



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

ОБОРОНПРОФ

П

Р О Б Л Е М Ы

И

Н Ф О Р М А Ц И Я

К

О Н С У Л Ь Т А Ц И И

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК
ЦК ПРОФСОЮЗА**

МАТЕРИАЛЫ

III пленума ЦК профсоюза

4 апреля 2012г.

1 (79)

2 0 1 2

МОСКВА

4 апреля 2012г. состоялся III пленум ЦК профсоюза, рассмотревший следующие вопросы:

- 1. О прекращении и подтверждении полномочий членов ЦК профсоюза.*
- 2. О работе работодателей и организаций профсоюза по повышению уровня заработной платы.*
- 3. Об утверждении годового отчета об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза за 2011 год и годового бухгалтерского баланса за 2011 год.*
- 4. Информация об итогах ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2011 год.*
- 5. Выборы члена президиума ЦК профсоюза взамен выбывшего члена президиума.*

Пленум избрал членом президиума ЦК профсоюза Ховаева А.А. – председателя Пермской краевой организации профсоюза.

В работе пленума принял участие Соколов П.А. – руководитель Департамента развития социального партнёрства и правового обеспечения «Союза машиностроителей России».

** * **

5 апреля перед участниками пленума выступили:

*Бочкарёв О.И. – член Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ
Наконечный Б.М. – референт Департамента вооружения Министерства обороны РФ*

Добромыслов К.В. – руководитель департамента социального развития ФНПР.

Амелин В.Н. – доктор политических наук

** * **

3 апреля проведены заседания постоянных комиссий и президиума ЦК профсоюза, на которых рассмотрены плановые вопросы. Материалы будут опубликованы в очередном выпуске «Экспресс-информации» и размещены на сайте профсоюза (www.oboronprof.ru).

** * **

ДОКЛАД Ш ПЛЕНУМУ ЦК ПРОФСОЮЗА

О работе работодателей и организаций профсоюза по повышению уровня заработной платы

Вопрос, который вынесен сегодня на обсуждение – уровень заработной платы, является одним из важнейших элементов оценки результатов труда работников, их материального благосостояния и в конечном итоге – уровня жизни населения.

В условиях рыночной экономики в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников.

Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков, а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Размер минимальной заработной платы работников предприятий всех организационно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

Поэтому предлагаю рассмотреть все факторы, в той или иной мере оказывающие влияние на уровень заработной платы, ее соответствие социально-экономической ситуации в стране.

В течение последних двух лет после кризиса продолжалось развитие отечественной экономики.

Председатель Правительства РФ Владимир Путин на торжественном заседании, посвященном 20-летию российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений отметил, что по основным индикаторам рынка труда страна вышла на докризисный уровень: стабильно растет зарплата, сокращается численность безработных, а также признал необходимость учесть интересные предложения в сфере труда и занятости, прозвучавшие в ходе прошедшей избирательной кампании от различных политических сил и общественных движений.

Значит, будут рассмотрены и те предложения и указы, которые мы с вами собирали.

По данным Федеральной службы государственной статистики индекс промышленного производства в Российской Федерации за 2011 год составил 104,7%, а объем валового внутреннего продукта – 104,3% к соответствующему периоду прошлого года.

Среднемесячная начисленная заработная плата за 2011 год в целом по Российской Федерации составила – 23 693 рубля (рост по сравнению с соответствующим периодом 2010 года составил 112,3%). При этом индекс потребительских цен на товары и услуги, то есть инфляция, в декабре 2011 года по отношению к декабрю 2010 года составил 106,1%.

Такое экономическое положение, казалось бы, должно способствовать повышению благосостояния населения. Однако, рост заработной платы и денежных доходов основной массы населения, увеличение доли государственных затрат на

социальные нужды людей не уменьшило численность населения с доходами ниже прожиточного минимума.

В 2010-2011 годах в стране росли цены на социально значимые продукты питания, составляющие основу рациона питания малообеспеченных и значительной части среднеобеспеченных семей.

За этот же период отмечается рост цен на платные услуги населению, который пока искусственно сдерживается по понятным причинам до июля текущего года.

Всё это еще раз подчеркивает определяющую роль заработной платы в трудовых отношениях работников и работодателей.

Несмотря на сложную ситуацию, связанную с предоставлением государственного оборонного заказа, темпы выпуска товарной продукции в наших отраслях промышленности превысили показатели предыдущего года.

В промышленности обычных вооружений темпы роста объемов производства в 2011 году составили 129,6%, заработной платы - 115,5%, в промышленности боеприпасов и спецхимии - 102,5% и 111,5% соответственно к уровню 2010 года.

Рост заработной платы по нашим отраслям выше, чем в целом по России.

За период с 2009 по 2011 год рост заработной платы составил:

- по РФ – в 1,26 раза;
- по промышленности обычных вооружений – в 1,41 раза;
- по промышленности боеприпасов и спецхимии – в 1,28 раза.

Среднемесячная заработная плата за 2011 год в абсолютных единицах составила:

- по промышленности обычных вооружений - 21 438 рублей;
- по промышленности боеприпасов и спецхимии - 17 159 рублей.

Идет устойчивый рост заработной платы.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации системы оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера, а также системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В резолюции VII съезда ФНПР «Достойный труд – достойная зарплата» отмечалось, что для профсоюзов ключевым элементом достойного труда является достойная заработная плата, обеспечивающая работнику экономическую независимость и отдых, содержание семьи и возможность инвестировать в свое развитие.

Поэтому профсоюзам необходимо добиваться безусловного исполнения всех норм трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, регламентирующих отношения работников и работодателей в области заработной платы.

Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности, Министерство промышленности и торговли РФ и Союз машиностроителей России продлили действие Федерального отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений и промышленности боеприпасов и спецхимии на 2011-2013 годы в связи с финансово-экономическим кризисом и не достижением заложенных в Соглашении показателей.

Основными среди них являются:

- размер средней заработной платы работников;
- минимальный размер оплаты труда работников;
- доля тарифа в заработной плате и ряд других.

Значимость этих показателей такова, что их включили в свои Соглашения большинство отраслей промышленности оборонного комплекса.

В Соглашении определены общие принципы регулирования оплаты труда, а также показатели среднемесячной и минимальной заработной платы.

Работодатели приняли на себя обязательства довести к концу 2013 года размер средней заработной платы работников до уровня не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем регионе и устанавливать минимальный размер оплаты труда работников на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

Анализ деятельности предприятий в последние годы и содержание коллективных договоров показал, что Федеральное отраслевое соглашение оказало определенное положительное влияние.

Согласно материалам, представленным предприятиями отраслей по итогам работы в 2011 году, количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составляет 47%.

Количество предприятий, достигших соотношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму по региону составило:

- с коэффициентом более 4,0 – 12,2 %;
- с коэффициентом 3,0 – 4,0 - 24,3 %;
- с коэффициентом 2,0 – 3,0 - 46,0%;
- с коэффициентом менее 2,0 – 17,5%.

Более 36,5 % обследованных предприятий имеют среднемесячную заработную плату более 3,0 прожиточных минимумов, а 23 предприятия, или более 12%, достигли в 2011 году показателя, установленного Соглашением – 4 прожиточных минимума по региону. В том числе:

Институт «Союзхимпроект» (8,2), ОАО «ЦНИИспецмаш» (5,5), ФГУП ЦКБ «Титан» (5,5), ОАО «Спецмаш» (5,4), ФГУП «Завод им Н.А.Морозова» (5,3), ОАО «ЦКБ аппаратостроения» (4,9), ОАО «КБ приборостроения» (4,8), ФГУП «Воткинский машиностроительный завод» (4,5), ОАО «Уральское КБ трансмаш» (4,4), ФГУП «Краснознаменец» (4,2).

Показателя - «4 прожиточных минимума по региону» достигли:

- 5 предприятий межрегиональной организации г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

- по 2 предприятия Московской, Свердловской, Тульской, Челябинской областных, Московской городской и Татарской республиканской организаций профсоюза;

- по 1 предприятию в шести территориальных организациях профсоюза.

В большинстве своем это НИИ и КБ, а также заводы, работающие по ракетно-космической тематике.

В решении данных вопросов сегодня создание и деятельность вертикально-интегрированных структур несет в себе серьезный положительный результат.

Уже можно приводить ряд примеров, когда головные структуры холдинга оказывают реальную помощь через предоставление гарантий за предприятия, оказавшиеся в сложнейшем экономическом положении в получении ими кредитов, передачи им части объемов по выполняемой продукции и даже погашения задолженности по заработной плате.

Улучшение показателей стало возможным и потому, что профсоюзные организации и работодатели при ведении коллективных переговоров усилили внимание к вопросам организации и повышения уровня заработной платы работников.

Добиться безусловного выполнения данного показателя не всегда удается в силу финансово-экономического положения предприятий. Но сам факт того, что результаты переговоров находят отражение в коллективных договорах, является определенным успехом.

Так, в коллективном договоре ОАО «Баррикады» определено - соблюдать до-

лю тарифа в структуре заработной платы не ниже уровня, установленного отраслевым соглашением. Довести среднемесячную заработную плату работников предприятия в 2012 году до уровня не менее 3,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения, установленного в Волгоградской области.

На ФКП «Бийский олеумный завод» минимальный доход работников предприятия определен коллективным договором не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, а доля тарифной части - не менее 70 процентов в заработной плате.

При изменении величины прожиточного минимума по Алтайскому краю стороны собираются для совместного обсуждения вопроса об изменении тарифных ставок.

На ФКП «НИИ «Геодезия» стороны коллективного договора устанавливают размер средней заработной платы и других показателей по оплате труда работников предприятия на текущий год, а показатели на следующий год определяют дополнительным соглашением.

Однако на 17,5% предприятий уровень заработной платы не превышает двух прожиточных минимумов. В их число входят: ОАО «Мосточлегмаш» (1,1), ОАО «Комета» (1,2), ОАО «Сибприбормаш» (1,3), ФГУП «Соликамский завод «Урал» (1,4), ФКП «Вымпел» (1,5), ФГУП «Верхнетурицкий машзавод» (1,5), ФКП «Чапаевский механический завод» (1,6) и ряд других.

По сравнению с 2010 годом увеличилось количество предприятий, имеющих соотношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму с коэффициентом от трех до четырех и более четырех прожиточного минимума по региону.

В своей деятельности работодателям и профсоюзным организациям необходимо учитывать, что высокий уровень заработной платы - это не только материальное благосостояние работников, но и привлечение на производство и в науку молодых кадров, средство повышения эффективности производства и качества продукции, а в конечном итоге конкурентоспособности предприятия.

Трудовой Кодекс РФ определил, что заработная плата – это, прежде всего, оплата за труд работника определенной квалификации, выполняющего работу соответствующей сложности, количества и качества и имеет фиксированную составляющую: тарифную ставку или должностной оклад.

Во всей этой сложной системе именно тарифная система выступает основой гарантий по заработной плате.

Важным инструментом регулирования тарифных ставок и окладов является коллективный договор, в котором фиксируются договоренности сторон.

В Соглашении на 2011-2013 годы стороны договорились определять конкретные размеры тарифных ставок (окладов), исходя из соотношений в размерах оплаты труда различных профессионально-квалификационных групп работников, с учетом «Рекомендаций по разработке тарифной системы заработной платы в организациях (на предприятиях) внебюджетного сектора экономики», которые являются приложением к Соглашению.

Анализ представленных предприятиями данных показывает, что ставка 1 разряда выше 1,0 прожиточного минимума установлена на 16 % предприятий. В том числе на: ОАО «НПО «Электромашина», ФГУП «ГНПП «Сплав», ФГУП «Воткинский завод», ОАО «ФНПЦ «Алтай», ОАО «НПК «Уралвагонзавод», ОАО «Электромашина», ОАО «Сибтекстильмаш-Спецтехника-Сервис», ОАО «ЦКБ аппаратостроения» и ряде других.

Основная масса предприятий имеет соотношение от 0,5 до 1,0 прожиточного

минимума по региону.

В то же время, на предприятиях ЗАО «Новосибирский патронный завод», ОАО «Сибсельмаш-Спецтехника», ОАО «НЗИВ», ОАО «Ковровский электромеханический завод», ФКП «Новосибирский опытный завод измерительных приборов», ФГУП «Соликамский завод «Урал» и ряде других ставка 1 разряда составляет от 0,13 до 0,35 прожиточного минимума.

На этих предприятиях вопрос установления тарифных ставок не рассматривается, так как они находятся на очень низком уровне в пределах от 900 до 2300 рублей, а профсоюзные организации, судя по всему, не инициируют внесение проектов соответствующих решений по их увеличению.

Думаю, что это вопрос для соответствующих территориальных комитетов.

Тарифную составляющую необходимо рассматривать с учетом ее доли в среднемесячной заработной плате. В мировой практике она составляет 60-70% от заработной платы работника.

Учитывая сложившиеся экономические условия, в Соглашении предусмотрен уровень тарифа в заработной плате не менее 60%, а на производстве с регламентируемыми процессами - не менее 70%.

Показатель тарифной части более 60 % имеют лишь 59,4 % предприятий.

В то же время 18,7 % предприятий имеют показатель менее 50 %.

В их числе: ОАО «Сибсельмаш – Спецтехника» (5%), ОАО Орский механический завод» (19%), ФГУП «Нижне-Ломовский электромеханический завод» (26%), ОАО «Ковровский электромеханический завод»(27,8), ФГУП «Соликамский завод «Урал» (35%), ФКП «Анозит» (38%), ОАО «НЗИВ», (40%), ОАО «Мотовилихинские заводы» (40,5%), ОАО «75 Арсенал» (41%), ОАО «78 ЦИБ» (42%) и другие.

В этих условиях первичным профсоюзным организациям и работодателям при ведении коллективных переговоров необходимо акцентировать внимание на выработке мер по выполнению отраслевых нормативов раздела «Оплата труда» и включению их в коллективные договоры.

Центральный комитет, территориальные комитеты и первичные организации профсоюза обязаны содействовать решению этих задач, как приоритетных при организации всей системы оплаты труда.

Одной из составляющих системы организации заработной платы являются доплаты и надбавки стимулирующего характера, системы премирования.

На подавляющем большинстве предприятий разработаны различные положения материального поощрения работников, большинство из них являются приложениями к коллективным договорам.

По нашему мнению, система материального поощрения должна только дополнять основную тарифную систему и стимулировать в первую очередь высокопроизводительный и высококачественный труд различных категорий работников.

Профсоюзным организациям необходимо помнить, что правильная и грамотная организация систем оплаты труда работников является одной из важнейших составляющих экономического состояния предприятий и благоприятного социально-психологического климата в коллективах.

Так, на ФКП «НИИ химических продуктов» отказались от 18-ти разрядной тарифной сетки и была разработана новая схема оплаты труда, конкретно для данного предприятия.

В настоящее время в институте действует система окладов, предусмотрено премирование, осуществляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Этот пример показывает, что систему оплаты труда реформировать можно, а

иногда и нужно, но в рамках действующего законодательства.

В ходе коллективных переговоров работодатели не всегда соглашались значительно поднимать уровень оплаты труда, ссылаясь на то, что темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда.

В ходе проводимого «круглого стола» по вопросу соотношения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума заместитель Председателя ФНПР Н.Н. Кузьмина заявила: «То, что в России низкая производительность труда не значит, что люди плохо работают и недостойны получать приемлемую зарплату. Это проблема слабого менеджмента, неспособного грамотно управлять, не обновляющего оборудование и технологии».

При этом надо учитывать необоснованно низкий базовый уровень заработной платы и ее дифференциацию.

На промышленных предприятиях наших отраслей доля заработной платы в себестоимости продукции практически не меняется и колеблется в пределах 30%.

В научных и конструкторских организациях, где основным товаром является интеллектуальный труд, показатель выше.

В то же время в развитых странах этот показатель составляет 57-65%.

На 45% наших предприятий доля заработной платы превышает 30% в себестоимости продукции, а из них только на 10 % предприятий этот показатель превышает 50%.

На 55 % предприятий доля заработной платы до сих пор занимает менее 30%, при этом на 27% предприятий - менее 20% в себестоимости продукции.

С такими подходами к формированию структуры затрат довольно трудно рассчитывать на достойную заработную плату.

Поэтому вопрос об увеличении доли заработной платы в себестоимости продукции, в том числе за счет существенного снижения непроизводительных затрат, должен служить одним из серьезных аргументов для повышения уровня оплаты труда работников в ходе коллективных переговоров с работодателями.

Одним из инструментов, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, является ее индексация.

В большинстве отраслей промышленности правила и механизм индексации отражаются в отраслевых соглашениях.

В нашем Соглашении работодатели обязуются проводить индексацию заработной платы одновременно всем категориям работников с коэффициентом 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги.

Определен механизм, который устанавливает, что основой индексации является официально утвержденный в регионе индекс роста потребительских цен. Индексация тарифных ставок (окладов) в организации должна производиться одновременно для всех категорий работников.

У нас есть примеры, когда сторонам удается договориться.

1. На ОАО «Сигнал» индексация заработной платы проводится ежегодно на величину инфляции, принимаемую в законе РФ о бюджете на текущий год.

2. На ФКП «Завод им Свердлова» повышение заработной платы запланировано бюджетом 2012 года в сентябре на 12%.

В связи с предполагаемым повышением оплаты услуг ЖКХ на заседании профсоюзного комитета был рассмотрен вопрос об опережающем повышении заработной платы в первом полугодии на 6% .

Данное решение было доведено до руководства предприятия, которое поддержало предложение профсоюзного комитета и взяло его на рассмотрение.

Обращаю ваше внимание, что индексация заработной платы, была проведена в

2011 году лишь на 26% предприятий. На остальных переговоры даже не велись и индексация не проводилась.

Первичные организации должны добиваться от работодателя ее проведения и определения порядка индексации в коллективном договоре.

Для оказания конкретной помощи в данной работе на сайте профсоюза размещен пример обязательства работодателя по индексации заработной платы.

Он предусматривает:

- индексацию заработной платы всех работников с использованием официально опубликованных данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики;

- увеличение индекса в 1,2 раза (согласно п. 5.12 Федерального отраслевого соглашения).

Профсоюзам необходимо использовать этот материал в своей работе.

Примером может служить рассмотрение в настоящее время нескольких исков, поданных работниками ОАО «Регион». В случае положительного исхода в дальнейшем они послужат образцами для аналогичных судебных дел.

Таким образом, на нынешнем этапе развития экономики России актуальной для сторон социального партнерства является задача установления в коллективном договоре четкого механизма индексации тарифных ставок и окладов, включая периодичность и процент индексации удорожания стоимости жизни, без ссылок на учет финансовых возможностей предприятия.

Как минимум, должны быть установлены гарантии, обеспечивающие сохранение покупательной способности тарифных ставок и окладов (заработной платы).

А дополнительный рост реальной заработной платы обеспечивается за счет неиспользованных резервов и повышения производительности труда.

Одним из сравнительных критериев справедливой оценки труда различных категорий работников является соотношение заработной платы 10% самых высокооплачиваемых и 10% самых низкооплачиваемых работников, или так называемый децильный коэффициент.

В развитых странах этот показатель равен 1:6 и менее считается нормальным, являясь признаком устойчивости общества. Для сравнения: самый низкий децильный коэффициент в скандинавских странах: Дании, Финляндии и Швеции — 3-4. В Германии, Австрии и Франции этот коэффициент варьируется от 5 до 7.

По мнению экспертов, сегодня в России это соотношение составляет 1:14, что свидетельствует о большом расслоении населения.

В соглашении с работодателями определено соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой в размере, определяемом в коллективном договоре организации.

Из анализа полученных материалов можно сделать вывод, что на более 87% наших предприятий децильный коэффициент менее или равен 1:6, что является одним из положительных показателей социальной политики, проводимой работодателями и профсоюзными организациями.

Вместе с тем, на ряде предприятий децильный коэффициент превышает соотношение 1:6. Это: ОАО «ВНИИ «Сигнал», ОАО «75 Арсенал», ОАО «Кемеровский механический завод», Институт «СОЮЗХИМПРОЕКТ», ОАО «Уралкриомаш», ОАО «НПО «Сибсельмаш» ФГУП «НИИ полимерных материалов» ФГУП «Машзавод «Штамп», ОАО «Электромашина».

Вызывает определенную обеспокоенность тот факт, что в представленных материалах 25% предприятий этот показатель отсутствует, а значит, попросту не

контролируется.

Во время кризиса остро стоял вопрос о задержках по выплате заработной платы.

Прошедший 2011 год и начало этого года еще раз показали, что ослаблять работу по этому направлению нельзя.

Задолженность по заработной плате к концу 2011 года по промышленности боеприпасов имели шесть предприятий на общую сумму 65,5 млн. рублей, а наибольшая задолженность по заработной плате из предприятий промышленности обычных вооружений более 48 млн. рублей приходится на ОАО «Молот».

Работники предприятия, уставшие от обещаний работодателя, 27 декабря 2011 года провели санкционированную акцию в виде шествия с экономическими требованиями. Аксию освещали представители средств массовой информации.

Ситуация осложнялась окончанием срока действия коллективного договора.

Вмешательство в эту ситуацию ЦК профсоюза и территориальной организации позволило вернуть ситуацию в русло договорных отношений.

В марте 2012 года коллективный договор был заключен на согласованных сторонами условиях по итогам работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений предприятия.

При этом необходимо отметить, что основные положения, регламентирующие вопросы оплаты труда, внесены в протокол разногласий.

Вместе с тем, причина конфликта – невыплата заработной платы в полном объеме за отработанное время – все еще остается.

В этой связи необходимо отметить, что резкая позиция профсоюзов по ликвидации долгов по выплате заработной платы побудила Минздравсоцразвития России подготовить проект федерального закона, цель которого упростить взыскание с работодателя процентов на сумму просроченной задолженности по заработной плате.

Статьей 236 Трудового кодекса предусмотрена ответственность за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в виде уплаты процентов, то есть - денежной компенсации, в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Вместе с тем, схема взыскания невыплаченных процентов за нарушение работодателем установленного срока этих выплат, является сложной - работник должен инициировать исковое производство. Предлагаемые поправки в Трудовой кодекс позволят упростить взыскание.

Законопроект одобрен федеральными министерствами, общероссийскими объединениями работодателей и профсоюзов. В октябре 2011 года законопроект был внесен в Государственную Думу. Её постановлением от 21 ноября 2011 года № 6303-5 ГД принято решение принять законопроект в первом чтении.

Как это не покажется странным, в прошедшем году наиболее сложная ситуация с выплатой заработной платы сложилась на ряде федеральных казенных предприятий. Наш мониторинг показывает постоянную задержку выплаты заработной платы на казенных предприятиях: «Алексинский химический комбинат», «Амурский патронный завод «Вымпел», «Казанский завод точного машиностроения».

Благодаря совместной работе организаций профсоюза и Департамента Минпромторга России, а также работодателей федеральных казенных предприятий, условия предоставления субсидий изменились в лучшую сторону.

В настоящее время субсидии предоставляются ежеквартально, что позволяет планомерно вести основную хозяйственную деятельность. Более того, средства, вы-

деляемые на эти цели, постоянно увеличиваются и по итогам 2011 года составили более 2,4 миллиарда рублей.

Учитывая, что абсолютное большинство ФКП относится к промышленности боеприпасов и спецхимии, имеющей минимальную загрузку в рамках гособоронзаказа, принимаются все меры по сохранению субсидий на последующие годы, а также по увеличению их общего размера.

В этих вопросах мы должны не только комплексно совмещать различные виды своей деятельности, заниматься организацией протестных мероприятий, но и проводить заседания коллегиальных органов профорганизаций, вырабатывающих конструктивные предложения к работодателям, постоянно иницируя переговоры по увеличению размера оплаты труда и различных его составляющих

На более четверти наших предприятий не выполняется положение ст.112 Трудового кодекса в части выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

Размер вознаграждения должен устанавливаться в коллективном договоре, соглашении или в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Норма ст. 112 Трудового кодекса носит обязательный характер и не может быть изменена по соглашению сторон, ее невыполнение означает нарушение работодателем трудового законодательства.

Часть 3 этой статьи устанавливает, что указанным работникам выплачивается дополнительное вознаграждение, а не «может выплачиваться по соглашению сторон».

Однако остается вопрос о том, каким должен быть размер дополнительного вознаграждения.

Из отчетов видно, что однообразие в этом вопросе нет. Работодатели выплачивают вознаграждение за каждый нерабочий праздничный день из расчета:

- МРОТ;
- дневной тарифной ставки;
- 2/3 тарифной ставки;
- тарифной ставки с учетом районного коэффициента;
- тарифной ставки за 6 часов;
- 1/10 дневной тарифной ставки на ОАО «Тульский патронный завод», ОАО «Муромский приборостроительный завод»;
- 1/30 дневной тарифной ставки на ОАО «Уральский ОМЗ».

Только несколько предприятий установили размер дополнительного вознаграждения из расчета среднемесячной заработной платы. Это: ОАО «НИИИ»; ОАО «ЦКБ аппаратостроения»; ОАО «Тульский НИТИ» и ОАО «Спецмаш».

Получается, что работники, получающие оклад, потерь в заработной плате не несут: независимо от количества в месяце нерабочих праздничных дней по его итогам им будет начислен их оклад.

В свою очередь работники, размер заработной платы которых зависит от результатов их труда, не работая в эти дни, несут известные потери в зарплате.

Исходя из этого установленная ст.112 Трудового кодекса обязанность работодателя выплачивать таким работникам дополнительное вознаграждение призвана компенсировать понесенные ими потери в заработной плате, поставив их в равное положение с работниками, получающими оклад.

Поэтому размер дополнительного вознаграждения целесообразно установить

на уровне среднего дневного заработка работника, начисляемого за каждый нерабочий праздничный день, в который работник не привлекался к работе.

Выплата вознаграждения должна производиться вместе с выплатой заработной платы за месяц, в течение которого имели место нерабочие праздничные дни.

Считаю необходимым провести переговоры с социальными партнерами о включении в наше Соглашение величину дополнительного вознаграждения работникам в размере среднего дневного заработка.

Необходимо нацелить правовых инспекторов труда на более активную работу по этим вопросам.

Также напоминаю вам о том, что до 2014 года у нас действует соглашение с Федеральной службой по труду и занятости о взаимном сотрудничестве в сфере обеспечения трудовых прав работников.

Предметом данного Соглашения является взаимодействие Роструда и профсоюза в совместной защите трудовых прав работников, выявлении, устранении и предупреждении их нарушений.

Территориальным и первичным профсоюзным организациям совместно с территориальными органами Роструда необходимо эффективно использовать возможности, предоставленные этим соглашением, для защиты трудовых прав работников.

В деле защиты прав работников по заработной плате приносит свои плоды и правозащитная работа наших организаций и правовых инспекторов труда.

Примеры:

1. В ОАО «ГосНИИмаш» (г. Дзержинск Нижегородской области) был издан приказ об отмене компенсаций и льгот "в связи с отсутствием денежных средств и кредиторской задолженностью".

В ответ последовали:

- негативное мотивированное мнение профсоюзного комитета;
- представление правового инспектора обкома профсоюза Переяславцевой И.В.;
- обращение председателя областного комитета Иванова Е.Н. в Государственную инспекцию труда;
- обращение в Нижегородскую специализированную прокуратуру.

В итоге незаконный приказ был отменён.

2. Работники одного из участков ФКП «Пермский пороховой завод» обратились с жалобой о незаконном лишении премий и изменении в положение о премировании.

Здесь восстановление нарушенных прав работников прошло проще:

- правовой инспектор после проверки сделал выводы о нарушении ст. 74 Трудового кодекса;
- а далее председатель первичной профсоюзной организации и правовой инспектор провели переговоры с представителем работодателя, и нарушения были устранены.

Несколько слов об оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит ряд специальных статей, устанавливающих гарантии и компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, к числу которых относится установление повышенной оплаты труда.

Правительство РФ Постановлением от 20 ноября 2008 года №870 установило для работников, занятых на этих работах повышенную оплату труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленную для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

По данным статистической отчетности предприятий на 1 января текущего года наиболее высокий уровень доли работников, занятых в условиях на отвечающих санитарных норм наблюдается на предприятиях объединяемых территориальными организациями: Тульской -40 процентов; Пермской -38; Татарской – 30; Свердловской – 28 процентов.

Имеются предприятия, где этот показатель составляет свыше 50% (ФКП «Пермский пороховой завод», ФКП «Комбинат Каменский», ОАО «Ижевский механический завод» и др.).

Учитывая такое положение, в Федеральном отраслевом соглашении работодатели взяли на себя обязательства устанавливать оплату труда этой категории работников, в повышенном размере (до 36 процентов) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Вместе с тем, следует отметить, что в коллективных договорах, положениях по оплате труда абсолютного большинства предприятий отсутствуют обязательства работодателя по доплатам в повышенном размере до 36 процентов.

Задача организаций профсоюза добиваться от работодателей установлений доплат за работу в особо вредных и опасных условиях труда в повышенном размере до 36 %.

Организация эффективной работы по профилактике производственного травматизма и обеспечению безопасных условий, охраны труда, во многом зависит от деятельности служб охраны труда.

Как показали проверки, работодатели и профсоюзные комитеты еще не достаточно озабочены проблемами служб охраны труда.

На большинстве предприятий их статус не соответствует требованиям действующих нормативов, размер оплаты труда работников ниже средней зарплаты по предприятию и составляет 70-80 процентов от заработной платы технических служб.

Так, на «Ижевском механическом заводе», «Орском механическом заводе» средняя зарплата в службе составляет 50 процентов от средней зарплаты по предприятию.

Позиция ЦК профсоюза в этом вопросе однозначна: для эффективной организации работ по охране труда - статус службы охраны труда должен быть не ниже технических служб, размер оплаты труда работников не ниже средней зарплаты по предприятию.

За последнее время профсоюз отработал систему, при которой материалы к Пленуму основываются на анализе результатов, полученных от организаций.

В ходе подготовки к данному Пленуму были проанализированы материалы по средней заработной плате 189 предприятий и организаций, расположенных в 35 регионах России. Но по остальным показателям данных поступило несколько меньше.

В подготовке материалов приняли участие комитеты первичных и территориальных организаций, представители работодателей.

Подавляющее большинство материалов, подготовленных соответствующими службами работодателей и комитетами первичных профсоюзных организаций, достаточно полно отражают деятельность предприятий по организации оплаты труда работников.

Вместе с тем, не удалось получить полные материалы от Саратовской, Самарской областных организаций, Алтайской краевой, Московской городской, Межре-

гиональной г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области организаций профсоюза.

Из числа первичных профсоюзных организаций непосредственного профобслуживания соответствующие материалы не представили: ОАО «Брянский химзавод», ОАО «КБ трансмаш», ФКП «Авангард», ООО «Юпитер», ФГУП «Завод синтетических волокон «Эластик».

Отдельные территориальные комитеты ограничились просто сбором информации из первичных организаций, не проанализировали и не обобщили полученные сведения.

Обсуждение сегодня на Пленуме данного вопроса должно способствовать выработке системы действий на всех уровнях профсоюза, когда, взаимодействуя с государственными органами, сообществом работодателей, используя весь наработанный потенциал и нормативную базу, реальностью станет возможность работникам за свой добросовестный труд получать достойную зарплату.

Важно, чтобы материалы и документы, которые будут сегодня приняты, составили основу дальнейшей совместной работы работодателей и профсоюзных организаций по совершенствованию организации системы оплаты труда, повышению уровня заработной платы работников.

Необходимо рассмотреть их на заседаниях своих коллегиальных органов, наметить конкретные цели и пути их реализации.

Требуется в рамках обучения профактива организовать систему глубокого изучения организации заработной платы, освоения понятий сущности заработной платы и ее составляющих, сущности выплат различного характера.

В заключение необходимо отметить, что большое внимание вопросу повышения уровня заработной платы уделяют: Московская, Новосибирская, Тульская, Свердловская, Кировская, областная, Пермская краевая и Удмуртская республиканская организации профсоюза.

Мы обязаны владеть ситуацией по заработной плате в полном объеме и в подробностях, сделать переговоры с работодателями эффективными в целях обеспечения интересов работников.



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

III Пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

4 апреля 2012 г.

О работе работодателей и первичных профсоюзных организаций по повышению уровня заработной платы

В течение последних двух лет после кризиса продолжалось развитие отечественной экономики. По данным Федеральной службы государственной статистики индекс промышленного производства в Российской Федерации за 2011г. составил 104,7%, а объем валового внутреннего продукта – 104,3% к соответствующему периоду прошлого года.

Среднемесячная начисленная заработная плата за 2011г. в целом по Российской Федерации составила – 23 693 рубля (рост по сравнению с соответствующим периодом 2010г. составил 112,3%). При этом индекс потребительских цен на товары и услуги (инфляция) в декабре 2011г. по отношению к декабрю 2010г. соста-

вил 106,1%.

Несмотря на сложную ситуацию, связанную с предоставлением государственного оборонного заказа, темпы выпуска товарной продукции в наших отраслях промышленности превысили показатели предыдущего года.

В промышленности обычных вооружений темпы роста объемов производства в 2011г. составили 129,6%, заработной платы - 115,5%, в промышленности боеприпасов и спецхимии - 102,5% и 111,5% соответственно к уровню 2010г.

Среднемесячная заработная плата за 2011г. составила:

- по промышленности обычных вооружений - 21 438 рублей;
- по промышленности боеприпасов и спецхимии - 17 159 рублей.

Однако рост заработной платы и денежных доходов основной массы населения, увеличение доли государственных затрат на социальные нужды людей не уменьшило численность населения с доходами ниже прожиточного минимума.

В 2010-2011 г.г. росли цены на социально значимые продукты питания и на платные услуги населению.

Всё это еще раз подчеркивает определяющую роль заработной платы в трудовых отношениях работников и работодателей.

Многие функции государства по реализации политики в области оплаты труда переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

В резолюции VII съезда ФНПР «Достойный труд – достойная зарплата» отмечалось, что для профсоюзов ключевым элементом достойного труда является достойная заработная плата, обеспечивающая работнику экономическую независимость и отдых, содержание семьи и возможность инвестировать в свое развитие.

Профсоюзам необходимо добиваться безусловного исполнения всех норм трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, регламентирующих отношения работников и работодателей в области заработной платы.

В соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности, Министерство промышленности и торговли РФ и Союз машиностроителей России продлили действие Федерального отраслевого соглашения.

В Федеральном отраслевом соглашении по промышленности обычных вооружений и промышленности боеприпасов и спецхимии на 2011-2013 годы определены общие принципы регулирования оплаты труда, а также отраслевые нормы по заработной плате.

Анализ деятельности предприятий в последние годы и содержание коллективных договоров показал, что Федеральное отраслевое соглашение оказало определенное положительное влияние.

За период с 2009г. по 2011г. рост заработной платы составил: по РФ – в 1,26 раза; по промышленности обычных вооружений – в 1,41 раза; по промышленности боеприпасов и спецхимии – в 1,28 раза.

В 2011г. количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону составило 47%.

Более 36,5% обследованных предприятий имеют среднемесячную заработную плату более 3,0 прожиточных минимумов по региону (ПМр), а 23 предприятия, или более 12,0%, достигли в 2011г. показателя, установленного Соглашением – 4 ПМр.

По сравнению с 2010г. увеличилось количество предприятий, имеющих соотношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму с коэффициентом от трех до четырех и более четырех ПМр. Однако на 17,5% предприятий уровень заработной платы не превышает двух прожиточных минимумов.

В системе организации оплаты труда основой гарантий по заработной плате выступает тарифная система. Анализ представленных предприятиями данных показывает, что ставка 1 разряда выше 1,0 ПМр установлена на 16,0 % предприятий.

Основная масса предприятий – 69,0%, имеет соотношение от 0,5 до 1,0 ПМр. На ряде предприятий ставка 1 разряда составляет от 0,13 до 0,35 ПМр. Более трети предприятий не достигли установленного норматива по уровню тарифа в заработной плате, а 18,7% предприятий имеют показатель менее 50,0%. Не во все коллективные договоры включаются гарантированные тарифные ставки.

На промышленных предприятиях отраслей промышленности доля заработной платы в себестоимости продукции практически не меняется и колеблется в пределах 30,0%. На 45,0% предприятий она составляет 30,0% в себестоимости продукции, а на 55,0 % предприятий - менее 30,0%, при этом на 27% предприятий - менее 20,0%. На многих предприятиях повышение тарифных ставок не предусматривается коллективными договорами.

Индексация заработной платы была проведена в 2011г. лишь на 26,0% предприятий. На остальных переговоры по этому вопросу не велись и индексация не проводилась.

Задача первичных профсоюзных организаций - добиваться от работодателя проведения индексации и определения в коллективном договоре порядка ее проведения.

На более 87,0% предприятий децильный коэффициент менее или равен 1:6, что является одним из положительных показателей социальной политики, проводимой работодателями и профсоюзными организациями. Однако в представленных материалах 25,0% предприятий этот показатель отсутствует.

Задолженность по заработной плате к концу 2011г. по промышленности боеприпасов и спецхимии имели шесть предприятий на общую сумму 65,5 млн. рублей. Наибольшая задолженность по заработной плате из предприятий промышленности обычных вооружений приходится на ОАО «Молот» - более 48 млн. рублей.

В текущем году сложная ситуация с выплатой заработной платы сложилась на ряде федеральных казенных предприятий.

На более 25,0% наших предприятий не выполняется положение ст.112 Трудового кодекса РФ в части выплаты дополнительного вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, за исключением работников, получающих оклады.

В условиях роста количества работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, имеет место тенденция незаконного снижения и отмены компенсаций, в том числе доплат.

При этом статус служб охраны труда на многих предприятиях не соответствует требованиям действующих нормативов, а размер оплаты их работников ниже средней заработной платы по предприятию.

Центральным комитетом профсоюза и его президиумом проводится последовательная работа с социальными партнерами по решению вопросов заработной

платы работников отраслей промышленности в рамках Федерального отраслевого соглашения.

Значительную помощь работникам и профсоюзным организациям в решении возникающих проблем по вопросам заработной платы, совершенствования соответствующих разделов коллективных договоров оказывают действующие в ряде организаций профсоюза правовые инспекторы труда.

Вместе с тем, анализ представленных данных показывает, что не все первичные и территориальные организации профсоюза уделяют должное внимание вопросу повышения уровня заработной платы.

Центральный комитет профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Считать важнейшей задачей организаций профсоюза повышение уровня заработной платы работников, на основе достижения норм Федерального отраслевого соглашения по размерам среднемесячной и минимальной заработной платы, индексации ее размеров, увеличению доли тарифной составляющей оплаты труда.

2. Первичным профсоюзным организациям:

2.1. Рассмотреть на заседаниях профсоюзных комитетов и разработать конкретные меры по повышению уровня заработной платы на предприятиях, исходя из результатов проверки выполнения коллективных договоров в январе-марте 2012г.

2.2. Используя принципы социального партнерства добиться включения в коллективные договоры показателей раздела «Оплата труда» Федерального отраслевого соглашения или обязательств работодателей по разработке специальных программ, предусматривающих их достижение.

2.3. Добиваться от работодателей разработки и реализации мер по расширению производства, особенно продукции гражданского назначения и товаров народного потребления, и на этой основе стабилизации финансового состояния предприятий, увеличения доли заработной платы в себестоимости продукции, в том числе за счет существенного снижения непроизводительных затрат, улучшения социального положения работников.

2.4. Установить в коллективных договорах механизм индексации заработной платы, определяя периодичность и процент индексации в соответствии с отраслевым соглашением.

2.5. Добиваться установления оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере (до 36%) по сравнению с тарифными ставками, (окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда.

2.6. Содействовать укомплектованию служб охраны труда предприятий квалифицированными специалистами, приведению их статуса, включая заработную плату, на уровень не ниже технических служб.

3. Территориальным комитетам профсоюза:

3.1. Регулярно проводить анализ уровня заработной платы и ее составляющих на предприятиях и в организациях.

3.2. Рассматривать на своих заседаниях работу первичных профсоюзных организаций и работодателей по повышению уровня заработной платы.

3.3. Оказывать помощь первичным профсоюзным организациям при подготовке проектов коллективных договоров и контроле за ходом их выполнения, уделять особое внимание вопросам оплаты труда неурегулированным в Трудовом

кодексе, привлекая к этой работе правовых инспекторов профсоюза.

3.4. Принять действенные меры для улучшения работы по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива основам организации заработной платы и ее составляющих, используя региональные учебные центры объединений профсоюзов.

3.5. Постоянно и своевременно информировать Центральный комитет профсоюза и заинтересованные федеральные и территориальные органы о случаях критического финансово-экономического положения предприятий для оперативного принятия необходимых мер.

3.6. Оказывать активное влияние на формирование региональной политики ориентированной на приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума, установление тарифов на услуги населению, ликвидации задолженности по заработной плате работников.

4. Комитетам первичных и территориальных организаций профсоюза рассмотреть на своих заседаниях материалы пленума и наметить пути реализации поставленных задач.

5. Президиуму Центрального комитета профсоюза:

5.1. Предусматривать в планах работы ЦК профсоюза отчеты комитетов организаций профсоюза о работе по повышению заработной платы на предприятиях и в организациях.

Срок: постоянно

Отв. отделы ЦК профсоюза по защите социально-трудовых прав трудящихся, отдел организационной работы.

5.2. Подготовить и провести семинар председателей территориальных комитетов и первичных профсоюзных организаций профсоюза по проводимой предприятиями работе комиссий по регулированию социально-трудовых отношений с учетом накопленного опыта.

Срок: II полугодие 2012г. - I полугодие 2013г.

Отв. отделы ЦК профсоюза по защите социально-трудовых прав трудящихся, отдел организационной работы.

5.3. Поручить комиссии ЦК профсоюза по защите социально-трудовых прав трудящихся провести анализ работы профсоюзных организаций и работодателей по вопросу индексации заработной платы. Результаты анализа рассмотреть на заседании комиссии и доложить президиуму ЦК профсоюза.

Срок: II полугодие 2012 г.

Отв. отдел ЦК профсоюза по защите социально-трудовых прав трудящихся; первичные профсоюзные организации;

5.4. Обеспечить регулирование социально-трудовых отношений в условиях создания и развития в оборонно-промышленном комплексе интегрированных структур (холдинговых компаний) и реструктуризации организаций оборонно-промышленного комплекса.

5.5. В рамках законодательства противодействовать попыткам внесения в нормативные правовые акты изменений, направленных на лишение работников компенсаций за вредные условия труда.

5.6. Провести переговоры с социальными партнерами о включении в Федеральное отраслевое соглашение величины дополнительного вознаграждения работникам за каждый нерабочий праздничный день, в который работник не при-

влекался к работе в размере среднего дневного заработка.

5.7. Через отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений довести до социальных партнеров по Федеральному отраслевому соглашению результаты анализа по оплате труда работников предприятий.

5.8. Обобщить предложения, поступившие в ходе работы пленума, и разработать мероприятия по их реализации.

Срок: до 13 апреля 2012г.

Отв. отдел ЦК профсоюза по защите социально-трудовых прав трудящихся.

* * *



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

III Пленума ЦК профсоюза

п. Дубровский Московской области

4 апреля 2012г.

Об утверждении годового отчета об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза за 2011 год, годового бухгалтерского баланса за 2011 год; о результатах ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2011 год

Заслушав и обсудив сообщение бюджетной комиссии ЦК профсоюза и материалы Ревизионной комиссии ЦК профсоюза по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2011 год,

Центральный комитет профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить годовой отчет об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза и годовой бухгалтерский баланс за 2011 год.

2. Принять к сведению акт Ревизионной комиссии профсоюза по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2011г.

3. Первичным и территориальным организациям профсоюза:

- проанализировать формирование и использование средств профсоюзного бюджета за 2011 год;

- обеспечить в 2012 году перечисление отчислений от членских профсоюзных взносов на деятельность вышестоящих профсоюзных органов в объемах, утвержденных II Пленумом ЦК профсоюза (п.3) от 15 декабря 2011 года;

- предусмотреть дополнительные меры по погашению работодателями задолженности по профсоюзным взносам за предыдущие годы и с учетом этого погасить долги по отчислениям вышестоящим органам.

4. Президиуму ЦК профсоюза предусматривать меры воздействия к организациям – должникам, не перечисляющим в установленных размерах процента отчислений от членских профсоюзных взносов вышестоящим профсоюзным органам в соответствии со ст. 35 (п.1) Устава профсоюза.

5. Просить Ревизионную комиссию профсоюза включить в план своей работы на 2012 год проверки финансово-хозяйственной деятельности территориальных организаций, имеющих наибольшую задолженность перед ЦК профсоюза по отчислениям от членских профсоюзных взносов.

* * *

Исполнение сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза за 2011г.

СТАТЬИ		План на 2011г.	Факт за 2011г.	Примечание
Остаток средств на начало отчетного периода /отчисления от чл.профвзносов-75 лет профсоюза/		3,6%		
Остаток средств на начало отчетного периода /Съезд/		100%		
Остаток средств на начало отчетного периода /Средства организаций профсоюза на мероприятия/				
ДОХОДЫ				
1.1	Отчисления от членских профсоюзных взносов	100%	100%	
1.2	Доходы от коммерческой деятельности /за вычетом расходов и налогов/		100%	
1.3	Средства организаций профсоюза на мероприятия /профбилеты, календари/		100%	
1.4	Пожертвования АСПРО		100%	
1.5	Средства организаций на мероприятия /Съезд/		100%	
РАСХОДЫ				
2.1	Расходы на социальную сферу	2,5%	3%	
2.1.1	В т.ч.	Материальная помощь членам профсоюза		0%
2.1.2		Целевые взносы профсоюзным организациям		2,5%
2.1.3		Целевые взносы НПФ		0%
2.2	Организационно-хозяйственные расходы		100,1%	86,5%
2.2.1	В т.ч.	проведение съездов, пленумов, совещаний		5%
2.2.2		подготовка кадров, курсовые мероприятия		8%
2.2.3		международная работа		0,1%
2.2.4		заработная плата и выплаты соц. характера с начислениями		64%
2.2.6		хозяйственные расходы		18%
2.2.7		автотранспортные расходы		1,5%
2.2.8		расходы на командировки		2,5%
2.2.10		премирование профактива		1%
2.4	Приобретение ОС		0,9%	1,4%
2.7	Налог на имущество		0,1%	0,1%
Итого расходов		103,6%	91%	% к доход. по строке 1.1
5.0	Расходы - мероприятия		100%	% к доход. по строке 1.3
4.0	Расходы – мероприятия /Съезд/		87%	
Остаток средств на конец отчетного периода /отчисления от членских профсоюзных взносов/			9%	
Остаток средств на конец отчетного периода /доходы от коммерческой деятельности/			100%	

* * *



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 марта 2012г.

г. Москва

Протокол № 7 а

**О проведении первомайской акции профсоюзов в 2012 году
«Даешь строительство справедливости!».**

Исполнительный комитет ФНПР 16 марта 2012 года принял постановление № 2-3 «О проведении первомайской акции профсоюзов в 2012 году «Даешь строительство справедливости!».

В постановлении отмечается, что первого мая в международный день солидарности трудящихся профсоюзами во всем мире традиционно проводятся коллективные действия. Трудящиеся выступают за улучшение качества жизни и защиту своих трудовых прав и экономических интересов.

В России они собирают миллионные шествия и демонстрации с требованиями достойной заработной платы и качества жизни россиян, уважения к добросовестному труду, обеспечения эффективной занятости.

В настоящее время продолжается наступление на трудовые права и социальные гарантии трудящихся. Работодатели стремятся увеличить свои прибыли за счет наемных работников. Индексация заработной платы по-прежнему отстает от темпов роста потребительских цен. Остается сложной ситуация с введением новых систем оплаты труда в бюджетной сфере.

В условиях дальнейшего развития политической системы страны резко возрастает потребность в проведении курса на строительство России как социального государства, построения справедливых трудовых и социальных отношений, что убедительно продемонстрировали массовые митинги в поддержку кандидатуры В.В. Путина в ходе избирательной кампании по выборам Президента Российской Федерации.

Президиум ЦК профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 16.03.2012г. № 2-3 «О проведении первомайской акции профсоюзов в 2012 году «Даешь строительство справедливости!» принять к руководству и исполнению.

2. Территориальным и первичным организациям профсоюза совместно с территориальными объединениями профсоюзов организовать массовое участие трудящихся своих организаций в шествиях, митингах и пикетах в рамках проведения первомайской акции профсоюзов.

3. Поручить председателю профсоюза, принять участие в первомайской акции 2012 года в одном из регионов, где действуют организации профсоюза.

4. Предложить организациям профсоюза использовать в ходе подготовки и проведения массовых акций, требования и первомайские лозунги (Приложение № 1).

Выдвигать дополнительные требования и лозунги, исходя из ситуации в регионах и на предприятиях.

5. Территориальным и первичным организациям профсоюза непосредственного профобслуживания ЦК профсоюза:

5.1. Вовлекать в процесс подготовки и проведения первомайской акции молодежные советы и другие молодежные профсоюзные структуры.

5.2. Обеспечить соблюдение действующего законодательства при проведении массовых мероприятий, предусмотреть необходимые меры по недопущению провокаций и экстремистских действий.

5.3. Направить выдвинутые в ходе коллективных действий требования и резолюции представителям соответствующих органов государственной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления и объединениям работодателей.

5.4. Направить в ЦК профсоюза итоговую информацию о проведении коллективных акций до 14 мая 2012 года (Приложение № 2).

6. Итоги проведения первомайской акции рассмотреть на заседании президиума ЦК профсоюза 7 июня 2012 года.

7. Контроль за выполнением данного постановления возложить на отдел по защите социально-трудовых прав трудящихся (Фомин А.М.).

Председатель профсоюза

А.И. Чекменёв

* * *

Лозунги на 1 мая 2012 года

Министерству труда – быть!

Профсоюзы – основа гражданского общества!

Профсоюзы за стабильное развитие!

Сплочённые профсоюзы – крепкое общество!

Труженик – хозяин России!

Долой заёмное рабство!

За социальное государство и достойную жизнь!

Нам нужны рабочие места, а не потрясения!

Достойную зарплату учителям и врачам!

Профсоюзы за справедливость!

Крепкий оборонно-промышленный комплекс - сильная Россия!

Гособоронзаказ предприятиям до 1 января!

Сократить сроки проведения конкурсов по гособоронзаказу!

Реформированию боеприпасной отрасли особое внимание!

* * *

**О СИТУАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ПОСТКРИЗИСНОГО ПЕРИОДА**
Данные мониторинга

По данным мониторинга, проводимого на предприятиях, где действуют организации профсоюза «ОБОРОНПРОФ», в целях минимизации потерь в связи с финансовым кризисом на 15 марта 2012г. большая часть предприятий работает в обычном режиме.

1. Большинству предприятий предоставляют кредиты под 8,5% - 12,5%.

2. На 9 (3,8%) предприятиях проведено или проводится сокращение численности (на 15.11.11г. - на 9 (3,8%) предприятиях).

3. На 11 (4,5%) предприятиях выпущены приказы по предстоящему сокращению численности (на 15.11.11г. - на 10 (4,1%) предприятия).

4. На 20 (8,5%) предприятиях введён режим неполного рабочего времени, из них с оплатой за фактически отработанное время – на 16 (80%) предприятиях (на 15.11.11г. - на 27 (11,5%) предприятиях), из них с оплатой за фактически отработанное время – на 23 (72,0%) предприятиях.

5. Полностью или частично остановлено производство на 3 (1,3%) предприятиях (на 15.11.11г. - на 8 (3,5%) предприятиях).

6. На 16 (6,7%) предприятиях имеются задержки выплаты заработной платы в основном от 0,5 до 2 месяцев (на 15.11.11г. - на 16 (6,7%) предприятиях).

Кроме того:

- На отдельных предприятиях уменьшился объем производства в связи с отсутствием загрузки, произошло сокращение рабочих мест и численности работающих.

- На промышленных предприятиях сохраняется тенденция к снижению заработной платы. Основными причинами сокращения оплаты труда остаются: введение режима неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени; объявление простоев и вынужденных отпусков.

- Параметры мониторинга по контролируемым показателям практически не изменились за исключением количества предприятий имеющих задержки выплаты заработной платы. На 2 Федеральных казенных предприятиях имеется задержка по заработной плате до 2-х месяцев.

- Для организации временной занятости работников, на предприятиях используются общественные работы. Это вызвано уменьшением объема работ на производствах.

В сложной экономической ситуации остаются предприятия: ОАО «Нововятский механический завод»; ОАО «Молот»; ФГУП «Вольский механический завод»; ФКП «Казанский завод точмаш»; ФГУП «Машиностроительный завод им Ф.Э.Дзержинского»; ФГУП «Сигнал» и ряд других.

- На ФГУП «Челябинский автоматнo-механический завод» продлено конкурсное производство и предстоит сокращение оставшихся-35 человек.

- На предприятиях ФГУП ПО Красноярский химический комбинат «Енисей» предстоит сокращение оставшихся-239 человек, ОАО «Ковровский приборостроительный завод с 9.08.2011 года и ОАО ФНПЦ «Станкомаш» с 31.05.2011 года введено внешнее управление.

Отдел по защите социально - трудовых прав трудящихся

* * *

Пресс-центр ЦК профсоюза