

Справка

об итогах выполнения в 2021 году Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2020-2022 годы.

В рамках Соглашения на 31 декабря 2021 года на предприятиях и в организациях действует более 96% коллективных договоров.

Не имеют коллективных договоров отдельные малочисленные предприятия и организации.

Численность работников, на которых распространяется действие коллективных договоров, составляет – 98% численности работающих в отрасли.

По итогам работы предприятий и организаций промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии в 2021 году среднемесячная заработная плата работников по данным профсоюзного мониторинга достигла:

- в промышленности обычных вооружений 52 324,0 руб. (112,5% к 2020 году);

- в промышленности боеприпасов и спецхимии 47 875,0 руб. (112,1%), что составляет 4,1 и 3,8 прожиточных минимума трудоспособного населения по РФ соответственно.

Численность работающих в отраслях за указанный период по отношению к 2019 году незначительно сократилась.

В соответствии с инструктивным письмом Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России, Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» и Российского профсоюза работников промышленности «О представлении отчетности по Отраслевому соглашению и коллективным договорам» в отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отчеты о выполнении Отраслевого соглашения в 2021 году представили в установленный срок - 113 предприятий отрасли.

Согласно отчетам организаций, все разделы Отраслевого соглашения в основном выполняются.

Вместе с тем, по разделу Соглашения «Оплата труда» получены следующие данные.

Количество предприятий, где минимальная заработная плата равна или выше прожиточного минимума по региону (ПМр) составило почти 99%, в том числе - больше или равна 1,5 ПМр – 45% предприятий.

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

- с коэффициентом более 4,0 ПМр - 40% предприятий;
- с коэффициентом от 3,0 до 4,0 ПМр - 45% предприятий;
- с коэффициентом от 2,0 до 3,0 ПМр - 14% предприятий;
- с коэффициентом менее 2,0 ПМр - 1% предприятий.

Тарифная часть в заработной плате составила:

- более 60% - на 56% предприятий;
- 50,0% - 60,0% - на 23% предприятий;
- менее 50,0% - на 21% предприятий;
- не предусмотрена - на 5 предприятиях.

Индексация заработной платы была проведена на 79% предприятий. Повышение заработной платы проведено на 5% предприятий.

Индексация не проводилась на 16% предприятий.

Децильный коэффициент меньше или равен соотношению 1:6 - на 73% предприятий, больше соотношения 1:6 - на 13% предприятий.

По остальным предприятиям информация отсутствует или показатель не предусмотрен (14 % предприятий).

Выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклады, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, предусмотрено на 87% предприятий. (ст.112 Трудового кодекса РФ). Размер выплат остается низким и не соответствует Отраслевому соглашению

Не выплачивается дополнительное вознаграждение – на 9% предприятий.

Окладная система оплаты труда установлена на 4% предприятий.

Оплата времени простоя по вине работодателя в КД в основном предусмотрена из расчета - 2/3 средней ЗП - 74% и лишь отдельные предприятия из расчета 3/4 средней – 16%, как предусмотрено Соглашением или средней ЗП – 7%. Не предусмотрена оплата на -3% предприятий.

Оплату вечернего времени производят – 66% предприятий.

Необходимо отметить положительную динамику по отдельным показателям.

Охрана труда

В течении 2021 г. организации профсоюза совместно с работодателями осуществляли мероприятия по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, повышению эффективности предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению надлежащих санитарно-бытовых условий.

Важнейшими нормативными актами на предприятиях по организации работ по охране труда являются Отраслевое соглашение (далее - ОС) и коллективные договора (далее - КД).

В КД предприятий и организаций в основном нашли отражение пункты раздела «Охрана труда и здоровья» ОС.

Практически во все КД включены обязательства работодателя о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также по обеспечению работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, бесплатным молоком, ЛПП, проведению медицинских осмотров в объемах, не ниже предусмотренных действующим законодательством, а также закреплены права и дополнительные социальные гарантии уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях. Более 92% из запланированных мероприятий выполняется.

Специальная оценка условий труда проведена на всех предприятиях, где действует РОСПРОФПРОМ, по её результатам на сегодняшний день доля работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, составляет порядка 36%.

В КД 70% предприятий предусмотрена норма устанавливать оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере (до 36%) по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, это пункт 6.10 ОС.

В КД 75% Организаций промышленности боеприпасов и спецхимии включено положение, предусмотренное ОС по обязательству работодателя по выплате единовременной материальной помощи семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного заработка, погибшего за последние 12 календарных месяцев, пункт 6.21 ОС.

На 1 января 2022 г. в организациях промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии работало 55 технических инспектор труда, в том числе на штатной основе 35 технических инспекторов труда.

В подразделениях предприятий избрано 3245 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, т.е. практически на всех предприятиях и в каждом производственном участке. В среднем по профсоюзу на одного уполномоченного (доверенного) лица по охране труда приходится порядка 78 работников.

Особое внимание техническая инспекция и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда уделяли контролю за выполнением обязательств по охране труда, предусмотренных КД и ОС.

Профсоюзными органами проводилась целенаправленная политика по укреплению технической инспекции труда, которая обеспечивает право профсоюза влиять на условия труда работников и добиваться их улучшения.

В КД 80% предприятий предусмотрена норма объявлять в приказе по организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, пункт 6.14 ОС.

В 92% КД предприятий включено обязательство работодателя предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не

менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе, пункт 6.15 ОС, а в 45% КД предусмотрена доплата уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда за активную работу в размере не менее 10% с тарифной ставки, пункт 6.17 ОС.

На 1 января 2022 года на предприятиях промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии произошло 319 (2020г. – 236) несчастных случаев на производстве, в том числе 31 (2020г. – 22) с тяжелым и 18 (2020г. – 8) со смертельным исходом, из них 1 групповой. Все несчастные случаи на производстве были расследованы с участием технических инспекторов профсоюза, которые особое внимание уделяли защите прав пострадавших, в том числе на возмещение причиненного вреда.

«Работа с молодежью»

Значение работы с молодежью в организациях возрастает год от года в связи с увеличением кадрового дефицита и оттока молодежи на предприятиях. Поэтому и работодателями, и профсоюзными организациями в этом направлении ведется планомерная работа, связанная с выполнением раздела 8. «Работа с молодежью» Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2020 - 2022 годы.

В большинстве организаций функционируют молодежные советы, советы молодых специалистов либо комиссии по работе с молодежью при профсоюзных комитетах. Однако имеются предприятия, где созданию общественных молодежных организаций уделяется еще недостаточное внимание.

Сегодня профсоюзные комитеты совместно с работодателями нацелены, в том числе и в соответствии с Основными направлениями деятельности Российского профсоюза работников промышленности на 2022-2026 годы, на создание правовых, социально-экономических условий для реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия в общественной и профессиональной деятельности; на обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решение жилищных проблем; на содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи.

Большинство предприятий разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью. В качестве примера можно привести программы по наставничеству в АО «Муромский приборостроительный завод», АО «НПО «Электромашина», жилищную программу в АО «ВНИИ «Сигнал», программы по формированию кадрового резерва среди молодежи в АО «Пермский научно-исследовательский технологический институт», в ФКП «Казанский государственный казенный пороховой завод». Между тем, некоторые организации в отчетах информируют об отсутствии действующих программ для молодежи.

С целью привлечения молодых работников на производство большинство организаций активно использует систему квотирования рабочих мест для выпускников специальных учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в организациях молодых людей после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооружённых сил Российской Федерации.

Стоит сегодня отметить, что расширяется число организаций, включающих в рамках работы с молодежью, конкурсы профессионального мастерства среди молодых – к примеру, конкурс «Золотые руки» в ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова», «Лучший молодой специалист года» - в АО «ЦНИИ «Буревестник», «Лучший по профессии» и «Молодой специалист» - в ФКП «Комбинат «Каменский».

Много внимания в организациях на сегодня уделяется предотвращению утечки молодых работников. Для этого разрабатываются и проводятся соответствующие мероприятия.

Тема подготовки кадров также по-прежнему в поле зрения социального партнерства. Большинство организаций осуществляет ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение организациями, при условии отличной и хорошей учебы. В некоторых организациях стимулируется научная деятельность молодых работников. Так, в филиале «НТИИМ» «НИО «ГБИП России» аспирантам высших учебных заведений предоставляется один свободный день в неделю с оплатой 50%.

Большая роль в коллективных договорах отводится включению и реализации различных пунктов социального характера, направленных на поддержку молодых работников и их семей:

- выплаты единовременных пособий после окончания учебных заведений, трудоустраивающихся после службы в рядах Вооруженных сил;
- персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов;
- беспроцентные ссуды для оплаты обучения в высших и средних учебных заведениях;
- доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства;
- частичная или полная оплата снимаемого жилья, долгосрочные кредиты для приобретения или строительства жилья;
- социально-экономическая поддержка молодых работников при создании семьи, рождении детей, в решении бытовых проблем;
- оказывается содействие молодым работникам в получении ипотечных кредитов для строительства или приобретения жилья;

- в организациях, сохранивших жилой фонд, выделяются нуждающимся места в общежитии;
- осуществляется компенсация родительской оплаты за содержание ребенка в детском дошкольном учреждении;
- реализуется система дополнительного медицинского страхования;
- приобретаются для детей работников путевки в загородные оздоровительные лагеря;
- действует система оплачиваемых отпусков социального характера, связанных с семейными событиями – свадьба, выписка из роддома, проводы в армию, первый день учебного года и т.д.

Необходимо отметить, что в большинстве организаций работникам, избранным в состав молодежных комитетов, советов, комиссий, для выполнения общественных обязанностей предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы в порядке, установленном коллективным договором организации.

Наиболее полное отражение в коллективных договорах находят вопросы, касающиеся трудовых отношений, режимов труда и отдыха, отпусков, дополнительных социальных гарантий, обеспечения деятельности профсоюзных организаций.

Работодатели и первичные профсоюзные организации осуществляют взаимоотношения в рамках социального партнерства с целью создания необходимых условий для стабильной работы, повышения уровня заработной платы в интересах работников.

Юридический отдел обращает внимание на реализацию отдельных положений Отраслевого соглашения.

До сих пор во многих организациях не уяснили, что в соответствии с Трудовым кодексом представителем работников в социальном партнёрстве является первичная профсоюзная организация.

Например, в холдинге «Швабе» в ГИПО, на Лыткаринском заводе оптического стекла и Новосибирском приборостроительном заводе – это председатель ППО, в «Орионе» – профсоюзный комитет.

В холдинге «Техмаш» в 10 организациях и даже в АО «НПО «Базальт» – это председатель ППО, в АО «Завод пластмасс» и на Калиновском химическом заводе – профсоюзный комитет.

Профсоюзный комитет является представителем работников в ФКП «Завод имени Я.М.Свердлова», председатель ППО – в АО «Орский машиностроительный завод», АО «Уралкриомаш» и на Химическом заводе «Планта».

Участие представителей ППО в управлении организацией

По имеющимся отчётам дело с участием представителей ППО в

управлении организацией обстоит благополучно.

В холдинге «Швабе» оно отсутствует только на Новосибирском приборостроительном заводе.

В холдинге «Техмаш», к большому сожалению, оно отсутствует в АО «НПО «Базальт» и АО «НПО «Прибор», а также в АО «Завод пластмасс», на Алексинском опытном механическом, Муромском приборостроительном и Серовском механическом заводах.

Не предусмотрено участие представителей ППО в АО "Ковровский электромеханический завод" и АО «ФНПЦ «НИИ прикладной химии».

Согласование локальных нормативных актов с профсоюзным комитетом

Что касается согласования локальных нормативных актов с профсоюзным комитетом, здесь идет резкое размежевание:

- в лидерах АО «Завод им. В.А.Дегтярёва», ГИПО, Загорский оптико-механический завод и Лыткаринский завод оптического стекла, ПОЗиС, Чебоксарское производственное объединение им. В.И.Чапаева, Саратовский агрегатный, Тульский патронный и Химический завод «Планта», ФКП «Завод имени Я.М.Свердлова», ФКП «Комбинат «Каменский» – выполняют все 27 позиций Отраслевого соглашения;

- несколько организаций вплотную приближаются к выполнению Отраслевого соглашения;

- многие организации выполняют на 45-67%;

- значительно отстают АО «Курганмашзавод», АО «НПО «Прибор», АО «НПО «Сплав», а также ГосНИИ «Кристалл», Краснозаводский химический завод и Нижнеломовский электромеханический завод.

Дополнительное вознаграждение рабочим за нерабочие праздничные дни

Очень плохо обстоит дело с размером дополнительного вознаграждения рабочим за нерабочие праздничные дни.

В Отраслевом соглашении определено выплачивать это вознаграждение в размере среднего дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день в порядке, установленном коллективным договором.

Эту норму выполняют:

- АО «Завод № 9»;

- АО «НПП «Дельта»;

- Научно-исследовательский инженерный институт;

- ФКП «Алексинский химический комбинат»;

- ФКП «Комбинат «Каменский»;

- Чебоксарское производственное объединение им. В.И.Чапаева.

Большинство организаций установило дополнительное вознаграждение в размере тарифной ставки.

Далее ещё меньше:

- АО «Курганмашзавод», ПОЗиС – 2/3 тарифной ставки;

- Муромский приборостроительный завод – 1/5 дневной тарифной ставки;
- Вологодский оптико-механический, Тульский и Ульяновский патронные заводы – 10% дневной тарифной ставки;
- Загорский оптико-механический завод, Красногорский завод, Лыткаринский завод оптического стекла – МРОТ;
- Самарский электромеханический завод – 150 руб. в день;
- ФКП «завод имени Я.М.Свердлова» – 100 рублей в день;
- Новосибирский приборостроительный завод – 25% МРОТ;

В некоторых организациях не понимают отличие дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни от оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни (АО «НПО «Прибор», АО «Барнаульский станкостроительный завод», АО «Серовский механический завод», Калиновский химический завод, ФКП «Завод «Коммунар»).

В связи с ухудшением финансового положения ряд предприятий и организаций не в полной мере обеспечили выполнение Отраслевого соглашения.