

СПРАВКА

о выполнении «Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 г.» и состоянии дел по заключению нового Отраслевого соглашения

Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014-2016 годы (далее - ОС) в этом году заканчивает свое действие.

При заключении оно было подписано тремя сторонами: председателем Профавиа Н.К. Соловьевым, Президентом ОООР «Союз машиностроителей России» С.В.Чемезовым и зам. министра промышленности и торговли РФ Ю.Б.Слюсарем, зарегистрировано Федеральной службой по труду и занятости Министерства труда и социальной защиты РФ 14 марта 2014 года, регистрационный номер №16/14-16.

В уведомлении о регистрации ОС записано: «Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами трудового права, не выявлены». Эта запись подтверждает, что положения ОС в полном объеме распространяются предприятия МГО Профавиа, не отказавшиеся в порядке, установленном ст.48 ТК РФ от присоединения к нему.

Большинство предприятий МГО Профавиа являются участниками этого соглашения. Отказ от присоединения к ОС был направлен в Минтруд работодателями ОАО «Туполев», ОАО «РСК «МИГ», однако в коллективные договора этих предприятий были включены многие договоренности ОС.

Используя ОС в качестве одного из базовых документов в процессе коллективных переговоров, ППО предлагали работодателям рассматривать достигнутый в нем уровень защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза как минимальный при разработке проектов кол.договоров. Во всех организациях МГО Профавиа представителями работников в коллективных переговорах являются наши ППО.

Статистика по заключению коллективных договоров в организациях МГО Профавиа в течение действия ОС следующая: 2014год - 9, 2015год - 11, 2016 год - 12.

Действие кол.договоров распространялось на работников и членов профсоюза по состоянию на начало года следующим образом:

- в 2014 году на 91% работников и 94% членов профсоюза,
- в 2015 году на 94% работников и 95% членов профсоюза,
- в 2016 году на 91% работников и 96% членов профсоюза.

В подавляющем большинстве организаций обеспечено постоянное действие коллективных договоров, например, в АО: «РСК «МИГ», «ММЗ «Авангард», «ММП им. В.В.Чернышева», «ММЗ «Вперед», «АК им.С.В.Ильюшина», «МВЗ им.М.Л.Миля», «Горизонт», «НПЦ газотурбостроения «Салют», «ВИЛС», «МПО им. И. Румянцева», «ГосНИИП», «ГосМКБ «Вымпел им.И.И. Торопова», ПАО «Туполев», и др., во ФГУПах: «ГосНИИАС», «НИИСУ», «ВИАМ», «ЦИАМ им. П.И.Баранова».

Однако следует отметить, что не во всех организациях и не сразу профсоюзным организациям удается наладить отношения с работодателем на принципах социального партнерства в соответствии с договоренностями ОС.

На 2-х проблемных предприятиях, находящихся в стадии банкротства (введено конкурсное управление в ОАО «ТМЗ» и внешнее управление в ОАО «НПО «Молния»), продлить действовавшие кол. договоры или вступить в переговоры по заключению новых первичным организациям не удастся из-за неопределенности дальнейшей судьбы этих предприятий и правовой неурегулированности вопросов социального партнерства в таких нестандартных обстоятельствах.

Большие проблемы при заключении коллективных договоров возникают на предприятиях, вошедших в ХК «Технодинамика» из-за неконструктивного подхода к переговорному процессу руководства холдинга в целом и отдельных предприятий, особенно по вопросам оплаты труда. Именно из-за нежелания работодателей привести проекты коллективных договоров и локальные нормативные акты по оплате труда в соответствие с ТК РФ, ОС и законными требованиями представителей работников (ППО нашего профсоюза), на таких предприятиях, как ОАО «Универсал», АО: «ММЗ «Рассвет»,

«Технодинамика» длительное время не заключаются договоры. К сожалению, необходимо отметить, что такому положению с заключением коллективных договоров в немалой степени способствует отсутствие активной поддержки ППО, как представителя работников, со стороны работников - не членов профсоюза. Но есть также примеры сплоченности и упорства работников во главе с ППО в отстаивании своих прав и интересов при проведении колдоговорных кампаний. Это такие предприятия, как ОАО: «ММЗ «Маяк» и «Аэроприбор-Восход».

Большое значение при подготовке проектов кол. договоров уделяется нашими ППО их качеству, включению в текст кол. договоров разделов, охватывающих все аспекты трудовых отношений. Все коллективные договора содержат конкретные договоренности по оплате труда, охране труда, социальным льготам, в том числе и определенные в разделах ОС, либо отнесенные им к закреплению в кол. договорах.

Так, например, такое важное достижение в защите экономических интересов членов профсоюза, как обязательное согласование с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций систем заработной платы, размеров тарифных ставок (окладов), порядка стимулирующих, компенсационных и других выплат (п.58 ОС), зафиксировано в подавляющем большинстве коллективных договоров (ОАО: «ГосНИИП», «НПО «Наука», «МВЗ им. М.Л. Миля», «МЗ «Маяк», «ММЗ «Вперед», «ММЗ «Авангард», «Туполев», «ММП им. В.В. Чернышева», «АК им. С.В. Ильюшина», «МПО им.И. Румянцева», ФГУП «ВИАМ», и др.).

Обязательства работодателя проводить индексацию тарифных ставок и окладов (п.65 ОС) зафиксировано во многих коллективных договорах. Фактически индексация проводилась в течение действия ОС в ОАО: «Горизонт», «ВИЛС», «РСК «Миг», «АК им. С.В. Ильюшина», «ММЗ «Вперед», «ММЗ «Авангард», «Туполев», «ГосМКБ «Вымпел им. И.И. Торопова», ФГУП «ВИАМ» и др.

Размер минимальной заработной платы выплачивался на наших предприятиях не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого в Москве, в течение всего срока действия ОС (п.60). Единственное предприятие, нарушавшее эту норму - это АО «РСК «МиГ», но они не присоединились к ОС, и нарушают в данном случае Московское трехстороннее соглашение.

Обязательства работодателей об обеспечении уровня средних зарплат на предприятиях в размере 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе (п.61 ОС) выполнялось не более, чем в трети организаций, в основном в НИИ.

Не допускать занижения цены труда квалифицированных рабочих (п.61 ОС) удавалось на таком же количестве предприятий. Невыполнение этих двух пунктов ОС для московских предприятий объясняется тем, что прожиточный минимум в Москве постоянно в 1,6-1,7 раза выше, чем по РФ, что не учитывается в полной мере при расчетах цен на гособоронзаказы, выполняемые нашими серийными и опытно-конструкторскими предприятиями.

Выполнение обязательств работодателей по п.64 ОС об установлении величины тарифной части в размере 60% фонда оплаты труда не было осуществлено в полной мере примерно в трети предприятий. Самые низкие показатели сохраняются в организациях ФГУП «ВИАМ» - 22%, ОАО «МПО им.И.Румянцева» - 35,9%, ОАО «АК им. С.В.Ильюшина» - 25,4%.

Величины коэффициента фондов (п.69 ОС) значительно превышают рекомендованный в ОС уровень в ОАО: «НПО «Родина», «ММП им.В.В.Чернышева», «МКПК «Универсал», «Технодинамика», ФГУП «ГосНИИАС».

Остальные договоренности ОС по вопросам оплаты труда выполняются практически на всех предприятиях (размеры оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок и сроки выплаты заработной платы и др.)

В соответствии с разделом VIII «Работа с молодежью» для привлечения на предприятия молодежи в коллективные договора включаются специальные разделы по работе с молодежью, устанавливающие дополнительные льготы и гарантии этой категории работников. В системах оплаты труда предусмотрены дополнительные выплаты молодым

специалистам и их наставникам (ПАО «Туполев», АО: «ММЗ «Авангард», «ММЗ «Вперед», «МВЗ им. М.Л. Миля»; ФГУП: «ВИАМ», «ЦИАМ им. П.И. Баранова» и др.). В ежегодно организуемом МГО Профавиа конкурсе «Московские мастера» по специальностям: токарь, фрезеровщик, слесарь-инструментальщик существует номинация «Лучший молодой рабочий», победителями в которой постоянно становятся молодые работники наших предприятий.

Договоренности ОС, достигнутые в разделе IX «Содействие занятости и развитие кадрового потенциала», закреплены в коллективных договорах предприятий и в основном выполняются. Подавляющее большинство организаций МГО Профавиа работают в режиме полного рабочего времени за исключением ОАО «НПО «Молния» (режим простоя для отдельных подразделений). Также режим частичного простоя в период действия ОС вводился в ОАО «ТМЗ» и АО «НИИ Парашютостроения». Вопросы увольнения работников из-за сокращения численности или штата организаций находились под контролем ППО (ОАО: «РСК «МИГ», «ММП им. В.В.Чернышева», «ТМЗ», «НПО «Молния» и др.).

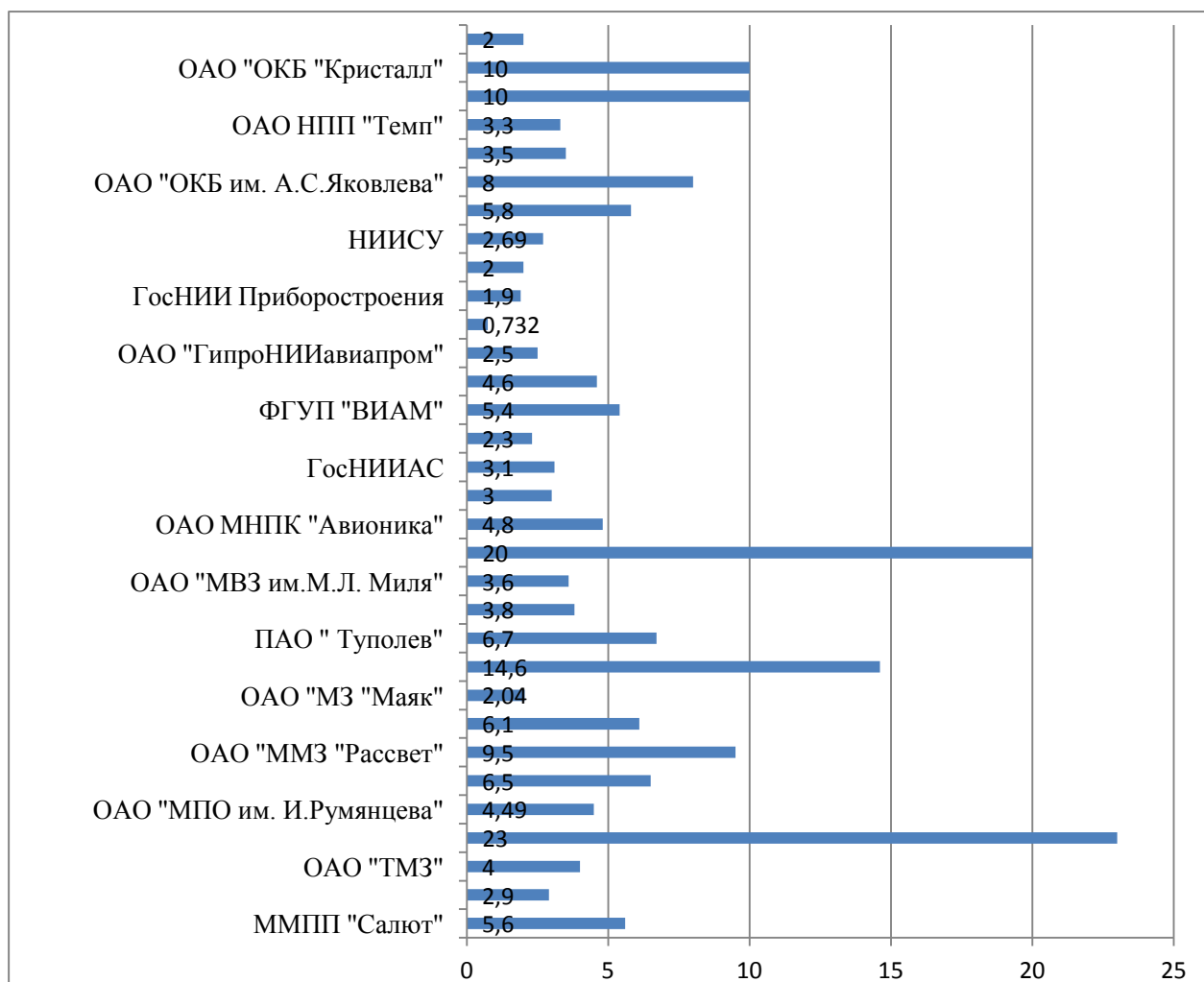
В целом ОС в области охраны труда и здоровья выполнялось как со стороны работодателей, так и со стороны профсоюза. Вместе с тем в настоящее время имеется ряд проблемных моментов:

В п. 84. Работодатели обязуются: Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с ТК РФ ст.226 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Определяющим в улучшении условий труда является объем финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда, всего на предприятиях МГО Профавиа, эти затраты составляют 262,399,688 рублей.

Затраты по охране труда в расчете на одного работника в среднем на предприятиях МГО Профавиа составляют 11800 рублей. Менее всего затрачено ОАО «НИАТ» - 800 рублей. Больше всего АО «ММЗ «Авангард» - 23000 рублей



Всего по отрасли, эти затраты составляют 7 миллиардов 759 миллионов 497 тысяч рублей. Затраты по охране труда в расчете на одного работника в среднем по отрасли составили 18642 рубля.

ПРЕДПРИЯТИЯ	ЗАТРАТЫ (РУБ)
ОАО «Электроприбор» (г. Воронеж)	19820
ПАО «КВЗ» (Казань)	30800
ПАО «УМПО» (г. Уфа)	31860
АО «Климов»	34540
ОАО «НПП «Звезда»	40060
ОАО АНПП «ТЕМП-АВИА»	67700
АО «АМР»	53 400
Филиал ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им.Ю.А.Гагарина» КНААЗ - Комсомольск-на-Амуре	82150

Из приведенной статистики видно что затраты по охране труда в г. Москве ниже чем в регионах России.

Пункт 92 ОС реализуется с нарушением на ряде предприятий МГО Профавиа где проведена или проводится специальная оценка условий труда. В МГО Профавиа регулярно за помощью и разъяснением обращаются Председатели первичных профсоюзных

организаций с вопросами о правильности проведения СОУТ в части идентификации потенциально опасных факторов и проводимых замеров. При выявлении нарушений законодательства проведения СУОТ Председателям первичных профсоюзных организаций рекомендуется подписывать итоговый отчет о СОУТ с особым мнением (мотивированным мнением) т.к. в соответствии с ФЗ №426 от 28.12.2013 г. «о специальной оценке условий труда» ст.17 п. 7 наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций является основанием для внеплановой СОУТ или по обращению членов профсоюза технической инспектор труда проводит проверку и выдает представление руководителю предприятия. За 2016 год были проведены проверки и консультации для предприятиях ОАО «ТМЗ», ФГУП «ЦИАМ»им. П.И. Баранова, АО «РСК «МиГ», ФГУП «ГосНИИАС», АО «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», АО «АК им. С.В. Ильюшина», ОАО «НПО «Наука», АО «ММЗ «Вперед», ОАО «ВИЛС», ОАО «ММЗ «Рассвет», ОАО «ММЗ «Авангард», ОАО «Аэроприбо-Восход».

Реализуя п.100 ОС и в целях мотивации уполномоченных по охране труда ежегодно проводится смотр конкурс по охране труда на звание лучший уполномоченный по охране труда на территориальном и всероссийском уровне, однако при условии, что на данный конкурс закладываются денежные призы призерам в размере:

МГО Профавиа:

I группа - 5000, 4000 и 3000 рублей

II группа - 5000, 4000 и 3000 рублей

ЦК Профсоюза:

I группа - 10000, 8000 и 6000 рублей

II группа - 10000, 8000 и 6000 рублей.

Актуальность данного смотра-конкурса снижается, в 2015 году в смотре-конкурсе МГО Профавиа приняли участие уполномоченные по охране труда с 10 предприятий. МГО Профавиа. Регулярно в смотре-конкурсе принимают участие уполномоченные по охране труда с предприятий АО «НПЦ газотурбостроения «Салют», ФГУП «ВИАМ», ФГУП «ЦИАМ им. П.И. Баранова», ОАО «МПО им. И. Румянцева», АО «РСК «МиГ», ФГУП «ГосНИИАС», ОАО «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», ОАО «АК им. С.В. Ильюшина», ОАО «НПО «Наука».

В области правозащитной работы первичными профсоюзными организациями, правовым и техническим инспекторами труда МГО Профавиа осуществляются проверки соблюдения трудового законодательства и законодательства об охране труда. Работодатели и их представители не препятствуют в проведении проверок.

	2014	2015
Количество проверок соблюдения трудового законодательства	33	33
В том числе комплексные проверки	5	2
С органами прокуратуры и государственной инспекции труда	5	4
Количество выявленных нарушений	28	27
Количество устраненных нарушений	23	21
Количество выданных представлений	15	6
Меры прокурорского реагирования /привлечение к административной ответственности	3	1

Исследуемые в ходе проверок трудовые договоры не содержат условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением

(по сравнению с встречаемыми ранее нарушениями в части обязанности работника вписывать в условия договора ИНН, отсутствия закрепления в трудовом договоре фиксированного размера оплаты труда и т.д.). В соответствии со ст.67 ТК РФ и п.46 отраслевого соглашения трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключаются в письменной форме, оформляются в двух экземплярах и хранятся, как правило, у каждой из сторон договора.

На большинстве предприятий закреплено положение о том, что «Стороны договорились о приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры».

За исключением обращения отдельных работников (ГосНИЦ ЦАГИ) в период действия ОС не поступало сигналов о нарушении трудовых прав работников в части незаконного и необоснованного заключения срочных трудовых договоров.

По сравнению с текстом ФОС на 2011-2013 г.г., значительно расширено содержание п.48 Отраслевого соглашения, устанавливающего перечень документов, подлежащих согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом все перечисленные документы принимаются по согласованию, а не с учетом мнения, что частично предусматривалось в прежней редакции.

В организациях в основном отсутствует перечень локальных нормативных актов, направляемых в первичные профсоюзные организации для согласования, или учета мотивированного мнения, а также порядок передачи документов на согласование первичной профсоюзной организации. В связи с чем к настоящему постановлению прилагается разработанный МГО Профавиа с учетом имеющейся практики Примерный образец порядка передачи документов для согласования первичной профсоюзной организации (*Приложение №2*).

В период действия ОС в ОАО «Аэроприбор-Восход» было выявлено нарушение п.49 ОС в части попытки расторжения трудового договора с руководителем ППО Морозовым Н.Ф. без предварительного согласия ППО и выборного органа вышестоящей профсоюзной организации. После вмешательства правовой инспекции труда нарушение было устранено.

Необходимо отметить, что одним из главных условий обеспечения стабильной и успешной работы предприятий является взаимодействие работников и работодателей на принципах социального партнерства и с использованием механизмов социального партнерства.

Неоднократно подтверждена практикой профсоюзной работы полезность и необходимость соглашения федерального уровня в нашей отрасли. Поэтому Отраслевое соглашение необходимо активно применять для защиты прав членов профсоюза.

Отраслевая комиссия приняла решение продлить действующее Соглашение на период 2017-2019 г.г. Очевидно, что уже в 2017 году необходимо провести тщательный анализ положения дел в отрасли на предприятиях и изменений в законодательстве РФ.

По итогам этого анализа целесообразно разработать предложения по внесению изменений и дополнений в Отраслевое соглашение.

Рекомендуемый примерный порядок передачи Работодателем документов на согласование Первичной профсоюзной организации

В целях оказания методической помощи первичным профсоюзным организациям и реализации п.п.48 и 48.1 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ предлагается примерный вариант порядка передачи документов на согласование первичной профсоюзной организации.

1. В соответствии со ст.8 Трудового кодекса РФ «Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников».

Согласование локального нормативного акта подразумевает, что предложенный работодателем проект локального нормативного акта не может быть им принят без полного согласия профкома с его содержанием и соблюдения установленного сторонами в коллективном договоре порядка его принятия в форме согласования.

2. На основании ч.3. ст.8 Трудового кодекса РФ и:

2.1. в соответствии с пунктом 48 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 г.г. работодателем по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации ПРОФАВИА:

- утверждаются правила внутреннего трудового распорядка;
- утверждаются графики сменности, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;
- применяется суммированный учет рабочего времени;
- устанавливается перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- устанавливается очередность предоставления отпусков, допускается перенесение отпуска работника с его согласия на следующий год;
- утверждаются положения о премировании;
- производится введение, замена и пересмотр норм труда;
- вырабатывается порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
- разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда, обязательные для работников;
- изменяется продолжительность рабочего времени и другие существенные условия труда работников;

2.2. в соответствии с пунктом 58 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 г.г. системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации Профавиа.

2.3. в соответствии с пунктом 81 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 г.г. по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом Профавиа разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

3. В соответствии с п.48.1. 48.1. коллективным договором определяется порядок передачи документов на согласование первичной профсоюзной организации Профавиа.

4. Работодатель направляет в профком с сопроводительным письмом:

- проект локального нормативного акта (локальные нормативные акты, перечисленные в п.48 Отраслевого соглашения, иные локальные нормативные акты, в соответствии с коллективным договором);
- обоснование по нему.

5. Дата передачи документов в профсоюзный комитет должна быть зафиксирована, так как от нее зависит исчисление срока на предоставление первичной профсоюзной организацией согласования. Для этого при вручении документов работодателю нужно получить от представителя первичной профсоюзной организации письменное подтверждение (например, проставить соответствующую отметку на экземпляре письма, хранящегося у работодателя). Первичная профсоюзная организация регистрирует сопроводительное письмо работодателя и прилагаемый к нему проект локального нормативного акта в журнале входящей корреспонденции.

Срок представления согласования, как правило, составляет не менее пяти рабочих дней, как и при даче мотивированного мнения (ч. 2 ст. 372 ТК РФ) (*не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта*). Например, если запрос был передан в профсоюз 7 ноября 2016 года, мотивированное мнение должно быть представлено не позднее 11 ноября 2016 года. Коллективным договором могут быть определены иные, увеличенные сроки, а также иной порядок согласования локальных нормативных актов. Стороны также могут договориться, о том, что если локальный нормативный акт передан непосредственно перед завершением рабочего дня, течение срока будет начинаться со следующего за днем передачи рабочего дня (т.о. днем направления работодателю согласия первичной профсоюзной организации будет не 11.11.2016 г. а 14.11.2016 г.).

6. Решение профсоюзного комитета о согласовании проекта локального нормативного акта, либо мотивированное несогласие должно быть оформлено в письменной форме. Какой-либо утвержденной формы согласования не существует, поэтому профсоюзный комитет может представить его в виде любого письменного документа (как правило, в виде выписки из протокола заседания профсоюзного комитета). Первый лист проекта локального нормативного акта, как правило, содержит утверждающую подпись работодателя и согласующую подпись председателя первичной профсоюзной организации. Дальнейшие действия работодателя зависят от того, какое мнение высказано первичной профсоюзной организацией.

7. Если работодатель принимает локальный нормативный акт без согласования с профсоюзным комитетом, правовая инспекция труда Профавиа выдает ему предписание об отмене такого локального нормативного акта. Кроме того, первичная профсоюзная организация имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законодательством порядке (гл. 61 ТК РФ).

Если профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полностью согласился с проектом локального нормативного акта, либо предложил внести в него изменения, с которыми работодатель согласен, то работодатель утверждает локальный нормативный акт в согласованной редакции.

При наличии разногласий рекомендуется определить порядок создания и работы рабочей группы по устранению разногласий в проекте локального нормативного акта. Протоколы заседаний рабочей группы рекомендуется фиксировать в письменном виде. Если по итогам работы рабочей группы стороны приходят к единому решению, работодатель принимает локальный нормативный акт в согласованной редакции.

Если же стороны не достигнут согласия, неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров сторон с привлечением при необходимости специалистов вышестоящих организаций.