

Наибольшее распространение (более 70%) получили такие способы привлечения и закрепления молодежи, как наставничество, оказание социально-экономической поддержки при создании семьи, рождении ребенка, организация и проведение, а также участие молодежи в конкурсах профессионального мастерства.

Содержание пункта Отраслевого соглашения	Кол-во КД, содержащих пункт
Квотирование рабочих мест	<b>54,7%</b>
Сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодых (не реже 1 раза в 3 года)	<b>54,7%</b>
Наличие в Организации комплексной программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет	<b>52,0%</b>

Наименее востребованы (30% и менее) пункты Отраслевого соглашения, предусматривающие периодические выплаты (доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства, к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями), либо выплаты крупных сумм (льготные ипотечные кредиты молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, беспроцентные ссуды для оплаты за обучение, с заключением договоров контрактной целевой подготовки).

Содержание пункта Отраслевого соглашения	Кол-во КД, содержащих пункт
Доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства	<b>30,7%</b>
Предоставление льготных ипотечных кредитов молодым работникам для приобретения (строительства) жилья	<b>28,0%</b>
Ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями, при условии отличной и хорошей учебы	<b>22,7%</b>
Беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях, с заключением договоров контрактной целевой подготовки	<b>22,7%</b>

В среднем, положения, закрепленные в разделе «Работа с молодежью», на 48,3% отражены в коллективных договорах предприятий, при этом, лишь 25% Организаций смогли внести в коллективные договора более 50% пунктов раздела. Однако следует обратить внимание, что комплексные программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет (разработаны в 52% Организаций), зачастую предусматривают многие положения раздела «Работа с молодежью», которые не отражены в коллективном договоре.

### РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников большинство работодателей организуют такие виды обучения, как индивидуальное, курсовое.

Применяется заключение договоров с учебными заведениями на подготовку специалистов по необходимым для предприятия специальностям.

Внедряются корпоративные системы подготовки и переподготовки кадров. Так, в ПАО «ОАК» для обучения и развития персонала предприятий предусмотрены программы повышения профессиональной квалификации, система работы с молодыми специалистами, организация зарубежных стажировок и обмена опытом между предприятиями, дистанционное обучение.

### ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

По данным, представленным организациями Профсоюза, большинство гарантий прав профсоюзных органов, закрепленных в Отраслевом соглашении, удалось закрепить в коллективных договорах.

Содержание пункта Отраслевого соглашения	Кол-во КД, содержащих пункт
Освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка	<b>96,0%</b>
Предоставление в бесплатное пользование помещения с оборудованием, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; транспортные средства и средства связи, оргтехнику	<b>93,3%</b>
Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, организованных ПРОФАВИА	<b>90,7%</b>

Наибольшее отражение в коллективных договорах (80% и более) нашли пункты, предоставляющие:

- освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей;
- помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников;
- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, организованных ПРОФАВИА;

Содержание пункта Отраслевого соглашения	Кол-во КД, содержащих пункт
Представление, по запросу, информации по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности для ведения коллективных переговоров	<b>89,3%</b>
Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором	<b>82,7%</b>
Закрепление права ПРОФАВИА на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и права требовать устранения Работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации	<b>81,3%</b>

- право на получение информации по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности для ведения коллективных переговоров;
- освобожденным профактивистам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и работникам Организации в соответствии с коллективным договором;
- право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а также право требовать устранения Работодателем выявленных нарушений.

Более чем половине организаций Профсоюза при заключении коллективных договоров удалось добиться включения таких пунктов Отраслевого соглашения, как право представителей Профавиа на посещение рабочих мест работников и выделение средств на повышение квалификации кадров.

Содержание пункта Отраслевого соглашения	Кол-во КД, содержащих пункт
Предоставление прежней работы (должности), после окончания срока полномочий, а при ее отсутствии – другой равноценной работы, либо сохранение среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года	<b>48,0%</b>
В течение двух лет после окончания выборных полномочий, не допускается увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав органов ПРОФАВИА, кроме оговоренных случаев.	<b>42,7%</b>

Менее половины организаций Профсоюза в коллективных договорах имеют такие гарантии, как предоставление соответствующей должности (либо среднего заработка на период трудоустройства) по окончании полномочий после избрания на выборную профсоюзную должность, а также недопущение увольнения в течение 2-х лет после окончания полномочий лиц, избравшихся в состав органов ПРОФАВИА.

В среднем, Организации, представившие сведения о выполнении Отраслевого соглашения, в своих коллективных договорах заложили более 75% гарантий прав профсоюзных органов, имеющих в Отраслевом соглашении.

Среди них всего 5% профсоюзных организаций закрепили немногим менее 50%, это ОАО «Дубненский машиностроительный завод им.Н.П.Федорова», Филиал ФГУП «ЦИАМ им.П.И.Баранова», ОАО «ММЗ «Вперед».

Также 5% организаций Профсоюза смогли закрепить в коллективных договорах менее трети гарантий, имеющих в Отраслевом соглашении, это – ОАО «Долгопрудненское КБ автоматики», ОАО Техприбор, ОАО «Котласский электромеханический завод».



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**XI пленум**

22 октября 2015 года

г.Москва

№ XI -3

О ходе подготовки к реорганизации профсоюзов оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов Российской Федерации

Заслушав и обсудив информацию о деятельности рабочей группы по вопросу подготовки к объединению профсоюзов оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов Российской Федерации, XI пленум ЦК профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Принять к сведению информацию о деятельности представителей Профсоюза в рабочей группе по подготовке к объединению профсоюзов оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов Российской Федерации.

2. Продолжить работу ПРОФАВИА в рабочей группе совместно с профсоюзами оборонно-промышленного и машиностроительного комплексов Российской Федерации по обсуждению вопроса реорганизации в виде присоединения.

3. Рекомендовать профсоюзам, участвующим в обсуждении процесса реорганизации, в целях дальнейшей детальной проработки процедуры реорганизации образовать организационный комитет.

Делегировать в состав организационного комитета:

- Соловьева Н.К., председателя Профсоюза,

- Умеренко В.А., председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Раменский приборостроительный завод»,

- Фасхутдинова Р.К., председателя Татарской республиканской организации.

4. Поручить членам организационного комитета от ПРОФАВИА инициировать на заседании оргкомитета рассмотрение следующих вопросов:

- Норма представительства профсоюзов в составе руководящих органов реорганизованного профсоюза, в том числе высшего руководящего органа;

- Определение конкретных лиц в качестве кандидатов на должность председателя реорганизованного профсоюза;

- Обязательность исполнения всеми организациями реорганизованного профсоюза финансовой дисциплины.

5. Направлять протоколы заседаний организационного комитета и рабочей группы членам ЦК Профсоюза в течение 5 рабочих дней после их оформления.

6. Внести вопрос «О деятельности организационного комитета по подготовке реорганизации профсоюзов» на рассмотрение Центрального комитета Профсоюза в апреле 2016 г.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Н.К. Соловьева, председателя Профсоюза



## **ИНФОРМАЦИЯ**

### **о деятельности рабочей группы по обсуждению вопроса подготовки к объединению профсоюзов по состоянию на 21.10.2015 г.**

VI пленум Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности 17.10.2013 г. принял постановление «Об обращении Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности к коллегиальным органам профсоюзов Оборонно-промышленного комплекса», в котором профсоюзам, входящим в Ассоциацию российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности, было предложено инициировать обсуждение вопроса о необходимости объединения данных профсоюзов и принять решение о начале подготовительной работы.

Положительные ответы поступили от Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности и Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники (бывшего Межрегионального профсоюза работников судостроения и судоремонта).

В феврале 2014 г. на встрече председателей этих трех профсоюзов (ПРОФАВИА, ОБОРОНПРОФ, СудПроф) была сформирована Рабочая группа по обсуждению вопроса подготовки к объединению профсоюзов, в которую вошли по три представителя от каждого профсоюза (председатель профсоюза, председатель территориальной организации профсоюза, председатель первичной профсоюзной организации).

Координатором-куратором Рабочей группы был избран председатель ПРОФАВИА.

В процессе деятельности рабочей группы еще два профсоюза изъявили желание присоединиться к процессу объединения. Это Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации и Профсоюз машиностроителей Российской Федерации. Позже, в качестве наблюдателя в заседаниях рабочей группы стали принимать участие представители Российского профсоюза работников судостроения.

Таким образом, на сегодняшний день в переговорном процессе участвуют шесть профсоюзов: ПРОФАВИА, ОБОРОНПРОФ, СудПРОФ, Автосельхозмаш, Роспрофмаш, РПРС.

В течение 2014 – 2015 годов состоялось 6 заседаний рабочей группы и несколько встреч руководителей профсоюзов, одна из которых проходила с участием М.В. Шмакова. Также в совещаниях руководителей профсоюзов принимал участие И.В. Гыбин, председатель Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности. В ходе заседаний обсуждались вопросы возможных форм объединения, перспектив профсоюзного членства в едином профсоюзе, а также концепции финансовой и кадровой политики профсоюза, организационного строения, социального партнерства.

Для более детальной проработки отдельных моментов, связанных с созданием единого профсоюза, членами рабочей группы было принято

решение о необходимости формирования команд специалистов по определенным вопросам или направлениям деятельности. Таким образом, под эгидой Рабочей группы действуют 4 команды специалистов по правовым вопросам, финансовой политике, социальному партнерству и организационной работе, в которые вошли соответствующие работники аппаратов профсоюзов, участвующих в обсуждении.

Каковы результаты деятельности рабочей группы на сегодняшний день.

После долгих дискуссий и разъяснений со стороны юристов принято решение, что наиболее приемлемой формой реорганизации профсоюзов является присоединение. При такой форме реорганизации один из профсоюзов становится базовым.

Базовым профсоюзом принято решение считать Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Члены рабочей группы сошлись во мнении, что название нового профсоюза должно быть нейтральным и не содержать слов, присутствующих в сегодняшних названиях профсоюзов. Был предложен ряд наименований будущего профсоюза, но большинством голосов решили выбрать в качестве рабочего названия - Профсоюз работников промышленности Российской Федерации. И работа в этом направлении будет продолжена.

Рабочая группа выработала следующие предварительные условия реорганизации.

Например, члены рабочей группы пришли к мнению, что наиболее оптимальным вариантом финансовой системы будет следующая.

Членские профсоюзные взносы распределяются в пропорции 75% на 25%, где 75 процентов профсоюзных взносов остается в бюджетах первичных профсоюзных организаций, 25 процентов передаются на финансирование вышестоящих профсоюзных органов и межсоюзную деятельность.

Данная политика должна распространяться на все организации профсоюза и быть обязательной для исполнения (условие ПРОФАВИА).

Структура профсоюза на сегодняшний день предполагается традиционной, т.е. в которой предусмотрены первичные профсоюзные организации и территориальные организации профсоюза (как с образованием, так и без образования юридического лица).

Что касается кадровых вопросов, то принято решение, что сначала каждый профсоюз, участвующий в реорганизации, рассматривает самостоятельно кадровую составляющую по своему «ведомству». Затем, идет обсуждение вопросов уже на совместной уровне (например, на уровне организационного комитета). Но главным условием рассмотрения кадровых вопросов является индивидуальный (персональный) подход, т.е. по каждому сотруднику аппарата ЦК и аппаратов территориальных организаций, по каждому руководителю профсоюзной организации (прежде всего, территориальной) будет приниматься индивидуальное решение.

Один из важнейших вопросов, возникающих в связи с проведением реорганизации профсоюзов – это членство в объединенном профсоюзе.

Юристы всех профсоюзов практически в течение всего года решали данный вопрос и пришли к следующим выводам.

В соответствии со статьей 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы и устав профсоюза должен предусматривать условия и порядок принятия в члены профсоюза и выхода из него.

В настоящее время уставы профсоюзов не содержат в качестве основания для прекращения членства в профсоюзе его реорганизацию.

Таким образом, членство в профсоюзе в случае реорганизации сохраняется и члены реорганизуемых профсоюзов не должны писать заявления о выходе из профсоюза и о вступлении в профсоюз.

Но при этом, учитывая сохранение правопреимства в процессе реорганизации профсоюзов в форме присоединения, необходимо закрепить решениями съездов профсоюзов «признание взаимного профсоюзного членства» в случае реорганизации и «действительности членских билетов профсоюза до получения новых членских билетов.

При реорганизации профсоюзов в форме присоединения имеет место правопреимство юридических лиц в соответствии со статьей 58 Гражданского кодекса РФ.

Также, учитывая, что к базовому профсоюзу переходят все права и обязанности присоединяющихся профсоюзов, право на получение профсоюзных взносов по ранее поданным заявлениям сохраняется и переходит к реорганизованному профсоюзу без переписывания заявлений.

Вместе с тем реорганизация профсоюзов повлечет безусловное внесение изменений в учредительные документы (уставы) и сведения о юридических лицах в части переименования профсоюзных организаций.

При этом не исключаются возможные проблемы, связанные с перечислением профсоюзных взносов работодателями по заявлениям работников.

Поэтому юристы в целях минимизации претензий работодателей предлагают:

- во все отраслевые соглашения и коллективные договоры соответствующие обязательства работодателей по перечислению профсоюзных взносов при реорганизации профсоюзов и в случае изменения названия организаций профсоюза;
- в договор о присоединении обязательства реорганизуемых профсоюзов.

И еще один вопрос, который обсуждался на заседаниях рабочей группы – это предполагаемая система отношений с социальными партнерами. Была предложена следующая схема.

Социальное партнерство в объединенном профсоюзе предлагается строить с применением 4-х уровней:

- межотраслевое трехстороннее соглашение (министр промышленности и торговли РФ – президент ОООР «Союз машиностроителей России – председатель «нового» профсоюза);

- отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне (заместители министра по направлениям – вице-президент ОООР «Союз машиностроителей России» - председатель «нового» профсоюза) обеспечивают баланс интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной работы организаций с учетом особенностей отрасли, сохраняя характер имеющихся договоренностей;

- корпоративные соглашения (руководитель интегрированной структуры – председатель (заместитель председателя) «нового» профсоюза) конкретизируют обязательства отраслевых соглашений применительно к особенностям конкретной интегрированной структуры;

- коллективные договоры в организациях.

Систему социального партнерства дополняют соглашения, заключаемые территориальными организациями профсоюза в субъектах РФ с учетом региональных особенностей.

Для урегулирования системы взаимоотношений работодателей и работников в лице их представителей от Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, действующих в организациях, входящих в интегрированные структуры, создаются Координационные советы Профсоюза по взаимодействию с каждой интегрированной структурой из числа председателей первичных профсоюзных организаций.

Председателем Координационного совета по должности является председатель (заместитель председателя) профсоюза.

Члены рабочей группы договорились, что в срок до конца ноября на заседании коллегиальных органов всех профсоюзов, участвующих в переговорах, будет внесен вопрос об объединении.

Несмотря на определенные договоренности между членами комиссии существуют и определенного рода разногласия.

Например, нет единого мнения о норме представительства в руководящих органах профсоюза, о сроках определения кандидатов на должность председателя профсоюза... Есть определенного рода недопонимание обязательности исполнения финансовой дисциплины.

Также члены рабочей группы, разошлись в определении процедуры реорганизации... Одни считают (и закон это позволяет), что можно ограничиться только съездом базового профсоюза, в ходе которого происходит его реорганизация, а остальные профсоюзы присоединяются к нему в течение определенного периода времени... Другие считают, что необходим общий объединительный съезд. Для решения этого вопроса были

привлечены юристы профсоюзов, но они также не пришли к общему мнению.

В связи с этим создана совместная группа специалистов, в которую вошли юристы и орговики от всех профсоюзов, также в ее состав включены представители ФНПР. Группа уже начала работу.

Не смотря на разногласия, рабочая группа посчитала целесообразным не дожидаться решения группы специалистов и продолжить более детальную работу по подготовке реорганизации. Таким образом, можно сказать, что закончен первый этап подготовки к объединению. Если руководящие коллегиальные органы профсоюзов примут положительное решение по данному вопросу, то начнется второй этап, т.е. этап непосредственной подготовки к реорганизации профсоюзов. Для этого предлагается создать организационный комитет, в который делегируются по три представителя от каждого профсоюза, участвующего в реорганизации. Председатель этого комитета – основной кандидат на должность председателя «нового» профсоюза (предложение ПРОФАВИА).

И для более детальной проработки процесса реорганизации организационный комитет должен составить договор о порядке и условиях присоединения, а также дорожную карту процесса реорганизации.



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

22 октября 2015 года

**XI пленум**

г. Москва

№ XI -4

О ходе выполнения предложений и критических замечаний, высказанных участниками II – X пленумов ЦК Профсоюза

XI пленум ЦК профсоюза п о с т а н о в л я е т:

1. Принять информацию к сведению.
2. Внести вопрос «О ходе выполнения предложений и критических замечаний, высказанных участниками II – XI пленумов ЦК Профсоюза» в повестку пленума ЦК Профсоюза в апреле 2016 года.

Приложение: Информация о ходе выполнения предложений и критических замечаний, высказанных участниками II – X пленумов ЦК Профсоюза, на 15 л.





Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
<p><b>Калякулин Р.В.</b> , председатель Республиканской организации Башкортостана</p>	<p>... Будет не лишним на сайте отразить вопрос председателю. Это будет живое общение с председателем профсоюза, чтобы люди, наши активные пользователи Интернетом могли бы эти вопросы адресовать в адрес ЦК.</p>	<p>Предложение будет учтено при подготовке проекта техзадания на редизайн сайта.</p>	<p>в течение 2012 г.</p>	<p>Власенко Т.А. Киселев И.Н.</p>	<p>В течение 2012-2014 годов технические возможности сайта не позволяли решить вопрос об организации интерактивного общения. На сегодняшний день идет работа по редизайну сайта, в котором предусмотрено создание интерактивной связи с руководителями и специалистами ЦК Профсоюза</p>

**План мероприятий по реализации предложений и критических замечаний,  
высказанных участниками III пленума ЦК Профсоюза (12 апреля 2012 года)**

<b>Ф.И.О., должность, место работы выступающего</b>	<b>Содержание предложения, критического замечания</b>	<b>Меры по реализации предложения</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Ход исполнения</b>
<p><b>Багмут В.П.</b>, председатель первичной профсоюзной организации КнААПО, г. Комсомольск-на- Амуре</p>	<p>...Николай Кириллович в своем докладе приводил примеры, где были определенные нарушения Трудового законодательства. Есть, наверное, судебная практика, есть типичные нарушения трудового законодательства. Хотелось бы, чтобы такая информация готовилась и чтобы мы ее имели для того, чтобы не допускать подобных ошибок.</p>	<p>Предусмотрено постановлением пленума ЦК Профсоюза №III-1 от 12.04.2012 г. 3. Комиссии ЦК Профсоюза по правозащитной работе и правовым инспекторам труда Профсоюза: 3.1. Ежегодно проводить работу по обобщению и распространению практики работы организаций Профсоюза по защите трудовых прав работников в КТС и судах.</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Тихомиров А.В. Умеренко В.А. Сафонов Б.Н. комиссия ЦК Профсоюза по правозащитной работе</p>	<p>В 1 полугодии 2015 года юридическим отделом ЦК Профсоюза подготовлены и направлены в организации Профсоюза (в ТОП и ППО) следующие информационные письма: - О законопроектах по внесению изменений и дополнений в ТК РФ, находящихся на рассмотрении в ГД ФС РФ, - О порядке осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательств в процессе реорганизации хозяйствующего субъекта.</p> <p>Во 2 полугодии 2015 года юридическим отделом ЦК Профсоюза подготовлен информационный сборник «Практика правозащитной работы правовых инспекторов труда Профсоюза»</p>

**Предложения и критические замечания,  
высказанные участниками IV пленума ЦК Профсоюза (18 октября 2012 года),  
и меры по их реализации**

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
<p><b>Соловьев Н.К.,</b> председатель Профсоюза</p>	<p>... не пора ли Профсоюзу в лице всех наших структур продумать вопрос, связанный с выравниванием заработных плат. Я постоянно подчеркивал, что сегодня заработная плата выплачивается не в соответствии с количеством и качеством труда, а в зависимости от цены труда на региональном рынке. ... зачастую люди одной квалификации, примерно выполняющие один объем работы, получают диспропорцию в своей заработной плате.</p>	<p>Обеспечивать мониторинг отраслевой заработной платы с дифференциацией по регионам, а также по промышленности и науке.</p>	<p>раз в квартал</p>	<p>Тихомиров А.В. Курепин В.В.</p>	<p>Мониторинг уровня отраслевой заработной платы по регионам в разрезе промышленных предприятий и научных организаций проводится регулярно (по материалам квартальных данных)</p>
<p><b>Умеренко В.А.,</b> председатель ППО ОАО «РПЗ»</p>	<p>...Несколько вопросов, которые вызывают озабоченность у рядовых членов Профсоюза - это вопрос предлагаемой пенсионной реформы, это вопросы, связанные с вредностью. Уже сегодня над этими списками работают, и если мы не проявим в данной ситуации активности, то мы можем получить большую волну недовольства рядовых членов Профсоюза, когда начнут снимать привилегии, которые имеются у работников, занятых во вредных профессиях. ... Я думаю, что пленуму нужно занять более жесткую позицию и постараться работать именно в той комиссии, которая сейчас, согласно приказу, работает, и будет определять те списки и те нормы, которые будут.</p>	<p>Принимать участие в конференциях и других мероприятиях ФНПР по пенсионной реформе и по вопросам охраны труда.</p>	<p>2013-2014 г.г.</p>	<p>Тихомиров А.В. Власенко Т.А. Горшкова Н.Д. Сафонов Б.Н. Шуляренко Е.А.</p>	<p>В течение 2015 года работа была продолжена и представители ПРОФАВИА принимали участие в еженедельных совещаниях ФНПР по данному вопросу. Информация публикуется на сайте Профсоюза в соответствующих разделах.</p>

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
--	--	--------------------------------	-----------------	---------------	----------------

**Предложения и критические замечания,  
высказанные участниками V пленума ЦК Профсоюза (11 апреля 2013 года),  
и меры по их реализации**

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
Цокурова О.Е., председатель первичной профсоюзной организации ЦКБА	<u>... проблема действительно квалифицированных кадров у нас сейчас очень серьезна, потому что работников переманивают с предприятия на предприятие. ... мы получили новую проблему. Проработав на предприятии от 3 до 5 лет, набравшись опыта, приобретаю уверенность в себе, молодежь увольняется. Получив хороший опыт работы и хороший багаж знаний, уезжают на заработки в Москву, Санкт-Петербург или уходят в нефтяные и газовые компании, которые работают на Севере. ... в прошлом году у меня произошла критическая ситуация с молодежным активом. За 2012 год из молодежного актива из 12 человек активистов уволилось 9 в связи со сменой работы, 6 человек уехали в другие города, 3 человека ушли на другие предприятия. А ребята были все активные и позитивные, не</u>	Первичным профсоюзным организациям, молодежным советам организаций Профсоюза при разработке коллективных договоров, проведении переговоров и заключении коллективных договоров уделять особое внимание содержанию раздела «Работа с молодежью» (или аналогичных) в части разработки и принятия специальных программ, направленных на закрепление молодежи на предприятии.	в период проведения коллективно-договорной кампании	председатели ППО, МС	В соответствии с постановлением VI пленума ЦК Профсоюза от 17.10.2013 г. № VI-1 «Об итогах выполнения ФОС по авиационной промышленности на 2011-2013 годы и заключении нового Отраслевого соглашения по авиационной промышленности на федеральном уровне социального партнерства на 2014-2016 годы» (пункт 2.2.7.) молодежным советам организаций в срок до 27 декабря 2013 года поручено представить в ЦК Профсоюза действующие программы по привлечению и закреплению молодых работников, а также сведения о предоставляемых им дополнительных льготах и гарантиях.

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
	<u>равнодушные, с массой различных интересных идей. Мы с ними плодотворно работали 3 года, и, вложив в них море энергии, сил и воспитав из них нормальных профсоюзников, они уволились. И эту работу сейчас нужно начинать заново.</u>				По состоянию на сегодняшний день в ЦК Профсоюза материалы поступили только от Республиканской организации Башкортостана, Свердловской и Самарской областных организаций. В связи с этим в проект постановления XI пленума «О ходе выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы и дальнейшем развитии социального партнерства в отрасли» ПОВТОРНО внесен пункт о представлении в ЦК Профсоюза программ по привлечению и закреплению на предприятиях молодых квалифицированных рабочих и специалистов в срок до 28.12.2015 г.

**Предложения и критические замечания,  
высказанные участниками VII пленума ЦК Профсоюза (17 апреля 2014 года),  
и меры по их реализации**

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
<b>Коротков С.В.,</b> председатель ППО ОАО «СЭГЗ»	В марте текущего года состоялось расширенное совещание комиссии по правозащитной работе, на котором присутствовали также правовые инспекторы труда Профсоюза и ряд, председателей первичных профсоюзных организаций.	1. Комиссиям ЦК Профсоюза (по правозащитной работе, социальным гарантиям, защите экономических интересов трудящихся, финансовой политике и бюджетам профорганов) разработать типовой проект соглашения о распространении льгот и	2015	А.В. Тихомиров Б.Н. Сафонов В. В. Курепин Е. А. Шуляренко	Проект Соглашения о дополнительных льготах и гарантиях для членов Профсоюза и гарантиях профсоюзной деятельности разработан, но не рекомендован постоянной комиссией ЦК Профсоюза по

<p>В повестке дня вопрос «О возможности заключения специальных соглашений, согласно нового отраслевого соглашения, в которых было бы прописано, что льготы, отдельные льготы и гарантии сверх Трудового законодательства, могут распространяться на членов Профсоюза». Уже появились первые подобные соглашения. Участники заседания их проанализировали и пришли к выводу, что, к сожалению, в этих соглашениях очень много недоработок. Поэтому предлагаю от имени комиссии: прежде чем подписывать соглашения на местах, проекты направлять для экспертизы в юридический отдел ЦК. После получения соответствующего экспертного заключения, доработки (в случае необходимости) и подписания, соглашения также должны направляться в ЦК Профсоюза для формирования базы таких соглашений.</p>		<p>гарантий на членов Профсоюза. 2. Правовой инспекции труда Профсоюза, оказывать юридическую помощь (консультации) организациям Профсоюза по вопросам разработки и заключения соглашений о распространении льгот и гарантий на членов Профсоюза.</p>	<p>постоянно</p>	<p>М. С. Шеламова  Б.Н. Сафонов</p>	<p>правозащитной работе к рассылке в организации в связи с возможностью возникновения финансовых рисков при реализации данного соглашения. Правовыми инспекторами труда Профсоюза оказывается практическая помощь при заключении соглашений о льготах и гарантиях для членов профсоюза.</p>
<p><b>Дронова О.В.,</b> Специалист по информационной работе РОБ Роспрофавиа</p>	<p>Сайт Профавиа... сайт требует редизайна. Необходимо обеспечить возможность обратной связи, возможность оставлять комментарии. На прошедшем в Самаре в марте этого года Молодежном слете ребятами было выдвинуто предложение сделать сайт более креативным, предусмотреть наличие фото и видео галереи, файлообменника.</p>	<p><u>В 2014 году на сайте предполагается создать банк данных агитационных материалов.</u> <u>Осуществляется изучение и проработка вопроса о создании фотобанка и видеогалереи.</u> <u>Создание файлообменника в настоящее время нецелесообразно.</u></p>	<p>3-4 кварталы 2014</p>	<p>Г.А. Власенко И.Н. Киселев</p>	<p>На сегодняшний день начата работа по редизайну сайта. В проекте предусмотрено создание фото/видео галереи</p>

**Предложения и критические замечания,  
высказанные участниками VIII пленума ЦК Профсоюза (22 октября 2014 года),  
и меры по их реализации**

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
--	--	--------------------------------	-----------------	---------------	----------------

<p>Казакова Т.В., председатель ППО ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор»</p>	<p>Наверное, сегодня вопрос, предложенный пленуму, многие годы, может быть, рассматривался не на таком уровне. Но подошел тот момент, когда мы с вами должны вместе наработать предложения и все-таки сегодня подойти к каким-то стандартам в решении социальных льгот и гарантий наших работников, потому как правила сегодня при изменении структур управления нашими предприятиями, чаще всего, социальные вопросы решаются на уровне договоренностей. Да, есть у нас положительные примеры ... где есть и какие наработки. <u>И мы должны обобщить их и подготовить, не буду называть, методички, предложения, но чтобы какая-то выстраивалась система в решении вопросов на предприятиях в отдельности и вместе.</u></p>	<p>Обеспечить сбор и обобщение информации от первичных профсоюзных организаций по решению социальных вопросов на предприятиях.</p> <p>Подготовить предложения по стандартизации социальных льгот и гарантий на рассмотрение комиссии ЦК Профсоюза по социальным вопросам.</p> <p>Внести на заседание президиума ЦК Профсоюза вопрос «Об организации работы по оздоровлению трудящихся предприятий авиационной промышленности»</p>	<p>до 01.04.2015</p> <p>июнь 2015</p> <p>июнь 2015</p>	<p>Тихомиров А.В. Шуляренко Е.А. председатели ППО</p> <p>Шуляренко Е.А. Казакова Т.В.</p> <p>Шуляренко Е.А. Токаренко С.И.</p>	<p>Вопрос «О работе профсоюзных организаций по оздоровлению работников предприятий авиационной промышленности и членов их семей» рассмотрен на заседании президиума ЦК Профсоюза в июне 2015 г. (постановление от 16.06.2015 г. № 23-2)</p>
--	---	---	--	--	---

<p>Щербаков М.Н., председатель ППО ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка</p>	<p>Кстати много достижений по развитию культуры и спорта достигнуто и за счёт Центрального комитета Профсоюза, <u>но всё-таки так не хватает отраслевых соревнований по лыжным гонкам, которые с 2008 года проводиться перестали.</u> Мы готовы принять их в Дубне, есть обкатанные положения по проведению, но для лыжников уровня отрасли должна быть хорошая инфраструктура и трасса с необходимым рельефом.</p>	<p>1. Провести опрос руководителей организаций Профсоюза о возобновлении проведения отраслевых мероприятий по лыжным гонкам.</p>	<p>январь-апрель 2015</p>	<p>Власенко Т.А. Шуляренко Е.А.</p>	<p>В апреле 2015 года проведено анкетирование организаций профсоюза о перспективах проведения отраслевых соревнований по зимним видам спорта. Поступила 31 (15%) анкета, в том числе: - 10 анкет от ТОП (не представили: Нижегородская областная, Пермский территориальный совет профсоюза, территориальная организация СПб и ЛО); - 9 анкет от ППО, входящих в ТОП; - 12 анкет от ППО прямого подчинения.</p> <p>По видам спорта поступили следующие предложения: лыжные гонки - 24 организации, силовая гимнастика -9, стрельба- 22, дартс - 17, хоккей - 6, другие виды -7. Результаты анкетирования и вопрос целесообразности проведения соревнований по зимним видам спорта обсужден на заседании постоянной комиссии ЦК Профсоюза по социальным вопросам 21.10.2015 г. Приняты соответствующие решения, которые будут доведены до сведения организаций после оформления соответствующих протоколов.</p>
---	---	--	---------------------------	---	---

<p>Щербаков М.Н., председатель ППО ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка</p>		<p>2. Обеспечить информирование организаций Профсоюза о пробеге, организуемом ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка, с целью пропаганды мероприятия и придания ему статуса отраслевого</p>	<p>январь-апрель 2015</p>	<p>Власенко Т.А. Шуляренко Е.А. Щербаков М.Н.</p>	<p>10 октября состоялся XV комбинированный легкоатлетический пробег, посвященный 64-летию ОАО «ГосМКБ«Радуга» им. А.Я.Березняка» и 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Маршрут пролегал в черте г. Дубны Московской области, г. Кимры и пос. Устиново Тверской области. От проходной ОАО «ГосМКБ «Радуга» им.А.Я.Березняка» старт приняли 72 спортсмена (39 - бегом, 5 - на роллерах,28 - на велосипеде),</p> <p>Представленные города: Дубна (ГосМКБ "Радуга", Дубненский машиностроительный завод), Кимры, Конаково, Белый Городок, Москва (КБ«Машиностроения», ЦК Профавиа), Арзамас(АНПП «Темп-Авиа»), Тамбов (ОАО Тамбовский завод «Электроприбор»), Сарпул (ОАО«Сарпульский электрогенераторный завод»).</p> <p>Открыли соревнования генеральный директор ОАО «ГосМКБ«Радуга» им. А.Я. Березняка» Владимир Николаевич Трусов, заместитель руководителя администрации г. Дубны Николай Юрьевич Мадфес и председатель профсоюзной организации - Максим Николаевич Щербаков.</p> <p>До финиша у школы им. А.Н.Туполева преодолев бегом полную дистанцию 60 км. дошли 18 человек (15 мужчин и 3 женщины). Самым старейшим участником пробега признан Валентин Шкварин, г. Кимры, 1932 г.р.</p>
---	--	---	---------------------------	---	---

<p>Грушина В.Д., председатель ППО ЗАО «Авиастар-СП»</p>	<p>Хочется процитировать высказывание председателя ФНПР Шмакова: «... не должно быть прямой зависимости роста заработной платы от роста производительности труда, так как заработная плата определяется стоимостью жизни, а производительность – технологиями». Рабочий человек не должен проводить целые дни на работе и гнать план, чтобы достойно зарабатывать. Здесь я полностью согласна с позицией Профсоюза. <u>Нам нужно добиваться повышения ответственности руководителей предприятий за обеспечением реальной заработной платы. И в том числе, в соответствии с корпоративным соглашением.</u></p>	<p>1. Рассмотреть вопрос на заседании Координационных советов профсоюза по взаимодействию с интегрированными структурами. Совместно с руководством интегрированных структур выработать позицию по обеспечению роста реальной заработной платы работников. 2. Провести на базе ЗАО «Авиастар-СП» выездное заседание постоянной комиссии ЦК Профсоюза по защите экономических интересов трудящихся с рассмотрением действий сторон по обеспечению роста реальной заработной платы</p>	<p>в течение 2015 г.          июнь 2015</p>	<p>Тихомиров А.В. Курепин В.В.          Боголепов В.В. Тихомиров А.В. Курепин В.В.</p>	<p>1. Вопрос будет внесен на рассмотрение координационного совета по взаимодействию с ОАО «ОАК», заседание которого состоится в ноябре 2015 г. на базе ОАО «ВАСО» (г. Воронеж)          2. Выездное заседание постоянной комиссии ЦК Профсоюза по защите экономических интересов трудящихся с рассмотрением действий сторон по обеспечению роста реальной заработной платы состоялось в период 01-03.06.2015 г. на базе АО «Авиастар-СП»</p>
<p>Грушина В.Д., председатель ППО ЗАО «Авиастар-СП»</p>	<p>В 2011 году была заложена основа корпоративной жилищной программы. Ее внедрение на предприятии началось с 2012 года и рассчитано до 2020 года. За это время планируется построить 5 тысяч квартир.</p>	<p>На заседаниях координационных советов по взаимодействию с интегрированными структурами рассмотреть вопрос об участии интегрированных структур в софинансировании жилищных программ</p>	<p>с 2015 г. постоянно</p>	<p>Тихомиров А.В. Шуляренко Е.А.</p>	<p>В справках, подготовленных на заседания Координационных советов по взаимодействию с ОАО «ТРВ», ОАО «Вертолеты России», «Технодинамика» есть разделы, касающиеся жилищных вопросов, Проведено анкетирование ТОП и ППО "Решение жилищных вопросов"</p>

<p>По условиям программы работодатель вносит за работника безвозмездный первоначальный взнос: за 1-комнатную квартиру – 100 тысяч рублей; 2-комнатную квартиру – 125 тысяч рублей; 3-комнатную – 150 тысяч рублей. Также действуют иные льготы под эту программу со стороны Сбербанка и организации-застройщика... Однако даже это не делает «льготное» приобретение жилья доступным для всех категорий работников. ... <u>То есть та жилищная программа, которая на первых этапах пошла активно, а сейчас дает сбой. Программа интересная, по сравнению с обычной ипотекой, достаточно выгодная, но цифры говорят сами за себя, сможет ли ее «потянуть» молодая семья конструкторов или технологов, которая воспитывает ребенка, чей ежемесячный доход не превышает 25-30 тысяч рублей?</u>  <u>Хочу обратиться к Центральному комитету о необходимости выходить за пределы отдельных предприятий и решать вопрос льготного ипотечного кредитования на уровне корпораций, на отраслевом и федеральном уровнях.</u></p>				<p>на предприятиях авиационной промышленности". Срок окончания – 01.08.2015 г.          Анкеты поступили из 11 ТО и 13 ППО.          Результаты анкетирования обсуждены на заседании постоянной комиссии ЦК Профсоюза по социальным вопросам 21.10.2015 г. Принято соответствующее решение, которое будет доведено до сведения организаций после оформления соответствующих протоколов.</p>	
<p>Щербаков М.Н.,          председатель ППО          ГосМКБ «Радуга» им.          А.Я. Березняка</p>	<p>4-5 сентября 2014 года прошло заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ОАО «ОАК». Особое внимание уделено жилищной программе корпорации. Отмечалось, что будут практиковаться: создание жилищно-строительных кооперативов с участием фонда содействия жилищному строительству, применяться корпоративная ипотечная программа с льготными процентными ставками, арендное жилье.</p>	<p>1. Рассмотреть на заседании комиссии ЦК Профсоюза вопросы:          - «О программах социальной направленности для работников предприятий авиационной промышленности, на примере ипотечной программы для сотрудников ОАО «Вертолеты России»          - «О практике применения на предприятиях авиационной промышленности программ по обеспечению работников ипотечным и арендным жильем»          2. В случае необходимости (по решению комиссии) внести на рассмотрение президиума ЦК</p>	<p>I квартал 2015          апрель 2015          октябрь 2015          октябрь 2015</p>	<p>Власенко Т.А.          Шуляренко Е.А.          Казакова Т.В.</p>	



<p>Васильев В.Ю., заместитель председателя ППО ОАО «Климов»</p>	<p><u>По инициативе нашего профсоюза создан дополнительный инструмент в виде координационных советов, очень полезный орган, мы встречаемся, говорим, даже иногда договариваемся. Но, к сожалению, никак не документируем наши достижения, договоренности, которые мы получаем в рамках этих встреч. Обращаю просто на это внимание. Для нас это не сложно, с одной стороны, а для большей эффективности переговорного процесса, для председателя первички с руководителем, и руководителя с интегрированной структуры это может быть даже подспорьем.</u></p>	<p>Ввести практику ведения протоколов заседаний координационных советов по взаимодействию с интегрированными структурами с предварительной подготовкой вопросов, и проектов решений.</p>	<p>с 2015 г. постоянно</p>	<p>Тихомиров А.В. Курепин В.В. Члены КС Профсоюза</p>	<p>Практика ведения протоколов введена в действие. По окончании заседаний протокол составляется и направляется в соответствующие организации Профсоюза и интегрированные структуры</p>
---	---	--	----------------------------	---	--

**Предложения и критические замечания,  
высказанные участниками X пленума ЦК Профсоюза (15 апреля 2015 года),  
и меры по их реализации**

Ф.И.О., должность, место работы выступающего	Содержание предложения, критического замечания	Меры по реализации предложения	Срок исполнения	Ответственный	Ход исполнения
Чугунков С.Н., председатель Московской городской организации	Нам необходимо совершенствовать наши соглашения и коллективные договоры, добиваясь исключения из минимальной заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат.	Проработать вопрос при разработке проекта Отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2017 – 2019 годы	в сроки подготовки проекта ОС	Тихомиров А.В. Курепин В.В.	Вопрос планируется внести на рассмотрение постоянной комиссии ЦК Профсоюза по защите экономических интересов трудящихся в апреле 2016 г.
Федосов В.И., председатель Территориальной организации СПб и ЛО	... жаль, не получили развитие договоренности сторон ФОС, действующие до 2011 года, касающиеся распространения трудовых прав, предусмотренных Соглашением на всех работников организаций, а социальных выплат, о которых договорился Профавиа на членов Профавиа,	Обсуждение данного вопроса запланировано в ходе проведения круглых столов в рамках семинаров-совещаний с председателями ППО ПП и ТОП.	июнь 2015 август 2015	Власенко Т.А.	18.06.2015 г. в Академии труда и социальных отношений состоялся круглый стол на тему "Коллективный договор: проблемы правоприменения". В его работе приняли участие представители ФНПР, ее отраслевых, региональных и первичных организаций, а также Государственной Думы. От ПРОФАВИА в мероприятии участвовали Б.Н. Сафонов, заведующий юридическим отделом ЦК Профсоюза - главный правовой инспектор труда Профсоюза и В.В. Курепин, заведующий отделом социально-трудовых отношений ЦК Профсоюза.
а также работников не членов Профсоюза, но уполномоченных Профавиа представлять их интересы на переговорах... и перечисляющих Профавиа установленный взнос 1%. В последующих соглашениях эта формулировка изменилась на «дополнительные льготы и гарантии членам Профавиа					

<p>определяются в организациях отдельным соглашением между работодателем и ППО».</p> <p>На мой взгляд, такая формулировка снижает мотивацию вступления в профсоюз по сравнению с ранее действующей и где-то разделяет коллектив. Поэтому предлагаю обсудить этот вопрос и постараться выработать наиболее эффективное для Профавиа решение, в т.ч. искореняющее «халяву» части трудовых коллективов, которое и вынести на комиссию при очередном заключении отраслевого соглашения.</p>			<p>Исходя из мирового опыта в данном вопросе участники пришли к выводу, что вопрос неоднозначен: с одной стороны, коллективные соглашения в отношении одних лишь членов профсоюза являются нормой в таких странах, как Германия и Швейцария, с другой, эту систему часто компенсирует механизм принудительного расширения сферы действия договоров, в частности, через указания Минтруда. Значительная часть участников круглого стола согласилась: попытка ограничить действие коллективных договоров лишь членами подписавшей ее организации - опасна.</p> <p>Поэтому было принято решение – продолжить обсуждение и изучение вопроса</p>	
<p>Цокурова О.Е., председатель ППО ЦКБА</p>	<p>...О методике спецоценки условий труда... на уровне предприятий профсоюзный комитет не бездействует. Он продолжает работать, ищет пути как разговаривать с работодателем, ищет возможности, доказывает... Но, первое, хотелось бы все-таки, чтобы продвигали какие-то изменения в методике, потому что на сегодняшний день в методике...много упущений. Необходимо пересмотреть те факторы, которые были упущены.</p>	<p>Министерством труда РФ подготовлен проект документа о внесении изменений в Методику проведения СОУТ. После его утверждения и официальной публикации информация будет направлена в организации Профсоюза</p>		<p>Тихомиров А.В. Горшкова Н.Д.</p>

	<p>Второе..., нужно... и...очень важно, обобщать опыт профсоюзных организаций, которые уже столкнулись с этим вопросом, решали вопросы спецоценки и каким-то образом сохранили своим работникам льготы. Нужно проводить мониторинг и обмениваться мнениями, потому что зачем набивать шишки каждому самостоятельно, если можно это заранее предугадать и будут ссылки на какие-то нормативные документы.</p>	<p>Предложение учтено в постановлении X пленума ЦК Профсоюза от 15.04.2015 г. № X-2 «О тенденциях государственной политики в области охраны труда и деятельность Профсоюза по защите законных прав и интересов работников» (пункт 3.4.) В плане работы ЦК Профсоюза на 2015 год предусмотрено рассмотрение вопросов «О практике проведения СОУТ в ОАО «СЭГЗ» и на предприятиях авиационной промышленности Ростовской области» на заседании президиума ЦК Профсоюза</p>	<p>октябрь декабрь</p>	<p>Тихомиров А.В. Горшкова Н.Д.</p>	<p>Вопрос о «О практике проведения СОУТ в ОАО «СЭГЗ» рассмотрен на заседании президиума ЦК Профсоюза 21.10.2015 г. (постановление от 21.10.2015 г. № 25-3)</p> <p>Вопрос о «О практике проведения СОУТ на предприятиях авиационной промышленности Ростовской области» будет внесен в повестку заседания президиума ЦК Профсоюза в декабре 2015 г.</p>
<p>Якимов А.М., заместитель председателя ППО ОАО «НПК «Иркут»</p>	<p>В связи с выполнением гособоронзаказа слово «эпизодически» провоцирует работодателя на безмерное привлечение работников к выполнению плана (в месяц порой приходится перерабатывать до 30 часов сверхурочно). Это ставит работника в неловкое положение: и не хочется себя и коллектив «подставить» в выполнении плана, и хочется получить дополнительную премию. Поэтому предложение: при формировании проекта нового Отраслевого соглашения и Корпоративного соглашения проработать вопрос по включению в текст определения слова «ЭПИЗОДИЧЕСКИ», чтобы это были конкретные цифры, на которые можно было опереться в своей работе.</p>	<p>Проработать вопрос при разработке проекта Отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2017 – 2019 годы</p>	<p>в сроки подготовки проекта ОС</p>	<p>Тихомиров А.В. Курепин В.В.</p>	<p>Вопрос планируется внести на рассмотрение постоянной комиссии ЦК Профсоюза по защите экономических интересов трудящихся в апреле 2016 г.</p>



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**XI пленум**

22 октября 2015 года

г. Москва

№ XI-6.1

О Положении об оплате труда  
выборных руководителей организаций Профсоюза  
и штатных работников аппаратов организаций  
Российского профсоюза  
трудящихся авиационной промышленности

XI пленум Центрального комитета Профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

2. Считать утратившим силу Положение об оплате труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, утвержденное постановлением XI пленума от 20 октября 2005 года № 11-6.

Приложение: Положение об оплате труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на 8 л.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда выборных руководителей организаций Профсоюза и**  
**штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза**  
**трудящихся авиационной промышленности**

**1. Общие положения**

1.1. Основной целью настоящего Положения является определение единых подходов к созданию системы и упорядочению оплаты труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, установление зависимости размера должностного оклада указанных лиц от финансового состояния организации, численности членов Профсоюза.

1.2. Положение распространяется на профсоюзных работников, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзные органы, а также на лиц, состоящих в трудовых отношениях с профсоюзной организацией, занимающих штатные должности с определенным кругом должностных обязанностей.

**2. Трудовые отношения**

2.1. Решение вопроса о содержании выборных руководителей организаций Профсоюза за счет профсоюзных средств принимается руководящим коллегиальным органом соответствующей структуры Профсоюза в соответствии с Уставом.

2.2. Трудовые права и обязанности выборного руководителя организации Профсоюза определяются трудовым договором, заключаемым между ним и юридическим лицом (организацией), где он избран.

2.3. Трудовой договор с выборным руководителем организации Профсоюза от имени юридического лица (организации) подписывает член Профсоюза, уполномоченный высшим руководящим органом профсоюзной организации (собранием, конференцией, съездом).

Трудовой договор до его подписания согласовывается с председателем вышестоящей организации Профсоюза.

2.4. Трудовые права и обязанности штатных работников аппарата организации Профсоюза определяются трудовым договором, заключаемым с ними юридическим лицом (организацией) в соответствии с трудовым законодательством. Трудовой договор подписывает председатель организации Профсоюза соответствующего уровня.

### **3. Основные положения системы оплаты труда**

3.1. Финансирование расходов на оплату труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Профсоюза осуществляется за счет членских профсоюзных взносов, других средств, образованных из источников, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

3.2. Ассигнования на эти цели (включая начисления) ежегодно предусматриваются в расходной части сметы доходов и расходов профоргана и утверждаются соответствующим руководящим коллегиальным органом.

3.3. Уровень и размеры расходов на оплату труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Профсоюза определяются следующими обязательными условиями:

3.3.1. Количеством работающих членов Профсоюза, соответствующим данным статистического отчета (ф. 7 или ф. 2) за год;

3.3.2. Средства на оплату труда планируются с учетом финансовых возможностей и обязательности отчислений доли профсоюзных взносов в

вышестоящие профсоюзные органы в размерах, установленных решением съезда Профсоюза;

3.3.3. Минимальный размер заработной платы выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Профсоюза при выполнении ими трудовых обязанностей (норм труда) в нормальных условиях труда и соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе.

3.3.4. Размер средств на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, не должен превышать нормативов от общего размера средств, остающихся в распоряжении организации Профсоюза после расчетов с вышестоящим профсоюзным органом, указанных в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению;

3.4. Оплата труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Профсоюза включает в себя: должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты.

К выплатам, не связанным с оплатой труда, относятся: материальная помощь, премии к юбилейным датам и праздничным дням, взносы организации на добровольное медицинское страхование и негосударственное пенсионное обеспечение, другие подобные выплаты.

#### **4. Размеры должностных окладов**

4.1. Должностные оклады председателей первичных профсоюзных организаций устанавливаются в зависимости от численности членов профсоюза, и среднемесячной заработной платы работников предприятия в следующих размерах:

4.1.1. В первичных профсоюзных организациях с числом членов профсоюза до 700 человек – 1,0-1,5-кратный уровень среднемесячной заработной платы работников предприятия.

4.1.2. В первичных профсоюзных организациях с числом членов профсоюза свыше 700 человек - 1,5 – 3,0-кратный уровень среднемесячной заработной платы работников предприятия.

4.1.3. При расчетах под кратным уровнем среднемесячной заработной платы работников предприятия подразумевается среднемесячная заработная плата работников предприятия за предыдущий календарный год.

4.2. Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, выборных руководителей и штатных работников первичной профсоюзной организации устанавливается в зависимости от численности объединяемых членов профсоюза согласно приложению № 1.

4.3. Если первичная профсоюзная организация содержит в штате работников социально-культурной и (или) спортивной сферы, фонд заработной платы может быть увеличен на 10 процентов. Эти расходы должны быть отнесены на статьи «Культурно-массовая работа», «Физическая культура и спорт» сметы профсоюзной организации.

4.4. Должностные оклады председателей территориальных организаций Профсоюза устанавливаются в зависимости от численности членов Профсоюза, уровня профсоюзного членства в размере 1,5-3,0 кратного уровня среднемесячной заработной платы работников предприятий отрасли в регионе.

4.4.1. При расчетах под кратным уровнем среднемесячной заработной платы работников предприятий подразумевается среднемесячная заработная плата работников предприятий региона за предыдущий календарный год.

4.5. Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, выборных руководителей и штатных работников территориальной организации Профсоюза устанавливается в зависимости от численности объединяемых членов Профсоюза согласно приложению № 2.

4.6. Должностной оклад председателя Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности устанавливается в размере до четырехкратного уровня среднемесячной заработной платы по предприятиям отрасли.

При расчетах под кратным уровнем среднемесячной заработной платы работников предприятий подразумевается среднемесячная заработная плата работников предприятий отрасли за предыдущий календарный год.

Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, аппарата ЦК Профсоюза устанавливается в размере 50 процентов от суммы профсоюзных взносов, оставшихся в распоряжении организации.

4.7. Устанавливаются следующие соотношения должностных окладов заместителей председателя организации профсоюза и главного бухгалтера организации Профсоюза к должностному окладу председателя организации Профсоюза:

4.7.1. Должностной оклад заместителей председателя организации Профсоюза составляет 75-90 процентов от должностного оклада председателя;

4.7.2. Должностной оклад главного бухгалтера составляет 65-85 процентов от должностного оклада председателя.

4.8. Должностные оклады других штатных работников аппаратов организаций Профсоюза устанавливаются с учетом сложившейся системы оплаты труда на предприятиях и в регионе и в пределах расходов на оплату труда, указанных в приложениях 1, 2 к настоящему Положению.

4.9. Должностные оклады устанавливаются:

4.9.1 Председателю организации Профсоюза – руководящим коллегиальным органом;

4.9.2. Заместителям председателя и работникам аппарата организации профсоюза – руководящим коллегиальным органом или по его решению – председателем организации Профсоюза.

4.9.3 Председателю Профсоюза – президиумом ЦК Профсоюза.

4.9.4 Заместителям председателя Профсоюза – президиумом ЦК Профсоюза или по его решению – председателем Профсоюза.

4.10. Должностные оклады (в рублевом исчислении) выборных руководителей и штатных работников аппаратов организаций Профсоюза закрепляются в штатных расписаниях.

Штатное расписание утверждается соответствующим руководящим коллегиальным органом.

4.11. На выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Профсоюза распространяется система государственного территориального регулирования заработной платы: районные коэффициенты и коэффициенты за работу в тяжелых природно-климатических условиях.

## **5. Стимулирующие и компенсационные выплаты. Социальные выплаты.**

5.1. При наличии финансовых возможностей выборным руководителям организаций Профсоюза и штатным работникам аппаратов организаций Профсоюза могут быть установлены стимулирующие и компенсационные выплаты (надбавка за выслугу лет, премии, доплаты), социальные выплаты.

5.2. Размеры, порядок назначения стимулирующих и компенсационных выплат, социальных выплат работников определяются положениями, утвержденными соответствующими руководящими коллегиальными органами.

5.3. Выплаты надбавок за выслугу лет производятся в соответствии с положениями, утвержденными руководящими коллегиальными органами или коллективными договорами, действующими на предприятиях.

## **6. Ответственность**

6.1. Ответственность за размер и возможность выплат по локальным нормативным актам, разработанных в профсоюзной организации по оплате труда, несет руководитель данной организации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. На основании Положения об оплате труда выборных руководителей организаций профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, утвержденного пленумом ЦК Профсоюза, руководящими коллегиальными органами организаций Профсоюза разрабатываются свои положения об оплате труда, размеры должностных окладов.

## Приложение № 1

### Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, выборных руководителей и штатных работников аппаратов первичных профсоюзных организаций

Число членов профсоюза в организации	Предельный уровень расходов на оплату труда(включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, в процентах от суммы профвзносов, остающихся в распоряжении организации
До 700	75
От 700 до 1000	65
От 1000 до 2000	60
От 2000 до 6000	55
От 6000 до 10000	50
От 10000 до 12000	45
Свыше 12000	40

## Приложение № 2

### Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, выборных руководителей и штатных работников аппаратов территориальных организаций профсоюза

Число членов профсоюза в организации	Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, в процентах от суммы профвзносов, остающихся в распоряжении организации
До 8000	75
От 8000 до 20000	70
От 20000 до 25000	65
Свыше 25000	60