



# Российский профсоюз работников промышленности

декабрь

2020 год

№ 4

## ЭКСПРЕСС-ИНФОРМАЦИЯ

*В соответствии с Планом основных мероприятий с 25 ноября по 2 декабря 2020г. состоялись заседания комиссий ЦК профсоюза в системе видеоконференцсвязи.*

*9-10 декабря 2020г. состоялись заседания президиума профсоюза в системе видеоконференцсвязи, рассмотревшие следующие вопросы:*

**9 декабря 2020г.:**

- 1. О взаимодействии профкома первичной профсоюзной организации и работодателя АО «Дмитровградхиммаш» Ульяновской области по совершенствованию социального партнерства, выполнению обязательств коллективного договора.*
- 2. О Плате основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2021г.*
- 3. О ведении Единого реестра организаций профсоюза.*
- 4. О награждении профсоюзных кадров и актива.*

**10 декабря 2020г.:**

- 1. О документах и материалах IX заседания ЦК профсоюза.*
- 2. Об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза за 10 месяцев 2020 года и корректировке отдельных статей сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2020 год.*
- 3. О проекте сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза на 2021 год и нормативе отчислений на 2021 год.*
- 4. О подготовке и проведении отчетно-выборной кампании в профсоюзе.*
- 5. О выборах делегата на XI (внеочередной) съезд ФНПР.*
- 6. О «Методических рекомендациях по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в организациях профсоюза».*
- 7. О переходе первичных профсоюзных организаций на финансовое обслуживание в территориальные организации профсоюза.*
- 8. Об итогах проведения акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд».*
- 9. О типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Российского профсоюза работников промышленности.*
- 10. О проекте Примерного коллективного договора предприятий и организаций РОСПРОФПРОМ.*



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**РОСПРОФПРОМ**

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 декабря 2020г.

г. Москва.

Протокол № 20-1

**О взаимодействии профкома первичной профсоюзной организации и работодателя АО «Дмитровградхиммаш» Ульяновской области по совершенствованию социального партнерства, выполнению обязательств коллективного договора.**

Заслушав заместителя Генерального директора по кадрам АО «Дмитровградхиммаш» Н.В. Сизинову, председателя первичной профсоюзной организации Г.В. Ефанову, членов комиссии ЦК профсоюза «О взаимодействии

профкома первичной профсоюзной организации и работодателя АО «Димитровградхиммаш» Ульяновской области по совершенствованию социального партнерства, выполнению обязательств коллективного договора» (справка прилагается), президиум профсоюза

#### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Согласиться с выводами и рекомендациями комиссии РОСПРОФПРОМ по подготовке вопроса к заседанию президиума профсоюза о взаимодействии профкома первичной профсоюзной организации и работодателя АО «Димитровградхиммаш» Ульяновской области по совершенствованию социального партнерства, выполнению обязательств коллективного договора, приняв справку Комиссии к сведению.

2. Отметить, что социальными партнерами, в основном, выполняются обязательства коллективного договора по совершенствованию социально-трудовых отношений, улучшению социально-экономического положения предприятия и работников.

3. Профкому первичной профсоюзной организации РОСПРОФПРОМ (председатель – Г.В. Ефанова), рассмотреть на своем заседании постановление президиума профсоюза и Справку Комиссии профсоюза, обратив внимание в первую очередь, на недостатки во внутрипрофсоюзной деятельности, падение профсоюзного членства среди работников и принять меры по их исправлению.

4. Предложить социальным партнерам, Комиссии предприятия по регулированию социально-трудовых отношений внести в коллективный договор на 2020-2022 годы, дополнения и изменения по замечаниям и принять меры по их исправлению.

5. Ульяновской областной организации РОСПРОФПРОМ (председатель – М.Г. Морозова) оказать практическую помощь первичной организации РОСПРОФПРОМ «Димитровградхиммаш» в планировании работы, систематическом обучении профсоюзного актива, переговорах социальных партнеров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор предприятия.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на отделы аппарата профсоюза: социального партнерства (А.М. Фомин), охраны труда и здоровья (В.В. Волков).

**Председатель профсоюза**

**А.И. Чекменёв**

\* \* \*

#### **Справка**

#### **О взаимодействии первичной профсоюзной организации и работодателя АО «Димитровградхиммаш» Ульяновской области по совершенствованию социального партнерства, выполнению обязательств коллективного договора.**

В соответствии с планом основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2020 года работники аппарата профсоюза: заместитель заведующего отделом социального партнерства – Кирюшенков В.Н., технический инспектор – Ушаков О.В. и специалист отдела социального партнерства – Дементьев Г.В. в период с 16 по 20 марта 2020 года провели проверку работы первичной профсоюзной организации и работодателя АО «Димитровградхиммаш» по совершенствованию социального партнерства и выполнению обязательств коллективного договора.

АО «Димитровградхиммаш» является одним из ведущих российских производителей оборудования для газоперерабатывающей, нефтяной, химической, нефтехимической и других отраслей промышленности.

На предприятии действует двухсменный режим работы.

Численность работников предприятия на 01.01.2020 г. - 1194 чел. и практически не изменилась по сравнению с 2018 годом. Средний возраст работников - 42 года, 35% составляет молодежь. Работающих членов профсоюза - 58,4%.

Это современное, динамично развивающееся предприятие с передовой технологией, современным станочным парком, который ежегодно пополняется новым оборудованием. В 2020 году введены в строй новые складские помещения.

Стратегия предприятия направлена на максимальное удовлетворение потребностей заказчика, строгое соблюдение современных требований к качеству и безопасности выпускаемой продукции, улучшение её характеристик и сокращение сроков изготовления, освоение производства новых видов оборудования.

АО «Дмитровградхиммаш» успешно прошел сертификацию по Коду ASME (Американское Общество инженеров-механиков) на право производства сосудов, работающих под давлением с использованием клейм «U» (знак соответствия требованиям ASME на сосуды, работающие под давлением).

Для российских производителей энергетических и отопительных котлов, сосудов, работающих под давлением, трубопроводов Код ASME позволяет заявить о себе на международных рынках. Наличие сертификата ASME - это показатель технического развития предприятия и конкурентное преимущество в привлечении заказов на международных рынках.

Полученный сертификат дает возможность работать в более чем в 100 странах мира, правительства которых одобрили и приняли требования кода ASME, включая США, Канаду и ведущие европейские государства.

С 1988 года предприятие возглавляет кандидат технических наук, Заслуженный машиностроитель России», почётный гражданин Ульяновской области Михайлин Сергей Михайлович.

АО «Дмитровградхиммаш» является градообразующим предприятием. Неоднократно признавалось лидером экономики в городе, наиболее социально ориентированным и самым добросовестным налогоплательщиком региона. Предприятие не имеет и, не имело задолженности по налогам и в государственные внебюджетные фонды.

Экономическое развитие АО «Дмитровградхиммаш» в 2018-2019 годах имело положительную динамику, которая отражена в ниже приведенной таблице.

#### **Показатели экономической деятельности**

№ пп	Наименование показателей	2018г	2019г.
1	Рост объема товарной продукции (в % к пред. периоду)	109	112
2	Среднесписочная численность (чел.)	1189	1194
3	Среднемесячная заработная плата (руб.)	44107	47944
4	Тарифная ставка 1 разряда (руб.)	60,75	63,80
5	Доля зарплаты в себестоимости продукции (%)	26 Основных рабочих 6%	25 Основных рабочих 6%
6	Количество работников, имеющих зарплату ниже ПМр, (%)	нет	нет
7	Выработка на одного работающего (руб.)	2348886	2659431
8	Минимальная заработная плата (руб.)	15500	15900
9	Доля тарифной части в заработной плате (%)	58,3	59
10	Периодичность и процент индексации заработной платы	Увеличение з/пл 2 раза по 10%	Увеличение з/пл на 5%
11	Соотношение в условиях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платы и 10% с самой высокой	5,3	4,7

--	--	--	--

### **Финансовые результаты деятельности**

	<b>2018г.</b>	<b>2019г.</b>
<b>Задолженность (тыс. руб.)</b>		
<b>кредиторская</b>	<b>3044992</b>	<b>305041</b>
<b>в т.ч. в бюдж. всех уровней, внебюдж. фонды</b>		
<b>Пени, штрафы</b>	<b>6067</b>	<b>-</b>
<b>дебиторская</b>	<b>801725</b>	<b>1142805</b>

Однако, по информации генерального директора, предприятие обеспечено заказами потребителей оборудования, в соответствии с подписанными контрактными обязательствами, до сентября 2020 года. На дальнейшую перспективу, если в апреле с.г. не будут заключены следующие договоры предприятие и работников ждет изменение режима работы и более жесткая финансовая экономия.

Проблемы с заказами обусловлены, начавшимся с начала 2020 года, мировым финансово-экономическим кризисом, которому сопутствуют пандемия коронавируса. Сговор нефтяных держав о демпинге цен на нефть, привел к резкому падению курса рубля (девальвацию) по отношению к евро и доллару, продолжающиеся санкции, дезинформация СМИ в отношении России и другие политические обострения.

Все эти негативные явления не вселяют в 2020 году оптимизма в выполнение принятых обязательств коллективного договора (далее по тексту – КД) на предприятии.

Вместе с тем, бизнес акционерного общества остается социально- ориентированным. Затраты работодателя на социальные нужды работникам за 2019 год увеличились на 18% по сравнению с 2018 годом и составили 25027 тыс. рублей.

Многие годы политика социального партнерства на предприятии выстраивается на основе принципов взаимоуважения и взаимной ответственности, приверженности общим ценностям, на достижение общих целей, которые обеспечиваются, в том числе широкой гласностью работников структурных подразделений. Председатель первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО) Ефанова Галина Викторовна принимает участие в еженедельных производственных совещаниях на уровне руководства предприятия, во главе с генеральным директором. Работодатель ежеквартально предоставляет ППО информацию о деятельности предприятия, которая доводится до сведения через цеховые профорганизации до каждого члена профсоюза и работника. По итогам года и полугодия генеральный директор, на общем совещании работников, докладывает о результатах работы предприятия и задачах на перспективу, отвечает на вопросы работников.

Все проекты приказов, локальных нормативных актов работодателя в обязательном порядке проходят согласование в профсоюзном комитете, мотивированное мнение профсоюза на эти документы, как правило, учитывается, что подтверждается протоколами заседаний профкома.

Коллективный договор (далее по тексту – КД) предприятия заключен 19 декабря 2019 года на 3 года. Приказом по предприятию утверждено Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и ее состав на равноправной основе и равного представительства Сторон. В соответствии с п. 1.8 КД Стороны, его заключившие, признают Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу России (далее по тексту - ОС). Разделы КД, в основном, соответствуют разделам ОС и дополняют их, 16 приложениями по обязательствам КД. Выполнение КД, дважды в год, рассматривается на заседании профкома ППО.

Неизменным приоритетом в работе социальных партнеров являются вопросы заработной платы, вознаграждения за достойный труд. КД установлено, что заработная плата является главным интересом трудового коллектива и определяет уровень благосостояния и собственного достоинства каждого работника.

На предприятии действуют несколько локальных нормативных актов по оплате труда: «Регламент по оплате труда работников», «Положение о премировании работников за месячное выполнение плановых показателей», «Положение о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности за квартал, полугодие, 9 месяцев, год» и др., а также положения, которыми установлены надбавки, стимулирующие выплаты различным категориям работников, в частности за: руководство бригадой, наставничество, звание «Молодой рабочий», профмастерство, освоение смежных профессий, совмещении профессий (должностей), работу в выходные и праздничные дни, нераспространение конфиденциальной информации и многие др., которые стимулируют работников качественному, высокопроизводительному труду.

На предприятии установлена сдельная и повременно-премиальная (окладная) системы оплаты труда, применяется 5-ти разрядная тарифная сетка. Средний разряд работ и рабочих четвертый.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия одна из самых высоких среди предприятий обрабатывающих отраслей промышленности г. Димитровград. Динамика среднемесячной заработной платы за последние два года на предприятии положительная. За 2019 год среднемесячная зарплата работников составила 47944 руб. и выросла по сравнению с 2018 годом на 8,7%, в т.ч.: одного работающего промперсонала - 8,8%; рабочего сдельщика - 10,7%; вспомогательного рабочего - 6,6%; специалиста - 7,7%; руководителя — 7,4%.

Покупательная способность заработной платы работников предприятия составила 4,6 раза по отношению к областному прожиточному минимуму трудоспособного населения, что выше показателя уровня средней зарплаты (4,5), установленного ОС по машкомплексу России на 2020-2022 годы.

Минимальная заработная плата (тарифная ставка 1 разряда) в 1,1 превышала МРОТ, установленный Правительством Ульяновской области на 2019 год (14000 руб.).

Доля тарифной (постоянной) части в заработной плате составляет 59%.

Соотношение в условиях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой равнялось 4,7 раза в 2019 году.

Заработная плата выплачивалась 2 раза в месяц, в сроки установленные КД. Задержек по выплате заработной платы работникам и перечислению членских профсоюзных взносов ППО - не было.

Положениями (приложения к КД), касающимися вопросов оплаты труда, предусмотрены значительные стимулирующие доплаты, надбавки и компенсационные выплаты.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, рабочим сдельщикам и повременщикам, по обязательствам КД, работодатель выплачивает дополнительное вознаграждение в размере четырех тарифных ставок присвоенного разряда за каждый нерабочий праздничный день без начисления премии.

Также, в соответствии с КД, работающим в ночную смену или по скользящему графику, производится доплата в размере 40% от часовой тарифной ставки (оклада), в вечернюю смену - 20% часовой тарифной ставки (оклада).

По КД производятся доплаты работникам: занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, ученикам за время обучения; при обучении вновь, при освоении второй профессии, при совмещении профессий и др.

Рост заработной платы был достигнут, в т.ч. за счет роста производительности труда работников. Выработка на одного работника в 2019 году составила 2659431 руб., темп роста -113,2% по отношению к 2018 году.

Росту производительности труда способствует система подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения новой профессии. В 2019 г. повысили квалификацию и освоили вторую профессию более 220 работников, 647 работников (54%) имеют высшее и среднее профессиональное образование.

В соответствии с профстандартами на предприятии разработаны и внедрены должностные инструкции для рабочих 16 специальностей.

Ежегодно на предприятии проводятся конкурсы профессионального мастерства, одним из организаторов и членом конкурсной комиссии является председатель ППО. Победители конкурсов поощряются дипломами, памятными подарками, денежными премиями, повышениями очередных рабочих разрядов.

Работодателем оказывается существенная поддержка развитию социальной сферы предприятия, на социальные нужды работников. В 2019 году на эти цели из прибыли предприятия было израсходовано свыше 25 млн. рублей (содержание спорткомплекса, здравпункта, клуба, ДЮСШ, компенсация столовой, стипендии студентам, компенсация женщинам по уходу за ребенком, материальная помощь работникам, пенсионерам и др.). Так, в новом КД, по сравнению с предыдущим, в 2-2,5 раза увеличены суммы выплат работникам в связи с юбилейными датами, достижением пенсионного возраста, прекращением трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию, с рождением ребенка, бракосочетанием, на погребение умершего работника и др.. Выплаты социального характера в 2019 году составили 5,8 млн. рублей.

Профкомом ППО, молодежным комитетом и женсоветом при профкоме, проводится большая, активная культурно-массовая работа, в основном, с участием работников предприятия, членов их семей, коллективов заводской клубной самодеятельности. Все проводимые государственные праздники, День машиностроителя, День пожилого человека и др. сопровождаются торжественным чествованием передовиков производства, ветеранов, тематической программой творческих коллективов. Такие программы находят поддержку и заинтересованность среди работников и руководителей предприятия.

В соответствии с КД, работодатель предоставляет время членам выборных профсоюзных органов ППО для выполнения профсоюзных (общественных) обязанностей с сохранением среднего заработка, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, делегатам профсоюзных съездов, конференций, участникам других профсоюзных мероприятий.

Комиссия отмечает, что члены профсоюза, работники предприятия обладают достаточной информацией о работе профкома и работодателя по выполнению обязательств КД, деятельности вышестоящих профсоюзных органов.

Профком ППО, на своих заседаниях, систематически рассматривает, ранее принятые вышестоящими профорганами постановления, принимает решения по их выполнению, информирует членов профсоюза.

### **Охрана труда.**

В целях проведения мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников, а также обеспечения соответствия условий труда государственным нормативным требованиям, разработано и утверждено 09.08.2016г. Генеральным директором АО «Димитровградхиммаш» положение «О системе управления охраной труда» (далее – Положение о СУОТ). В соответствии с Положением о СУОТ общее руководство работой по обеспечению безопасных условий и охраны труда возложено на Начальника отдела производственного контроля (далее – ОПК). Общий контроль за работой ОПК осуществляет Главный инженер. Для организации работы по охране труда на предприятии создана служба охраны труда, которая вхо-

дит в состав ОПК. Функции службы охраны труда возложены на специалиста по охране труда, который подчиняется непосредственно начальнику ОПК.

На предприятии организован постоянный контроль за состоянием охраны труда. Трехступенчатый контроль проводится в соответствии с положением «О проведении трехступенчатого контроля на АО «Димитровградхиммаш», утвержденным Главным инженером 20.02.2013г. и согласованным с ППО. Первая ступень проводится ежедневно мастером, с привлечением уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Комиссию второй ступени возглавляет начальник цеха, в неё входят представитель профкома, в комиссию третьей степени входит председатель ППО, проверки проводятся в соответствии с утверждаемым Главным инженером ежегодно профком, результаты проверок оформляются актами. Внеплановый контроль проводится руководителем структурного подразделения и специалистом по охране труда. «Дни охраны труда» проводятся в рамках «Месячника по охране труда».

На предприятии организовано проведение инструктажей и обучений. Проводится проверка знаний по охране труда и промышленной безопасности. Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда в соответствии с программой. Первичный и повторные инструктажи проводятся на рабочих местах непосредственными руководителями. Систематически проводится пересмотр инструкций по охране труда, очередной пересмотр запланирован на 2020 год. Ежегодно проводится обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим. Руководитель, главные специалисты и члены постоянно действующих комиссий АО «Димитровградхиммаш» проходят обучение в специализированных организациях. На предприятии действует аттестационная комиссия по проверке знаний требований охраны труда, назначенная приказом Генерального директора.

С 2015 по 2018 годы на предприятии проводилась специальная оценка условий труда (далее – СОУТ). По результатам СОУТ установлены вредные условия труда на 460 рабочих местах, где трудится 619 (47%) работников, из них 119 (35%) женщин. В том числе класс 3.1 установлен на 274-х рабочих местах, класс 3.2 на 175-ти рабочих местах, а класс 3.3 на 11-ти рабочих местах. Основными вредными факторами, которые воздействуют на работников, являются шум, химический фактор и пыль. Благодаря совместной работе работодателя и представителей ППО, в комиссии по проведению СОУТ, объем предоставляемых гарантий и компенсаций за вредные условия труда работникам не снижен. Работникам предоставляются доплаты от 4% до 24%, дополнительный отпуск от 7 до 12 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени и льготное пенсионное обеспечение. Результаты проведения СОУТ рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета. 286 работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установлена бесплатная выдача молока. В соответствии с КД, выдача молока заменена денежной компенсацией, на которую в 2019 году израсходовано 1193,0 тыс. руб. 619 работникам установлен повышенный размер оплаты труда - израсходовано 4211,0 тыс. руб. Второй цикл проведения СОУТ на АО «Димитровградхиммаш» запланирован на 2021 - 2023 годы.

В разделе «Охрана труда» КД отражены обязательства работодателя:

- ежегодно заключать и выполнять Соглашение по охране труда;
- организовывать надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- обеспечивать бесплатную выдачу работникам моющих и смывающих средств;
- обеспечивать нормальный температурный режим в производственных помещениях и предоставлять работникам технологические перерывы в холодное время года и особо жаркие летние дни;
- обеспечивать работников питьевой водой, отвечающей санитарно-гигиеническим требованиям;

-обеспечивать расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

-организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;

-обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

Работники в полном объеме обеспечены сертифицированными СИЗ. Обеспечение работников бесплатными СИЗ на АО «Димитровградхиммаш» производится в соответствии с типовыми нормами. Действует положение «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в АО «Димитровградхиммаш»», утвержденное Генеральным директором 24.12.2019г. и согласованное с ППО. Положение определяет порядок выдачи, утилизации, хранения, стирки, сушки и дезинфекции, а также приемки и проверки качества СИЗ, поставляемых на предприятие. Проверка проводится комиссией, утвержденной приказом руководителя предприятия. Химчистка, стирка и ремонт СИЗ осуществляется в прачечных предприятия. На приобретение СИЗ, в 2019 году было израсходовано 5620,0 (2018г. – 5051,0) тыс. рублей.

Ежегодно администрацией совместно с профсоюзным комитетом разрабатывается и реализуется «Соглашение по охране труда» в соответствии с требованиями «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. №181н. Так, в 2019г. на мероприятия по охране труда было израсходовано 12132,0 (2018г. – 11353,0) тыс. рублей, что составляет 10,3 тыс. рублей на одного работника. Также на финансирование предупредительных мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний используются средства Фонда социального страхования, в 2019 году было израсходовано 1563,0 (2018г. – 1327) тыс. руб. Средства были использованы на проведение обязательных медицинских осмотров и СОУТ, приобретение моющих и смывающих средств.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. №302н работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. На территории предприятия действует здравпункт, укомплектованный медицинским персоналом, два раза в неделю организован прием терапевта. Работает процедурный кабинет, а также физиотерапевтический- оборудованный массажной кроватью, аппаратом УВЧ и УФО. Имеются стоматологический и гинекологический кабинеты. Ежедневно на базе здравпункта проводятся предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры.

Работники предприятия полностью обеспечены санитарно-бытовыми помещениями. Все подразделения оборудованы гардеробными (с отдельными шкафчиками для чистой и рабочей одежды), в цехах имеются душевые. Состояние гардеробных, душевых, туалетов соответствует санитарно-гигиеническим требованиям. На территории предприятия действует столовая, работодатель компенсирует до 50% стоимости комплексного обеда, на эти цели расходуется до 1 млн. руб. в месяц. Качество питания ежедневно контролирует фельдшер здравпункта.

На предприятии избрано 11 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, что составляет 108 работников на одного уполномоченного, средний показатель по РОСПРОФПРОМ 78. На предприятии разработано и действует «Положение о работе уполномоченных».

Губернатором Ульяновской области 2019 год был объявлен годом «Нулевого травматизма», АО «Димитровградхиммаш» поддержал данную инициативу завершив 2018 г. и 2019 г. без травм и профзаболеваний. Высоких показателей удается добиваться благодаря системной работе администрации предприятия по созданию безопасных условий труда, при поддержке ППО.



**Вместе с тем, Комиссия обратила внимание, профкома ППО и его председателя, на недостаточную скоординированность с работодателем, действий профкома с его стороны по выполнению обязательств КД.**

Годовой план работы профкома носит декларативный характер, без конкретных плановых вопросов рассмотрения на своих заседаниях и сроков их рассмотрения.

В 2018-2019 годах профкомом не заслушивалась работа цеховых профорганизаций по различным направлениям производственной деятельности, их влиянии (роли) в вопросах оплаты, и охраны труда и техники безопасности, качества выполнения работ, повышения культуры производства, дисциплины, повышению уровня информационной работы и др.

По подавляющему большинству рассматриваемых на профкоме вопросов, с информацией выступает председатель ППО.

Заседания профкома по итогам работы предприятия за определенный отчетный период проводятся без участия стороны работодателя.

Обучение профсоюзного актива проводится эпизодически, плана обучения нет. Избранные уполномоченные (доверенные) лица по охране труда не прошли обучение.

На предприятии разработано и утверждено Генеральным директором 5.05.2016г. «Положение о комиссии по охране труда АО «Димитровградхиммаш», но на момент проверки не был утвержден состав комиссии.

В Разделе 3 «Оплата труда» КД, не конкретизированы обязательства работодателя, в соответствии с ОС по машиностроительному комплексу России на 2020-2022 годы, по:

- достижению соответствующего уровня среднемесячной заработной платы;
- не установлена гарантированная постоянная (тарифная) часть в заработной плате;
- не установлено соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой зарплатой;
- не установлена индексация заработной платы всем категориям работников, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, закреплённая законодательством;
- не установлен процент отчислений ППО на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

В ходе своей работы члены Комиссии, с участием председателя Ульяновской областной организации РОСПРОФПРОМ - Морозовой М.Г. осмотрели производственные цеха на двух производственных площадках предприятия, провели переговоры по взаимноинтересующим вопросам с генеральным директором предприятия - Михайлиным С.М., в профкоме состоялась встреча с профсоюзным активом ППО.

По итогам работы, в г. Ульяновске, состоялась беседа с председателем областной Федерации профсоюзов - Васильевым А.А.

### **РЕКОМЕНДАЦИИ:**

#### **в области совершенствования социального партнерства, внесения дополнений и изменений в КД АО «Димитровградхиммаш» на 2020-2022 годы.**

1. Предложить профкому ППО «Димитровградхиммаш» РОСПРОФПРОМ и работодателю АО:

- на заседании совместной Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, проанализировать соответствие КД положениям ОС по машиностроительному комплексу России на 2020-2022 годы относительно разделов: «Политика социального партнерства», «Оплата труда», «Охрана труда», «Гарантии прав профсоюзной деятельности» и провести переговоры сторон социального партнерства о внесении в КД не отраженные обязательства данных разделов ОС;

- провести обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и обеспечить условия для их деятельности;

- избрать и утвердить состав комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе в соответствии со статьёй №218 ТК РФ и организовать его работу.

2. Ульяновскому областному комитету РОСПРОФПРОМ, профкому ППО «Дмитровградхиммаш» РОСПРОФПРОМ рассмотреть на своих заседаниях настоящую Справку, наметить меры по исправлению отмеченных недостатков.



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**  
**РОСПРОФПРОМ**  
**ПРЕЗИДИУМ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

9 декабря 2020г.

г. Москва.

Протокол № 20-2

**О Плана основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2021 года.**

Президиум профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить План основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2021 года (прилагается).
2. Направить План основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2021 года в организации профсоюза для использования в практической работе.
3. Отделу организационной работы аппарата профсоюза:
  - обеспечить контроль за выполнением Плана основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2021 года;
  - на основе Плана основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2021 года разработать план командировок аппарата профсоюза.

**Председатель профсоюза**

**А.И. Чекменёв**

\* \* \*

**ПЛАН ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**  
**РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**  
**на I полугодие 2021 г.**

Утвержден президиумом профсоюза 10 декабря 2020г., протокол № 20

**1. Членам ЦК профсоюза, комитетам первичных и территориальных организаций профсоюза, аппарату профсоюза:**

1.1. Активно участвовать в выполнении решений X съезда ФНПР, съезда профсоюза, реализации Основных направлений деятельности профсоюза на 2017 - 2022годы.

1.2. Осуществлять последовательную работу по защите социально-трудовых прав работников в современных условиях.

Добиваться безусловного выполнения в полном объеме условий Отраслевых соглашений, коллективных договоров.

1.3. Провести необходимую организаторскую работу по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в профсоюзе в 2021г.

**2. Подготовить и провести:**

**X заседание ЦК профсоюза с предварительной повесткой \***

1. О правозащитной работе в Российском профсоюзе работников промышленности.

2. Об утверждении годового отчета об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза и годового бухгалтерского баланса за 2020 год.

3. Информация об итогах ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2020 год.

Срок: 14 апреля

Отв. президиум профсоюза, комиссии и отделы аппарата профсоюза

*\* - заседание будет проводиться в обычном режиме, если позволит эпидемиологическая обстановка.*

### **3. Рассмотреть на заседаниях президиума профсоюза:**

#### **25 февраля**

1. О работе работодателя и первичной профсоюзной организации ФГУП «СПО «Аналитприбор» по выполнению положений коллективного договора и улучшению условий труда работников.

Готовят: отделы социального партнерства, охраны труда и здоровья

2. О сводном статистическом отчете Российского профсоюза работников промышленности за 2020 год.

Готовят: отдел организационной работы аппарата профсоюза

3. О Порядке идентификации участников видеоконференции.

Готовят: отделы организационной работы и юридический аппарата профсоюза

4. О Порядке проведения заочного голосования для принятия решений по образованию органов управления организации и о досрочном прекращении их полномочий.

Готовят: отделы организационной работы и юридический аппарата профсоюза

#### **13 апреля**

1. О документах и материалах X заседания ЦК профсоюза.

Готовят: отделы аппарата профсоюза

2. О практике работы Саратовской областной организации профсоюза по социальному партнерству, выполнению обязательств коллективных договоров и Отраслевых соглашений.

Готовят: отделы социального партнерства, охраны труда и здоровья

3. Об участии организаций РОСПРОФПРОМ в первомайской акции профсоюзов.

Готовит: отдел социального партнерства

4. Об итогах смотров - конкурсов:

- на лучшую первичную профсоюзную организацию года;

Готовят: комиссия по подведению итогов смотра-конкурса,

отдел организационной работы

- на лучшую организацию работы в области молодежной политики под девизом «Молодежь и профсоюз»;

Готовит: молодежная комиссия ЦК профсоюза

- информационной деятельности организаций РОСПРОФПРОМ в 2020 году.

Готовит: комиссия по информационной политике и международной работе

5. О годовом отчете об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза, годовом бухгалтерском балансе за 2020 год.

Готовит: бюджетная и ревизионная комиссии

6. Информация об итогах ревизии финансово-хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2020г.

Готовит: бюджетная и ревизионная комиссии

7. О выполнении плана сбора, перечисления членских профсоюзных взносов за 2020г.

Готовит: бюджетная и ревизионная комиссии

#### **9 июня**

1. О работе социальных партнеров филиала АО «АЭМ - технологии «Петрозаводск-маш» по улучшению условий и охраны труда, выполнению положений коллективного договора.

Готовят: отделы социального партнерства, охраны труда и здоровья

2. Об итогах участия организаций РОСПРОФПРОМ в первомайской акции профсоюзов.

Готовят: отдел социального партнерства, профкомы ППО,  
территориальные комитеты

3. Об итогах проведения отраслевых конкурсов «Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства».

Готовит: отдел социального партнерства

4. О Плане основных мероприятий профсоюза на II полугодие 2021г.

Готовит: отдел организационной работы

**4. Рассмотреть на заседаниях комиссий ЦК профсоюза:**

**Совместно комиссии по охране труда и здоровья, по работе среди женщин и по защите социально-трудовых прав трудящихся**

1. О материалах X заседания ЦК профсоюза.

2. Об итогах анализа отчетов организаций профсоюза по форме КДК - 2.

3. О состоянии производственного травматизма и заболеваемости на предприятиях отраслей промышленности в 2020г.

4. Об итогах работы технической инспекции и уполномоченных по охране труда в 2020г.

5. О практике работы Воронежской областной и первичных организаций профсоюза по улучшению условий труда работников и соблюдению трудового законодательства при применении труда женщин.

Срок: 13 апреля

**Совместно организационно - уставная, молодежная комиссии и комиссия по информационной политике и международной работе**

1. О документах X заседания ЦК профсоюза.

2. О подготовке и проведении отчетно-выборной кампании в Московской областной организации профсоюза.

3. Об итогах статистического отчета РОСПРОФПРОМ за 2020г.

4. О правозащитной деятельности в 2020 году.

5. О правозащитной деятельности Курской и Костромской областных и входящих в них первичных профсоюзных организаций.

6. О предложениях по итогам смотра - конкурса на лучшую организацию работы в области молодежной политики под девизом «Молодежь и профсоюз» в 2020 году.

7. О предложениях по итогам смотра - конкурса информационной деятельности организаций РОСПРОФПРОМ в 2020 году.

Срок: 13 апреля

**Совместно бюджетная комиссия ЦК профсоюза и ревизионная комиссия профсоюза**

1. О годовом отчете об исполнении сметы доходов и расходов бюджета ЦК профсоюза, годовом бухгалтерском балансе за 2020 год.

2. Информация об итогах ревизии финансово - хозяйственной деятельности ЦК профсоюза за 2020г.

3. Информация о выполнении плана сбора, перечисления членских профсоюзных взносов за 2020г.

Срок: 13 апреля

**5. Провести комплексные проверки и оказать практическую помощь**

Алтайской краевой, Курганской, Кемеровской, Омской, Тамбовской областным организациям.

Срок: в течение полугодия

## **ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

### **I. В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ТРУДЯЩИХСЯ**

1.1. Осуществлять подготовку материалов для участия в работе коллегий, аттестационных комиссий, рабочих групп, тематических совещаний, проводимых соответствующими федеральными органами исполнительной власти, ГК «Ростех», холдинговыми структурами, объединениями работодателей.

Срок: в течение полугодия

Отв. отдел социального партнерства

1.2. Обобщить материалы отчетов организаций о выполнении коллективных договоров и Отраслевых соглашений за 2020г.

Подготовить материалы на заседания отраслевых комиссий по регулированию социально - трудовых отношений.

Срок: май

Отв. профкомы первичных организаций,  
территориальные комитеты организаций профсоюза,  
отдел социального партнерства

1.3. Подготовить и провести заседания отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Срок: май - июнь

Отв. отделы аппарата профсоюза

1.4. Готовить материалы к заседаниям Советов председателей первичных профсоюзных организаций холдингов.

Срок: в течение полугодия

Отв. отделы аппарата профсоюза

1.5. Обобщить данные мониторинга ситуации на предприятиях и в организациях по состоянию на 1 марта и 30 июня 2021года, информировать о ней ФНПР, социальных партнеров и использовать информацию в повседневной деятельности.

Срок: в течение полугодия

Отв. профкомы первичных организаций,  
территориальные комитеты организаций профсоюза,  
отдел социального партнерства

1.6. Продолжить взаимодействие с коллегией ВПК РФ, Министерством промышленности и торговли РФ, Министерством обороны РФ, Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии, Федеральной службой по труду и занятости, другими федеральными органами исполнительной и законодательной власти, ГК «Ростех», Союзом машиностроителей России, Ассоциацией «Лига содействия оборонным предприятиям», другими союзами работодателей, холдинговыми структурами по разработке проектов нормативных правовых актов социально-трудовой направленности, а также касающихся деятельности предприятий и организаций профсоюза.

Срок: в течение полугодия

Отв. отделы аппарата профсоюза

### **II. В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКАМ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, БЫТА, ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ**

2.1. Принимать участие в мероприятиях проводимых:

- ФНПР, ВКП по вопросам охраны труда, экологии и здоровья работников;  
- Комитетом по развитию высокотехнологической медицины и внедрению передовых практик охраны здоровья на предприятиях промышленности Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям».

Срок: в течение полугодия

Отв. отдел охраны труда и здоровья

2.2. Продолжить взаимодействие с Министерством труда и социального развития РФ, Министерством промышленности и торговли РФ, Федеральной службой по труду и занятости, другими федеральными органами исполнительной и законодательной власти, ГК «Ростех», Союзом машиностроителей России и другими союзами работодателей, холдинговыми структурами по разработке проектов нормативных правовых актов по охране труда.

Срок: в течение полугодия

Отв. отдел охраны труда и здоровья

2.3. В соответствии со статусом ЦК профсоюза принимать участие (совместно с ФНПР) в законотворческой деятельности по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

Срок: в течение полугодия

Отв. отдел охраны труда и здоровья

2.4. Оказывать необходимую информационную, консультационную и методическую помощь комитетам территориальных и первичных организаций профсоюза по вопросам охраны труда, по предоставлению гарантий и компенсаций, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, льготного пенсионного обеспечения.

Срок: в течение полугодия

Отв. отдел охраны труда и здоровья

2.5. Обобщить отчеты организаций о выполнении раздела охрана труда Отраслевых соглашений за 2020г. и подготовить материалы для обсуждения на заседаниях отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Срок: в течение полугодия

Отв. отдел охраны труда и здоровья

2.6. Оказывать необходимую информационную, консультационную и методическую помощь комитетам территориальных и первичных организаций профсоюза по вопросам социально-трудовых прав работников – членов профсоюза и их защите.

Срок: в течение полугодия

Отв. юридический отдел

2.7. Продолжить взаимодействие с Министерством труда и социального развития РФ, Федеральной службой по труду и занятости, другими федеральными органами законодательной и исполнительной власти, ГК «Ростех», Союзом машиностроителей России и другими объединениями работодателей, холдинговыми структурами при разработке проектов нормативных правовых актов по социально-трудовым отношениям.

Срок: в течение полугодия

Отв. юридический отдел

2.8. Принимать участие в законотворческой деятельности по вопросам трудового законодательства, в том числе в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (совместно с ФНПР).

Срок: в течение полугодия

Отв. юридический отдел

2.9. Осуществлять контроль над внесением в Единый государственный реестр юридических лиц изменений в сведения о первичных и территориальных организациях профсоюза.

Срок: в течение полугодия

Отв. юридический отдел

2.10. Подготовить ежегодный отчет о правозащитной работе для представления президиуму РОСПРОФПРОМ и ФНПР.

Срок: 25 марта

Отв. юридический отдел

**III. В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО, ИНФОРМАЦИОННОГО И ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

3.1. Провести необходимую организаторскую работу совместно с профсоюзными и территориальными комитетами по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в профсоюзе.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. отдел организационной работы

3.2. Направить организациям профсоюза методические рекомендации по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в профсоюзе.

*Срок: в течение I квартала*

Отв. отдел организационной работы

3.3. Продолжить издание информационных сборников ЦК РОСПРОФПРОМ "Проблемы. Информация. Консультации" ("ПИК") и "Экспресс-информация", обратив особое внимание на публикации об опыте работы организаций профсоюза и их выборных органов по основным направлениям реализации уставных функций.

Обеспечить активное использование электронных средств для передачи информации организациям профсоюза.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. советник председателя профсоюза по информационной работе

3.4. Обеспечить своевременное и полное представление установленной статистической отчетности и информации согласно Перечню.

*Срок: в установленные сроки*

Отв. комитеты организаций профсоюза

3.5. Регулярно анализировать полноту и своевременность сбора членских профсоюзных взносов, а также перечисление отчислений от профсоюзных взносов вышестоящим органам профсоюза, эффективность и рациональность использования собственных финансовых средств на уставную деятельность.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. комитеты первичных и территориальных организаций профсоюза, бюджетная комиссия ЦК профсоюза

3.6. Обеспечить выполнение финансовых обязательств перед вышестоящими профорганами.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. комитеты первичных и территориальных организаций профсоюза, бюджетная комиссия ЦК профсоюза

3.7. Провести проверки финансово - хозяйственной деятельности выборных органов ряда организаций профсоюза (по списку).

*Срок: в течение полугодия*

Отв. бухгалтер аппарата профсоюза

#### **IV. В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ПРОФСОЮЗА**

4.1. Вести системную работу по привлечению молодежи в профсоюз и к активной профсоюзной деятельности.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. комитеты первичных и территориальных организаций профсоюза, молодежная комиссия ЦК профсоюза, отдел организационной работы

4.2. Принять участие в молодежных мероприятиях, проводимых ФНПР.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. молодежная комиссия ЦК профсоюза, отдел организационной работы

4.3. Провести консультации с председателями организаций профсоюза по работе с молодыми профсоюзными активистами, включенными в резерв и их возможному продвижению в ходе предстоящей отчетно-выборной кампании.

*Срок: в течение полугодия*

Отв. молодежная комиссия ЦК профсоюза

4.4. Подготовить предложения по подведению итогов смотра - конкурса на лучшую организацию работы в области молодежной политики под девизом «Молодежь и профсоюз».

Срок: до 10.04.21

Отв. молодежная комиссия ЦК профсоюза

### **V. ОБУЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА**

5.1. Провести:

- региональные семинары председателей первичных и территориальных организаций по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании в профсоюзе (режим видеоконференцсвязи, по отдельному плану);

- семинары-совещания председателей организаций профсоюза, закрепленных за уполномоченными профсоюзными представителями ЦК профсоюза.

Срок: в течение полугодия

Отв. Андреев И.Н., Плахов Е.К. - уполномоченные профсоюзные представители; отдел организационной работы

### **VI. МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА**

6.1. Принять участие \*:

- в мероприятиях, проводимых Международной Евроазиатской федерацией металлистов и иных социально ориентированных международных организациях;

- в заседание Совета МОП металлистов.

Срок: в течение полугодия

Отв.: секретарь по международной работе

6.2. Направить делегацию РОСПРОФПРОМ\*:

- в Турцию на съезд женщин – тружениц Профсоюза металлистов «Тюрк - Металл»;

Срок: март

- на заседание ЦК Международной Евроазиатской федерацией металлистов.

Срок: в течение полугодия

Отв. секретарь по международной работе

\* - в зависимости от эпидемиологической обстановки.

\* \* \*



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**РОСПРОФПРОМ**

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

10 декабря 2020г.

г. Москва.

Протокол № 20-7

**О переходе первичных профсоюзных организаций на финансовое обслуживание в территориальные организации профсоюза.**

В настоящее время для представительства и защиты интересов работников, ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, объявления забастовок и проведения иных акций первичным профсоюзным организациям не требуется государственная регистрация в качестве юридического лица.

Если же первичная профсоюзная организация обладает правами юридического лица, она становится субъектом налоговых правоотношений. А это требует обяза-



тельной постановки на учёт в налоговые органы, в бюджетные и внебюджетные фонды, предоставления регулярной отчетности. В современных условиях выполнение указанных функций требует наличия квалифицированного бухгалтера и значительных денежных средств для приобретения и обслуживания программного обеспечения, значительных расходов на банковские услуги.

В связи с изложенным президиум РОСПРОФПРОМ

#### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Считать нецелесообразным наличие в структуре РОСПРОФПРОМ большого количества первичных профсоюзных организаций – юридических лиц.
2. Территориальным организациям:
  - в первую очередь определить перечень первичных профсоюзных организаций с численностью членов профсоюза до 1000 человек к дальнейшей ликвидации в качестве юридических лиц (принимая во внимание их мнение, имущество, закреплённое за ними профсоюзом на праве оперативного управления, финансовое положение и наличие большого количества штатных работников);
  - в срок до 01 июля 2021 года провести работу по переходу этих первичных профсоюзных организаций на финансовое обслуживание в территориальную организацию.
3. Первичным профсоюзным организациям, определенным в перечне, на общем собрании (конференции) принять решения об их ликвидации как юридических лиц (в соответствии со статьёй 30 Устава РОСПРОФПРОМ и Инструкцией о порядке ликвидации первичной профсоюзной организации - юридического лица Российского профсоюза работников промышленности).
4. Территориальным и первичным организациям профсоюза обеспечить переход первичных профсоюзных организаций на финансовое обслуживание в территориальные организации профсоюза (в соответствии с Положением о порядке финансового обслуживания первичных профсоюзных организаций).
5. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте профсоюза.

**Председатель профсоюза**

**А.И. Чекменёв**

\* \* \*



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**РОСПРОФПРОМ**

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

10 декабря 2020г.

г. Москва.

Протокол № 20-8

**Об итогах проведения акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд».**

В соответствии с постановлением Президиума профсоюза от 16 сентября 2020 года форма проведения Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» территориальными и первичными профсоюзными организациями определялась на местах, учитывая конкретные обстоятельства, связанные с распространением коронавируса и социально-экономической ситуацией. Основной формой проведения акции профсоюзов были определены:

- голосование в поддержку Резолюции ФНПР в Интернете;
- размещение видеообращения Председателя ФНПР Ш.В. Шмакова в социальных сетях и на иных профсоюзных интернет-ресурсах;

- обсуждение в трудовых коллективах резолюции ФНПР, в т.ч. с использованием медиаресурсов профсоюзных организаций – форумов, чатов в мессенджерах и социальных сетях.

Всероссийская акция прошла под главным девизом - «Стране нужны рабочие места: защитим существующие, создадим новые!».

По результатам анализа поступившей информации от территориальных организаций профсоюза в акции приняло участие 92232 человека, из них 25929 – молодежь. Проведено 14 республиканских, областных и городских заседаний трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, в которых приняло участие 306 членов профсоюза, из них 75 человек – молодежь.

В Мордовской республиканской организации был проведен автопробег, посвященный Всероссийской акции.

В Волгограде 40 членов Волгоградской областной организации РОСПРОФПРОМ (из них 17 человек – молодежь) приняли участие в научно-практической конференции "Роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав трудящихся Волгоградской области в современных условиях".

В организациях, где позволяла эпидемиологическая обстановка, прошли собрания в ППО.

В Костромской областной организации РОСПРОФПРОМ проводились встречи профлидеров с руководителями предприятий.

Молодежь предприятий и организаций приняла активное участие в подготовке и проведении интернет-голосования за Резолюцию ФНПР. Были проведены заседания Молодежных советов в Мордовской республиканской, Московской и Ивановской областных организациях РОСПРОФПРОМ.

В Башкортостанской республиканской организации был снят видеоролик на актуальные темы.

В тоже время, необходимо констатировать, что ППО отмечают некоторые проблемы, возникшие в ходе проведения акции:

- сложный порядок голосования;
- отсутствие возможности контролировать количество проголосовавших;
- недостаточная техническая база членов профсоюза и ППО.

Данная информация направлена в ФНПР.

Все мероприятия, проведенные в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» освещались в СМИ, на сайтах, стендах, плакатах, в инстаграммах, листовках, группах Вконтакте, Viber.

#### **Президиум профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию об итогах проведения Всероссийской акции профсоюза в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2020 году принять к сведению.

2. Первичным и территориальным организациям профсоюза обсудить на заседаниях коллегиальных органов и довести до членов профсоюза итоги акции профсоюзов и принятых решениях.

3. Отметить активную работу и участие территориальных комитетов и первичных организаций профсоюза: Башкортостанской, Мордовской, Татарстанской республиканских; Алтайской краевой; Владимирской, Волгоградской, Ивановской, Кировской, Кемеровской, Костромской, Курганской, Московской, Нижегородской, Оренбургской, Пензенской, Смоленской, Свердловской, Томской, Тульской, Челябинской, Ярославской областных и ряда других организаций.

4. Организациям, приславшим информацию позже установленного срока указать на недопустимость в дальнейшем подобных действий.

5. Отметить не выполнение постановления Президиума профсоюза Пермской и Ставропольской краевыми и Московской городской организациями РОСПРОФПРОМ, не приславшими информацию по итогам проведения Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!».

6. Обратить внимание территориальных и первичных организаций профсоюза на техническую подготовку к проведению интернет-голосования.

**Председатель профсоюза**

**А.И. Чекменёв**

\* \* \*

**ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ**  
**заседаний комиссий ЦК профсоюза**



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**  
**РОСПРОФПРОМ**

**Совместное заседание**  
**организационно-уставной и молодёжной комиссий ЦК профсоюза**

**РЕШЕНИЕ**

г. Москва

25 ноября 2020г.

**О правозащитной деятельности Орловской областной организации и входящих в неё первичных профсоюзных организаций**

Заслушав и обсудив сообщения Кузнецова В.П., председателя Орловской областной организации профсоюза, Лебедева Н.А., заведующего юридическим отделом аппарата профсоюза и Пачина Ю.Ф., зам. заведующего юридическим отделом аппарата профсоюза, главного правового инспектора труда профсоюза

**КОМИССИИ РЕШИЛИ:**

1. Информацию принять к сведению.
2. Отметить, что работодателями и ППО проводится определенная работа по соблюдению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
3. Рекомендовать работодателям и ППО:
  - 3.1. Продолжить совершенствовать систему социального партнерства по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
  - 3.2. Выполнить мероприятия по реализации рекомендаций, указанные в прилагаемой справке.
  - 3.3. Подготовить и внести в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений организаций предложения по включению в коллективные договоры положений отраслевых соглашений.
  - 3.4. Осуществлять системный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в организациях.
4. Настоящее решение и справку рассмотреть на заседании Орловского областного комитета.

**Председатель**

**организационно-уставной комиссии**

**Председатель молодёжной комиссии**

**И.Н.Андреев**

**М.И.Соломасов**

\* \* \*

## СПРАВКА

### О правозащитной деятельности Орловской областной организации и входящих в неё первичных профсоюзных организаций

В соответствии с планом основных мероприятий профсоюза на I полугодие 2020 г. Лебедев Н.А., заведующий юридическим отделом аппарата профсоюза и Пачин Ю.Ф., зам. заведующего юридическим отделом аппарата профсоюза, главный правовой инспектор труда профсоюза, в период с 10 марта по 13 марта 2020 г. провели проверку правозащитной деятельности Орловской областной организации и входящих в неё первичных профсоюзных организаций (далее – ППО).

#### 1. Общие сведения

В реестре организаций Орловской областной организации Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ-Орёл) зарегистрированы 18 первичных профсоюзных организаций и на учете состоят 5 774 члена профсоюза.

Проверены организации:

АО «Ливнынасос», АО «Ливгидромаш», АО «Мценский завод «Коммаш», ОАО «Орелтекмаш», ООО «Завод им. Медведева», ОАО «Пневмоаппарат», в которых работает 4 032 человек (3 523 - членов профсоюза) (см. Таблица).

В 2020 г. отмечалось незначительное снижение численности принятых работников по сравнению с числом уволенных.

Таблица

О количестве работников и членов профсоюза из их состава, с указанием средней заработной платы, проверяемых организаций

	Ливнынасос	Ливгидромаш	Коммаш	Орелтекмаш	Зим-Маш	Пневмоаппарат	Всего
Кол-во работников на 01.01.2020	402	2259	587	487	229	68	4032
Кол-во членов проф-за на 01.01.2020	402 100%	2259 100%	509 87%	192 39,4%	93 40,6%	68 100%	35239 87,3%
Кол-во работников на 01.04.2020	400	2189	559	486	236	64	3934
Кол-во членов проф-за на 01.04.2020	400 100%	2189 100%	486 87%	202 41,5%	96 40,6%	64 100%	3437 87,3%
Средняя заработная плата на 01.01.2020	37590	31243	29706	41447	24338	21852	
Средняя заработная плата на 01.04.2020	39980 (рост на 1,06%)	33070 (рост на 1,05%)	24284 (умен. на 1,2%)	36063 (умен. на 1,14%)	24160 (умен. на 1,00%)	22598 (рост на 1,03%)	

Прожиточный минимум трудоспособного населения в Орловской области в 2019 году:	(требования Отраслевых соглашений: п.5.7. оборонный комплекс; п.5.3.10. машиностроение)
I квартал – 10844 руб.	10844 x 4 = 43376 руб.
II квартал – 11124 руб.	11124 x 4 = 44496 руб.
III квартал – 10967 руб.	10967 x 4 = 43868 руб.
IV квартал -10527 руб.	10527 x 4 = 42108 руб.

## **Недостатки:**

Средняя заработная плата работников за 2019 г. не ориентирована на выполнение обязательства Отраслевых соглашений (далее – ОС): повышение средней заработной платы работников до уровня не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в Орловской области (п.5.7 ОС по оборонному комплексу; п.5.3.10 ОС по машиностроению).

## **Рекомендации:**

Установить обязательство по повышению средней заработной платы работников в соответствии с ОС.

## **2. Трудовой договор**

В настоящее время в данных организациях действуют свои формализованные формы трудового договора для всех категорий работников.

В эти формы включены все необходимые сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со статьями 58 и 59 ТК РФ.

Срок испытания при приеме на работу устанавливается для всех работников, за исключением лиц, определенных в части 4 ст. 70 ТК РФ.

Все трудовые договоры заключаются в письменной форме.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник под роспись знакомится с коллективным договором (далее – КД), правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Это фиксируется непосредственно в трудовом договоре или в листах ознакомления данных актов.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа о приеме работника соответствует условиям трудового договора.

Случаев фактического допущения работника к работе без оформления трудового договора с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя не выявлено.

Изменение трудового договора оформляется в соответствии с ТК РФ путем заключения письменного соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

Прекращение трудового договора происходит в соответствии с ТК РФ.

Заполнение трудовых книжек ведется в соответствии с Инструкцией, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.03 № 69.

### **Недостатки (по некоторым организациям):**

1. В пункте трудового договора по выплате заработной платы работнику через кредитную организацию нет фразы «указанную в заявлении работника» (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

2. В пунктах трудового договора, которые устанавливают заработную плату работника не указано, какая система оплаты труда распространяется на данного работника (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

3. При получении работником экземпляра трудового договора проставлять дату (подтверждается его подписью).

4. В трудовых договорах лиц, получающих персональные данные работника, не прописана их обязанность о неразглашении и ответственности за разглашение персональных данных работника, соблюдать режим секретности. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности) (ч. 2 ст. 21, ст. 57, абз. 4 ч. 1 ст. 88 ТК РФ).

### **Рекомендации:**

Совершенствовать индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений путем отражения в трудовых договорах особенностей регулирования труда для различных категорий работников (части 4 и 5 ст. 57 ТК РФ).

### **3. Трудовые отношения**

Трудовые отношения регулируются ТК РФ, отраслевыми соглашениями, коллективным договором и (или) локальными нормативными актами, трудовым договором.

С профсоюзными комитетами согласовываются локальные нормативные акты, определённые п.4.5 ОС по оборонному комплексу и п.5.1 ОС по машиностроительному комплексу.

В каждой организации при ведении коллективных переговоров создается комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ).

На конференции работников утверждены представители работников в состав комиссии по трудовым спорам.

В организациях используется типовая форма графика отпусков с указанием даты предоставления отпуска.

На период проверки в организациях практикуется применение ненормированного рабочего дня, сверхурочная работа, совмещение профессий (должностей). Утвержден перечень работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Режим рабочего времени, продолжительность рабочего времени и времени отдыха соблюдаются.

### **Недостатки:**

В приказе о совмещении профессий (должностей) и др. (ст. 60.2 ТК РФ) не прописаны содержание и (или) объем дополнительной работы, выполняемой работником за оговоренную оплату труда (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). В строке приказа «ознакомлен» работник обязан собственноручно написать «Согласен» и поставить подпись, с указанием даты (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, в ПВТР указаны без учета новых требований законодательства (ст. 65 ТК РФ).

### **Рекомендации:**

В ПВТР прописать:

порядок приема на работу с учетом принятых в организации процедур, до заключения трудового договора;

- с учетом новых требований законодательства документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ).

### **4. Системы оплаты и нормирование труда**

В проверяемых организациях приняты системы оплаты труда: повременная, сдельная, повременно-премиальная, сдельно-премиальная и др.

Размеры окладов и тарифных ставок прописаны в трудовых договорах работников.

При нормировании и расчете трудоемкости изготавливаемой (производимой) продукции применяются как межотраслевые справочники, так и локальные нормы. В случае замены технологии или организации труда нормы труда изменяются.

В полном объеме, в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 135 ТК РФ вопросы заработной платы отражены в трудовых договорах работников АО «Мценский завод «Коммаш».

### **Недостатки:**

Не используется термин «системы оплаты труда» (пример: термин «Положение об оплате труда в ...»), а правильное записать термин «Положение о системах оплаты труда в ...») (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

В положениях о системах премирования, употребляются термины: «лишать» или «депремировать». Необходимо прописать термины: «не начисляется» или «уменьшается размер премии на размер: в (%) или количественно».

Отсутствует системная организации нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

Отсутствуют локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (статьи 160, 162 ТК РФ).

**Рекомендации:**

Привести терминологию в документации в соответствие с требованиями статей 135, 159, 162 ТК РФ.

## 5. Коллективный договор

Во всех проверяемых организациях заключены КД.

КД зарегистрированы в органах по труду.

**К достоинствам КД следует отнести:**

1. Незначительное число информационных положений.
2. Признание приоритета ОС.
3. Обязательство работодателя систематически информировать первичную профсоюзную организацию:
  - о финансово-экономическом положении и перспективах развития;
  - о реорганизации, ликвидации;
  - об изменении организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение условий труда работающих;
  - о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.
4. Обязательства работодателя по выделению средств на повышение квалификации кадров (в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии), на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений; конкретные даты выплаты заработной платы.
5. Обязательство по обеспечению величины тарифной части в структуре фонда оплаты труда работников не менее 60%.
6. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда установлено от 4 до 24%).
7. Конкретный размер повышения оплаты труда в ночную и вечернюю смены (40% и 20% соответственно).
8. Включение норм ТК РФ, предусматривающих коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, в частности:
  - режим работы при пятидневной рабочей неделе определяет выходными днями субботу и воскресенье;
  - дополнительный оплачиваемый отпуск:
    - за трудовой стаж;
    - регистрация собственного брака или брака своих детей;
    - рождение ребенка;
    - смерть близких родственников (супругов, детей, братьев, сестер, родителей мужа, жены);
    - поступление ребенка в первый класс - День знаний (матери, отцу, опекуну, воспитывающему ребенка).
9. Социальный пакет, как правило, включает:
  - организацию питания;
  - организацию и финансирование медицинского обслуживания; частичную компенсацию оплаты счетов на лечение и операции;
  - частичную компенсацию стоимости путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха детские оздоровительные и дошкольные учреждения;

– единовременную материальную помощь в различных жизненных обстоятельствах.

10. Наличие раздела "Работа с молодёжью".

11. Включение в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" обязательств, предусмотренных ОС.

12. Наличие системы контроля хода выполнения КД:

- на заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- на расширенных заседаниях профсоюзного комитета.

**ТАБЛИЦА**  
**выполнения статей 112 и 134 Трудового кодекса**  
**Российской Федерации**

Организация	Статья 112 ТК РФ (Оплата в нерабочие праздничные дни)	Статья 134 ТК РФ (Индексация)
АО «Ливнынасос»	Пункт 2.11 КД. За работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере: - сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	Пункт 2.2. КД. Производить индексацию з/платы на индекс роста потребительских цен в соответствующем субъекте РФ, по мере достижения финансовых результатов, позволяющих её осуществление.
АО «Ливгидромаш»	Пункт .2.15 КД. За работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере:	Пункт 2.2 КД. Производить индексацию заработной платы на индекс роста потребительских цен в соответствующем



	<p>- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;</p> <p>- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	<p>субъекте РФ по мере достижения финансовых результатов, позволяющих её осуществление.</p>
АО «Мценский завод «Коммаш»	<p>Пункт 3.24 КД Оплата труда в выходные и праздничные дни, времени простоя осуществляется в порядке и размерах, определенных ТК РФ.</p>	<p>Согласно Положения (производить индексацию заработной платы на индекс роста потребительских цен в соответствующем субъекте РФ по мере достижения финансовых результатов, позволяющих её осуществление)</p>
ОАО «Орёлтекмаш»	<p>Пункт 5.4 КД. При работе в выходные и нерабочие, праздничные дни не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).</p>	<p>Пункт 5.18 К.Д. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работникам в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации)). Размер и порядок индексации заработной платы определяются приказом единоличного исполнительного органа, полномочного представителя ПАО «ОТМ» в зависимости от финансово-экономических результатов. Ежегодно Рабо-</p>

		<p>тодатель обеспечивает получение информации об изменении индекса потребительских цен (ИПЦ) по Орловской области за период текущего года (с начала года до даты принятия решения) по отношению к предшествующему ему году. индексация заработной платы может осуществляться в одной из форм: повышение тарифных ставок и должностных окладов, если оно распространяется на всех работников и превышает или равняется проценту увеличения ИПЦ;</p> <p>–единовременное премирование всех работников, если размер премии превышает или равняется сумме, рассчитанной на основании процента увеличения ИПЦ и тарифной ставки или должностного оклада конкретного работника.</p>
ООО «Завод им. Медведева»	Пункт 6.3 КД. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере или предоставлять другой день отдыха.	Согласно Положению
ОАО «Пневоаппарат»	Пункт 2.15 КД. При работе в выходные и нерабочие, праздничные дни не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).	Пункт 2.3 КД. Проводить не реже одного раза в год индексацию заработной платы в соответствии с увеличением уровня минимальной заработной платы, установленной одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (не менее размера процента инфляции).
Индексация по ОС	<p>П.5.10. оборонный комплекс</p> <p>П.5.3.9. машиностроительный комплекс</p>	<p>Не менее 1.2 индекса потребительских цен. Порядок устанавливается к/д</p> <p>Порядок и размер определяется к/д</p>
Статья 112 ТК РФ по ОС	<p>П.5.6. машиностроительный комплекс</p> <p>П.5.11. оборонный комплекс</p>	<p>Порядок и размер определяется к/д</p> <p>В размере среднего дневного заработка. Порядок устанавливается к/д</p>

## **Недостатки (по некоторым организациям):**

1. Индексация и дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни не соответствуют требованиям ОС.

2. Отсутствие обязательства по повышению минимального размера заработной платы неквалифицированным работникам на уровне не ниже 1,4-1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Орловской области (п.5.6 ОС оборонный комплекс; п. 5.3.8 ОС машиностроение).

3. Отсутствие обязательства о размере средств работодателя для оплаты труда председателя первичной профсоюзной организации (ч. 7 ст. 377 ТК РФ).

## **Рекомендации:**

1. Продолжить работу по исключению информационных положений.

2. Установить индексацию и дополнительное вознаграждение в соответствии с требованиями ОС.

3. Установить обязательства по повышению минимального размера заработной платы неквалифицированным работникам на уровне не ниже 1,4-1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Орловской области.

## **6. Контроль первичных профсоюзных организаций за соблюдением трудового законодательства, выполнением коллективных договоров и Отраслевых соглашений**

Вопросы соблюдения трудового законодательства, выполнения коллективного договора и ОС постоянно находятся на контроле профсоюзных комитетов. В 2018-2019 гг., в том числе, рассматривались следующие вопросы:

- Об итогах работы организаций за полугодия и год и перспективах развития.
- О выполнении коллективных договоров за полугодия и год.
- О совершенствовании систем оплаты труда.
- О премировании работников.
- Охрана труда.

**Председатель РОСПРОФПРОМ - ОРЁЛ**

**В. П. Кузнецов**

**Заведующий юридическим отделом аппарата профсоюза**

**Н. А. Лебедев**

**Заместитель заведующего  
юридическим отделом аппарата профсоюза,  
главный правовой инспектор труда профсоюза**

**Ю. Ф. Пачин**

\* \* \*



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
РОСПРОФПРОМ**

**Совместное заседание  
организационно-уставной и молодёжной комиссий ЦК профсоюза**

**РЕШЕНИЕ**

г. Москва

25 ноября 2020г.

**О работе Нижегородской областной и первичных организаций профсоюза  
по реализации молодежной политики**

Заслушав и обсудив информацию о работе Нижегородской областной и первичных организаций профсоюза по реализации молодежной политики организационно-уставная и молодежная комиссии **РЕШИЛИ:**

1. Принять информацию к сведению (справка прилагается).

2. Опубликовать справку о работе Нижегородской областной и первичных организаций профсоюза по реализации молодежной политики в информационной сборнике ЦК профсоюза для использования в практической работе территориальными и первичными организациями профсоюза.

3. В Нижегородской областной организации профсоюза создать комиссию по работе с молодежью или закрепить члена областного комитета для курирования работы в этом направлении.

4. Нижегородскому областному комитету профсоюза организовать и вести системную работу по реализации молодежной политики, осуществлять методическое руководство деятельностью молодежных советов и молодежных организаций первичных профсоюзных организаций, обратив особое внимание на:

- мотивацию профсоюзного членства среди молодежи;
- дальнейшее совершенствование информационной работы среди молодежи, используя новые формы и методы подачи информации;
- развитие системы образования молодежи, практиковать проведение семинаров по обмену опытом работы в области молодежной политики;
- формирование и обучение кадрового резерва из числа молодежи.

**Председатель  
организационно-уставной комиссии  
Председатель молодёжной комиссии**

**И.Н.Андреев  
М.И.Соломасов**

\* \* \*

### **СПРАВКА**

#### **О работе Нижегородской областной и первичных организаций профсоюза по реализации молодежной политики**

Нижегородской областной и первичными профсоюзными организациями проводится определенная работа по реализации молодежной политики.

Комиссия ЦК профсоюза познакомилась с состоянием работы по реализации молодежной политики в первичных профсоюзных организациях, входящих в Нижегородскую областную организацию.

По сведениям, представленным молодежными Советами и комиссиями этих профсоюзных организаций по состоянию на 1.01.2020г.

Наименование ППО	Работающих	Молодёжи	Чл. профсоюза	% охвата проф. членств	КАДРЫ					
					Чл. профкома	Молодежи	Пред.цехкомов	Молодежи	Чл.всех комис.	Молодёжи
ППО им. Я.М. Свердлова	5296	<b>1591</b>	1319	<b>83</b>	27	<b>1</b>	18	<b>0</b>	124	<b>6</b>
Нижегор. машзавод	3305	<b>862</b>	370	<b>43</b>	18	<b>3</b>	35	<b>2</b>	21	<b>0</b>
ЦНИИ Буревестник	1337	<b>525</b>	401	<b>76</b>	8	<b>2</b>	20	<b>8</b>	8	<b>2</b>
ГосНИИмаш	1011	<b>310</b>	200	<b>68</b>	12	<b>4</b>	18	<b>5</b>	87	<b>23</b>
ГосНИИ Кристалл	941	<b>283</b>	238	<b>84</b>	11	<b>3</b>	13	<b>2</b>	11	<b>3</b>
АО транспневматика	3983	<b>1311</b>	521	<b>40</b>	19	<b>4</b>	23	<b>5</b>	27	<b>7</b>
ПАО Завод корпусов	1030	<b>231</b>	30	<b>13</b>	5	<b>0</b>	8	<b>0</b>	8	<b>0</b>
Нижегородский ЦСМ	373	<b>117</b>	107	<b>91</b>	5	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>

МБУ СШ Нижегородец	219	<b>61</b>	61	<b>100</b>	7	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
Мухтоловская спецодежда	421	<b>60</b>	60	<b>100</b>	13	<b>0</b>	3	<b>0</b>	25	<b>0</b>
АО Сапфир	174	<b>29</b>	19	<b>65</b>	5	<b>1</b>	0	<b>0</b>	9	<b>9</b>
АО Княгининская шв.ф-ка	230	<b>34</b>	30	<b>86</b>	5	<b>0</b>	0	<b>0</b>	3	<b>0</b>
ОАО Канат	163	<b>38</b>	3	<b>8</b>	4	<b>0</b>	2	<b>0</b>	13	<b>2</b>
Арзамасская войлочн ф-ка	80	<b>0</b>	0	<b>0</b>	4	<b>0</b>	0	<b>0</b>	4	<b>0</b>

Для координации работы с молодежью в Нижегородской областной организации профсоюза ранее была создана молодежная комиссия, однако организовать ее работу не удалось.

Сегодня работа сведена к организации участия молодежи в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями.

Так, молодежные активисты приняли участие в:

- Зимнем и Летнем обучающем семинаре ФНПР в Нижегородской области;
- составе делегации на Всероссийском молодежном форуме ФНПР «Стратегический резерв 2019: Мотивация» в г. Самаре (сентябрь 2019);
- Региональном этапе форума рабочей молодёжи «Профсоюзы: вектор развития» Нижегородского областного союза организаций профсоюзов (февраль 2020).

На предприятиях имеются молодежные советы, комиссии по работе с молодежью, советы молодых специалистов. Имеются утвержденные Положения о советах (комиссиях).

Работа с молодежью на предприятиях периодически освещается через заводские средства массовой информации, информационные листки.

Социальные гарантии и молодежная политика работающей молодежи закреплены в коллективных договорах или Положениях предприятий.

Во всех молодежных советах и комиссиях имеются ежегодные планы работы, рассматриваются отчеты об их выполнении.

Наиболее интересно и многопланово организована работа с молодежью в организациях ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова», АО «ГосНИИмаш», АО «ЦНИИ «Буревестник».

Так, администрация и профсоюзный комитет ФКП **«Завод имени Я.М. Свердлова»** ведут совместную работу по реализации программы «Молодежь предприятия», предусматривающей работу с молодежью с момента трудоустройства и до достижения ими возраста 30 лет.

На предприятии работающей молодёжи 1591 человек, из них членов профсоюза 1319 человек (83%).

Работодатель предоставляет председателям комитетов молодежной организации структурных подразделений свободное от основной работы время с сохранением среднего заработка для выполнения мероприятий утвержденной «Программы реализации молодежной политики».

Работникам предприятия, возвратившимся после срочной службы в Российской Армии выплачивается материальная помощь в размере 23000 рублей.

Для привлечения на предприятие молодых специалистов по востребованным профессиям выпускникам ВУЗов, СУЗов, поступившим на предприятие в течение года после окончания учебного заведения, выплачивается 10000 рублей.

Для улучшения жилищных условий молодым работникам предприятия востребованных профессий по ходатайству руководителей подразделений предприятия, профсоюзного комитета, молодежной организации, решением генерального директора, работнику производят оплату за пользование кредитом в размере 85% от ставки рефинансирования ЦБ РФ.

С работниками, впервые вступающими в брак, заключается договор займа на свадьбу на сумму до 50 000 рублей со сроком погашения в течение года. Так же предоставляется материальная помощь на погашение процентов по кредиту в размере ставки рефинансирования, установленной ЦБ РФ при сумме кредита не более 50 000 рублей.

В связи с бракосочетанием предоставляется три дня на свадьбу с сохранением средней заработной платы.

При рождении ребенка выплачивается материальная помощь 7 000 рублей.

В целях повышения профессионального мастерства молодежи на предприятии ежегодно проводится конкурс «Золотые руки», который способствует созданию высококвалифицированного резерва кадров из числа молодых работников, воспитывает у молодежи чувство значимости труда, патриотизма к родному предприятию и уважения к своей профессии.

Для ускорения процесса трудовой адаптации молодежи на предприятии проводятся «Месячники молодого работника», «Посвящения в молодые рабочие», «Декады молодого работника».

Ежегодные конкурсы «Молодежных уголков», «Лучший профсоюзный лидер» способствуют информированности молодых работников предприятия, повышению их активности в жизни предприятия и первичной профсоюзной организации.

Большая работа проводится в культурно-массовой и оздоровительной работе среди молодежи. Это - дни здоровья, спартакиады, викторины, конкурсы, соревнования.

В первичной профсоюзной организации «ГосНИИмаш» для организации работы с молодежью создан Молодежный совет, действующий на основании Положения.

Действуют также Положения о статусе «Молодого специалиста», «Молодого рабочего».

Коллективный договор содержит раздел «Работа с молодежью». Администрацией предприятия и первичной профсоюзной организацией создаются условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи.

Для молодых работников Коллективным договором АО «ГосНИИмаш» закреплены социальные гарантии в разделах XI «Социальные гарантии, льготы и компенсации», XIV «Работа с молодежью»:

- выделяются средства для осуществления шефской работы и работы по профориентации в подшефной школе;
- заключаются договоры с вузами для привлечения молодых специалистов и повышения квалификации работающих молодых специалистов;
- при рождении (усыновлении) ребёнка оказывается материальная помощь каждому из родителей в размере 15000 рублей;
- компенсация выплат по ипотечному кредитованию;
- при регистрации брака (впервые) оказывается материальная помощь в размере 10 000 рублей;
- предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, в случаях: бракосочетания - 3 рабочих дня, рождения ребенка - 3 рабочих дня.

В 2019 году молодые работники приняли участие в 10-ти научно-технических конференциях.

Молодежь активно принимает участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями: Всероссийский профсоюзный молодежный форум ПФО «Мотивация», форум «Профсоюзы векторы развития 2019», митинг 1 мая, летний форум актива профсоюзов «Облсовпроф».

Ведется большая работа в области досуговой, спортивной, туристической деятельности.

Проводились внутренние мероприятия: Что? Где? Когда?, минута молчания, турниры по стрельбе, мини-футболу, волейболу, соревнования по легкой атлетике,

празднование Нового года, концерт к 8 марта, экскурсионные поездки, конкурсы детских рисунков и поделок, фотоконкурс и др. Так же молодежь активно участвует в корпоративных и городских мероприятиях.

Все мероприятия, проводимые молодежным советом, отражаются в альбоме «Молодёжный совет АО «ГосНИИмаш».

Ежегодно отчет о работе СМС заслушивается на заседаниях профсоюзного комитета. В структурных подразделениях имеются информационные стенды с информацией о работе Совета, ведется информационная электронная рассылка.

Председатель молодежного совета избран членом профсоюзного комитета и утвержден в качестве резерва на должность председателя первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация АО «ЦНИИ «Буревестник» ведет системную, последовательную работу, направленную на реализацию молодежной политики.

Создан Совет молодых специалистов, основные цели которого: скорейшая адаптация молодых специалистов; создание условий, способствующих закреплению молодёжи на предприятии; содействие профессиональному и карьерному росту молодёжи.

В коллективном договоре АО «ЦНИИ «Буревестник» в разделе VIII «Работа с молодёжью» обозначены основные направления взаимодействия СМС с администрацией и профсоюзным комитетом.

Совет молодых специалистов строит свою работу в соответствии с утвержденным положением и ежегодным планом работы, в который включаются мероприятия, направленные на подготовку, обучение и повышение квалификации, социально-экономической поддержки и организации досуга.

С целью поддержки молодёжи в Коллективном договоре закреплены социальные гарантии и льготы:

- материальная помощь при бракосочетании в размере 10 000 рублей и 1 день отпуска с сохранением заработной платы;

- материальная помощь при рождении ребенка в размере 15 000 рублей и 1 день отпуска с сохранением заработной платы;

- материальная помощь по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет - 3 000 руб. ежемесячно;

- материальная помощь одиноким, многодетным матерям и имеющим детей инвалидов;

- материальная помощь на проведение дорогостоящего лечения;

- предоставление ссуды на обучение без отрыва от производства;

- выплата за активную деятельность в работе СМС;

- выплата за Доску Почета;

- выплата победителям конкурсов;

- предоставление семейных путевок на санаторно-курортное лечение;

- в период летних каникул для детей работников предприятия приобретаются путевки в оздоровительные лагеря;

- производятся доплаты председателю СМС, молодым специалистам в течение 2-х лет после окончания ВУЗа, кандидатам в молодые специалисты и наставникам.

С целью улучшения жилищных условий на предприятии реализуется программа погашения процентов по ипотечным кредитам.

Проводятся мероприятия, направленные на подготовку, обучение и повышение квалификации молодых специалистов:

- заключаются договора с высшими и средними специальными учебными заведениями;

- на базе института находится кафедра «Артиллерийское вооружение», которая обеспечивает подготовку инженеров по специальностям, перечень которых устанавливается предприятием;

- в плановом порядке осуществляется подготовка, переподготовка и повышение квалификации молодых сотрудников с сохранением средней заработной платы (не реже 1 раза в 3 года), молодые специалисты участвуют в президентских программах;

- молодые специалисты принимают участие в мероприятиях «Совета молодых ученых», в мероприятиях молодёжного отделения «Союза машиностроителей России».

Молодёжь постоянно участвует в отраслевых научно-технических конференциях, молодёжных форумах, конкурсах: Всероссийская конференция молодых учёных и специалистов «Будущее машиностроения России», корпоративный чемпионат профессионального мастерства «Лучший по профессии», областной конкурс профессионального мастерства «Лучший сварщик», Всероссийский конкурс «Аналитик ОПК России», обучающая программа «Вектор» от АНО «Ростех-Академии», международный молодёжный форум «Инженеры будущего». В 2019 году зарегистрировано 16 патентов.

Ежегодно на предприятии проводятся конкурсы: на звание «Лучший молодой специалист года», на лучший молодёжный инновационный проект.

Молодые работники принимают активное участие в культурно-массовой и спортивной жизни коллектива. На базе предприятия работает ФОК, где проводятся групповые занятия по оздоровительной гимнастике и соревнования среди сотрудников по шахматам, настольному теннису (мужской и женский разряд), бильярду, армрестлингу.

Сформированы команды по мини-футболу и волейболу, для тренировочных занятий дополнительно арендуется спортивный зал. Для сплочения коллектива и организации спортивного досуга на предприятии проводится зимний и летний «Дни здоровья», в программу которых входят: спортивные эстафеты, футбол, волейбол, лыжи, катание с гор на тюбингах, игры арчеритаг, бампербол, лазертаг.

Ежегодно к Международному женскому дню Советом молодых специалистов организуется выставка-конкурс прикладного искусства, проводятся концерты к юбилейным датам, проходит конкурс «Мисс Буревестник». Организовываются посещения театров, концертов, экскурсионные поездки, речные прогулки. Молодёжь участвует в мероприятиях, проводимых на уровне города и области.

Деятельность Совета молодых специалистов широко освещается посредством: ежегодного отчета о работе СМС на заседаниях профсоюзного комитета; корпоративной передаче «УВЗ-Сегодня», информационных досок СМС и профсоюзной организации, электронной сети, тиража информационных листовок, буклетов и выпуска альбома «Молодёжная политика АО «ЦНИИ «Буревестник».

Вся проводимая работа направлена на улучшение социального положения молодежи, закрепления ее на предприятии, выявления наиболее активного звена молодых сотрудников, способных быть реальным резервом кадров, в том числе и профсоюзных.

В профсоюзном комитете сформирован резерв на председателя ППО из числа молодежи в количестве 1 человека.

Разделе IX «Молодежная политика» коллективного договора ПАО «Завод корпусов» предусмотрено, что Работодатель:

- выделяет денежные средства на организацию мероприятий по работе с молодежью в рамках утвержденного годового бюджета;

- организовывает работу по формированию кадрового резерва с включением в него молодых специалистов;

- предоставляет возможность прохождения преддипломной производственной практики в подразделениях предприятия работникам, обучающимся в профильных ВУЗах, СУЗах без отрыва от производства;

Работодатель и первичная профсоюзная организация совместно организуют и проводят спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия, научно-



практические конференции молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих, конкурсы молодых работников по актуальным проблемам деятельности организации.

В Нижегородском ЦСМ работа по реализации молодежной политики в организации выстроена таким образом, что за нее отвечает член профкома.

Программа по работе с молодежью на предприятии отсутствует, но Работодатель осуществляет мероприятия направленные на содействие обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

Ежегодно в г. Уфе проходит конкурс работ молодых специалистов в области стандартизации, метрологии и сертификации в системе Росстандарта, в котором работники Нижегородского ЦСМ принимают активное участие.

Приказом директора введено в действие Положение об адаптации и наставничестве.

В резерве на председателя первичной профсоюзной организации утверждены 2 человека из числа молодых профсоюзных активистов.

При профкоме АО «Транспневматика» работает комиссия по работе с молодежью.

В коллективном договоре есть раздел «Молодежная политика», который предусматривает систему обучения и повышения уровня профессиональной подготовки молодых работников, социальную защиту и адаптацию молодых работников.

На предприятии ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства. Также ведется культурно-массовая и спортивная работа.

Заводские спортсмены участвуют в областных, общероссийских и международных соревнованиях, завоевывая призовые места.



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**  
**РОСПРОФПРОМ**

**Совместное заседание**  
**организационно-уставной и молодёжной комиссий ЦК профсоюза**  
**РЕШЕНИЕ**

г. Москва

25 ноября 2020г.

**О практике работы организаций РОСПРОФПРОМ по применению дисконтных карт для создания заинтересованности работников в профсоюзном членстве**

Рассмотрев сообщения председателя Удмуртской республиканской организации профсоюза Черных Г.Н. и секретаря ЦК - заведующей отделом организационной работы аппарата профсоюза Сарухановой Л.М. «О практике работы организаций РОСПРОФПРОМ по применению дисконтных карт для создания заинтересованности работников в профсоюзном членстве»,

**КОМИССИИ РЕШИЛИ:**

1. Принять информацию «О практике работы организаций РОСПРОФПРОМ по применению дисконтных карт для создания заинтересованности работников в профсоюзном членстве» к сведению (информация прилагается).

2. Отметить положительную работу, проводимую Удмуртским республиканским комитетом и комитетами первичных организаций профсоюза, по использованию дисконтных карт для сохранения и увеличения численности членов профсоюза.

3. Опубликовать информацию «О практике работы организаций РОСПРОФПРОМ по применению дисконтных карт для создания заинтересованности работников в профсоюзном членстве» в информационном сборнике ЦК РОСПРОФПРОМ для использования организациями профсоюза в практической работе.

**Председатель  
организационно-уставной комиссии  
Председатель молодежной комиссии**

**И.Н.Андреев  
М.И.Соломасов**

\* \* \*

## **ИНФОРМАЦИЯ**

### **О практике работы организаций РОСПРОФПРОМ по применению дисконтных карт для создания заинтересованности работников в профсоюзном членстве**

Одной из самых серьезных проблем современного профсоюзного движения, является падение численности членов профсоюзов.

В Комплексной программе РОСПРОФПРОМ по укреплению членской базы определена стратегическая задача - продолжить реализацию практических мер по сохранению и увеличению численности членов профсоюза, созданию новых первичных профсоюзных организаций и восстановлению, ранее действующих на предприятиях во всех сферах экономики, повышению охвата профсоюзным членством работающих и обучающихся.

Для реализации этой задачи организации профсоюза используют различные формы и методы работы.

**I. О практике работы Удмуртской республиканской и первичных организаций профсоюза по применению дисконтных карт для создания заинтересованности работников в профсоюзном членстве.**

Первичные профсоюзные организации, входящие в РОСПРОФПРОМ - Удмуртия, активно применяют дисконтные карты для членов профсоюза в своей работе по мотивации профсоюзного членства.

7 из 8 первичных профсоюзных организаций участвуют в проекте «Дисконтная карта члена профсоюза», целью которого является:

1. Экономить денежные средства членов профсоюза;
2. Сделать удобной работу с дисконтными картами (единая скидочная карта);
3. Мотивация профсоюзного членства.

Первыми в проект «Профсоюзный дисконт» включилась в ноябре 2017 года ППО «ИжАвто». 2257 членов профсоюза предприятия получили дисконтные карты.

В течение 2018 года к проекту присоединялись и другие первичные профсоюзные организации.

На данный момент по РОСПРОФПРОМ - Удмуртия выдано 14 986 карт, что составляет 20% от общего количества выданных карт по Удмуртской Республике.

Существует ряд правил, согласно которым ведется эта работа:

- 1) Карты именные и выдаются только членам профсоюза;
- 2) Карта выдается только по истечению трех месяцев с момента вступления в профсоюз;
- 3) В случае выхода из профсоюза по собственному желанию, карта изымается.

На старте проекта программы партнеров было около 40. Сегодня количество партнеров превышает 360, и охватывают все сферы жизни человека, включая АЗС, продуктовые сети, аптеки, зоопарк, магазины детских игрушек, развлекательные центры, строительные материалы, канцелярия и т.д.

Число партнеров постоянно растет.

Информация о новых партнерах доступна широкому кругу: выкладывается в группе ВКонтакте (более 7500 участников), ВОдноклассниках (231 участник), на сайте проекта, информация дублируется в группах первичных профсоюзных организаций. Сравнительно недавно у профсоюзного дисконта появился аккаунт в Инстаграмм, который имеет уже около 1500 подписчиков.

В январе 2020 года проект «Дисконтная карта члена профсоюза» начал сотрудничать с транспортной картой «Стриж».

Теперь для членов профсоюза выпускается также «Транспортная карта «Дисконтная карта члена профсоюза». Преимущество данной карты в том, что можно сэкономить 1 рубль с каждой поездки в общественном транспорте.

Эта карта представляет собой электронный кошелек и предназначена не только для предоставления скидок, но и для оплаты проезда во всех видах общественного пассажирского транспорта.

*Среди преимуществ дисконтной карты члена профсоюза можно отметить:*

- Скидки от 3 до 20% более чем у 360 партнеров;
- Карта именная, при утере можно найти владельца по ФИО, указанному на лицевой стороне карты, и логотипу выдавшей карту организации (стоит отметить, что уже несколько карт были найдены таким образом);

- Удобная связь с организаторами проекта – в группе в ВКонтакте в разделе «Обсуждения» можно оставить отзыв или вопрос по карте и оперативно получить ответ;

- Регулярно проводятся конкурсы и розыгрыши от партнеров, что не может не привлекать внимание пользователей;

- Контактные данные организаторов проекта есть на обратной стороне карты, а именно: указан адрес сайта проекта, даны данные социальных сетей и номер телефона.

*Результаты деятельности за 3 года существования проекта:*

Экономия за 3 года участия в проекте довольно внушительная.

Организаторы проекта приводят такие статистические данные (это только по нескольким партнерам):

АЗС Газпром: за 2019 года проведено 125 705 транзакций, средняя скидка по чеку 15 руб., итого экономии за 3 года – 1 888 575 руб., за декабрь 2019 года проведено 8 901 транзакция, экономия составила 133 515 руб.

Сеть канцелярских товаров «Фаворит» 2019 год: проведено транзакций 1 791, средняя скидка по чеку 17 руб., экономия составила 30 447 руб., за декабрь 2019 проведено 226 транзакций, экономия составила 3 842 руб.

ТД Ижтрейдинг: 325 725 транзакций за год, средняя экономия по чеку 12 руб., экономия за год составила 3 908 7000 руб.

ТЦ Радамир: экономия за 2019 год составила за 125 000 руб.

Ижевские Термы: проведено 4200 транзакций за 2019 год, экономия по чеку 30 руб., за год сэкономлено 126 000 руб.

Благодаря проекту только по этим 5 партнерам сэкономлено более 6 000 000 руб.

В проекте Продукты представлены 3 крупных продуктовых игрока (Ижтрейдинг, Перекресток, Радамир) и более мелких сетей: Солнце, Дикая Рыба, кулинария Счастье Есть.

По справочным данным в Удмуртии активных пользователей карт около 15 000 человек, тех, кто пользуется картой 2 - 5 раз в месяц – 45 000 человек, 1 раз в месяц - 50 000 человек, хотя бы раз воспользовались картой – все.

Дисконтная карта предусматривает скидки у партнеров программы от 3 до 20%, экономия 1 рубль за поездки в общественном транспорте по новой карте.

Главные цели, которые ставят перед собой разработчики программы профсоюзного дисконта – это:

- заполучить как можно больше партнеров для создания единой дисконтной карты;

- создать условия для того, чтобы продавец был заинтересован спрашивать у покупателя о наличии профсоюзной карты;

- широкая реклама профсоюзной карты.

Список партнеров можно разделить на категории:

●Продовольственные товары (местные продуктовые сети, такие как Ижтрейдинг, Спар, Перекресток, сеть фирменных магазинов Гамбринус, Радамир, кулинарии, магазины здорового питания);

●Недвижимость (Застройщики: Уралдомстрой, ГК Осторова, Эверест и др., агентства недвижимости: Ракета, Риэль и др.);

●Авто (АЗС: Газпром, Тэнко, магазины автозапчастей, сети автомоек, автотехцентры, химчистки, автосервисы);

●Одежда, обувь, сумки и аксессуары (магазины одежды, включая федеральные сети: befree, love republic, магазины спецодежды);

●Путешествия и туризм (турфирмы, туристические центры, туристические комплексы Удмуртии и регионов, гостиницы, хостелы, санатории и здравницы Удмуртии и регионов, включая оздоровительные центры и гостиницы юга России, даже детские оздоровительные лагеря) – категория, включающая наибольшее количество партнеров;

●Бытовая техника (региональные сети бытовой техники, включая Корпорацию Центр, Мелодфон, сети по продажам и ремонту мобильных телефонов);

●Рестораны и кафе (пиццерии, к примеру, Додо-пицца, бистро – Бургер Кинг, ресто-пабы, рестораны, кафе)

●Животные (ветеринарные кабинеты, ветеринарные клиники, ветеринарные аптеки, магазины для животных);

●Ювелирные изделия, цветы и подарки (ювелирные магазины, такие как 585-золотой, Алмаз, Изумруд, ремонтные мастерские, цветочные магазины);

●Спорт и красота (фитнесс-клубы: «4френдс» – скидка 20%, и другие популярные фитнесс-центры Удмуртии, магазины спортивного питания, сети спортивных магазинов, парикмахерские, салоны красоты, студии ногтевого сервиса);

●Здоровье (ЛОР-центр, клиники глазной хирургии: Мона Лиза, Клиника микрохирургии глаза, стоматологии, сети аптек, сеть салонов оптики Линзочки, медицинские центры как региональные, так и федеральные сети);

●Развлечение и досуг (Ижевские и Воткинские термы, кинотеатры, зоопарк, Филармония, цирк, театры Ижевска и республики, семейные развлекательные центры, спортивно-туристические центры, дельфинарий в Набережных Челнах);

●Обучение (детские развивающие центры, семейные клубы, дисконт на обучение в университете Синергия и других, автошколы);

●Дети (магазины детских товаров, магазины канцтоваров, книжные магазины);

●Все для дома (магазины товаров для дома, магазины товаров для ремонта, магазины мебели, включая региональную сеть «Сэлдом», хозяйственные магазины, в том числе «Галамарт» и электротоваров);

●Услуги для жизни (творческие мастерские, ателье, свадебные агентства, страховые компании, химчистки, сотовые операторы).

Практика работы по использованию дисконтных карт высветила ряд проблем:

1. Скидки по карте не эксклюзивны, практически каждая сеть сейчас имеет свою систему дисконта.

Скидки по карте для члена профсоюза почти во всех случаях не отличаются от собственной системы дисконта того или иного партнера, разработчики проекта говорят именно о создании единой дисконтной карты, чтобы не было необходимости носить с собой большое количество карт;

2. Проект не работает с крупными сетями, такими как Магнит и Пятерочка;
3. Не все партнеры говорят о наличии скидки по карте члена профсоюза.

Не во всех точках есть фирменные наклейки, соответственно покупатель может и не знать о наличии скидки;

4. Отсутствует мобильное приложение. По информации организатора проекта, в ближайшее время приложение разрабатываться не будет.

Когда карты только вводились в эксплуатацию, у членов профсоюза был к ним интерес, люди вступали в профсоюз ради получения дисконтной карты.

Проект позволяет повысить статус члена профсоюза, отделить на предприятии членов профсоюза от «не членов» и выполняет функцию дополнительного средства мотивации профсоюзного членства. На предприятиях есть потребность в дисконтной карте, проект развивается.

Самым главным в мотивации профсоюзного членства остается прямое общение с людьми, встречи, собрания, круглые столы, решение вопросов и проблем членов профсоюза и не только их, но и тех, кто не состоит в профсоюзе.

## **II. Практика работы организаций профсоюза по использованию дисконтных карт для сохранения и увеличения численности членов профсоюза.**

В целях подготовки наиболее полной информации по использованию организациями профсоюза в работе по сохранению и увеличению членской базы дисконтных карт, во все территориальные организации был разослан вопросник по данной теме.

Из 48 территориальных организаций информацию представили 26 организаций.

Не используют в своей работе дисконтные карты (из организаций представивших информацию): Брянская, Владимирская, Московская, Нижегородская, Саратовская, Томская, Челябинская областные, Чеченская республиканская организации.

Псковская областная организация использовала дисконтные карты в своей работе в 2011г., но не получив ожидаемого эффекта, завершила эту работу.

Большинство территориальных организаций проводят эту работу в рамках территориальных объединений организаций профсоюзов, руководствуясь утвержденными положениями.

Первичные профсоюзные организации:

- ФНПЦ «Титан – Баррикады» (Волгоградская областная организация);
- «Геомаш» (Курская областная организация);
- «Тульский оружейный завод» (Тульская областная организация)

утвердили свои дисконтные карты (Корпоративная карта, Дисконтная карта, Профком – Дисконт).

Брянская областная организация использует в своей работе карту авторизованного сервиса.

Кировская областная организация помимо Карты Профсоюзного Дисконта с 2019 года использует банковские карты «Вятка-банка», которые дают бонусы членам профсоюза.

Курганская областная организация заключила договор на оказание услуг и изготовила «Дисконтную карту члена профсоюза» с символикой РОСПРОФПРОМ.

Договором определен порядок получения и использования дисконтных карт, оговорен % скидок и срок их действия.

«Дисконтная карта члена профсоюза» - индивидуальна, при выходе из профсоюза карта изымается и блокируется.

Карта работает в 88 магазинах – партнерах с разной скидкой на продовольственные и промышленные товары, бытовую технику, начиная с 5% и до 60%.

С момента заключения договора изменилось количество магазинов – партнеров, которое выросло с 55 до 88.

Курганская областная организация оценивает эффект от использования карты в отношении экономии денежных средств работников организаций профсоюза, как достаточно весомый.

В Республике Башкортостан с 2010 года действует Программа «Профсоюзная дисконтная карта Федерации профсоюзов Республики Башкортостан».

Карты приобретаются по заявкам от первичных профсоюзных организаций для распространения среди вновь принятых в члены профсоюза.

На сайте Федерации профсоюзов в разделе «Профсоюзная дисконтная карта» размещена полная информация о партнерах Программы по городам республики с указанием размеров скидок.

С 2017г. в РОСПРОФПРОМ – Башкортостан действует оздоровительная программа для членов профсоюза и членов их семей.

Заключены прямые договоры с рядом санаториев с дисконтом от 20% до 32%. Программа востребована членами профсоюза и будет развиваться в дальнейшем.

В декабре 2019г. в рамках Ленинградской Федерации профсоюзов стартовал проект «Профсоюзный плюс» целью которого является популяризация профсоюзного движения и повышение имиджа профсоюзов Санкт - Петербурга и Ленинградской области, поддержка экономических и социальных интересов членов профсоюзов через проведение комплекса маркетинговых мероприятий, направленных на получение членами профсоюзов максимальных скидок на товары и услуги с использованием дисконтной карты «Профсоюзный плюс».

Количество партнеров проекта - более 200 и оно постоянно увеличивается.

С Межрегиональной г. Санкт - Петербурга и Ленинградской области организации РОСПРОФПРОМ в рамках проекта заключен Меморандум о совместной деятельности по развитию профсоюзного движения, в котором определены направления сотрудничества, это:

- содействие росту численности членов профсоюза и первичных профсоюзных организаций;

- обеспечение доступности товаров и услуг высокого качества для членов профсоюза;

- популяризация профсоюзного движения, в том числе в молодежной среде.

В комплект дисконтной карты «Профсоюзный плюс» входит также руководство пользователя (инструкция).

Свердловская областная организация РОСПРОФПРОМ использует дисконтные карты в своей работе с 2013года.

Утверждено положение «Профсоюзная дисконтная социальная программа «Профсоюзный плюс», в которой координатором программы определена Свердловская областная организация профсоюза, а участниками - первичные профсоюзные организации, находящиеся на обслуживании в областной организации.

С момента начала применения дисконтных карт, количество партнеров увеличилось с 30 до 125.

Дисконтные карты предусматривают льготы в разных сферах: спорт, продукты, услуги по купле и продаже недвижимости, товары различных категорий, путешествия, обучение, театры, концерты и т.д.

Карта выдается пользователю, являющемуся членом профсоюза и проработавшему на предприятии не менее 3-х месяцев. Действует карта в течение 2-х лет, после чего меняется оформление карты.

По оценке Свердловской областной организации профсоюза применение дисконтных карт положительно влияет на имидж профсоюза и создает заинтересованность работников предприятий в профсоюзном членстве.

\* \* \*

**Пресс-центр ЦК профсоюза**