



**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**

**МАТЕРИАЛЫ  
ЗАСЕДАНИЯ ПРЕЗИДИУМА  
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА**

**от 25 августа 2017 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*

25 августа 2017 года на базе Учебного центра МОООП состоялось заседание президиума Центрального комитета Профавиа. Оно было совмещено с рядом мероприятий, в которых кроме членов президиума приняли участие председатели территориальных и первичных профсоюзных общественных организаций непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза.

Профсоюзные лидеры посетили Центральный аэрогидродинамический институт имени профессора Н.Е. Жуковского, где ознакомились с деятельностью первичной профсоюзной организации, с историей, текущими испытаниями и исследованиями, которые обеспечивает аэродинамическая труба Т-101, побывали в залах статических и ресурсных испытаний, в музее института.

В Лётно-исследовательском институте имени М.М. Громова участники мероприятий встретились с руководством института, в частности, с его руководителем заслуженным лётчиком-испытателем Российской Федерации П.Н. Власовым, посетили школу лётчиков, ознакомились с летающими лабораториями на базе ИЛ-76 и ТУ-154, с центрифугой для физиологических исследований. Предметом разговора была и деятельность первичной профсоюзной организации.

На следующий день состоялся учебный семинар по теме «Психологические особенности деятельности профсоюзного лидера», которую раскрыла доцент, кандидат психологических наук И.А. Керимова.

В завершающий день мероприятий состоялось заседание президиума ЦК Профсоюза. Его участники рассмотрели ряд вопросов, в том числе о созыве IV пленума ЦК, о практике Московской областной организации профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов работников, об организации медицинского обслуживания и оздоровления работников предприятий авиационной промышленности.

Отдел информационной работы ЦК Профавиа

## **ВНИМАНИЕ!**

Уважаемые коллеги!

Приносим свои извинения за ряд ошибок, допущенных при редактировании Положения по оплате труда и материальному стимулированию работников Общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» (ПРОФАВИА) и организаций, входящих в ее структуру, утвержденного постановлением III пленума ЦК Профсоюза от 13.04.2017 г. № III-6

В заключении данного сборника размещён окончательный вариант документа.



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

## ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

### ПРЕЗИДИУМ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 августа 2017 года

г. Москва

№ 07-1

О созыве IV пленума Центрального комитета  
Российского профсоюза трудящихся авиационной  
промышленности

Президиум ЦК Профсоюза п о с т а н о в л я е т:

1. Провести IV пленум ЦК Профсоюза 19 октября 2017 года в г. Москве, в здании Дворца труда профсоюзов.

2. Внести на рассмотрение IV пленума ЦК Профсоюза следующие предложения по повестке дня:

- О состоянии информационной работы в Профсоюзе в свете решений Федерации Независимых Профсоюзов России о проведении Года профсоюзной информации;

- О ходе выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации и дальнейшем развитии социального партнёрства в отрасли;

- О резерве на должность председателя и заместителей председателя Профсоюза;

- О проекте бюджета ЦК Профсоюза на 2018 год;

- О ходе выполнения Плана реализации Программы приоритетных направлений деятельности Профсоюза на период до 2021 года, предложений и критических замечаний, высказанных делегатами XVII съезда Профсоюза и участниками пленумов ЦК Профсоюза;

- Разное.

Председатель профсоюза



А.В. Тихомиров



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

## ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 августа 2017 года

г. Москва

№ 07- 2

О практике работы Московской областной организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов работников

Московская областная организация Профсоюза (председатель Персиков Виктор Александрович) проводит систематическую работу по защите трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзные комитеты используют в интересах работников процедуры переговоров по разработке, согласованию и заключению коллективного договора. В результате на всех предприятиях Московской области (27), где действуют первичные профсоюзные организации Профавиа, коллективные договоры заключены.

Несмотря на стремительно меняющееся законодательство профсоюзным комитетам удаётся договариваться с работодателем о включении в коллективные договоры более высоких, по сравнению с действующим законодательством, гарантий защиты и обеспечения существенных условий труда для работников.

Например, обязанность работодателя согласовывать с профсоюзным комитетом ряд локальных нормативных актов по вопросам: оплаты и нормирования труда, времени отдыха, занятости, охраны труда, социальных интересов работников.

Некоторым первичным профсоюзным организациям удалось добиться включения в коллективный договор нормы, предусматривающей обязанность работодателя расторгать трудовой договор с работником – членом Профсоюза по сокращению численности или штата (пункт 2 ст.81 ТК РФ) только с предварительного согласия профкома, что значительно улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством.

В целях согласования интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений профсоюзные комитеты неформально участвуют не только в

переговорах по коллективному договору, но и во взаимных консультациях с представителями работодателя, добиваясь обеспечения определённых гарантий, в том числе, на обеспечение эффективной работы профсоюзной организации.

Работодатели признают профсоюзные организации в качестве социального партнёра и добросовестно выполняют обязательства по коллективному договору, обеспечивая профсоюзный комитет копиями документов (приказов, распоряжений и т.п.), касающихся трудовых отношений (оплаты, условий и охраны труда). Работодатели в письменном виде информируют профсоюзные комитеты по вопросам проведения кадровой политики, изменения организационной структуры управления, сокращения штатов и создания новых рабочих мест.

В целях реализации Отраслевого соглашения, решений вышестоящих коллегиальных органов Профсоюза, первичные профсоюзные организации активно защищают права и интересы работников при заключении и расторжении трудового договора.

Трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключаются в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределённый срок.

Первичные профсоюзные организации проводят работу по согласованию (учёту мнения) с работодателями письменных форм трудовых договоров, с тем, чтобы права и обязанности работника были прописаны в договоре или прилагались к нему в качестве должностной инструкции.

До заключения трудового договора поступающие на работу знакомятся с локальными правовыми актами предприятия, в обязательном порядке с ними беседуют председатель или заместитель председателя первичной профсоюзной организации, которые разъясняют работникам их права в соответствии с действующим законодательством, знакомят с положениями коллективного договора под роспись, информируют о деятельности профсоюзной организации.

Необходимо отметить, что представление и защита членов Профсоюза осуществляется выборными представительными органами не только при приёме на работу, но и в процессе трудовой деятельности.

На предприятиях созданы комиссии по трудовым спорам. Однако, профсоюзные комитеты успешно разрешают возникающие трудовые конфликты при переговорах с работодателем, не доводя дело до разбирательства в КТС.

В течение 2016 года профсоюзными организациями с привлечением правовых инспекторов труда Профсоюза и ответственных по правозащитной работе было проведено 111 проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и коллективных договоров, что на 9 % больше по сравнению с предыдущим 2015 годом (в 2015 году – было проведено 102 проверки). Из них 39 комплексных (по всем вопросам трудового законодательства), в том числе 2 плановых проверки совместно с Государственной инспекцией труда в АО «РПКБ».

В ходе проводимых проверок было выявлено 44 нарушения и направлено в адрес работодателей 27 представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Практически все нарушения были устранены.

За 2016 год профсоюзными организациями дано свыше 1300 устных консультаций работникам – членам Профсоюза.

Первичные профсоюзные организации защищают не только трудовые, но и социальные права и интересы членов Профсоюза, вытекающие из трудовых отношений.

Вместе с тем, в организации правозащитной работы имеется ряд нерешённых проблем.

В Московскую областную организацию Профсоюза входит 28 первичных профсоюзных организаций, из них в 14 первичных организациях уровень профсоюзного членства ниже 50% от численности работающих на предприятиях. Низкий уровень профсоюзного членства предусматривает дополнительную процедуру получения полномочий от трудового коллектива на заключение коллективного договора, что не остаётся незамеченным работодателями.

Например, в ОАО «АК «Рубин» на протяжении ряда лет коллективный договор подписывался не только председателем профсоюзной организации, но и председателем совета трудового коллектива.

Следует обратить внимание на то, что в отдельных коллективных договорах имеет место применение терминов, не соответствующих законодательству и Уставу Профсоюза. Например, отдельные коллективные договоры, подписаны председателем профкома, однако в соответствии с Уставом Профсоюза представителем ППО без доверенности является председатель первичной профсоюзной организации.

В некоторых коллективных договорах ошибочно ссылаются на Федеральное отраслевое соглашение, в то время как в течение последних четырёх лет действует Отраслевое соглашение по авиационной промышленности.

Вызывает беспокойство, что при равном количестве работающих в организациях, при одинаковых гарантиях, закреплённых в коллективных договорах уровень профсоюзного членства может различаться в десятки раз.

Продолжается практика перезаключения трудовых договоров, заключённых на неопределённый срок на срочные трудовые договоры с лицами пенсионного возраста.

Учитывая изложенное, президиум ЦК профсоюза **п о с т а н о в л я е т**:

1. Информацию о практике работы Московской областной организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов работников принять к сведению.

2. Одобрить практику работы Московской областной организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов работников.

3. Рекомендовать Московской областной организации Профсоюза:

3.1. Рассмотреть настоящее постановление на заседании президиума обкома МООП и разработать мероприятия, направленные на повышение профсоюзного членства, с последующим информированием президиума ЦК Профсоюза.

(срок: декабрь 2017 г.)

3.2. Провести работу по повышению эффективности деятельности первичной профсоюзной организации АО «ДМЗ им. Н.П.Федорова

(срок: ноябрь 2017 г.)

3.3. Информировать президиум ЦК Профсоюза о реализации мероприятий, направленных на повышение профсоюзного членства.

(срок: декабрь 2018 г.)

4. Рекомендовать территориальным и первичным профсоюзным общественным организациям:

4.1. Продолжить работу по контролю за соблюдением трудового законодательства, в том числе при изменении существенных условий трудового договора.

4.2. Проводить экспертизу коллективных договоров на соответствие их действующему законодательству, Отраслевому и корпоративным соглашениям.

4.3. Продолжить практику проведения систематической учёбы профсоюзного актива по вопросам применения трудового законодательства.

4.4. Продолжить работу, направленную на увеличение численности правовой инспекции труда Профсоюза в целях обеспечения права каждого члена Профсоюза на бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на комиссию ЦК Профсоюза по правозащитной работе (Щербаков М.Н.) и юридический отдел ЦК Профсоюза.

Председатель Профсоюза



А.В.Тихомиров





ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ  
АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

## ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 августа 2017 года

г. Москва

№ 07-3

Об организации медицинского  
обслуживания и оздоровления работников  
предприятий авиационной  
промышленности

Отраслевое, корпоративные соглашения с интегрированными структурами и коллективные договоры закрепляют право работников на оздоровление и отдых, санаторно-курортное лечение, а за организациями Профсоюза – обязанность по оказанию содействия работодателям в решении вопросов сохранения и укрепления здоровья работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.

Реализация данных задач осуществляется через корпоративные и отраслевое соглашения; 145 коллективных договоров содержат разделы «Социальные льготы и гарантии», «Охрана труда и здоровья», «Медицинское обслуживание и санаторно-курортное лечение, организация отдыха», «Социально-бытовое обеспечение»; 104 программы «Оздоровление»; 65 договоров на предоставление дополнительного медицинского страхования работников, в которых отражены порядок и условия предоставления добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, в том числе и неработающих пенсионеров, бывших работников предприятия.

В сметах расходов предприятий и профсоюзных организаций предусмотрены расходы на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей. Ежегодно Центральный комитет из Стабилизационного фонда выделяет денежные средства на санаторно-курортное лечение по заявкам организаций. За 2016 год получили оздоровление свыше 85000 работников в 22 ведомственных санаториях-

профилакториях, 59 домах отдыха и иных профсоюзных здравницах, в их числе 25000 детей работников, отдохнувших и получивших оздоровление в ведомственных детских оздоровительных лагерях и иных детских оздоровительных учреждениях России и ближнего зарубежья.

В соответствии с требованиями законодательства работодатель обязан обеспечить работнику санитарно-бытовое и медицинское обслуживание. На предприятиях должны быть организованы комнаты приема пищи, санитарно-бытовые помещения, кабинеты для оказания первой медицинской помощи.

Несмотря на это, наблюдается тенденция снижения количества медицинских объектов на предприятиях отрасли (по сравнению с 2011 годом их число снизилось на 4%). Остро стоит задача по сохранению медицинских учреждений, заключению договоров на льготное обслуживание работников с муниципальными медицинскими учреждениями, расширению системы консультационных медицинских услуг, разработке корпоративных программ по оздоровлению работников и членов их семей.

В целях совершенствования организации оздоровления работников предприятий и членов их семей, создания и обеспечения благоприятных и безопасных условий для их жизни и здоровья президиум Центрального комитета Профсоюза п о с т а н о в л я е т:

1. Принять к сведению информацию об организации медицинского обслуживания и оздоровления работников предприятий авиационной промышленности.

2. Рекомендовать территориальным и первичным общественным организациям Профсоюза:

2.1. Добиваться включения в коллективные договоры положений об оздоровлении и медицинском обслуживании работников и членов их семей при приобретении льготных санаторно-курортных путёвок в профсоюзные здравницы, заключении договоров на добровольное медицинское страхование работников.

2.2 Разработать систему поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия и мероприятия, направленные на борьбу с вредными привычками.

2.3. Через заводские средства массовой информации, листовки, профсоюзные стенды регулярно освещать вопросы оздоровления граждан, организовывать регулярные встречи с представителями медицинских учреждений и фонда социального страхования по наиболее актуальным вопросам.

2.4. Содействовать работодателям в разработке программ «Оздоровление» и «Общественное питание» и др.

3. Отделу социальных гарантий Профсоюза совместно с постоянной комиссией ЦК Профсоюза по социальным вопросам продолжить изучение опыта работы первичных профсоюзных общественных организаций по медицинскому обслуживанию и оздоровлению работников предприятий авиационной промышленности и членов их семей.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на постоянную комиссию Профсоюза по социальным вопросам (О.Е. Цокурова) и отдел социальных гарантий Профсоюза (Е.А. Шуляренко).

Председатель Профсоюза



А.В.Тихомиров

## **Справка**

### **об организации медицинского обслуживания и оздоровления работников**

Сегодня в отрасли функционирует 325 медицинских учреждений: 22 санатория-профилактория, 59 домов (баз) отдыха, 28 МСЧ, 4 стационара, 11 поликлиник, 134 здравпункта, 73 медицинских пункта и 11 иных медицинских учреждений.

Наличие на предприятиях медицинских учреждений позволяет значительно сократить потери рабочего времени на посещение работниками поликлиник по месту жительства. По месту работы, там, где есть медучреждение, работники бесплатно получают первую доврачебную медицинскую помощь, физиотерапевтические процедуры, проходят вакцинацию, лабораторные исследования крови; оказание первой стоматологической помощи; проведение ЭКГ-исследований, флюорографическое обследование.

Санаторно-курортное оздоровление работников реализуется через ведомственные санатории и профилактории, дома отдыха, профсоюзные здравницы, которые работают на основании лицензий и предоставляют широкий спектр медицинский услуг: различные виды массажей, водолечение, физиотерапия, ЛФК, фитотерапия, озонотерапия, кедровая бочка, кислородные коктейли и др. Лечение осуществляется для работников бесплатно за счет средств ОМС.

С целью профилактики заболеваний опорно-двигательной системы и для поддержания физического состояния работников проводится производственная гимнастика (АО «ЛЕПСЕ» г. Киров, ПАО «Роствертол» г. Ростов-на-Дону), в коллективные договоры включены положения о компенсационных выплатах для членов Профсоюза, посещающих физкультурно-оздоровительные центры (АО «АПЗ» г. Арзамас, ПАО «КВЗ» г. Казань). В АО «Авиастар - СП», ПАО «НПК «Иркут», АО «ЛЕПСЕ» проводятся «Дни донора» и физиопроцедуры.

На многих предприятиях отрасли (г. Самара, Арзамас, Воронеж, Ульяновск и др.) имеются согласованные с медицинскими учреждениями графики прохождения диспансеризации без отрыва от производства.

Например, в ПАО «ВАСО» диспансеризация проводится по договоренности с администрацией предприятия и поликлиникой. Работники с профзаболеваниями проходят ее в специализированном диагностическом центре, администрация и основное производство - в здравпункте предприятия, остальные работники - по месту жительства. Прохождение диспансеризации по месту жительства зачастую получает негативную оценку как у работников, так и у работодателей, т.к. работники вынуждены брать отгулы, отпуск за свой счёт, чтобы записаться к врачу. В ряде поликлиник

необходимые врачи не принимают, и работники вынуждены ездить в ближайший населённый пункт, где такой врач есть.

В настоящее время вопросы санаторно-курортного лечения переданы в ФСС, профсоюзные организации полностью отстранены от этой работы, они могут только контролировать и взаимодействовать с территориальными отделениями ФСС и работодателями по этому вопросу. По концепции ФСС работающий гражданин может самостоятельно оплатить путёвку себе и своим близким. К сожалению, уровень заработной платы не всегда позволяет это сделать. (Например, стоимость путёвки в детский оздоровительный лагерь на ребёнка на одну смену составляет от 13000 (Ивановская область) до 56000 руб. (Свердловская область). Поэтому в ряду профилактических мероприятий важная роль на предприятиях должна отводиться профилактическому, санаторно-курортного лечению и оздоровлению. Необходимо добиваться включения в коллективные договоры, через дополнительные соглашения расширенного перечня социальных льгот, направленных на оздоровление работников и членов их семей.

Разработка специализированных программ «Оздоровление» и включение их в социальный пакет является одним из мотивационных элементов для граждан при устройстве на работу.

Так, например, в АО «АПЗ» (г. Арзамас) заключены программы «Периодическое медицинское обследование», «Наркологическое медицинское освидетельствование»; в АО «Высокие Технологии» (г. Омск) совместно с медицинским центром заключена программа «Профилактика социально-значимых заболеваний»; в рамках программы «Оздоровление» в ОАО «Звезда» разработаны положения «О физкультурно-оздоровительном центре», «Об организации оздоровления сотрудников предприятия», «О прикреплении на медицинское обслуживание работников, вышедших на пенсию». Все программы «Оздоровление» в первую очередь направлены на снижение числа случаев заболеваемости, уменьшение их тяжести, и как следствие, сокращение числа выходов на работу, что позволяет поддерживать производительность труда на желаемом уровне и оправдывает оздоровление как приоритетное направление работы.

В 2015 году в АО «АПЗ» с целью повышения мотивации и закрепления на предприятии молодых специалистов, заинтересованности работников в эффективности своего труда совместно с профилакторием «Морозовский» (дочернее предприятие Арзамасского приборостроительного завода) была разработана программа по увеличению загруженности профилактория. В соответствии с ней работникам за их трудовые успехи предоставляются от трёх до пяти дней отдыха со скидкой от 50% до 100%. Данная программа является хорошим стимулом для работников, за последние семь лет число работников, посещающих профилакторий, возросло почти на 20%.

По итогам 2016 года в профилактории «Озон» АО «СЭГЗ» прошли оздоровление свыше 900 человек: работники предприятия, их дети и ветераны. СПА-комплекс профилактория пользуется особым спросом у отдыхающих, все заводчане получают комплекс услуг по льготной цене.

Кроме того, возрождён семейный отдых заводчан на Черноморском побережье (ЛОК «Горный воздух» г. Сочи, санаторий «Ай-Петри» г. Ялта, санаторий «Парус» г. Анапа). Средства выделяются по заводской программе ДМС, а путёвки среди работников распределяются бесплатно комиссией профкома согласно Положению, разработанному профкомом. Одним из критериев, которые принимаются во внимание при распределении, является профсоюзный стаж. Затраты предприятия включают 100% оплату проживания и питания работников, дорога за счёт работников. С целью расширения заводской Программы и увеличения количества членов профсоюза, отдохнувших на море, профком ППОО АО «СЭГЗ» заключил Соглашение с частным отелем «Арина-Лоо», который находится по соседству с ЛОК «Горный воздух». По данному Соглашению члены профсоюза и члены их семей при приобретении путёвок через профком СЭГЗ получают скидку на основные места в «Арина-Лоо» – 15%, на доп. места – 50%. Дополнительно к этому по возвращению из поездки члену профсоюза в профкоме выплачивается компенсация в размере 500 рублей за каждый день его путёвки, а также выделяется материальная помощь в размере от 1000 до 1800 рублей, если оплачивалась путёвка ребёнка.

Подобную практику используют и на предприятиях, входящих в ПАО «ОАК». Уже не первый год в соответствии с приказом Корпорации работникам предоставляются льготные путёвки в Крым на базу отдыха «Зенит». Работник полностью оплачивает дорогу, а стоимость путёвки компенсируется в зависимости от условий проживания. Например, в ПАО «ВАСО», база отдыха «Зенит» (г. Анапа) предоставляет скидку 15% на путёвку, завод компенсирует 1000 рублей за каждый день пребывания на каждого человека, а остальное доплачивают сами работники.

ПАО «ОАК» разработан специализированный сайт «ОАК – Здоровье», где любой желающий может ознакомиться с вариантами отдыха в санаториях предприятий, входящих в Корпорацию.

Ещё одним положительным примером можно считать, реализуемую в г. Ульяновске программу оздоровления, в соответствии с которой в 2017 году планируется оздоровить свыше 1700 работников – членов профсоюза, из них свыше 200 человек – работники АО «Авиастар-СП». Данной программой предприятие пользуется уже не первый год. В прошлом году благодаря ей удалось оздоровить около 50 членов Профавиа. Льгота распространяется на работников с профсоюзным стажем свыше трёх лет. Данное право у работников возникает один раз в три года. Кроме того, в области действует программа, в соответствии с которой все члены Профсоюза и члены их семей имеют возможность получить скидку 30% на приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение.

Коллективными договорами помимо оздоровления работников предусмотрено и оздоровление ветеранов – бывших работников, им путёвки предоставляются бесплатно, кроме того, они имеют возможность посещать поликлиники и пользоваться иными медицинскими услугами. (АО «АПЗ» г. Арзамас, ОАО «МЗИК» г. Екатеринбург, ОАО «СЭГЗ» г. Сарапул и др.).

Администрация предприятий, председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций не забывают о детях работников, которые отдыхают в ведомственных детских оздоровительных лагерях, в оздоровительных лагерях региона проживания и на Черноморское побережье. Путёвки приобретаются в пределах финансовых возможностей предприятий и профсоюзных организаций.

По представленной территориальными и первичными профсоюзными организациями информации средняя стоимость путёвки составляет 27583 руб., в прошлом году - 24873 руб. В соответствии с коллективными договорами работодатели частично компенсируют стоимость путёвок, профсоюзные комитеты выплачивают материальную помощь. Доля расходов в стоимости путёвки распределяется следующим образом: город компенсирует от 30 до 40%, предприятие - 60-70%, профсоюзные комитеты - 15-20%, родительский взнос составляет 10-15%. На многих предприятиях путёвки выдаются бесплатно (АО «ВГКАЗ» (МО), ПАО «МЗИК» (г. Екатеринбург), ООО «КЭМЗ (г. Саратов) и др.). Кроме того, родители могут приобрести путёвку самостоятельно и по письменному заявлению в сентябре получить компенсацию.

По состоянию на 31 декабря 2016 года на балансе предприятий авиационной промышленности числится 35 ведомственных лагерей, из них только 23 открыли свои двери для приёма детей. К сожалению, продан детский оздоровительный лагерь «Берёзка» АО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск), ДОЛ «Ералаш» ПАО «ААК «Прогресс» (г. Арсеньев) перепрофилирован в гостиницу, остальные лагеря либо находятся на капитальном ремонте, либо «законсервированы».

Несмотря на это, дети работников АО «Авиастар-СП» и ПАО «ААК «Прогресс» продолжают получать оздоровление и отдых в сторонних лагерях или как, например, в ПАО «ААК «Прогресс» в соответствии с коллективным договором путёвки приобретаются в ДОЛ предприятий, входящих в Холдинг «Вертолёты России». Работники АО «АПЗ» (г. Арзамас) после продажи ведомственного ДОЛ им. Ю.А.Гагарина, получили возможность приобретать путёвки в другие лагеря, в том числе и в ДОЛ «Журавли» (ранее ДОЛ им. Ю.А.Гагарина), дети работников АО «Авиастар-СП» (г. Ульяновск) продолжают отдыхать в ДОЛ «Берёзка».

Один из элементов поддержания здорового образа жизни проведение различных спортивных мероприятий, в которых работники принимают активное участие, это турниры, проводимые ЦК Профавиа, заводские, региональные и корпоративные соревнования. (Например, АО «СЭГЗ» - Рабочая Спартакиада по 8 видам спорта, АО «МВЗ им. М.Л. Миля» - соревнования на Кубок МГО Профавиа 2017 года по волейболу среди молодёжи ПРОФАВИА города Москвы, финансирование участие команды АО «ММЗ «Авангард» в беговом соревновании «Grom10k IzMyLovo» по г. Москве и др.).

Немало внимания уделяется информационной и агитационной работе. В цехах и подразделениях на профсоюзных стендах размещены агитплакаты,

листовки, информация о санаторно-курортном лечении, полезные статьи о здоровом образе жизни.

Сегодня перед нами стоят задачи по сохранению действующих медицинских учреждений и детских оздоровительных лагерей, заключению договоров на льготное медицинское обслуживание работников, заключению договоров по ДМС, разработке системы мотивации и поощрения работников через предоставление работникам бесплатных дней отдыха в своих ведомственных пансионатах, санаториях, домах отдыха, возможности посещать спортивно-оздоровительные центры.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **по оплате труда и материальному стимулированию работников Общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» (ПРОФАВИА) и организаций, входящих в ее структуру**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ и Уставом ПРОФАВИА.

1.2. Положение определяет единую систему оплаты труда, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, персональных надбавок работникам ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру и направлено на повышение их материальной заинтересованности в результате труда.

1.3. Положение обязательно к применению в ПРОФАВИА и организациях, входящих в ее структуру.

1.4. Положение распространяется на всех работников, ведущих в ПРОФАВИА трудовую деятельность на основании трудовых договоров, а именно:

– на выборных работников, избранных на определённый срок по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями) в ПРОФАВИА, территориальной профсоюзной общественной организации (ТПОО), первичной профсоюзной общественной организации (ППОО), первичной профсоюзной общественной организации непосредственного обслуживания (ППОО НО);

– штатных работников – наёмных работников, занимающих штатную должность в ПРОФАВИА и организациях, входящих в ее структуру.

1.5. Положение не распространяется на лиц, выполняющих работу на основании гражданско-правового договора.

1.6. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и своевременность выплат несёт председатель соответствующей организации ПРОФАВИА. Ответственность за правильность начисления заработной платы и иных выплат несёт главный бухгалтер соответствующей организации ПРОФАВИА.

## **2. Трудовые отношения**

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

2.2. С председателем ППОО, ППОО НО заключается срочный трудовой договор сроком на 5 лет, но не более чем на срок полномочий профсоюзного комитета в соответствии с решением собрания (конференции).

2.3. Трудовой договор председателя ППОО, ППОО НО перед его подписанием согласовывается с председателем вышестоящей организацией ПРОФАВИА.

2.4. С избранным председателем ППОО, ППОО НО, являющейся юридическим лицом, срочный трудовой договор подписывает член ПРОФАВИА уполномоченный собранием (конференцией), как правило, Председатель вышестоящей организации.

2.5. С избранным председателем ППОО, ППОО НО не имеющей статуса юридического лица, может заключаться срочный трудовой договор с вышестоящей организацией ПРОФАВИА, являющейся юридическим лицом.

В этом случае срочный трудовой договор подписывает председатель данной вышестоящей организации ПРОФАВИА.

2.6. С председателем ТПОО заключается срочный трудовой договор на 5 лет, но не более чем на срок полномочий территориального комитета (совета) в соответствии с решением конференции.

2.7. Трудовой договор председателя ТПОО перед его подписанием согласовывается с председателем ПРОФАВИА.

2.8. С избранным председателем ТПОО, в организации не имеющей статуса юридического лица, может заключаться срочный трудовой договор с вышестоящей организацией ПРОФАВИА, являющейся юридическим лицом.

В этом случае срочный трудовой договор подписывает председатель ПРОФАВИА.

2.9. С избранным председателем ТПОО, в организации являющейся юридическим лицом, заключается срочный трудовой договор, который подписывает член ПРОФАВИА - уполномоченный собранием (конференцией), как правило, Председатель ПРОФАВИА.

2.10. С председателем ПРОФАВИА заключается срочный трудовой договор на срок на 5 лет, но не более чем на срок полномочий Центрального комитета ПРОФАВИА в соответствии с решением съезда.

Условия трудового договора председателя ПРОФАВИА перед его подписанием согласовываются с президиумом Центрального комитета ПРОФАВИА.

Срочный трудовой договор по решению съезда подписывает член ПРОФАВИА, уполномоченный съездом ПРОФАВИА.

2.11. Трудовые права и обязанности штатных работников ПРОФАВИА и ее структурных организаций определяются трудовым договором, заключаемым с ними юридическим лицом (организацией) в соответствии со штатным расписанием и трудовым законодательством. Трудовой договор подписывает соответствующий председатель организации ПРОФАВИА.

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

3.1. Финансирование расходов на оплату труда выборных руководителей и штатных работников ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру, осуществляется за счёт членских профсоюзных взносов, других средств, образованных из источников, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

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

3.3. Уровень и размеры расходов на оплату труда выборных руководителей и штатных работников ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру, определяются следующими обязательными условиями:

3.3.1. Количеством работающих членов ПРОФАВИА, соответствующим данным статистического отчёта (ф. 7 или ф. 2) за предшествующий календарный год.

3.3.2. Средства на оплату труда планируются с учётом финансовых возможностей только после отчислений доли профсоюзных взносов в вышестоящие организации ПРОФАВИА в размерах, установленных решением съезда ПРОФАВИА.

3.3.3. Минимальный размер заработной платы выборных руководителей и штатных работников ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру 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.

3.4. Оплата труда каждого штатного работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, фактически отработанного рабочего времени в расчётном периоде, надлежащего выполнения должностных обязанностей и неукоснительного соблюдения

исполнительской и трудовой дисциплины. Оплата труда осуществляется на основании табеля учёта рабочего времени, штатного расписания, утверждённого соответствующим руководящим коллегиальным органом организации и трудового договора.

### 3.5. Структура оплаты труда и выплат.

В ПРОФАВИА могут устанавливаться следующие виды выплат всем категориям штатных работников за их труд (заработная плата) утверждённые соответствующим руководящим коллегиальным органом организации:

- должностной оклад;
- персональная надбавка;
- стимулирующие выплаты (премии);
- социальные выплаты.

3.6. При оплате труда всех категорий штатных работников используется повременно-премиальная система оплаты труда. При применении данной системы оплаты труда оплачивается фактически отработанное время, исходя из установленного количества рабочих дней в учётном периоде и установленного должностного оклада, надбавок, выплат.

3.7. Фактически отработанное время исчисляется в днях, в качестве учётного периода установлен календарный месяц. Если все дни в месяце отработаны полностью, оплата труда производится в размере месячного оклада и установленных надбавок, и выплат. В случае, если месяц отработан не полностью, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, исходя из установленной законодательно нормы рабочего времени, размера месячного оклада, надбавок, выплат.

3.8. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников составляет 40 часов в неделю с двумя выходными днями (один из них обязательно воскресенье).

3.9. Оплата труда освобождённого председателя ППОО, ППОО НО производится из средств бюджета ППОО, ППОО НО соответственно, при

наличии работающих членов ПРОФАВИА в организации не менее 500 человек.

3.9.1. При меньшей численности работающих членов ПРОФАВИА в организации допускается введение оплачиваемой освобождённой выборной должности Председателя ППОО, ППОО НО по решению вышестоящего коллегиального органа ПРОФАВИА.

3.9.2. Допускается выплата должностного оклада и стимулирующих выплат Председателю ППОО, ППОО НО не из средств профсоюзного бюджета. Размеры и порядок выплат в этом случае определяются коллективным договором, заключённым на предприятии (организации), или Соглашением сторон социального партнёрства.

3.10. Председатель ТПОО, Председатель ППОО, Председатель ППОО НО могут работать на не освобождённой основе - по совместительству. При этом ему может быть установлена заработная плата за исполнение должностных обязанностей в размере, порядке, определённых решением коллегиального органа.

3.11. В штатные расписания ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру, могут вводиться должности специалистов по направлениям работы. Фонд оплаты труда штатных и выборных работников не должны превышать утверждённых в ПРОФАВИА ограничений.

3.12. Зарботная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. В соответствии с нормами ТК РФ, выплата заработной платы не может быть произведена позднее 15 числа следующего месяца за отработанный период.

3.13. Выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс) составляет не более 50 процентов от должностного оклада и надбавки работника. В случае если первая половина месяца отработана не полностью, сумма заработной платы за первую половину месяца (аванс) может быть уменьшена пропорционально отработанному времени.

3.14. Оплата труда работников производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (российских рублях).

3.15. При расчёте заработной платы бухгалтерия оформляет и выдаёт работнику расчётный листок, информирующий его о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.16. Выдача заработной платы работникам осуществляется путём перечисления причитающихся к выплате сумм на текущий счёт в банке с использованием банковских карт работников или может быть выдана наличными денежными средствами через кассу организации.

3.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится в рабочий день, предшествующий дню выплаты.

3.18. В случае нарушения срока выплаты заработной платы, иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством РФ, организация обязана их выплатить с процентами, размер которых установлен Трудовым кодексом РФ, за каждый день задержки.

3.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника в соответствии с ТК РФ.

#### **4. Должностные оклады**

4.1. В соответствии со штатным расписанием и сметами доходов и расходов соответствующей организации, утверждённым руководящим коллегиальным органом соответствующей организации, должностные оклады выборным и штатным работникам ПРОФАВИА и организаций, входящих в его структуру, устанавливается распоряжением (приказом) по организации соответствующего уровня.

4.2. Основную часть заработной платы составляет должностной оклад, величина оклада в заработной плате работника должна составлять не менее 60%.

4.3. Должностной оклад Председателя ПРОФАВИА устанавливается в срочном трудовом договоре с учётом должностного коэффициента. Должностной коэффициент Председателю ПРОФАВИА ежегодно утверждается президиумом ЦК ПРОФАВИА. На основании утверждённого коэффициента, определяется ежегодно должностной оклад Председателя ПРОФАВИА, исходя из средней заработной платы по предприятиям (организациям) отрасли, где действуют ППОО, ППОО НО ПРОФАВИА. Должностной коэффициент председателя ПРОФАВИА не может превышать 6-кратного уровня средней заработной платы по предприятиям (организациям) отрасли, где действуют ППОО, ППОО НО ПРОФАВИА и оформляется как дополнение к трудовому договору.

4.4. Должностной оклад Председателя ТПОО устанавливается в срочном трудовом договоре с учётом должностного коэффициента. Должностной коэффициент Председателю ТПОО ежегодно утверждается президиумом ТПОО ПРОФАВИА после согласования с Председателем ПРОФАВИА. На основании утверждённого коэффициента, определяется ежегодно должностной оклад Председателя ТПОО, исходя из средней заработной платы по предприятиям (организациям) отрасли, где действуют ППОО, ПРОФАВИА в регионе. Должностной коэффициент председателя ТПОО ПРОФАВИА не может превышать 4,5-кратного уровня средней заработной платы по предприятиям (организациям) отрасли, где действуют ППОО, ПРОФАВИА и оформляется как дополнение к трудовому договору.

4.5. Должностной оклад Председателя ППОО, ППОО НО устанавливается в срочном трудовом договоре с учётом должностного коэффициента. Должностной коэффициент Председателю ППОО, ППОО НО ежегодно устанавливается по рекомендации Председателя вышестоящей организации. На основании утверждённого коэффициента, определяется ежегодно должностной оклад Председателя ППОО, ППОО НО, исходя из средней заработной платы по предприятию (организации), где действует ППОО, ППОО НО. Должностной коэффициент председателя ППОО, ППОО



НО не может превышать 4,0-кратного уровня средней заработной платы по предприятию (организации) и оформляется как дополнение к трудовому договору.

4.5.1. При расчётах под кратным уровнем среднемесячной заработной платы работников предприятий подразумевается среднемесячная заработная плата работников предприятий за предыдущий календарный год, утверждаемая соответствующим коллегиальным органом организации ПРОФАВИА. Без учёта районных коэффициентов и коэффициентов за работу в тяжёлых природно-климатических условиях.

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

4.5.3. Если ППОО, ППОО НО содержит в штате работников социально-культурной и (или) спортивной сферы, фонд оплаты труда может быть увеличен на 10 % от средств, остающихся в распоряжении ППОО и ППОО НО. Эти расходы должны быть отнесены на статьи «Культурно-массовая работа», «Физическая культура и спорт» сметы ППОО, ППОО НО.

4.6. Должностные оклады штатных работников ПРОФАВИА и его организаций устанавливаются решением Председателя соответствующей организации на основе утверждённого штатного расписания.

## **5. Стимулирующие и социальные выплаты, а также персональные надбавки**

5.1. К стимулирующим выплатам относятся премии и надбавки, стимулирующие повышение заинтересованности работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей.

5.1.1. Надбавки:

- надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

- надбавка за интенсивность, сложность и особые условия труда;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- надбавка работникам, допущенным к государственной тайне.

Надбавка выплачивается при наличии средств в профбюджете с учётом загрузки работников.

Решение об установлении (увеличении, снижении) надбавки принимается Председателем соответствующей организации ПРОФАВАИА в соответствии с Положением, принятым в организации и оформляется распоряжением (приказом).

5.1.2. Премии по результатам труда:

- а) за выполнение срочной работы;
- б) за выполнение особо важных заданий;
- в) за производственные результаты по итогам года.

5.1.3. Оценку результатов труда работников ПРОФАВИА, по которым осуществляется премирование, а также размер премии определяет Председатель соответствующей организации ПРОФАВАИА.

5.1.4. Премирование штатных и выборных работников ПРОФАВИА, ТПОО, ППОО, ППОО НО производится на основании распоряжения (приказа) Председателя ПРОФАВИА, Председателя ТПОО, Председателя ППОО, Председателя ППОО НО соответственно.

5.1.5. Настоящим Положением предусматриваются премии для поощрения профсоюзного актива. Размер и порядок выплаты данного вида премии устанавливается по решению коллегиального органа каждой профсоюзной организации ПРОФАВИА. В смете каждой организации ПРОФАВИА должны предусматриваться средства для данного вида премирования профсоюзного актива.

Единовременный размер премий не может превышать полуторамесячного должностного оклада работника.

5.2. Персональная надбавка – выплата, устанавливаемая выборным и штатным работникам ПРОФАВИА, ТПОО, ППОО, ППОО НО.

5.2.1. Надбавка выборным и штатными работникам ПРОФАВИА, ТПОО, ППОО, ППОО НО может устанавливаться руководителем соответствующего уровня в размере до 40% от должностного оклада в пределах утверждённой статьи на оплату труда в смете доходов и расходов ПРОФАВИА, ТПОО, ППОО, ППОО НО.

5.3. К выплатам, не связанным с оплатой труда, относятся: материальная помощь, премии к юбилейным датам и праздничным дням, и иные выплаты в соответствии с Коллективным договором.

5.3.1. Выборным руководителям и штатным работникам ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру, выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов с учётом, установленных надбавок на основании личных заявлений при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если иное не предусмотрено Коллективным договором, локальными нормативными актами соответствующих организаций ПРОФАВИА.

5.3.2. Выплаты, не связанные с оплатой труда, выплачиваются при наличии финансовых возможностей ПРОФАВИА и организаций, входящих в ее структуру.

## **6. Отпуск**

6.1. Председатели ТПОО, ППОО, ППОО НО за две недели до начала отпуска уведомляют о сроках своего очередного ежегодного оплачиваемого отпуска Председателя соответственно – ПРОФАВИА И ТПОО, а Председатель ПРОФАВИА - президиум ЦК ПРОФАВИА.

## **7. Оплата периода пребывания работника в служебной командировке**

7.1. Под служебной командировкой понимается поездка штатного работника по распоряжению Председателя ПРОФАВИА, заместителя Председателя ПРОФАВИА, Председателей ТПОО, ППОО и ППОО НО на определённый срок для выполнения служебных обязанностей вне места постоянной работы.

7.2. В соответствии с трудовым законодательством, работнику, направляемому в командировку, сохраняется средний заработок.

Работнику возмещаются следующие расходы:

- расходы по проезду к месту командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы (суточные);
- иные расходы, произведённые работником с разрешения или с ведома

соответствующего руководителя организации ПРОФАВИА.

7.3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются федеральным законодательством, Постановлениями руководящих или исполнительных коллегиальных органов организаций ПРОФАВИА.

7.4. Командировки Председателей: ТПОО, ППОО, ППОО но утверждаются на коллегиальных органах соответствующей организации с уведомлением Председателя соответственно: ПРОФАВИА и ТПОО, в случае продолжительности командировки более трёх суток.

Для Председателей ТПОО командировки в зоне обслуживания ТПОО не подлежат уведомлению.

## **8. Ограничения, касающиеся начислений заработной платы**

8.1. Предельный уровень расходов на заработную плату (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда штатных работников ПРОФАВИА, устанавливается в размере 70% от суммы профсоюзных взносов работающих членов ПРОФАВИА, остающихся в распоряжении ПРОФАВИА.

8.2. Предельный уровень расходов на заработную плату (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, работников ТПОО устанавливается в зависимости от численности объединяемых работающих членов ПРОФАВИА таблица 1.

Таблица 1

<b>Число работающих членов ПРОФАВИА в ТПОО</b>	<b>Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, в процентах от суммы профвзносов, остающихся в распоряжении ТПОО</b>
До 8000	80
От 8000 до 20000	75
От 20000 до 25000	70
Свыше 25000	65

8.3. Предельный уровень расходов на заработную плату (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, выборных руководителей и штатных работников ППОО и ППОО НО устанавливается в зависимости от численности объединяемых работающих членов ПРОФАВИА таблица 2.

Таблица 2

<b>Число работающих членов ПРОФАВИА в ППОО и ППОО НО</b>	<b>Предельный уровень расходов на оплату труда (включая начисления) и выплат, не связанных с оплатой труда, в процентах от суммы профвзносов, остающихся в распоряжении ППОО и ППОО НО</b>
До 700	75
От 700 до 2000	65
От 2000 до 4000	60
От 4000 до 6000	55
От 6000 до 8000	50
Свыше 8000	45