ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

Старцева А.С. – председателя Дорпрофжел на ВСЖД – филиала ОАО «РЖД» на III Пленуме комитета Дорпрофжел на ВСЖД – филиале ОАО «РЖД»

«О текущей ситуации»

г.Иркутск 25.10.2016г.

**Слайд № 1**

Основным механизмом социальной защиты членов Профсоюза является реализация Отраслевого соглашения и коллективных договоров.

Выполнение обязательств коллективных договоров, во многом, зависит от внешних факторов. Изменения в экономической ситуации, происходившие в стране в 2014-2016 г.г., обусловленные нестабильностью рубля, снижением цен на нефть, экономическими санкциями со стороны ряда стран, привели к снижению объемов внутреннего производства и импорта, негативно отразились на состоянии отечественного рынка грузоперевозок и железнодорожной отрасли в целом.

**О выполнении коллективных договоров**

**в I полугодии 2016 года в границах дороги**

**Слайд № 2**

Всего в регионе Восточно-Сибирской железной дороги действует 51 коллективный договор, в 2016 году заканчивается срок действия 48 коллективных договоров.

Индивидуальный социальный пакет на одного работающего составил от 82 тыс.рублей в дирекции тяги до 2,8 тыс.рублей в ОАО «Байкальская пригородная пассажирская компания»

Индивидуальный социальный пакет на одного неработающего пенсионера составил от 13,5 тыс.рублей в филиале ОАО «Трансконтейнер» до 581 рубля в дирекции по ремонту пути.

**Слайд № 3**

Средний индивидуальный социальный пакет на одного работника по дирекциям и филиалам ОАО «РЖД» составил 36859 рублей, на одного неработающего пенсионера – 2863 рубля.

Если говорить об ОАО «РЖД», то индексация заработной платы в ОАО «РЖД» была проведена в соответствии с Коллективным договором: с 1 марта на 2,9 %, с 1 октября – на 3,5 %.

За 9 месяцев средняя заработная плата работников основных производственных групп по дороге составил 56445 рублей (рост на 3,5 % к 2015 г.)

Если говорить об ОАО «РЖД», то следует отметить, что в Компании выплачивается вознаграждение за преданность Компании и вознаграждение за обеспечение безопасности движения. Утверждено ряд новых положений о дополнительном премировании: за предотвращение случаев производственного травматизма, связанного с наездом подвижного состава, за результаты реализации проектов бережливого производства и другие.

Увеличен размер суточных при служебных командировках до 200 рублей.

**Слайд № 4**

Вместе с тем, индексация не проведена в РСП-32 (ООО РСП-М), АЩЗ (Первая нерудная компания). Работа по данному направлению ведется на уровне РОСПРОФЖЕЛ.

В Компании реализуются социальные программы.

**Слайд № 5**

Оздоровлено более 14 тысяч работников и членов их семей на объектах ОАО «РЖД».

Выполняется раздел по неработающим пенсионерам. Через благотворительный фонд «Почет» свыше 10 тысяч человек ежемесячно получают материальную помощь. Корпоративную пенсию через НПФ «Благосостояние» получают более 15,5 тыс.пенсионеров. Средний ее размер 6281 рубль.

Успешно проведена детская оздоровительная кампания. Более 4-х тысяч детей железнодорожников было охвачено всеми видами отдыха.

Реализуется программа лояльности по электронным профсоюзным билетам. Более 120 торгово-сервисных предприятий предоставляют скидки членам профсоюза.

Проводятся спортивные и культурно-массовые мероприятия.

В соответствии с жилищной концепцией оказана корпоративная поддержка более 50 работникам на приобретение жилья. Продолжается строительство технологического жилья. Введены в эксплуатацию дома по станции Новая Чара, Таксимо.

**О новом Отраслевом соглашении по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы**

**Слайд № 6**

20 июля т.г. подписано Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы. От работников документ подписал председатель РОСПРОФЖЕЛ Н.А. Никифоров, от работодателей – председатель Совета Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта (Объединения «Желдортранс»), вице-президент ОАО «РЖД» Д.С. Шаханов.

Сторонами социального партнёрства – РОСПРОФЖЕЛ и Объединением «Желдортранс» – была проделана большая работа по подготовке документа, в соответствии с которым работники организаций железнодорожного транспорта (а это свыше 1 миллиона 250 тысяч человек) и неработающие пенсионеры организаций железнодорожного транспорта (это около 680 тысяч человек) будут иметь пакет традиционных социальных гарантий и льгот.

В начале переговорного процесса разногласий было более 40, но, благодаря конструктивной работе и деловому подходу совместной рабочей группы и Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта, документ удалось подписать гораздо раньше изначально намеченного срока, а по большинству из разногласий были достигнуты компромиссные решения.

Таким образом, на следующий трехлетний период работники организаций железнодорожного транспорта будут иметь гарантированный пакет социальных льгот, в том числе сохранено единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении на пенсию.

**О подготовке нового Коллективного договора ОАО «РЖД»**

**на 2017 - 2019 годы**

**Слайд № 7**

Сторонами социального партнерства уже проделана определенная работа по подготовке проекта нового Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2017 - 2019 годы (далее – новый Коллективный договор):

 утверждены персональные составы Комиссии по подготовке коллективного договора ОАО «РЖД» и контролю за его выполнением

- достигнута договоренность о подписании нового Коллективного договора в срок до 30 ноября т.г.;

- подписан План-график мероприятий по подготовке проекта и заключению нового Коллективного договора;

- проведены консультации сторон по вопросу структуры и содержания нового Коллективного договора.

19 августа т.г. началась официальная процедура коллективных переговоров.

Профсоюзной стороной за основу проекта нового Коллективного договора взят действующий Коллективный договор, доработанный с учетом предложений, поступивших от организаций Профсоюза, действующих в ОАО «РЖД», содержащихся в решениях Форумов социальной ответственности и партнерства и Ассамблей социальных партнеров, предложений членов Комиссии по подготовке коллективного договора ОАО «РЖД» и контролю за его выполнением и Рабочей группы по коллективному договору ОАО «РЖД».

**Слайд № 8**

Структура проекта нового Коллективного договора нами была приближена к традиционной структуре построения разделов, без выделения разделов «Обязательства работодателя на основе законодательства Российской Федерации» и «Обязательства работодателя сверх законодательства Российской Федерации».

При разработке проекта Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2017 и последующие годы, Дорпрофжелом было дано 19 предложений по внесению изменений и дополнений.

В текст проекта нового Коллективного договора включены разъяснения по отдельным пунктам действующего Коллективного договора, подписанные ранее сторонами социального партнерства.

Отдельные пункты изложены в новой редакции, основанной на изменениях в трудовом законодательстве (в частности, статьях 104 и 136 Трудового кодекса Российской Федерации, принятием Постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов …»), принятием Приказа Минтранса России от 9 марта 2016 года № 44 вместо Приказа МПС России от 5 марта 2004 года № 7, подписанием Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы и др.

Сторона работодателя, мотивируя сложной экономической ситуацией в отрасли, вышла на коллективные переговоры со своим проектом Коллективного договора, в котором предлагается исключить или снизить уровень предоставления отдельных гарантий для работников и неработающих пенсионеров. Таким образом, на начало переговоров имелось более ста разногласий по отдельных вопросам.

Мы надеялись, что на коллективных переговорах будет преобладать конструктивный подход, такой, какой был на коллективных переговорах по заключению нового Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта.

Работа по сближению позиций велась в течение двух месяцев. Проводились консультации, работали аналитические группы, особо острые вопросы обсуждались на видеоселекторных совещаниях РОСПРОФЖЕЛ и при проведении II Пленума ППО ОАО «РЖД».

К заключительному заседанию двухсторонней комиссии 19 октября все пункты разногласий были обсуждены, по ним определены позиции работодателя и представителей работников от ППО ОАО «РЖД». Итоговый вариант проекта коллективного договора ОАО «РЖД» представлен вчера на утверждение в Правление ОАО «РЖД» и его последующую ратификацию.

Отдельно остановлюсь на вопросах, волнующих работников в условиях сложного финансово-экономического положения и дефицита фонда оплаты труда.

**Слайд № 9**

Применение режима неполного рабочего времени и предоставление отпусков без сохранения заработной платы сегодня остается одной из острых проблем во всех структурных подразделениях и дирекциях. Всего в режиме неполного рабочего времени по полигону дороги в сентябре отработало почти 10 % работников. Больше всего работников по ДМТО – 61%, Т – 19%, РЦКУ – 15%, ОЦОР – 13 %, ДМВ – 11 %. Трудно объяснить и рабочему и инженеру, что при росте за 9 месяцев объема перевозок на 8,9 %, капремонта пути на 30% и производительности – на 9,6 % к 2015 году, необходимо идти на сокращенный рабочий день или неделю, писать заявления на отпуска без сохранения заработной платы.

**Слайд № 10**

Другая проблема – оптимизация. Только в ВЦ в этом году планируется сократить почти 70 штатных единиц.

Мы сегодня контролируем вопросы реорганизаций, в том числе в органе управления Дирекции управления движением в связи с созданием Центра управления перевозками на восточном полигоне, ЦУТРе, Дирекции здравоохранения, Дирекции энергообеспечения и др.

Остановлюсь на ситуации по предприятиям ООО «ТМХ-Сервис».

В связи с перераспределением объемов локомотивного парка на восточном полигоне, происходит неравномерная загрузка объемами ремонта в СЛД Иркутское, Братское, Северобайкальск. В СЛД Северобайкальск уже несколько месяцев работники вынуждены брать по 2 дня «без содержания», в СЛД Братское планируют с 1 декабря 2016 года перейти на 4-х дневную рабочую неделю.

По этой проблеме в Дорпрофжел были проведены ряд совещаний, поставили ряд условий и требований по сохранению квалифицированного персонала.

**Слайд № 11**

Волнует нас и ситуация по изменению нормативов численности работников, обслуживающих инфраструктуру. Так, по работникам дистанций электроснабжения не учитываются отвлечения на снегоборьбу, на расчистку трассы воздушных линий электропередач от деревьев и кустарников, на ограждение и освещение мест работ и другие. А эти отвлечения в целом по хозяйству составляют до 50 человек.

Еще более необъяснимый подход по расчету нормативной численности по хозяйству пути.

При существующей укомплектованности к расчетной численности 87,1% по новой методике укомплектованность будет около 100 %. Но мы с вами понимаем, что и сейчас из-за недостатка монтеров пути, их отвлечений на другие работы часто нарушается технология производства работы, а это безопасность труда и безопасность движения.

По этим документам нами дано отрицательное мотивированное мнение. Подобные вопросы регулярно рассматриваются на заседаниях Президиума Дорпрофжел, проводятся совещания со всеми структурными подразделениями, даются мотивированные мнения первичной профсоюзной организации на ВСЖД, направляются предложения и замечания в вертикальные ППО и в ЦК РОСПРОФЖЕЛ. Эти вопросы были подняты и на состоявшемся в сентябре II Пленуме РОСПРОФЖЕЛ.

**Слайд № 12**

В целом для всех первичных профсоюзных организаций хочу сказать, что при проведении в структурных подразделениях, службах, дирекциях мероприятий по оптимизации штатной численности обязательным условием для дачи мотивированного мнения представительного органа является наличие аргументированной базы работодателем, не только экономической, но и технологической. Экономика и параметры бюджета – категории, необходимые, но они должны быть подкреплены технологическими расчетами с обязательным соблюдением норм безопасности труда и безопасности движения. Здесь мы должны проявлять и объективность и принципиальность.

**Слайд № 13**

На предстоящий период перед нами стоят следующие задачи:

- в условиях нестабильной экономической ситуации обеспечить постоянный контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений;

- продолжить работу по сохранению рабочих мест и обеспечению полной занятости работников;

- при заключении новых коллективных договоров на 2017 и последующие годы руководствоваться Отраслевым соглашением 2017-2019 г.г., добиваться сохранения ранее действующих гарантий и льгот, добиваться полного финансирования на их реализацию. Все проекты коллективных договоров должны пройти предварительную экспертную оценку в филиалах и отделе социально-экономической защиты Дорпрофжел, в соответствии с Постановлением президиума ЦК Профсоюза от 18.02.16г. № 33.133;

Мы должны добиваться проведения индексации заработной платы работников в размере фактической инфляции и по мере стабилизации финансово-экономического положения организаций, её реального роста, компенсации ранее допущенных потерь от проведенной неполной индексации;

- развивать и совершенствовать систему общественного контроля в области безопасности движения поездов, охраны труда и здоровья, соблюдения трудового законодательства, укрепления трудовой и технологической дисциплины.

**Слайд № 14**

Спасибо за внимание.