



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

ЧАСТЬ 1

(стр. 2-36)

**МАТЕРИАЛЫ
ЗАСЕДАНИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА
ПРОФСОЮЗА**

от 1 октября 2019 г.

ЧАСТЬ 2

(стр. 37-43)

**МАТЕРИАЛЫ
ЗАСЕДАНИЯ ПРЕЗИДИУМА
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА**

от 1 октября 2019 г.



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

(ПРОФАВИА)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 октября 2019 г.

Москва

№ 8-1

Об итогах выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 гг. (продлено на 2017-2019 гг. дополнительным соглашением от 13.12.2016 г.) и заключении нового Отраслевого соглашения на период 2020-2022 гг.

Заслушав и обсудив итоги выполнения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 гг. (продлено на 2017-2019 гг. дополнительным соглашением от 13.12.2016 г.), информацию о заключении нового Отраслевого соглашения и дальнейшем развитии социального партнёрства, изложенную в докладе Председателя Профсоюза А.В. Тихомирова, ЦК Профсоюза отмечает, что Соглашение способствовало социальной защищённости трудящихся, сохранению льгот и гарантий, не закреплённых в законодательстве Российской Федерации, так как в большинстве организаций Отраслевое соглашение принималось в качестве руководства к действию и использовалось как основа при заключении коллективных договоров.

Стороны принимали меры к достижению положительных результатов работы предприятий, совместно организовывали и проводили съезды авиапроизводителей России, отраслевые конкурсы.

Координационные советы Профсоюза по взаимодействию с интегрированными структурами вносили на обсуждение с руководителями этих структур актуальные вопросы, совместно рассматривались и принимались решения по наиболее острым проблемам.

При заинтересованном участии Департамента авиационной

промышленности Минпромторга России, ООПР «Союз машиностроителей России» большинство пунктов действующего Соглашения выполнялось.

В период действия Соглашения в экономике авиационной промышленности наметился значительный спад производства, однако при активной позиции Профсоюза темпы снижения численности работающих в отрасли не превысили 3,1%, большинство предприятий обеспечивали рост заработной платы, отраслевая средняя заработная плата составила более четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в Российской Федерации.

Территориальные и первичные профсоюзные общественные организации принимали меры по предотвращению травматизма и профессиональной заболеваемости, добивались объективного проведения специальной оценки условий труда и предоставления по ее результатам гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, не допускали неправомерной отмены гарантий и компенсаций работникам.

Дальнейшее развитие получила практика заключения в организациях отдельных соглашений о дополнительных льготах и гарантиях для работников – членов Профсоюза.

Работодатели, в соответствии с Соглашением, принимали решения по ряду вопросов регулирования трудовых отношений, согласовывая их с профсоюзными комитетами.

В соответствии с коллективными договорами на большинстве предприятий выделялись средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, оказывалась материальная помощь. Для работников приобретались путёвки в санатории, пансионаты, дома отдыха, для их детей – в детские оздоровительные лагеря. Оказывалась адресная помощь, решались вопросы улучшения жилищных условий и организации здорового питания.

Большинство гарантий прав профсоюзных органов, изложенных в Отраслевом соглашении, удалось закрепить в коллективных договорах. Информации о нарушении прав профсоюзных органов от организаций не поступало.

Наибольшее распространение получили такие способы привлечения и закрепления молодёжи, как наставничество, оказание социально-экономической поддержки при создании семьи, рождении ребёнка, участие молодёжи в

конкурсах профессионального мастерства.

Многие положения раздела «Работа с молодёжью» Соглашения, которые не нашли отражения в коллективных договорах организаций, предусмотрены и регулируются отдельными комплексными программами по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет.

В тоже время ряд положений Соглашения стороны не смогли реализовать в полном объёме.

Соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой заработной платой не более, чем 6 раз отмечалось в 70% организаций, а на отдельных предприятиях этот показатель достигал более 11 раз. 17,6% работодателей не проводили индексацию оплаты труда.

На практике профсоюзным комитетам не в полной мере удавалось использовать процедуры переговоров с работодателями и добиваться снижения уровня сокращения работников, а также выполнения в полном объёме мероприятий по обеспечению занятости в соответствии с Отраслевым соглашением и коллективными договорами.

Несмотря на закрепление в коллективных договорах базового принципа о том, что безопасные условия труда являются основой сохранения жизни и здоровья работников, в 66% организаций система управления охраной труда до настоящего времени не создана.

До конца нерешённым остаётся вопрос по укомплектованию служб охраны труда на предприятиях.

В недостаточной степени решён вопрос обеспечения выдачи молока за наличие вредных производственных факторов на рабочих местах. 62% коллективных договоров не содержат этой нормы.

Не в полной мере реализована норма Отраслевого соглашения, предусматривающая мотивацию работы уполномоченных по охране труда. В целом по отрасли только в 22% коллективных договоров предусмотрено поощрение для уполномоченных. А фактически только 4% организаций осуществляет поощрение уполномоченных по охране труда.

Постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 26 августа 2019 г. № 22-2 утверждён новый состав профсоюзной стороны Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с полномочиями на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта Отраслевого соглашения и

осуществление контроля выполнения Отраслевого соглашения. Проект подготовлен с учётом замечаний и предложений, поступивших от первичных и территориальных общественных организаций Профсоюза, постоянных комиссий ЦК Профсоюза, которые были рассмотрены, учтены и будут предметом в переговорном процессе как с интегрированными структурами, так и Минпромторгом России, и объединением работодателей.

Центральный комитет Профсоюза п о с т а н о в л я е т:

1. Считать Отраслевое соглашение по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 гг. (продлено на 2017-2019 гг. дополнительным соглашением от 13.12.2016 г.) в основном выполненным.

2. Для повышения эффективности работы по защите социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза предложить:

2.1. Профсоюзу совместно с Департаментом авиационной промышленности Минпромторга России, ОООР «Союз машиностроителей России», интегрированными структурами и работодателями способствовать своевременному финансированию государственного оборонного заказа, федеральных целевых программ авиационного направления, добиваться увеличения заказов и приемлемых подходов по ценообразованию продукции военного и гражданского назначения, в целом улучшения экономического состояния отрасли.

2.2. Территориальным и первичным общественным организациям Профсоюза:

2.2.1 Добиваться от работодателей проведения мероприятий по повышению заработной платы работников, сохранения реального содержания заработной платы через ее индексацию на величину не менее индекса потребительских цен в регионе не позднее первого квартала текущего года и справедливой дифференциации в оплате труда.

2.2.2. Обратить особое внимание на соответствие заработной платы основных производственных рабочих показателям Минимального отраслевого стандарта оплаты труда.

2.2.3.Продолжить практику заключения с работодателями отдельных соглашений о дополнительных льготах и гарантиях для членов Профсоюза.

2.2.4. Добиваться от работодателей:

- внедрения в организациях систем управления охраной труда.
- укомплектования служб охраны труда.
- проведения специальной оценки условий труда на всех рабочих местах и объективного установления гарантий и компенсаций работникам по ее результатам.

- разработки и внедрения Положений, устанавливающих дифференцированный подход предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

- включения в коллективные договоры положений, направленных на мотивацию работы уполномоченных по охране труда.

2.2.5. Способствовать дальнейшему обеспечению работников занятиями физической культурой, спортом и отдыхом, оздоровлением в медицинских учреждениях, профилакториях, в том числе детских оздоровительных лагерях.

2.2.6. 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.

2.2.7. Продолжить работу:

- по принятию на предприятиях социальных программ, направленных на укрепление здоровья и обеспечения социальной защищённости работников. Особое внимание уделять жилищным вопросам, вопросам организации общественного питания, распространению социального пакета на всех работников – членов Профсоюза.

- по закреплению в коллективных договорах гарантий деятельности первичных профсоюзных общественных организаций, права на посещение рабочих мест.

- по включению программ по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет в разделы основного текста коллективного договора или в качестве приложений к нему.

3. Поручить профсоюзной стороне Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

3.1. Продолжить работу по согласованию с объединением работодателей и Минпромторгом России положений Соглашения с учетом предложений и замечаний участников пленума ЦК Профсоюза, инициировать

работу отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2 С целью сохранения кадрового потенциала в авиационной промышленности предложить определить в Отраслевом соглашении критерии массового увольнения в размере не более двух процентов в течение девяноста календарных дней

3.3. Совместно с руководством ОООР «Союз машиностроителей России», Департамента авиационной промышленности Минпромторга России и интегрированных структур по инициативе первичных профсоюзных общественных организаций рассматривать вопросы, связанные с невыполнением работодателями Отраслевого соглашения и коллективных договоров.

4. Руководству Профсоюза обратиться в Министерство промышленности и торговли России и в ОООР «Союз машиностроителей России» с предложением в письменной форме о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению Отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2020-2022 гг.

5. Поручить председателю Профсоюза А.В. Тихомирову подписать от имени Профсоюза «Отраслевое соглашение по авиационной промышленности на 2020-2022 гг.».

6. Первичным профсоюзным общественным организациям добиваться заключения коллективных договоров или дополнения действующих коллективных договоров в соответствии с новым Отраслевым соглашением.

7. Направить текст Отраслевого соглашения работодателям, в территориальные и первичные профсоюзные общественные организации в течение месяца после его подписания сторонами.

8. Контроль выполнения данного постановления возложить на заместителя председателя Профсоюза Ю.И. Кононова.

Председатель



А.В. Тихомиров

ИНФОРМАЦИЯ
о выполнении Отраслевого соглашения по авиационной промышленности
Российской Федерации на 2014-2016 гг. (продлено на 2017-2019 гг.
дополнительным соглашением от 13.12.2016 г.)

На Федеральном уровне заключено и действует Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014-2016 гг. (продлено на 2017-2019 гг. дополнительным соглашением от 13.12.2016 г.).

17 марта 2017 г. в Российской газете (Федеральный выпуск № 7222 (56)) было опубликовано предложение Министра труда и социальной защиты Российской Федерации работодателям организаций авиационной промышленности Российской Федерации, не участвовавшим в заключении дополнительного соглашения, присоединиться к нему.

В соответствии с частью 9 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации в установленный срок (30 календарных со дня опубликования предложения) от работодателей не были предоставлены мотивированные письменные отказы от присоединения к соглашению.

Таким образом, соглашение распространяется на всех работодателей предприятий авиационной промышленности в силу закона, а на работодателей, являющихся членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» на основании Устава этой организации.

В рамках Соглашения профсоюзная сторона и сторона работодателей проводили скоординированную политику по защите социально-экономических интересов авиастроителей, осуществляли свои взаимоотношения на основе принципов доверия и делового сотрудничества, целенаправленно работали по реализации обязательств Соглашения, в основном через коллективные договоры. В период действия Соглашения ежегодно проводились заседания Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с полным представительством сторон.

В соответствии с п. 174.3 Соглашения Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассматривала обращения предприятий в Республике Бурятия и Республике Татарстан о приостановлении действия отдельных пунктов Соглашения. Как временная мера на период стабилизации работы предприятий по загрузке лётного персонала обращения комиссией были поддержаны. В тоже время аналогичное обращение со стороны одного из Новосибирских заводов комиссия не поддержала.

Также комиссией была рассмотрена и урегулирована ситуация, сложившаяся на предприятии в г. Москве в связи с неисполнением отдельных положений Соглашения, не заключением коллективного договора, значительной суммой задолженности по перечислению членских профсоюзных взносов. В результате коллективный договор был заключён, урегулирован вопрос о перечислении членских профсоюзных взносов.

В соответствии с планом на комиссии обсуждался ход реализации Соглашения в организации г. Москвы. Отмечалась активная работа руководства и профсоюзного комитета и достижение высоких результатов по его реализации.

В тоже время в ходе дискуссий обращалось внимание на то, что в целом работодатели не использовали имеющийся потенциал для того, чтобы осуществить реализацию на практике всех договорённостей, основывая свою позицию на минимизации рисков.

Негативное влияние на реализацию Соглашения оказали финансовые сложности и нестабильность работы предприятий, а в отдельных случаях и отсутствие должной настойчивости со стороны профсоюзных организаций.



72% организаций заключают коллективный договор, как и Соглашение, на 3 года, 24% организаций – на 2 года, 4% на 1 год, 3,2% пролонгировали коллективные договоры, сохраняя достигнутые договорённости при неустойчивом экономическом положении предприятий. В абсолютном большинстве коллективные договоры принимались на конференциях. Это связано с экономическим положением предприятий и дальнейшими перспективами производственной деятельности организаций, необходимостью участия трудовых коллективов в принятии значимых документов, регулирующих социально-трудовые отношения.

Социально – экономические показатели авиационной промышленности

Показатели	2017 г.	2018 г.	первое полугодие 2019 г.
Всего предприятий и организаций	245	244	242
в т.ч. промышленных предприятий	125	125	126
Темпы роста (снижения) объемов производства (%)	117,1	87,3	84,9
в том числе: самолетостроение (%)	122,4	80,5	64,6
вертолетостроение (%)	135,4	78,2	68,8
двигателестроение (%)	108,7	101,85	105,0
агрегатостроение (%)	112,7	94,1	84,3
приборостроение (%)	106,9	90,6	81,1

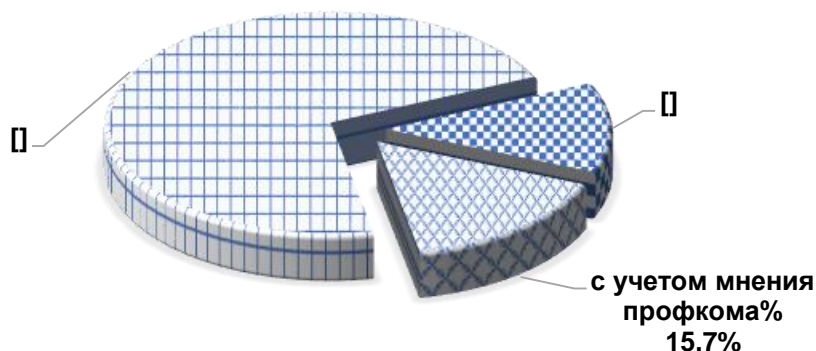
Производство самолетов (ед.)	40	37	2
Производство вертолетов (ед.)	65	68	20
Производство двигателей (ед.)	324	397	169
Рентабельность производства продукции (%)	15,1	14,8	-
Выработка на одного работающего (тыс. руб./год)	3 357,7	3 066,9	-
Темпы роста (снижения) численности (%)	107,0	99,1	96,9
в т.ч. на промышленных предприятиях	107,1	98,9	96,4
Средняя заработная плата (руб.)	50 640	53 150	53 057
в т.ч. на промышленных предприятиях	46 119	48 202	48 054
Темпы роста (снижения) объемов производства гражданской продукции (%)	128,1	104,5	76,7
Финансирование из федерального бюджета (млн. руб.) по ГП РАП (кассовое исполнение)	55,5	67,3	20,0
Средний возраст работников (лет)	44,0	43,9	44,1

Наметившееся в 2018 году снижение основных социально-экономических показателей продолжилось и в первой половине 2019 г. Это коснулось объемов производства продукции, производительности труда, заработной платы работников. Темпы снижения объемов производства в целом по авиационной промышленности в первом полугодии 2019 г. достигли 84,9%, в т.ч. в самолётостроении - 64,6%, вертолётостроение – 68,8%, агрегатостроение - 84,3%, приборостроение – 81,1%. Значительно снизились объёмы производства гражданской продукции 76,7%.

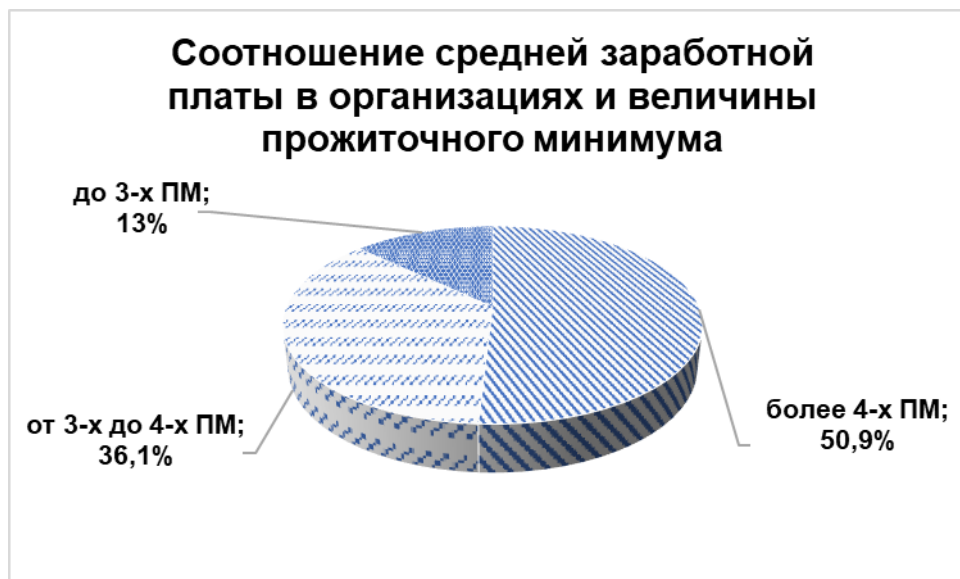
ОПЛАТА ТРУДА

Одной из ключевых договорённостей в Соглашении следует считать то, что системы оплаты труда должны устанавливаться в коллективных договорах или локальных нормативных актах по согласованию с первичными профсоюзными организациями.

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ), ПОРЯДОК СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ:



В 71,3% случаев такое согласование было обеспечено. Однако 15,7% работодателей разрабатывают и принимают эти локальные акты с учётом мнения профсоюзного комитета, а в 13,0% предприятий системы тарифных ставок и схемы должностных окладов принимались по согласованию с профкомом, но без записи в коллективном договоре. В соответствии с Отраслевым соглашением профсоюзные организации должны требовать согласования принимаемых систем оплаты и стимулирования труда.

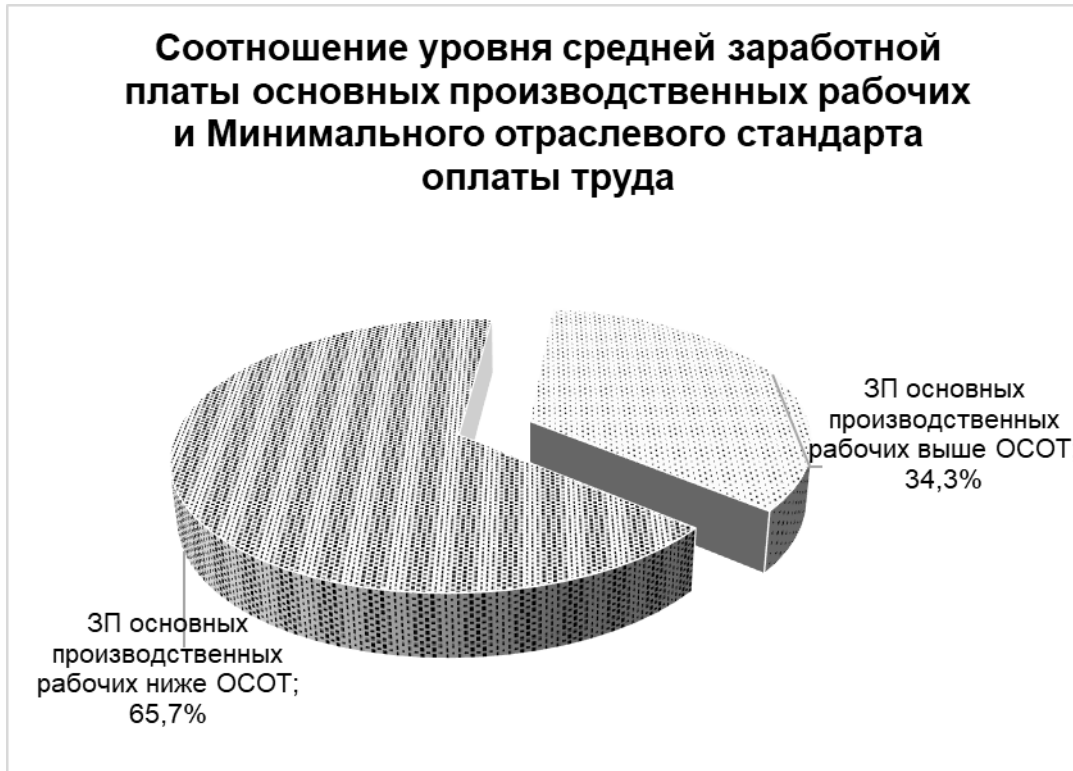


Соглашением предусмотрена договорённость – заработная плата должна увеличиваться на основе роста производительности труда и достигнуть уровня не менее 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. По факту больше половины организаций достигли и превысили этот уровень, при этом имеется 13% предприятий, у которых соотношение уровня средней заработной платы и прожиточного минимума в регионе не достигает 3-х прожиточных минимумов трудоспособного населения. Это является результатом недостаточной загрузки производства.

В коллективном договоре нет записи об уровне средней заработной платы в организации (или о разработке Программы поэтапного доведения средней заработной платы до уровня, определенного Отраслевым соглашением) у 51% предприятий. Отсутствие такой договорённости не обязывает работодателя действовать в этом направлении, а у профсоюзной организации нет документа посредством, которого необходимо требовать исполнения Отраслевого соглашения.

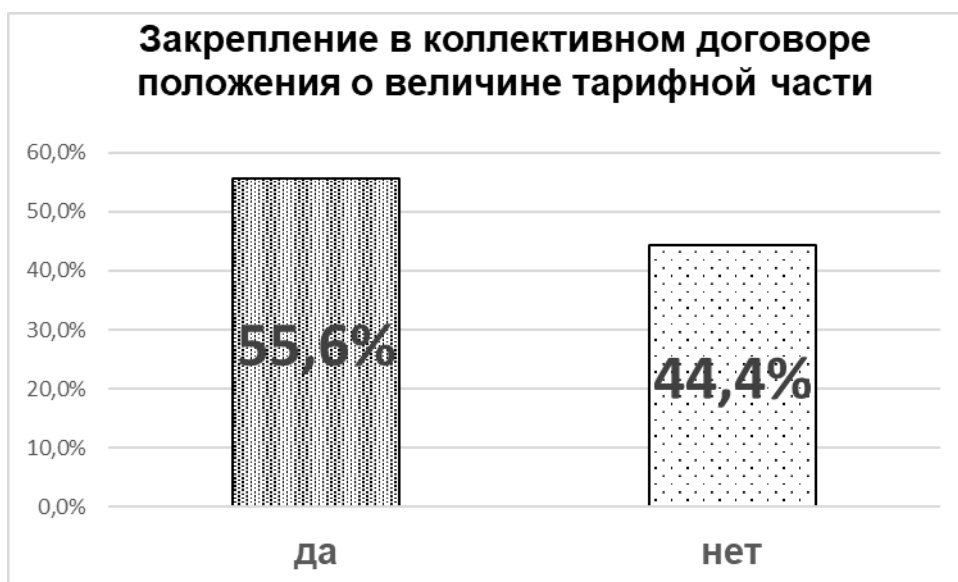


Также следует отметить, что в авиационной промышленности занижена цена труда квалифицированных рабочих. В 65,7% организаций заработная плата основных производственных рабочих ниже научно обоснованного Минимального отраслевого стандарта оплаты труда рабочих базовых профессий, разработанного Институтом труда Минздравсоцразвития России. Показатели стандарта не зависят от применения сдельной или повременной оплаты труда на предприятии.

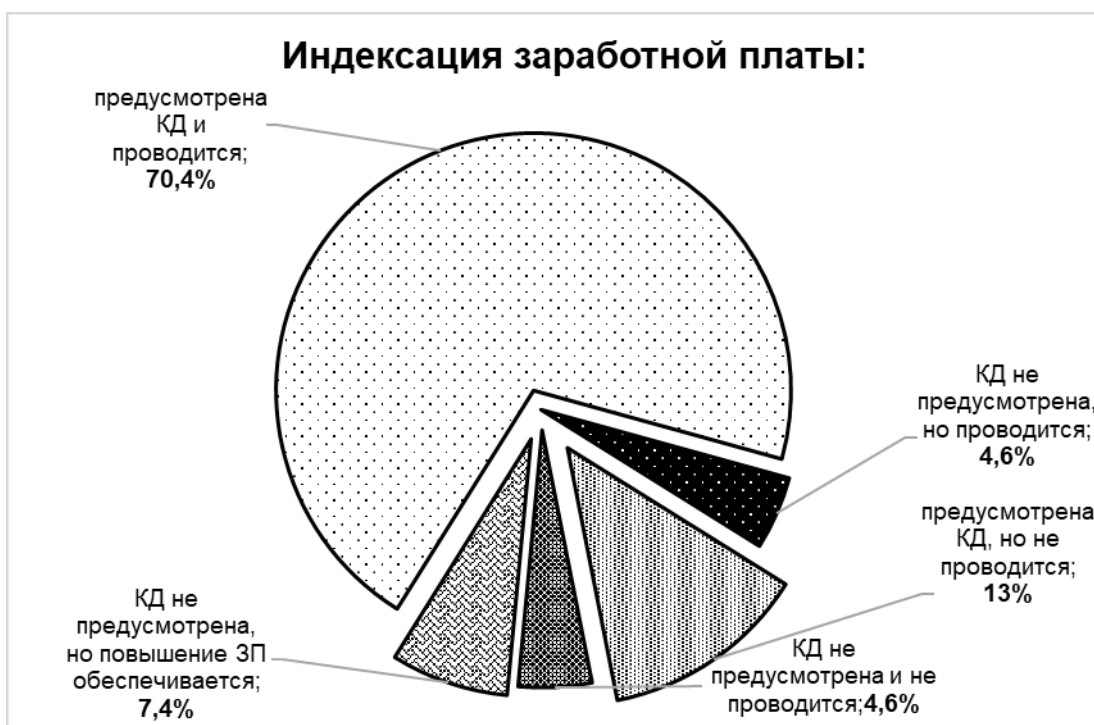




36,1% организаций обеспечили рекомендованную Соглашением (60% и более) долю тарифа в структуре фонда оплаты труда. Крайне низкая доля тарифной части отмечалась на предприятиях в г. Самаре – 19,6%; Республике Бурятия – 21,8%; г. Перми – 35%; г. Смоленске – 37%; г. Обнинске – 39%. В этих организациях работодатели занижают гарантии по оплате труда работников; к тому же при низких тарифах ущемляются права работников на компенсационные выплаты, зависящие от величины тарифа. Тариф определяет исключительно квалификационный уровень и не должен зависеть ни от каких других показателей, в т.ч. от результатов деятельности предприятия.



Профсоюзным организациям следует активнее включать в коллективные договоры договорённости о гарантированной части оплаты труда.



Ключевым вопросом индексации является обоснование степени компенсации обесценивания заработной платы вследствие удорожания стоимости жизни. Как видно из диаграммы, индексация заработной платы проводится в 75% организаций.

Однако в 13% предприятий индексация не проводится даже при наличии такой договорённости в коллективном договоре, т.е. профсоюзные организации не проявляют должной настойчивости по выполнению коллективного договора.



В целях анализа, контроля и устранения неприемлемой дифференциации заработной платы на предприятиях отрасли введён профсоюзный контроль соотношения фондов оплаты труда 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых категорий работающих. Согласно полученным данным в 70,4% организаций это соотношение не превысило 8 раз.

В отдельных организациях г. Москвы, Саратовской и Московской областей коэффициент фондов составил более 10-ти, что говорит о неприемлемо высокой дифференциации в уровнях оплаты труда работников организаций.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

На отдельных предприятиях, имело место хранение двух экземпляров трудового договора у работодателя, что противоречит статье 67 Трудового кодекса РФ. По требованию профсоюзных комитетов указанные нарушения устранены.

Отраслевое соглашение направлено на максимальное ограничение срочных трудовых договоров с работниками.

В связи с этим в коллективных договорах на отдельных предприятиях г. Санкт-Петербурга, г. Кирова, г. Москвы, Свердловской, Нижегородской областей, Республики Бурятия и Республики Башкортостан и других закреплён приоритет трудовых договоров, заключённых на неопределённый срок.

Вопрос «О ходе реализации Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ» рассматривался на заседаниях комиссии ЦК Профсоюза по правозащитной работе в 2018, 2019 годах, а также на III Пленуме ЦК Профсоюза в 2017 году.

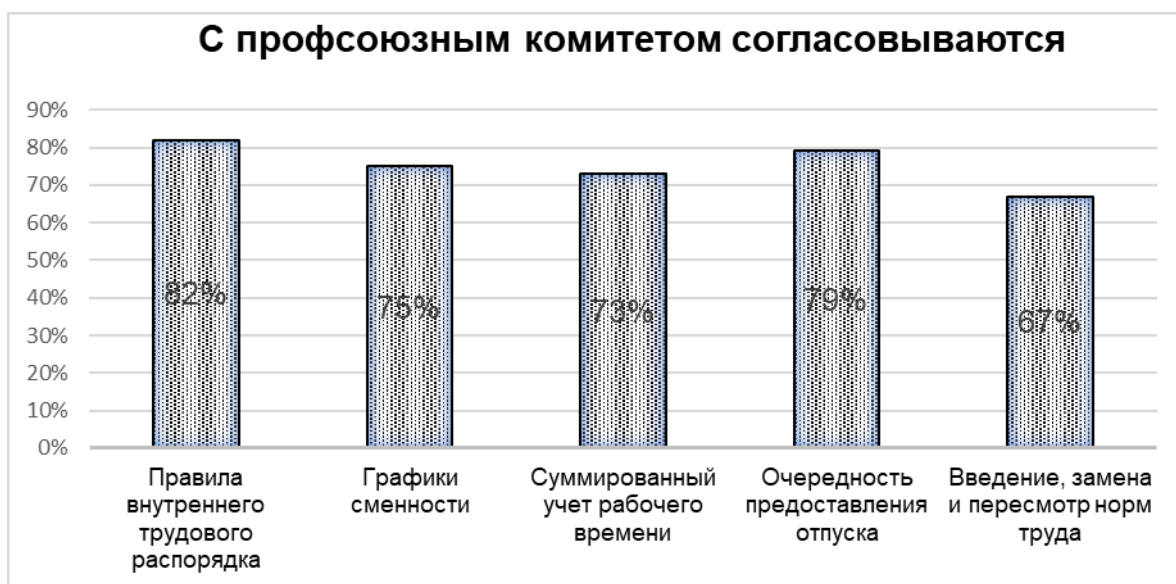


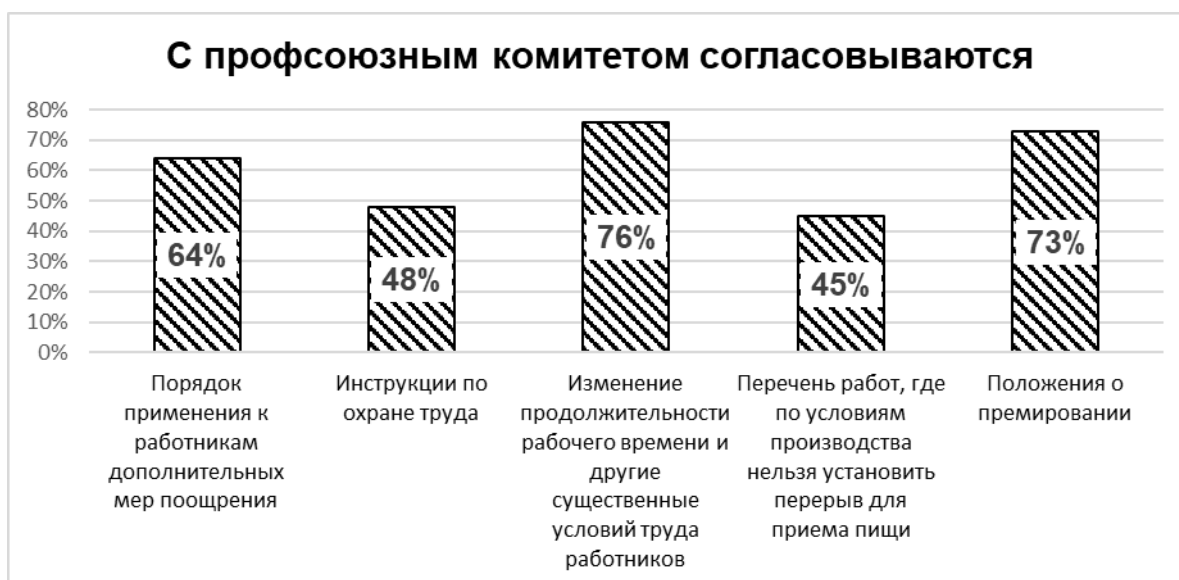
Вместе с тем вызывает беспокойство ограничение на отдельных предприятиях трудовых права работников, достигших пенсионного возраста. Некоторые работодатели стремятся оформить отношения с пенсионерами

срочными трудовыми договорами, что является дискриминацией и квалифицируется как грубое нарушение Конституции Российской Федерации, Конвенции МОТ и Российского трудового законодательства. Это имеет место практически во всех регионах. Например, по информации, полученной от первичных профсоюзных общественных организаций указанные нарушения выявлены в г. Кирове, г. Жуковский, которые в настоящее время устранены. Вопрос рассматривался на заседании президиума Московской областной организации профсоюза, а также на заседании президиума ЦК Профсоюза в 2017 году.

С целью минимизации расходов в связи с сокращением численности или штата на предприятии в Московской области на работников оказывалось давление в части принуждения к подписанию (подаче) заявления об увольнении по собственному желанию. Подобные нарушения совершались на ряде других предприятий, но устранялись в результате переговоров представителей ПРОФАВИА и работодателей. Вопрос рассматривался на заседании президиума Московской областной организации профсоюза.

Руководствуясь Отраслевым соглашением первичные профсоюзные организации в Московской, Ульяновской, Ростовской областях и в г. Казани, г. Уфе, г. Смоленске, 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 общественные организации, находящиеся в Республике Башкортостан, Московской области, г. Москве, г. Ульяновске и других регионах договорились с работодателем о включении в коллективный договор ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам лётного состава и работникам, осуществляющим управление воздушным движением в соответствии с Отраслевым соглашением(и учётом количества налёта часов).

Реализуя пункт 3.3 Отраслевого соглашения, согласно которому на предприятиях предполагается заключение отдельных Соглашений о льготах и гарантиях для членов профсоюза, первичные профсоюзные общественные организации ведут с работодателями переговоры по вопросу заключения таких соглашений.

Практически на всех предприятиях действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Ряд первичных профсоюзных общественных организаций ведут с работодателями переговоры по вопросу заключения соглашения о дополнительных льготах и гарантиях для членов Профсоюза.

Отдельные первичные профсоюзные общественные организации в Республике Башкортостан, Удмуртской республике, Приморском крае и г. Ульяновске, заключили с работодателями соглашения о дополнительных льготах и гарантиях для членов профсоюза.

Наличие соглашений, а также активная правозащитная работа повлекли повышение профсоюзного членства на предприятиях Удмуртской республики (за три года на 3,27%), в г. Ульяновске (за четыре года на 5,78 %) и в Приморском крае (за год на 2.25%)

Соглашения заключены между юридическими лицами, в лице представителя работодателя и председателя первичной профсоюзной общественной организации.

Соглашения о дополнительных льготах и гарантиях членам ПРОФАВИА могут заключаться как при наличии, так и при отсутствии коллективного договора. И это реальный рычаг для мотивации вступить в профсоюз.

В соответствии с Отраслевым соглашением (п.59) работодатели признают право Профавиа на осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора и право требовать устранения работодателем выявленных нарушений.

Имеют место нарушения, вызвавшиеся в отсутствие письменных дополнительных соглашений к трудовому договору работника в связи с расширением зон обслуживания, увеличением объема работы, исполнением обязанностей временно отсутствующего работника.

В связи с тем, что в настоящее время сокращение работников под видом «оптимизации» приобретает массовый характер, становится актуальным проработка вариантов закрепления в коллективных договорах предельно допустимого уровня сокращения численности работников, в качестве дополнительной гарантии по обеспечению занятости.

На практике профсоюзным комитетам не всегда удаётся использовать процедуры переговоров с работодателями и добиваться снижения уровня сокращения работников и выполнения мероприятий по обеспечению занятости в соответствии с пунктом 148.1 Отраслевого соглашения.

Учитывая, что практически все положения Отраслевого соглашения нашли отражение в коллективных договорах предприятий, необходимо продолжить работу по их внедрению и выполнению в интересах работников – членов профсоюза.

ОХРАНА ТРУДА

Вопросы охраны труда особо остро звучат в свете динамично изменяющегося законодательства и требуют от нас более ответственного и глубокого подхода в решении вопросов безопасности труда работников.

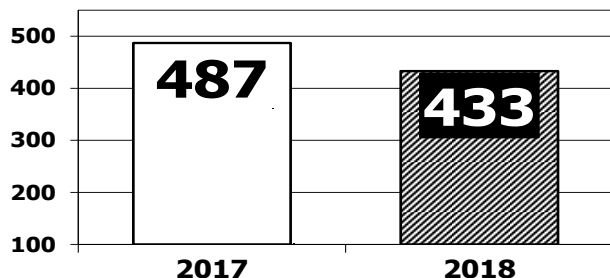
Следует отметить, что те ключевые договорённости, наиболее благоприятные для работников, которые удалось включить в Отраслевое соглашение работодателями выполнялись не в полной мере.

Анализируя выполнение положений раздела следует отметить, что в период действия соглашения профактивом приняты меры по предотвращению травматизма и профессиональной заболеваемости, проведению пропаганды культуры производства, распространению передового опыта в области охраны труда и предотвращению неправомерной отмены гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведённой специальной оценки условий труда.

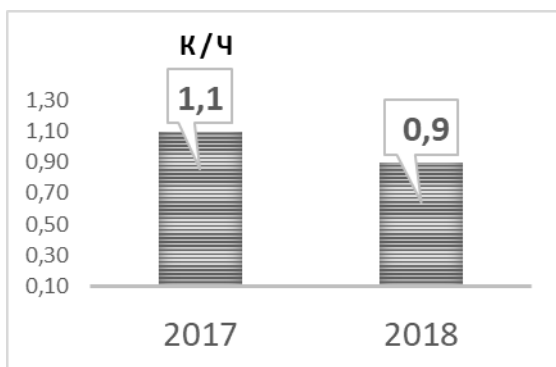
Техническими инспекторами труда проводились проверки предприятий по исполнению работодателями требований законодательства по охране труда. Большое внимание уделялось исполнению работодателями положений Отраслевого Соглашения. По выявленным нарушениям техническими инспекторами выдавались Представления, осуществлялся контроль устранения нарушений. Что несомненно позволило в целом по всей отрасли снизить общий уровень травматизма и профессиональной заболеваемости, о чем

свидетельствуют данные отчётов по охране труда первичных профсоюзных организаций.

**Количество несчастных случаев на производстве
(2017-2018 гг.)**

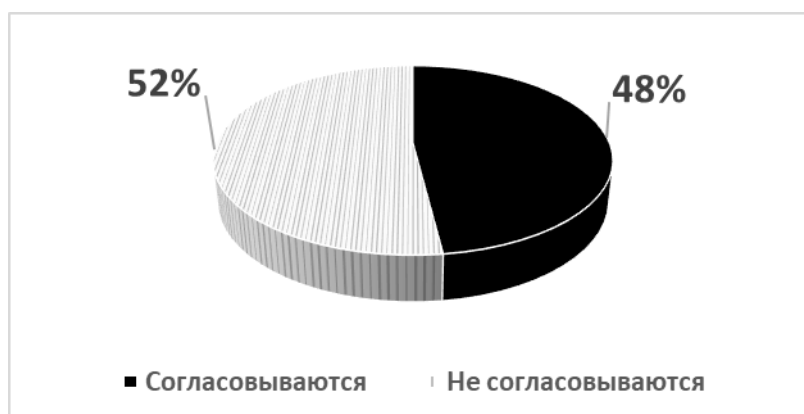


**Профессиональные заболевания
(2017-2018 гг.)**



Ключевым моментом в контроле обеспечения работодателем безопасных условий труда является работа в рамках социального партнёрства, в части согласования локальных нормативных актов предприятия по вопросам охраны труда.

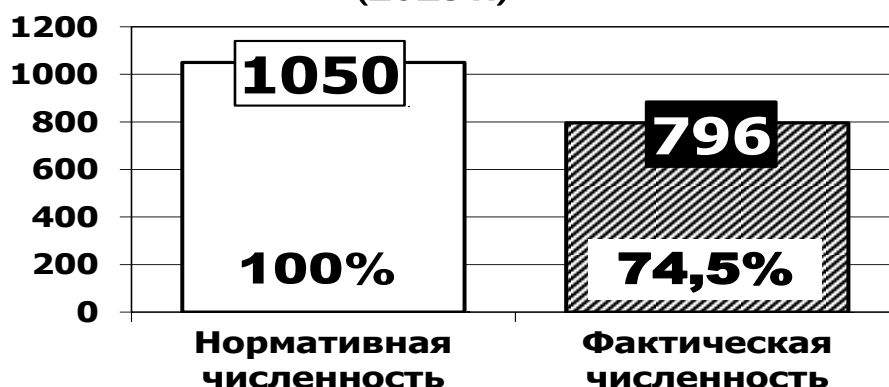
Однако в целом по отрасли только на 48% предприятий реализован п.81 Отраслевого соглашения, где с первичной профсоюзной общественной организацией согласовываются локальные нормативные акты предприятия по вопросам охраны труда.



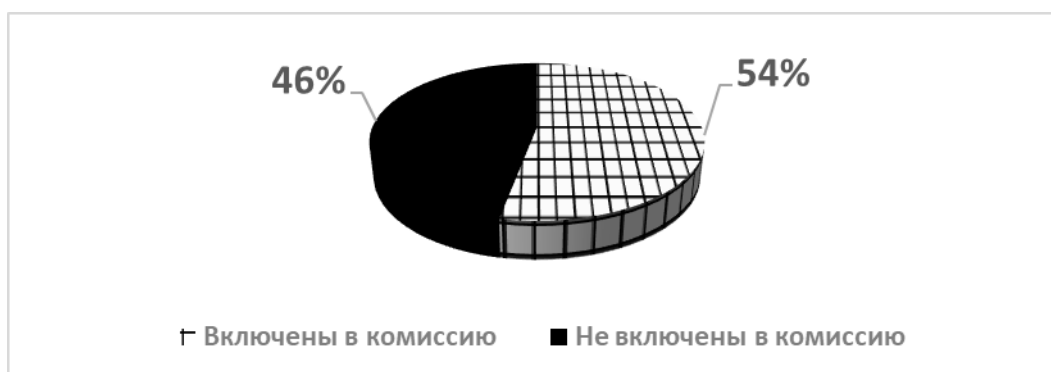
Реализация Федерального Закона о специальной оценке условий труда требует полностью укомплектованных служб охраны труда и активно работающих уполномоченных. Однако дефицит специалистов служб охраны труда в отрасли составляет 25,5%. Службы охраны полностью укомплектованы только в Кировской и Южной территориальных организациях Профсоюза. Среди первичных профсоюзных общественных организаций непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза добились реализации п.107 Отраслевого Соглашения, в части укомплектования служб охраны труда только 13 из 40 предприятий, среди которых организации расположенные в Республике Бурятия, Чувашской республике, г. Воронеже, г. Курске и г. Омске.

Для справки, в период с 2017 -2019 годы в ходе проверок техническими инспекторами выявлялись нарушения, в том числе и по численному составу служб охраны труда. В каждом Представлении, выданном техническими инспекторами труда, было отмечено неисполнение работодателями п.107 Отраслевого Соглашения в части укомплектованности служб охраны труда. Однако, из 14 предприятий на которых отмечено данное нарушение численность служб охраны труда приведена в норму только на четырёх предприятиях.

**Численность служб охраны труда
(2018 г.)**



В отчётной период самым актуальным вопросом охраны труда оставался вопрос проведения специальной оценки условий труда и предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и или опасных условиях труда. Добиться объективного проведения специальной оценки условий труда и предоставления гарантий и компенсаций возможно лишь в том случае, когда в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда включены несколько представителей профактива. Данная норма п.88 Отраслевого Соглашения реализована на 54% предприятий, где в комиссии по проведению специальной оценки условий труда включались уполномоченные по охране труда, технические инспекторы труда Профсоюза или представители первичной профсоюзной общественной организации. Работодатели 46% предприятий при формировании комиссий по проведению СОУТ не включали представителей профсоюзной стороны.



На большинстве предприятий остро стоят вопросы предоставления гарантий и компенсаций работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Особо следует отметить работу руководителей профсоюзных общественных организаций расположенных в г. Новосибирске, г. Ульяновске, г. Рыбинске, г. Смоленске., г. Тамбове, г. Арсеньеве и др., добившихся введения на своих предприятиях положений, регламентирующих дифференцированный подход в назначении гарантий и компенсаций для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Технические инспекторы труда Профсоюза, председатели организаций входящих в территориальные организации республики Башкортостан, Московской, Самарской, Саратовской областей, а также председатели первичных профсоюзных организаций непосредственного обслуживания, находящихся в г. Ржеве, г. Воронеже, г. Арсеньеве, г. Сарапупе, г. Москве, г. Омске, и г. Комсомольск-на-Амуре провели большую работу по недопущению на своих предприятиях необоснованной отмены гарантий и компенсаций, установленных работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

Анализируя выполнение Отраслевого соглашения, необходимо отметить, что не всеми работодателями проводится работа по профилактике травматизма, профессиональной заболеваемости и сохранению жизни работников. Об этом говорят цифровые показатели. Система управления охраной труда не создана в 66% предприятий отрасли.

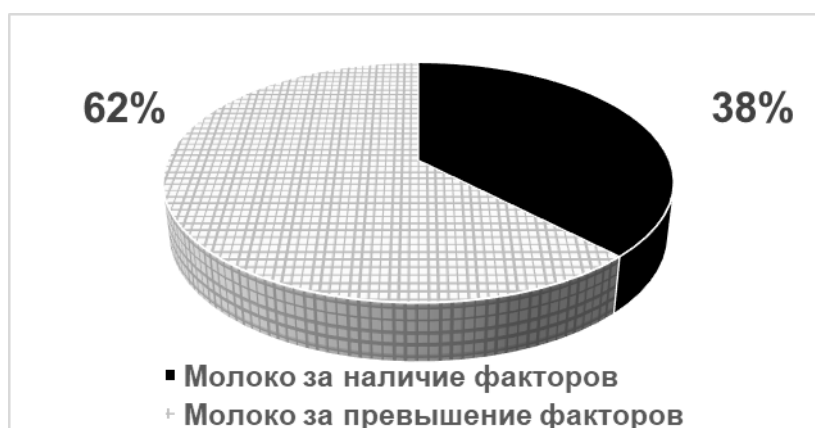


Система управления охраной труда включает в себя, в том числе и порядок обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Большой вклад наш Профсоюз внёс в дело по защите жизни и здоровья человека труда. При полном финансовом сопровождении

нашего Профсоюза в 2017 году были разработаны отраслевые нормы спецодежды по авиационной промышленности №507н. Это позволило обеспечить защиту работников от вредных и опасных производственных факторов, сократить травматизм и уровень профессиональных заболеваний.

Система управления охраной труда включает в себя также процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников. Однако медпункты созданы и функционируют только на 42% предприятий отрасли.

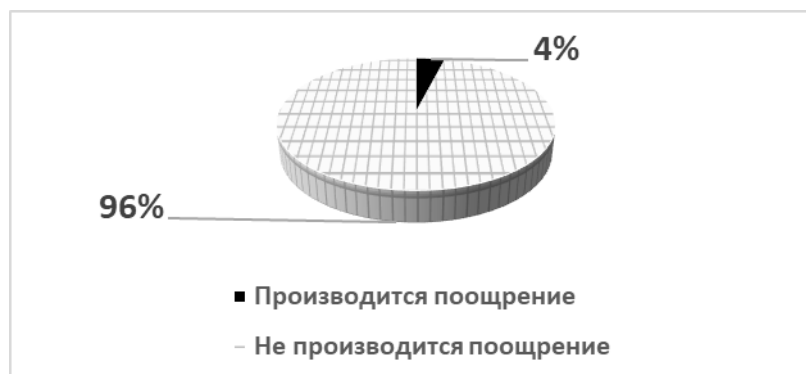
Также профактиву не удалось добиться реализации работодателями п. 103 Отраслевого соглашения. Молоко за наличие вредных факторов производственной среды выдаётся работникам только лишь на 38% предприятий. А это, прежде всего, отражается на состоянии здоровья работника и способствует росту профессиональных заболеваний.



Только в Кировской области данная норма реализована на всех предприятиях. А среди первичных профсоюзных общественных организаций непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза, норма обеспечения работников молоком за наличие вредных факторов реализована только на 17 предприятиях из 40, что составляет 42%. При этом следует отметить, что из всех предприятий, на которых были выявлены нарушения в части неисполнения работодателями п.103 Отраслевого Соглашения «выдача молока за наличие» до настоящего времени на некоторых предприятиях Тамбовской и Свердловской областей, Пермского края нарушения так и не устранены, молоко за наличие работникам не выдаётся.

В Профсоюзе создан институт уполномоченных, который насчитывает более 4000 уполномоченных по охране труда. В соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ на уполномоченных по охране труда возложены функции осуществления общественного контроля. Им дано право: осуществлять единоличные проверки, по выявленным нарушениям выдавать обязательные к рассмотрению представления без наложения штрафов, участвовать в трёхступенчатом контроле, принимать участие в расследовании несчастных случаев и принимать непосредственное участие в проведении специальной оценки условий труда. Однако система мотивации уполномоченных по охране труда работает недостаточно хорошо, а это прежде всего отражается на качестве защиты законных прав и интересов работников. Предусмотрено поощрение для

уполномоченных в коллективных договорах только в 25% предприятий отрасли. А фактически по итогам года только на 4% предприятий производится поощрение уполномоченных по охране труда.



Реализован п.101 Отраслевого соглашения в Республике Башкортостан в первичных профсоюзных общественных организациях предприятий, где поощряют уполномоченных ежемесячно в размере 20% к окладу, а на предприятии Приморского края предусмотрен дополнительный отпуск. В Республике Татарстан на предприятиях предусмотрено ежемесячное или ежеквартальное поощрение в размере 10% к окладу. Мотивируют работу уполномоченных на предприятии в г. Новосибирске, а среди предприятий непосредственного обслуживания ЦК Профсоюза реализован п. 101 Отраслевого соглашения в городах Иркутске и Воронеже.

Общественный профсоюзный контроль техническими инспекторами труда и уполномоченными по охране труда, выдача представлений и контроль устранения нарушений способствует не только обеспечению безопасных условий труда работников, но и рассматривается как возможность работодателям избежать штрафных санкций со стороны государственных надзорных органов, которые на сегодняшний день составляют значительные суммы. Так, например, минимальный размер штрафа на юридических лиц в соответствии со ст.5.27 и 5.27.1. Кодекса об административных правонарушениях влечёт наложение штрафа от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -130 тысяч рублей за одного работника. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований - сто десять тысяч рублей. В результате «стоимость» одного предписания инспектора надзорных органов может составлять несколько миллионов рублей. А каждое представление технического инспектора труда Профсоюза позволяет сэкономить работодателю сотни тысяч рублей и направить их на улучшение условий труда работников.

В настоящее время в отрасли ведётся работа по заключению нового Отраслевого соглашения. Перед нами стоит задача максимально сохранить ранее действующие положения и стремиться к расширению положений,

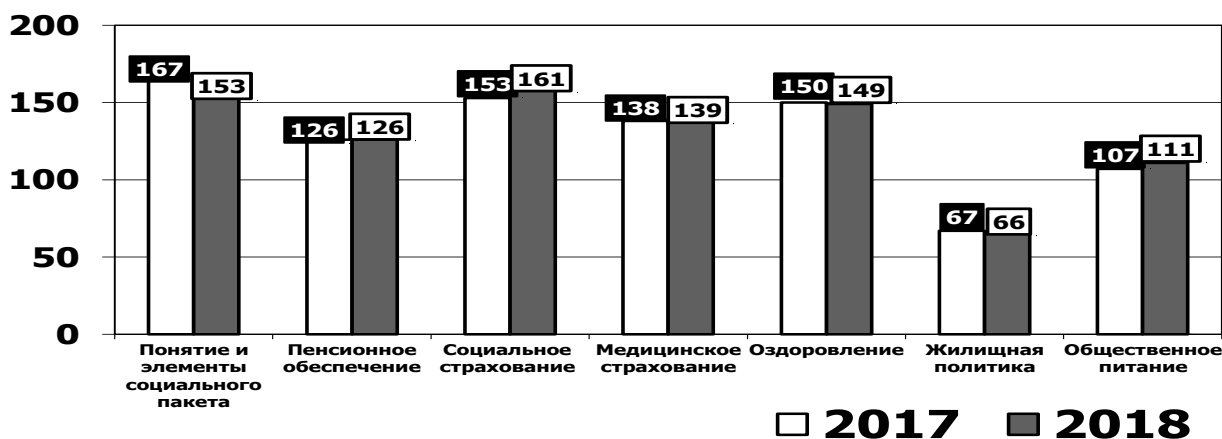
устанавливающих наиболее благоприятные для работников нормы, улучшающие условия труда и сохраняющие жизнь и здоровье человека труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Решение социальных вопросов всегда было и остаётся одним из важнейших направлений деятельности профессионального союза. Проблемы, связанные с повышением уровня и качества жизни трудящихся, становятся с каждым годом все более актуальными. Поэтому совершенствование в этом направлении системы социально-трудовых отношений, повышение качества социальных услуг дают новые перспективы развития, а также формируют необходимость в разработке общего подхода к наполнению социальных программ через различного рода соглашения (отраслевое, корпоративные) между сторонами социального партнёрства.

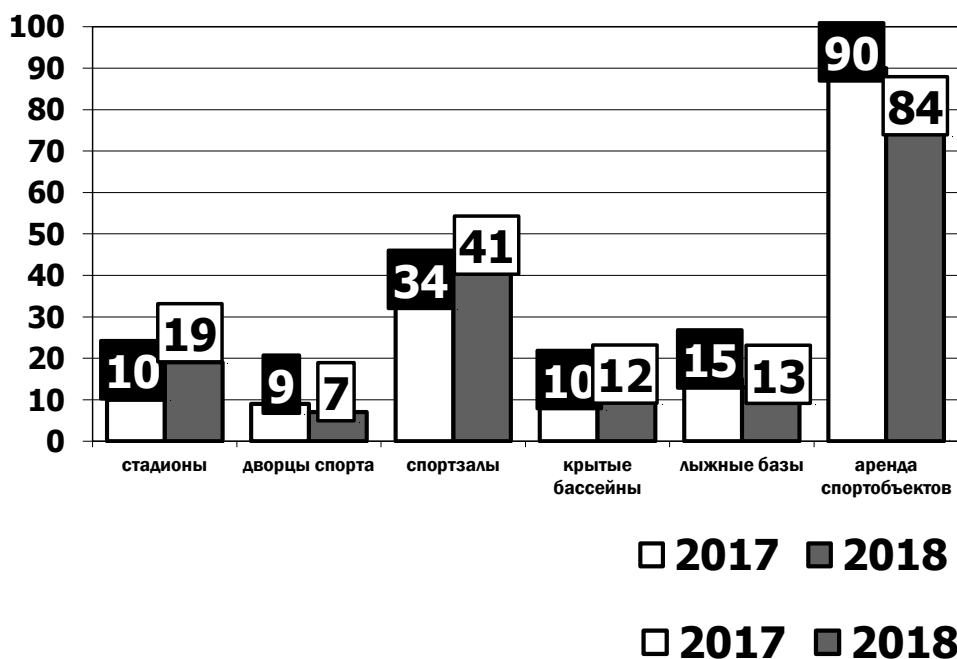
На большинстве предприятий проводится постоянная последовательная социальная политика. На 58% предприятий разделы коллективных договоров «Социальные льготы и гарантии» содержат практически все направления, отражённые в Соглашении.

Наличие в коллективных договорах раздела «О социальных льготах и гарантиях» (2017-2018 гг.)



Одним из актуальных остаётся вопрос сохранения социальных объектов на предприятиях. Это объекты культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, в том числе детских оздоровительных лагерей. Проблематика обусловлена отнесением объектов социальной сферы к не профильным активам. По этим причинам число ведомственных объектов социальной сферы значительно сократилось и продолжает сокращаться.

Наличие на предприятиях спортивных объектов (2017-2018 гг.)



Совместная работа социальных партнёров позволяет дополнительно решать вопросы по социальному, медицинскому и пенсионному страхованию работников, ветеранов труда, внёсших значительный вклад в деятельность Организаций, используя возможности негосударственных пенсионных фондов и другое.

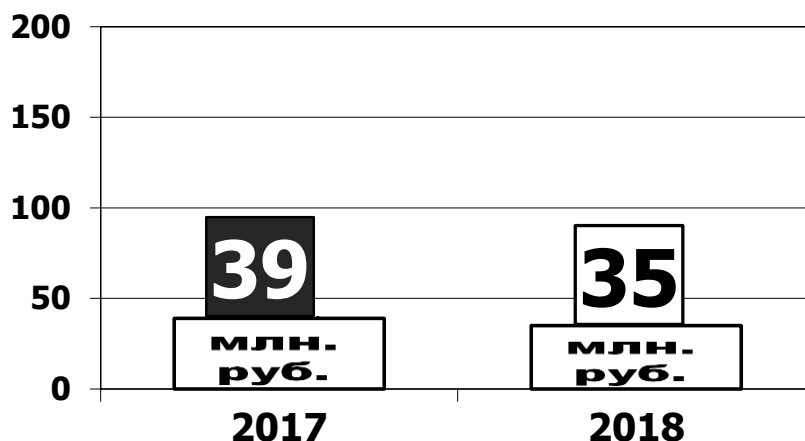
Для обеспечения социальной защищённости работников на 40 предприятиях заключены договоры с негосударственными пенсионными фондами и на 62 - договоры на добровольное медицинское страхование.

Взаимодействие с Фондами (2017-2018 гг.)



Ежегодно своевременно и в полном объеме уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд России, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования.

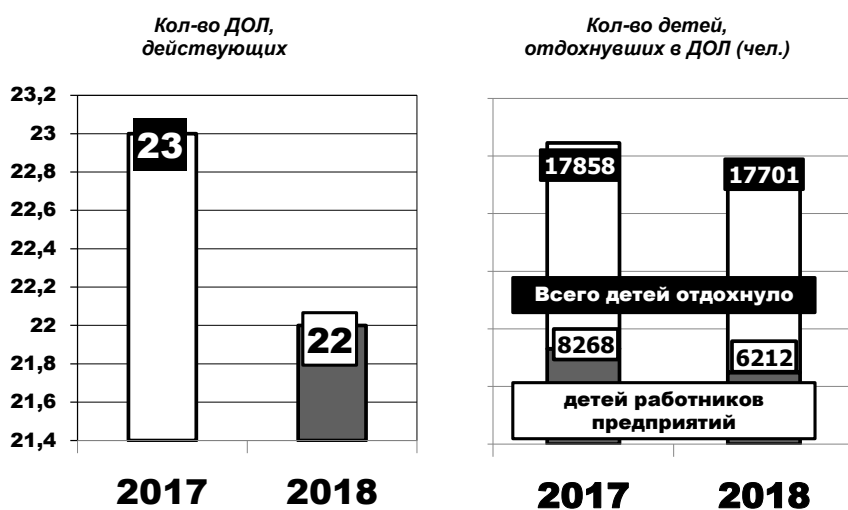
Задолженность предприятий по уплате страховых взносов в ПФР (2017-2018 гг.)



На 45% предприятиях работодателями регулярно выделяются денежные средства на финансирование объектов общественного питания, здравоохранения, учреждений культуры, спорта, отдыха, внешкольного образования, детских оздоровительных лагерей, находящиеся на балансе, сохраняя и улучшая их материальную базу.

Практически полностью удовлетворяется потребность в обеспечении детей работников путёвками в детские оздоровительные учреждения, как в летний, так и в зимний период.

Оздоровление детей (2017-2018 гг.)



В целом положительно решаются вопросы выделения денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии с утверждёнными сметами, программами социальной направленности и планами.

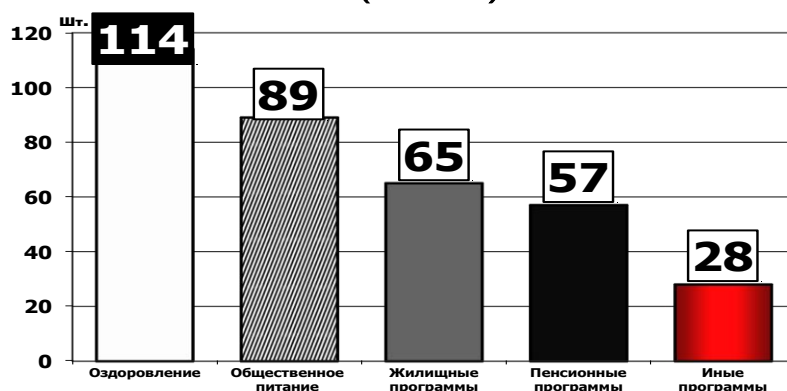
Первичным профсоюзным организациям предоставляется возможность бесплатного пользования объектами социально-культурного назначения для проведения профсоюзных мероприятий.

На 74% предприятий, в рамках коллективных договоров, отдельных дополнительных соглашений и в зависимости от финансовых возможностей, работникам предоставляется основной и дополнительный социальные пакеты. При определении размера социальных выплат различным категориям персонала на предприятии учитываются два аспекта. С одной стороны стремление соблюдать принцип социальной справедливости, а с другой – предусмотреть такие размеры социальных пакетов для работников, которые бы обеспечили их заинтересованность в улучшении результатов деятельности предприятия.

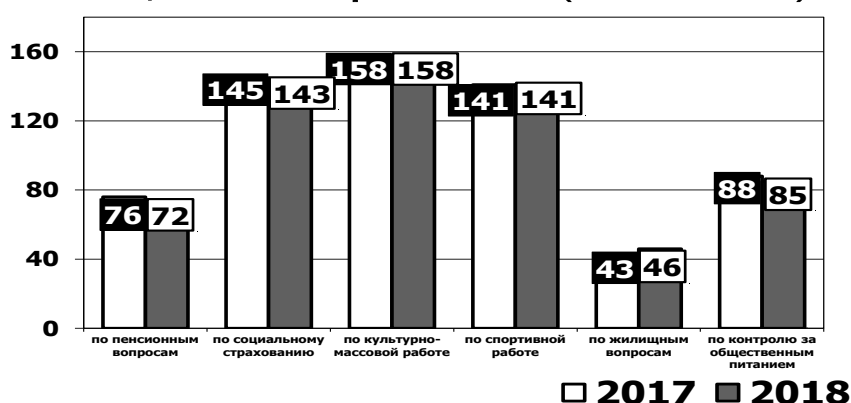
Большая часть предприятий уделяет внимание вопросам социальной поддержки бывших работников. На 68% предприятиях предоставляются льготы работникам, уходящим на заслуженный отдых.

В целях обеспечения социальной поддержки и улучшения качества жизни работников на предприятиях действуют социальные программы.

Социальные программы на предприятиях (2018 г.)



Комиссии ППО социальной направленности (2017-2018 гг.)

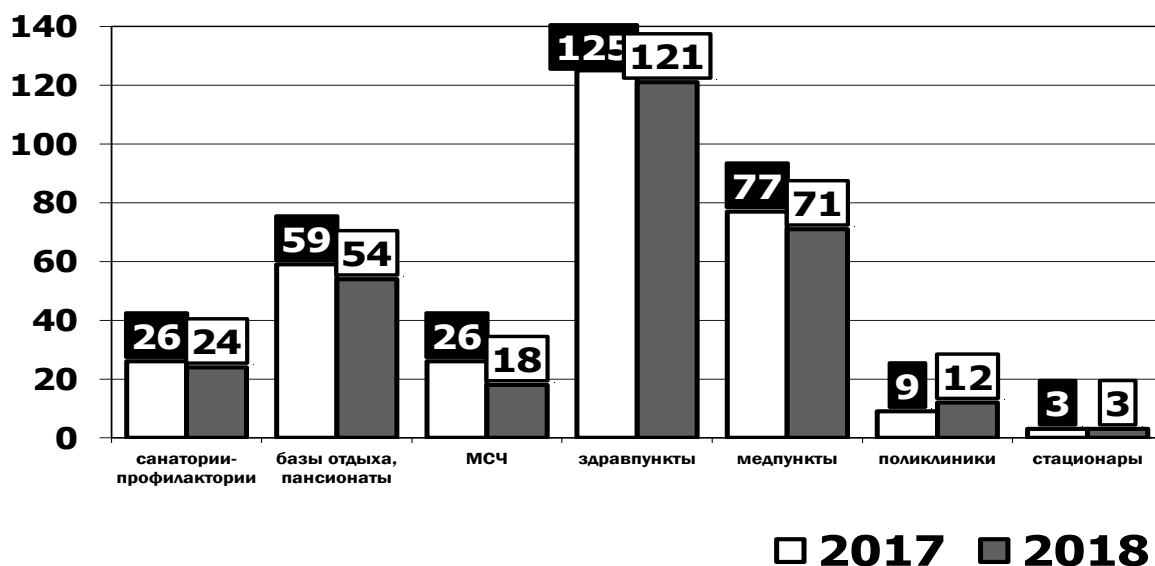


На всех предприятиях созданы комиссии социальной направленности, там, где их нет в профсоюзных комитетах назначаются уполномоченные по тому или иному направлению, которые в полном объеме решают все возникающие вопросы.

В 87% коллективных договоров вопросы оказания медицинской помощи закреплены в разделах «Социальные льготы и гарантии», «Охрана труда и здоровья», «Медицинское обслуживание и санаторно-курортное лечение, организация отдыха», «Социально-бытовое обеспечение». Дополнительно на 47% предприятий приняты и действуют программы «Оздоровление», которые дают возможность работникам увеличить спектр принятия дополнительных медицинских услуг, получить льготное санаторно-курортное лечение, отдохнуть на базах и в домах отдыха, воспользоваться социальными программами по здоровому питанию, в том числе и для членов семьи.

Ежегодно ППОО в сметах расходов предприятий и профсоюзных организаций предусматривают расходы на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей. За 2018 год получили оздоровление свыше 52000 работников и членов их семей (в 2017г. – свыше 81000), в их числе 17 701 (в 2017г. – 17 858) детей, отдохнувших и получивших оздоровление в ведомственных детских оздоровительных лагерях и иных детских оздоровительных учреждениях России и ближнего зарубежья.

Наличие на предприятиях объектов оздоровления (2017-2018 гг.)



Ежегодно Центральный комитет Профсоюза из Стабилизационного фонда выделяет по заявкам организаций денежные средства на санаторно-курортное лечение и выплату компенсаций за путёвки в оздоровительных учреждениях. В соответствии с заключёнными договорами с ЗАО «Профкурорт» членам профсоюза предоставляются 20% скидки на путёвки в профсоюзные лечебницы. В прошедшем году Реском РОБ Роспрофавиа выделил на оздоровление членов

профсоюза 550 тыс. рублей для приобретения путевок по системе «Профкурорт». Для поддержания физического состояния работников широко пропагандируется проведение производственной гимнастики. В коллективные договоры включены положения о компенсационных выплатах для членов профсоюза, посещающих физкультурно-оздоровительные центры.

На многих предприятиях отрасли имеются согласованные с медицинскими учреждениями графики прохождения диспансеризации без отрыва от производства.

В целом следует отметить, что организация санаторно-курортного лечения работников направлена на поддержание здоровья, профилактику профессиональных заболеваний, создание надлежащих условий для полноценного отдыха работников и, как следствие, повышение мотивации, эффективности работы. Поэтому решению данного вопроса в равной степени уделяют внимания все стороны социального партнёрства.

На предприятиях проводятся физкультурно-оздоровительные мероприятия, работники принимают участие в заводских и региональных мероприятиях, а также в спортивных соревнованиях, проводимых интегрированными структурами и Центральным комитетом Профсоюза. Активно ведётся агитационная работа по пропаганде здорового образа жизни и борьбе с вредными привычками. Совместно с работодателями организовываются отраслевые и региональные мероприятия. Большая работа в этом направлении проводится интегрированными структурами. За последние два с половиной года ЦК Профсоюза проведены: XXIII и XXIV фестивали детского самодеятельного творчества «Веснушка-Авиа» (Новосибирск, Сарапул); XVIII, XIX и XX отраслевые турниры по мини-футболу на Кубок Профавиа; XVII, XVIII и XIX турниры по настольному теннису среди предприятий Профавиа АО санаторий «Зорька»; III отраслевой турнир по волейболу на Кубок Профавиа (Казань), конкурс детского рисунка «Моя Родина – Россия!»; V открытый Республиканский фестиваль авторской песни памяти А.И. Мельникова (Уфа); VIII фестиваль художественного самодеятельного творчества «Чаепитие на Волге» (Казань); два семинара-совещания с председателями советов ветеранов предприятий авиационной промышленности в г. Ржеве и г. Севастополе; I и II отраслевые турниры по интеллектуальным играм на Кубок Профавиа (Сарапул) и это далеко не все мероприятия, которые организует наш Профсоюз и его Организации.

В целом следует отметить основательную работу по реализации социальной политики на предприятиях и организации социальной поддержки работников – членов профсоюза руководителей территориальных и первичных профсоюзных общественных организаций ПРОФАВИА.

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Обеспечение преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи являются неотъемлемой частью сохранения и развития кадрового потенциала организаций отрасли. На решение

этих задач направлены положения, закреплённые в разделе «Работа с молодёжью».

Наибольшее распространение получили такие способы привлечения и закрепления молодёжи, как наставничество, оказание социально-экономической поддержки при создании семьи, рождении ребёнка участие молодёжи в конкурсах профессионального мастерства.

Закрепление в коллективном договоре положений для оказания социально-экономической поддержки молодым работникам при создании семьи, рождении ребёнка	81,3%
Организация и проведение молодёжных конкурсов профессионального мастерства, участие молодёжи в конкурсах профессионального мастерства, присвоение званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и др.	73,8%
Закрепление в коллективном договоре положений по организации наставничества	71,0%

Более половины Организаций предусматривают в коллективных договорах ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, для молодых людей, возвращающихся на предприятие после прохождения ими военной службы по призыву, сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодёжи. Помимо этого, в большинстве Организаций разработаны комплексные программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет.

Сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодых (не реже 1 раза в 3 года)	59,8%
Обеспечение ежегодного квотирования рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооружённых сил Российской Федерации	55,1%
Наличие в Организации комплексной программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет	53,3%

Менее активно для привлечения молодёжи используются выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения. Также не в полной мере реализована возможность закрепления молодёжи через предоставление времени для выполнения общественных обязанностей.

Выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору	44,9%
Предоставление работникам, избранным в состав молодёжного совета (комиссии), освобождение от работы на 1 день в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей	44,9%

Наименее востребованы 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).

Доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства	35,5%
Ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями, при условии отличной и хорошей учёбы	36,4%
Беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях, с заключением договоров контрактной целевой подготовки	23,4%
Предоставление льготных ипотечных кредитов молодым работникам для приобретения (строительства) жилья	28,0%

В целом, положения, закреплённые в разделе «Работа с молодёжью», отражены в коллективных договорах предприятий.

Следует обратить внимание, что многие положения раздела «Работа с молодёжью», которые не отражены в коллективных договорах, предусматривают комплексные программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет. Имеется ряд организаций, в коллективных договорах, которых закреплено не значительное количество дополнительных льгот и гарантий для молодёжи, однако разработаны программы по закреплению работников в возрасте до 35 лет в Республике Башкортостан, Республике Татарстан, Нижегородской и Саратовской областях, г. Москве, г. Ульяновске.

На это следует обратить отдельное внимание, поскольку коллективный договор – это документ, в который нельзя внести изменения в одностороннем порядке и его исполнение обязательно.

Однако есть организации, в которых нет программ по привлечению и закреплению молодёжи, а в коллективном договоре слабо отражены дополнительные льготы и гарантии для молодых работников в возрасте до 35 лет. Такие организации есть в Республике Башкортостан, Республике Татарстан, Республике Дагестан, Хабаровском крае, Московской, Саратовской, Самарской, Тамбовской областях, городах Курск и Москва.

Также имеются Организации с низкой численностью молодёжи, в коллективных договорах которых слабо отражены дополнительные льготы и гарантии для молодых работников в возрасте до 35 лет, мешает эффективной работе по закреплению молодёжи. Следует учитывать, чтобы при этом не происходила дискриминация работников старшего возраста. Данные организации

расположены: в Республике Башкортостан, Республике Крым, Московской, Нижегородской, Ростовской, Самарской областях, г. Новосибирске.

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Большинство гарантий прав профсоюзных органов, закреплённых в Отраслевом соглашении, удалось включить в коллективные договоры.

Всем профсоюзным организациям предоставляются в бесплатное пользование помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, транспортные средства и средства связи, необходимая оргтехника.

Предоставлять выборным органам первичных организаций ПРОФАВИА в бесплатное пользование помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; транспортные средства и средства связи, оргтехнику	100,0%
--	--------

Наибольшее отражение в коллективных договорах нашли пункты, предоставляющие:

- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, организованных ПРОФАВИА,
- освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей,
- право на получение информации по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности для ведения коллективных переговоров,
- право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а также право требовать устранения Работодателем выявленных нарушений
- освобождённым профактивистам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и работникам Организации в соответствии с коллективным договором.

Члены выборных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных ПРОФАВИА	99,1%
Члены выборных органов, уполномоченные ПРОФАВИА по охране труда, представители организаций ПРОФАВИА в совместных комиссиях с Работодателем освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка	98,1%
Закрепление в коллективном договоре представления Работодателем соответствующему коллегиальному выборному органу Профавиа, по запросу, информации по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности для ведения коллективных переговоров	86,9%

Закрепление в коллективном договоре права ПРОФАВИА на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения Работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации	83,2%
Работники, освобождённые от основной работы в связи с избранием в выборные органы организаций ПРОФАВИА, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором	81,3%

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;
- выделение средств на повышение квалификации кадров;
- предоставление соответствующей должности (либо среднего заработка на период трудоустройства) по окончании полномочий после избрания на выборную профсоюзную должность;
- недопущение увольнения в течение 2 лет после окончания полномочий лиц, избравшихся в состав органов ПРОФАВИА.

Работникам, освобождённым от работы в Организации в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации - ее правопреемник, а в случае ликвидации Организации – соответствующая организация Профавиа, с которой работник находился в трудовых отношениях, сохраняют за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года	67,3%
Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений по развитию социального партнёрства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	67,3%
Закрепление в коллективном договоре права представителей Профавиа на посещение рабочих мест работников	61,7%
Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав органов ПРОФАВИА, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев: получения согласия органов ПРОФАВИА, полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения	57,9%

Ряд Организаций, предоставивших сведения о выполнении Соглашения, указали, что такие гарантии, как предоставление соответствующей должности (либо среднего заработка на период трудоустройства) по окончании полномочий после избрания на выборную профсоюзную должность и недопущение

увольнения в течение 2 лет после окончания полномочий лиц, избравшихся в состав органов ПРОФАВИА не закреплены в коллективном договоре, поскольку выполняются в соответствии с законодательством.

Большинство организаций в своих коллективных договорах заложили большинство гарантии прав профсоюзных органов, имеющих в Отраслевом соглашении.

На одном из предприятий Тамбовской области реализация таких гарантий, как освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, организованных ПРОФАВИА, освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей, а также выделение средств на повышение квалификации кадров осуществляется не через закрепление в коллективном договоре, а «по согласованию сторон», что при негативном отношении администрации не обеспечивает 100% реализацию данных гарантий деятельности профорганизации.

Информации о нарушении прав профсоюзных органов от Организаций не поступало.

В целом Соглашение способствовало улучшению положения трудящихся многих предприятий, так как в большинстве организаций Отраслевое соглашение принималось в качестве руководства к действию и использовалось как основа при заключении коллективных договоров.

При заинтересованном участии Департамента авиационной промышленности Минпромторга России, ОООР «Союз машиностроителей России» большинство пунктов действующего Соглашения выполнялось.



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

(ПРОФАВИА)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 октября 2019 г.

Москва

№ 8-4

О проекте постановления Правительства Российской Федерации «О признании утратившими силу нормативных правовых актов и отдельных положений нормативных правовых актов Российской Федерации и РСФСР...»

Рассмотрев и обсудив проект постановления Правительства Российской Федерации «О признании утратившими силу нормативных правовых актов и отдельных положений нормативных правовых актов Российской Федерации и РСФСР, отмене нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, признании утратившими силу нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти РСФСР, признании не действующими на территории Российской Федерации нормативных правовых актов СССР по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (далее – проект Постановления), Центральный комитет Профсоюза считает указанный проект Постановления в предлагаемой редакции неприемлемым, создающим очевидные риски и предпосылки для ущемления трудовых и социально-экономических прав работников, так как перечисленные в соответствующих перечнях правовые акты соответствуют действующему законодательству.

Отмена упомянутых в проекте Постановления нормативных правовых

актов приведёт к нарушению сложившейся на предприятиях системы управления охраны труда, возмещения работодателям 20% средств Фонда Социального Страхования на приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на проведение специальной оценки условий труда, проведение медосмотров, а также в определенной мере нарушит порядок определения состава затрат, включаемых в цену выпускаемой продукции.

Центральный комитет Профсоюза п о с т а н о в л я е т:

1. Выразить категорическое возражение против единовременной отмены правовых актов и отдельных положений, изложенных в проекте постановления Правительства Российской Федерации «О признании утратившими силу нормативных правовых актов и отдельных положений нормативных правовых актов Российской Федерации и РСФСР...».

2. Поручить председателю Профсоюза Тихомирову А.В. обратиться в Федерацию Независимых Профсоюзов России с предложением рассмотреть на заседании Российской трёхсторонней комиссии все, упомянутые в проекте постановления нормативные акты в отдельности, с целью принятия по каждому из них научно-обоснованного решения о необходимости его упразднения.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Тихомирова А.В., председателя Профсоюза.

Председатель



А.В. Тихомиров



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

(ПРОФАВИА)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 октября 2019 г.

Москва

23-2

О практике работы ППОО ПАО
«Электроприбор» по защите социально-
трудовых прав и интересов работников

Первичная профсоюзная общественная организация ПАО «Электроприбор» (председатель Казакова Татьяна Васильевна) проводит существенную работу по защите трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзный комитет добросовестно организует работу по защите социально-трудовых прав работников, рассматривает заявления работников - членов Профсоюза по правовым вопросам и даёт соответствующие разъяснения, ведёт переговоры с представителями работодателя в интересах работников, готовит правовое обоснование обсуждаемых вопросов на заседании профкома, участвует в разработке локальных нормативных актов, в том числе по вопросам оплаты труда, положений о премировании.

Благодаря настойчивости и принципиальной позиции профсоюзного комитета удалось включить в коллективный договор ПАО «Электроприбор» основные положения Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ, касающиеся согласования с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов, в том числе правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда работников, локальных нормативных актов по охране труда и др.

Профсоюзному комитету удалось договориться и закрепить в коллективном договоре обязательство работодателя проводить индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год, на величину не

менее индекса потребительских цен на товары и услуги в регионе. Данное положение выполняется работодателем.

В штате первичной профсоюзной общественной организации ПАО «Электроприбор» состоит правовой инспектор труда Профсоюза, который осуществляет ежедневный приём работников - членов Профсоюза непосредственно на предприятии и даёт юридические консультации по правовым вопросам, проводит экспертизу локальных правовых актов организации, готовит правовое обоснование обсуждаемых вопросов на заседании профкома для подготовки мотивированного мнения профсоюзного органа в адрес работодателя.

В соответствии с планом работы профсоюзной организации правовой инспектор труда Профсоюза проводит систематические проверки соблюдения работодателем трудового законодательства, коллективного договора. С его участием в судах рассматриваются дела по трудовым, жилищным, пенсионным вопросам и спорам, вытекающим из семейных и гражданских правоотношений.

В развитие Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ в коллективном договоре закреплены более высокие гарантии защиты профсоюзной деятельности. А именно, работники, избранные в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобождённые от основной работы, не могут быть уволены по инициативе работодателя помимо общего порядка увольнения без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет проводит систематическое обучение профсоюзного актива, в том числе с привлечением правового инспектора труда Профсоюза и специалистов в области трудового права.

По предложению председателя профсоюзной организации Казаковой Т.В. руководство предприятия приняло решение использовать дополнительные средства на санаторно-курортное лечение 34 работников завода предпенсионного возраста, занятых на работах с вредными условиями труда и которым по результатам обязательного медицинского периодического осмотра рекомендовано оздоровление.

Учитывая изложенное, президиум Центрального комитета профсоюза постановляет:

1. Информацию принять к сведению и одобрить практику работы

первичной профсоюзной общественной организации ПАО «Электроприбор» по защите социально-трудовых прав и интересов работников.

2. Рекомендовать территориальным и первичным профсоюзным общественным организациям учитывать положительный опыт ПАО «Электроприбор» по использованию 10% возвратных средств из Фонда социального страхования РФ на санаторно-курортное лечение работников-членов профсоюза предпенсионного и пенсионного возраста.

3. Комиссии ЦК Профсоюза по правозащитной работе продолжить изучение практики работы организации Профсоюза по защите трудовых прав и интересов работников.

Председатель



А.В. Тихомиров





ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

(ПРОФАВИА)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 октября 2019 г.

Москва

№ 23-3

Об итогах Отраслевого конкурса
видеофильмов «Профавиа: полет
нормальный», посвящённого юбилею
Профсоюза

Заслушав и обсудив решение жюри Отраслевого конкурса видеофильмов
«Профавиа: полет нормальный», президиум Центрального Комитета
Профсоюза п о с т а н о в л я е т:

1. Согласиться с решением жюри:
 - не присуждать звание «Лучший видеофильм о Профсоюзе»;
 - изменить конкурсные номинации в связи с несоответствием присланных работ номинациям, утверждённым Положением о Конкурсе.

2. Утвердить новые конкурсные номинации, предложенные жюри:
 - «Лучший документальный видеофильм»
 - «Лучший игровой видеофильм»
 - «За полноту образа профсоюзной организации»
 - «За лучшую актёрскую игру».

3. Признать победителями:
 - в номинации **«Лучший документальный видеофильм»** видеофильм, представленный Первичной профсоюзной организацией работников АО «СЭПО» общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности»;
 - в номинации **«Лучший игровой видеофильм»** видеофильм, представленный Общественной организацией, Первичная профсоюзная организация «Машиностроительного завода имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности;
 - в номинации **«За полноту образа профсоюзной организации»** видеофильм, представленный Южной территориальной профсоюзной общественной организацией «Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности»;

- в номинации **«За лучшую актёрскую игру»** видеоролик «С профсоюзом легко держать удар!», представленный Общественной организацией «Татарстанская республиканская организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности».

4. Поручить финансовому отделу Профсоюза перечислить на расчётные счета профсоюзных организаций-победителей Конкурса:

- Первичной профсоюзной организации работников АО «СЭПО» общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» в размере 25 тысяч рублей;

- Общественной организации Первичная профсоюзная организация «Машиностроительного завода имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности в размере 25 тысяч рублей;

- Южной территориальной профсоюзной общественной организации «Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности» в размере 25 тысяч рублей;

- Общественной организации «Татарстанская республиканская организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности» в размере 25 тысяч рублей.

Средства выделить из членских профсоюзных взносов из статьи «Информационная работа» на организацию и проведение Отраслевого конкурса видеофильмов «Профавиа: полет нормальный».

5. Направить Благодарственные письма за активное участие в конкурсе видеофильмов «Профавиа: полет нормальный»: Общественной организации «Свердловская областная профсоюзная организация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности», территориальной организации Профсоюза «Пермский территориальный Совет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности», Общественной организации «Первичная профсоюзная организация «Каменск-Уральский литейный завод» Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности», Первичной профсоюзной общественной организации «Сатурн» Общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности»

Председатель



А.В. Тихомиров





ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

(ПРОФАВИА)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 октября 2019 г.

Москва

23-4

Об итогах Конкурса грантов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности

Заслушав и обсудив решение жюри Конкурса грантов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, президиум Центрального комитета Профсоюза, постановляет:

1. Выделить дополнительно денежные средства из членских профсоюзных взносов из Стабилизационного фонда на финансирование конкурса в размере 500 000 (Пятьсот тысяч) рублей. Утвердить сумму финансирования конкурса в целом (с учётом решения, принятого постановлением президиума ЦК Профсоюза от 12.12.2019 № 18-8) в размере, не превышающем общее 800 000 (Восемьсот тысяч) рублей.

2. Утвердить решение жюри Конкурса грантов Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности о присуждении гранта следующим проектам:

- «Школа здоровья» (представлен первичной профсоюзной общественной организацией Центрального конструкторского бюро автоматики, председатель ППОО ЦКБА О.Е. Цокурова, г. Омск);

- «Создание и развитие базы творческих коллективов профсоюзной молодёжи» (представлен первичной профсоюзной общественной организацией ГосМКБ «Радуга», председатель ППОО ГосМКБ «Радуга» Щербаков М.Н., г. Дубна);

- «Касса взаимопомощи» (представлен первичной профсоюзной общественной организацией АО «Алюминий Metallург Рус», председатель ППОО «АМР» Леонова И.В., г. Белая Калитва).

3. Поручить финансовому отделу Профсоюза выделить из членских профсоюзных взносов из Стабилизационного фонда следующие суммы для реализации проектов с последующим предоставлением отчётности согласно Положению о Конкурсе грантов:

- первичной профсоюзной общественной организации Центрального конструкторского бюро автоматики (председатель О.Е. Цокурова) – 250 000 (Двести пятьдесят тысяч) рублей;

- первичной профсоюзной общественной организации ГосМКБ «Радуга» (председатель Щербаков М.Н.) – 250 000 (двести пятьдесят тысяч) рублей;

- первичной профсоюзной общественной организации АО «Алюминий Metallург Рус» (председатель Леонова И.В.) – 300 000 (Триста тысяч) рублей.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Власенко Т.А., заместителя председателя Профсоюза, Шеламову М.С., главного бухгалтера-руководителя финансового отдела Профсоюза.

Председатель



А.В. Тихомиров

