|  |
| --- |
|  |
| **ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ****«РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»** |
| **(ПРОФАВИА)** |
|  |
| **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ** |
|  |
| **ПРЕЗИДИУМ** |
|  |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
|  |  |  |
|  12 октября 2022 г. | Москва | № 10-03  |
|  |  |  |
|  О реализации раздела IV Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ 2020-2022 г.г. «Трудовые отношения, режим труда и отдыха» через коллективные договоры  |  |
|  |  |  |
|   Заслушав и обсудив итоги реализации раздела IV «Трудовые отношения, рабочее время, время отдыха» Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020-2022 годы, президиум ЦК профсоюза отмечает, что соглашение способствовало защите трудящихся в сфере трудовых отношений и использовалось как основа при заключении коллективных договоров. 10 июля 2020 года в "Российской газете" (№ 8204) было опубликовано предложение Министра труда и социальной защиты Российской Федерации работодателям организаций авиационной промышленности Российской Федерации, не участвовавшим в заключении 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 в Минтруд России 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.Трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключаются в письменной форме, оформляются в двух экземплярах и хранятся, как правило, у каждой из сторон договора. Отраслевое соглашение направлено на максимальное ограничение срочных трудовых договоров с работниками. В связи с этим более 50% коллективных договоров закрепляет приоритет трудовых договоров, заключённых на неопределённый срок.В соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 Трудового кодекса РФ) при заключении коллективного договора, соглашения стороны социального партнерства в равной мере вправе участвовать в определении содержания коллективного договора, соглашения, которые могут охватывать весь спектр вопросов, связанных с установлением условий труда, и, таким образом, заменить все или большинство локальных нормативных актов.Возможность участвовать в определении содержания локального нормативного акта обеспечивается представителям работников только в том случае, когда в соответствии с коллективным договором, соглашением все локальные нормативные акты (или акты по определенным вопросам) принимаются по согласованию с представительным органом работников. Установленный ст. 372 Трудового кодекса РФ порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной общественной организации не гарантирует учета мнения этого представителя работников, по существу, т.е. внесения в проект локального нормативного акта необходимых, по его мнению, поправок и изменений. Соответствующая обязанность работодателя не предусмотрена. У работодателя есть право принять локальный нормативный акт такого содержания, которое он считает целесообразным и оправданным, вопреки позиции представительного органа работников.Обжаловать локальный нормативный акт или отдельные его положения в государственную инспекцию труда или в суд можно только в том случае, когда он вступает в противоречие с трудовым законодательством. В противном случае нет законных оснований для обращения в соответствующие органы. В интересах работников первичные профсоюзные общественные организации добились включения в коллективные договоры одной из ключевых договоренностей предусмотренные пунктами 27, 43 Отраслевого соглашения о согласовании с соответствующим выборным профсоюзным органом следующих локальных нормативных актов:правил внутреннего трудового распорядка в 83% организаций;положения о премировании и системе оплаты труда в 80% организаций; положения о введении и пересмотре норм труда в 64% организаций; изменение продолжительности рабочего времени и других существенных условий труда в 77% организаций;очередность предоставления отпусков в 82% организаций;инструкций по охране труда в 78% организаций;порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения в 73% организаций;перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи в 58% организаций;графики сменности в 77% организаций; суммированный учет рабочего времени в 72% организаций.Аналогичные обязательства работодателей о необходимости принятия локальных нормативных актов по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной общественной организации ПРОФАВИА были предусмотрены в Отраслевом соглашении с 2002 года по настоящее время. Однако, реализовать указанные гарантии по регулированию трудовых отношений, установлению условий труда в интересах работников через коллективные договоры организациям удается не полностью.В остальных коллективных договорах организаций предусмотрено принятие локальных нормативных актов с учетом мнения профсоюзного комитета. Однако, на практике в отдельных случаях данные локальные нормативные акты проходят процедуру согласования (например, коллективные договоры ОАО «Казанский завод «Электроприбор», АО «УМПО» и др.)Первичные профсоюзные общественные организации 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). В соответствии с Отраслевым соглашением (п.71.1) и коллективными договорами работодатели признают право Профавиа на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, соглашения и право требовать устранения работодателем выявленных нарушений.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.Президиум ЦК профсоюза п о с т а н о в л я е т:1. Признать работу по реализации раздела IV Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ 2020-2022 г.г. «Трудовые отношения, режим труда и отдыха» через коллективные договоры в основном выполненной.
2. Первичным и территориальным организациям профсоюза рекомендовать содействовать созданию благоприятного климата в трудовом коллективе, атмосферы взаимопомощи, эффективной коммуникации между работниками и работодателями.
3. Контроль за соблюдением настоящего постановления возложить на заместителя председателя профсоюза Ю.И.Кононова.

Председатель А.В. Тихомиров |