ЄДНАЙМОСЯ І ШАНУЙМОСЯ, БО В СПІЛЬНОСТІ ТА ВЗАЄМОПОРОЗУМІННІ - НАША СИЛА!

Авіабудівник України

Газета Професійної спілки авіабудівників України №18 (226), вересень 2016

МЕЖДУНАРОДНЫЙ АВИАКОСМИЧЕСКИЙ САЛОН **АВИАСВИТ-XXI**

АНОНС

З 11 по 14 жовтня у м. Києві відбудеться X Міжнародний авіакосмічний салон «Авіасвіт-XXI». Основна виставкова експозиція буде проходити в Міжнародному виставковому центрі.

Гідна праця в Україні: сумна статистика

Скорочення бідності та посилення соціальної єдності, впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі задекларовано у стратегічних програмних документах країни – Стратегії сталого розвитку «Україна–2020» та Угоді про Асоціацію між Україною та ЄС.

Проте, на жаль, прийняття зазначених документів не призвело до бажаних результатів.

Так, лише за останні три роки український ринок праці втратив понад 2 млн осіб. Наразі в Україні на одне робоче місце претендують 43 безробітних. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у I кварталі 2016 року становила 3,8 млн осіб, або 23,4% від загальної кількості зайнятого населення. Падіння реальної зарплати тільки у 2014–2015 роках склало 74,6%. При цьому майже кожен п'ятий працюючий є бідним.

Сьогодні соціальні партнери демонструють суспільству свою налаштованість на спільні дії задля скорочення масштабів бідності, забезпечення повної, продуктивної, безпечної зайнятості з гідною оплатою праці.

Саме такими є основні цілі і завдання підписаних 7 квітня 2016 року Меморандуму про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016–2019 років та 23 серпня 2016 року Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки.

За інформацією ФПУ

Коллектив ГП «Антонов» способен создавать и строить конкурентоспособные самолеты

Александр Галуненко, первый Герой Украины, Заслуженный летчик-испытатель Украины:

— Чтобы наладить серийное производство самолетов в Украине, нужны средства. При наличии достаточных финансовых ресурсов можно будет закупить современный станочный парк и значительно повысить эффективность производства. Ведь замедленные темпы строительства самолетов связаны именно с устаревшим оборудованием. Не потому что нет необходимых специалистов или из-за того, что не умеют работать, а именно по причине необходимости технического перевооружения производства.

Из-за отсутствия финансовой поддержки со стороны государства предприятия нашей отрасли вынуждены были все это время выживать сами. Самостоятельно зарабатывали деньги и для проведения модернизации производства. Поэтому процесс этот растянут во времени. Средств на тотальное обновление станочного парка нет, ведь помимо этого, есть и другие задачи, которые также нуждаются в финансировании.

Каждое предприятие искало свои пути решения проблемы нехватки средств. Для ГП «Антонов» в этом смысле существенную помощь оказала работа своей авиационной компании, тематика продления ресурсов, работа с китайскими заказчиками и т.п. Так пополняется наш внутренний бюджет. Не хочу ошибиться, но, по-моему, за последние пять лет государство на отрасль не выделяло вообще средств. Если бы государство профинансировало хотя бы замену станочного парка, можно было бы говорить о существенном повышении эффективности производства. Антоновский коллектив способен создавать и строить конкурентоспособные самолеты, признанные во всем мире. Без серийного производства, лишь за счет одного роялти, выжить будет сложно.

Далеко даже ходить не надо. Вы вспомните историю самолетов Ан-70 и А-400М. Европейские страны выделили только на НИОКР 8,2 млрд евро. Нам хотя бы 10% от той суммы, и мы существенно смогли бы продвинуться вперед! На серийное производство выделено было 18 млрд евро! Для нас это просто как сказка...

Что касается будущего отрасли в контексте кооперации между отечественными предприятиями, то для нас это приоритет. Однако, мы вынуждены считаться и с мнением заказчика, как в случае с Ан-132. Если заказчик хочет устанавливать на наши самолеты двигатели другого производителя, то мы не можем ему это запретить. Да, нам бы хотелось, чтобы заказчик покупал самолеты с двигателями «Мотор Сич», поскольку это наши коллеги, но не всегда так получается… Не терять же заказ из-за этого? И авионику заказчик захотел зарубежную… Таковы его условия. Хотя, повторюсь, для нас в приоритете – отечественная продукция. И если заказчик ее покупает, мы только этому рады.

АНОНС

12-13 жовтня у м. Києві відбудеться чергове засідання ЦК Профспілки авіабудівників України.

7 жовтня – Всесвітній День за гідну працю!

Кожна людина повинна мати роботу, яка дозволила б її гідно прожити життя, задовольняючи свої основні потреби. Зайнятість є найголовнішим чинником на шляху досягнення цієї мети. Уряди повинні вживати відповідних заходів для задоволення потреб мільйонів жінок, чоловіків, молоді та мігрантів, які працюють або шукають роботу, а саме:

• гарантувати ефективний соціальний захист і дотримання прав трудящих у трудовому законодавстві та на практиці, адже підвищення життєвого рівня і зростання економіки потребують продуктивної зайнятості;

• створювати мільйони реальних робочих місць для чоловіків і жінок.

За майже дев'яносто років свого існування Міжнародна організація праці (МОП) прийняла 188 конвенцій, у яких викладені міжнародні трудові стандарти, що стосуються таких важливих питань як, наприклад, робочий час, охорона праці, політика зайнятості, умови праці окремих категорій трудящих. Для того, щоб конвенції МОП мали законний статус і були запроваджені кожною державою-членом їх повинні ратифікувати уряди цих держав. Проте існує група з восьми конвенцій про фундаментальні права, відомі як основоположні трудові стандарти, що застосовуються як державами-членами МОП, так і державами, що їх не ратифікували.

Зайнятість – це:

• справедливий заробіток, що забезпечує гідне життя;

• рівне ставлення до всіх;

• добрі умови праці;

• здоров'я та безпека на робочому місці;

• доступ до значущої та продуктивної роботи;

• перспективи особистого розвитку.

Права працівників у відношенні зайнятості включають:

• свободу організацій;

• свободу волевиявлення;

• участь у прийнятті рішень, що можуть вплинути на життя, незалежно від статі;

• право на колективні переговори;

• свободу від дискримінацій;

• свободу від примусової праці;

• свободу від дитячої праці;

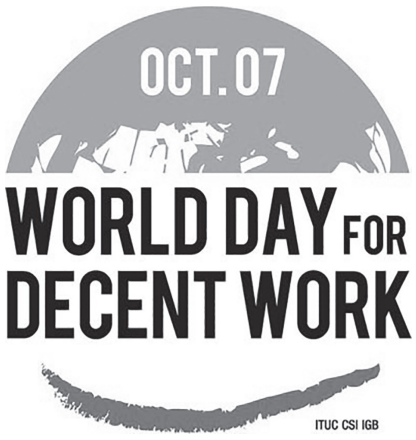
• юридичне визнання та доступ до юридичної допомоги;

• існування трудового законодавства та головуюча роль закону.

Соціальний захист передбачає наступне:

• міцні зв'язки між продуктивною працею та безпекою тих, хто з якихось причин не має роботи;

• захист від втрати чи скорочення доходів внаслідок безробіття, травми, материнства, батьківства або похилого віку;



• чесні та вільні для вступу профспілки.

Соціальним діалогом передбачено, що:

• робітники мають права та мають бути представлені їхніми організаціями;

• найкращі та задовольняючі усіх рішення досягаються шляхом співпраці, що є основою соціальної стабільності, соціального зростання та тривалого розвитку;

• існують шляхи обговорення та розв'язання конфліктів.

Програма гідної праці була започаткована МОП у 1999 році.

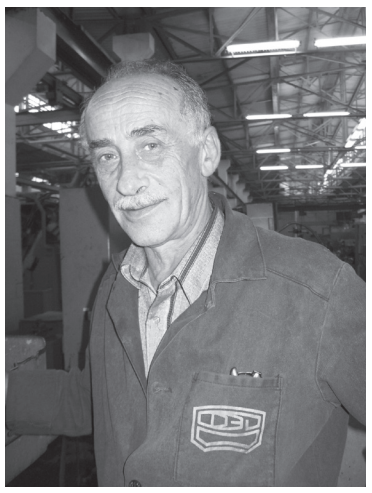
Відповідно до визначається МОП гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного.

Міжнародні профспілкові організації оголосили 7 жовтня 2008 року Всесвітнім днем гідної праці. Цей день стане можливістю для профспілок та організацій, які підтримують концепцію гідної праці, провести низку заходів із залученням значної кількості людей, сфокусує увагу суспільства на термінові потребі у новій глобалізації, а також сприятиме єднанню профспілок на усіх континентах у їхньому прагненні досягти високої мети. Цього дня профспілки, профспілкові організації та інші об'єднання трудящих будуть спільно відстоювати ідею гідної праці. У багатьох країнах пройдуть демонстрації, концерти, конференції тощо.

У цей день трудящі в черговий раз нагадують урядам і роботодавцям про необхідність економічного зростання, що базується на гідній праці, та створення нової глобальної економіки, в центрі якої має бути людина.

За інформацією ФПУ

«50 лет на заводе — это подвиг»



В начале сентября администрация и коллектив 12 цеха ГП «ХМЗ «ФЭД» на торжественном собрании поздравили с 50-летием работы на заводе шлифовщика Анатолия Александровича Зубкова.

Он трудится на нашем заводе с 1966 года. Звучали искренние поздравления, юбиляру говорили теплые слова и руководство цеха, и коллеги.

«Как говорил мой учитель: «Жизнь коротка, а молодость еще короче», — с этих слов началась наша беседа с Анатолием Александровичем. Он рассказал, что после окончания ГПТУ № 5 устроился в 15-й цех слесарем по ремонту. Когда осваивался НР, рабочих рук не хватало, и начальник цеха Опивалов Николай Иванович предложил ему перейти на шлифовку. С тех пор он здесь, с 1973 года.

После соединения 15 и 12 цехов А.А. Зубков стал работать в 12 цехе. У БТК цеха никогда не возникает к нему претензий, поскольку они знают качество его работы. Еще в 1981 году Анатолию Александровичу было присвоено звание «Лучший шлифовщик завода», а в 1982 году - звание «Отличник качества объединения» и с тех пор он регулярно, каждый год это звание подтверждает. Около двадцати пяти лет А.А. Зубков работает с личным клеймом.

Анатолий Александрович неоднократно премирован за внедрение рационализаторских предложений. В 1999 году ему присвоено звание «Заслуженный ветеран труда завода». А он все трудится и на заслуженный отдых пока не спешит. Работа у А.А. Зубкова очень сложная, интересная. Он изготавливает рычаги для НР, сложные детали на ГП-21, ГП-25, ГП-26. Активно участвует в освоении новых изделий. Молодежь — и рабочие, и руководители обращаются к нему за советом, просят подсказать, что куда идет и как лучше организовать процесс.

Администрация цеха часто ставит А.А. Зубкова в пример молодым рабочим за его ответственное отношение к работе. Заместитель начальника цеха и предцехкома С.Н. Огарко подчеркнул, что Анатолий Александрович очень ценный работник: аккуратный, грамотный и трудолюбивый. Если он что-то делает, то делает качественно. К любой поставленной задаче он подходит творчески, при освоении новых деталей, например, он сам подбирает оснастку.

Главный диспетчер завода Ю.Д. Бредун говорит о А.А. Зубкове как о хорошем производственнике, который выполняет задание качественно и всегда вовремя.

Анатолий Александрович уже четырежды дедушка. На заводе трудится почти половина его большой семьи. Дочь с зятем работают в этом же цехе. Дочь - инженер по материалу и комплектации оборудования, зять — наладчик станков с ПУ, жена работает в 31 цехе. Сын был в отделе сбыта таможенным декларантом.

«Я считаю, проработать 50 лет на заводе - это подвиг», - сказал Ю.Д. Бредун. А руководство цеха отмечает, что если бы побольше таких работников, как А.А. Зубков, то было бы и легче работать, и для предприятия лучше.

М. Гриненко, ГП ХМЗ «ФЭД»

В освіті необхідні зміни

Василь Кремінь, екс-міністр освіти і науки України, Президент Національної академії педагогічних наук України, президент Товариства «Знання» України, президент Спортивної студентської спілки України, академік НАН України, академік НАПН України, доктор філософських наук, професор:

— Ми живем в такий період, коли в освіті потрібні кардинальні зміни. Людство, а разом з ним і Україна, вступили у новий тип прогресу – інноваційний. Перед нами постають нові вимоги до життя і діяльності людини. І тому освіта, яка готує людей до життя і діяльності, теж повинна змінюватися і відповідати вимогам часу. В даному випадку зміни необхідні у всіх сегментах освіти – від дошкільного навчання до вищої освіти.

Якщо узагальнено казати, то ми маємо готувати людину з інноваційним мисленням, інноваційною культурою і здатністю до інноваційного типу діяльності. Тому що в інноваційному типі діяльності людини відбувається швидка зміна ідей, технологій, знань і лише людина з інноваційним типом свідомості здатна бути конкурентоспроможною. В свою чергу це вимагає змін і у змісті, і в організації навчальної діяльності, і у функціонуванні навчальних закладів.

Наприклад, в початковій школі ключовим вважається показник того, скільки дитина запам'ятала (чи в кращому випадку – творчо засвоїла) знань. Це важливо, якщо говорити про базові знання, але цього не досить. Окрім того, необхідно допомогти дитині у навчанні, виробити в ній уміння і навички отримувати інформацію і навчити використовувати отримані знання на практиці – у житті, професійній сфері, побуті, суспільній діяльності. Дві останні функції процесу навчання в нашій початковій школі занадто слабкі. Тому зміни, які мають місце у системі освіти, носять довготривалий характер. Головне для нашої країни – виробити правильні напрямки змін і крок за кроком їх реалізовувати. На превеликий жаль, не завжди в нашій країні так робиться.

Стосовно середньої освіти. Ми на початку 2000 років започаткували перехід до нового змісту навчання – 12-річної освіти. Було створено багато труднощів для дітей 10-11 класів, яким довелося за рік освоювати дворічну програму навчання. За 11 років неможливо навчити дитину компетентності. Коли я говорю про інноваційний тип мислення, то маю на увазі, що на сьогоднішній день вже недостатньо навчити дітей знанням, умінням і навичкам, а необхідно на їх основі виробити компетенцію людини. Ефективна середня освіта за 11 років за даних умов вже не є можливою. Немає практично жодної країни, крім України, Росії та Білорусії, де б навчання у середній школі було менше за 12 років. Мінімум 12, а то й 14 років необхідно для вироблення компетенції. Я дивлюсь як громадська думка, у т.ч. і освітянська, супротивиться цьому переходу. Хочу підкреслити – недостатньо лише збільшити навчання дітей на один рік. Необхідно змінити саму школу. Старша школа має бути обов'язково профільною. Сама школа повинна закінчуватися 9-річкою, а далі має йти або профільний ліцей, з нахилом, наприклад, фізико-математичним, гуманітарним, або виробничо-науковим, або професійний ліцей (наші сьогоднішні ПТУ), або професійний коледж (сьогоднішні технікуми). Це необхідно для того, щоб дитина могла обрати принаймні напрямок своєї професійної діяльності у майбутньому. Вчителі мають допомогти дитині самопізнати себе, і тоді дитина, ставши дорослою, буде ефективно і залюбки займатися своєю справою. Тоді і країна буде розвиватися динамічно і несуперечливо. Я це називаю людиноцентризмом.

Що стосується професійно-технічної освіти, то тут маємо свої біди. І це, звісно, не лише недоліки у фінансуванні, хоча варто визнати, що у цьому році була погана практика фінансування ПТУ без врахування можливостей місцевих бюджетів. Сподіваюсь, що у наступному році ця помилка буде виправлена. Але мова зараз йде про інше – про цілий комплекс питань. Наприклад, про перелік професій і надмірну вузькоспеціалізованість. Їх в Україна тисячі, у той час як в інших країнах їх декілька сотен. Ще однією проблемою є дуже відстала навчальна база. В Німеччині, наприклад, один із перших зразків техніки постачається до навчальних закладів, де готують робітників, фахівців. У нас, на жаль, це абсолютно застаріла техніка, часто радянського періоду, після навчання на якій людині ще потрібен час для донавчання і адаптації в конкретні виробничі умови. Крім того, маємо недостатню адекватність навчальних закладів потребам регіону. У нас багато монопрофільних навчальних закладів, як серед ПТУ, так і університетів. І вони часто перенасичують своїми кадрами території, де знаходяться. Але оскільки вони існують, їм із року в рік виділяють певне бюджетне фінансування. В результаті діти навчаються, отримують спеціальність, але йдуть працювати часто у зовсім іншу сферу. На мій погляд, з урахуванням територіальної основи, необхідно було б формувати єдині навчальні заклади – професійні ліцеї, де б були різноманітні спеціальності. В залежності від потреб регіону можна було б на певні спеціальності робити більше замовлення, на інші – менше. Наприклад, у Фінляндії, навчальні заклади, подібні нашим ПТУ, технікумам і коледжам, нараховують до 10-15 тис учнів. І готують людей різних спеціальностей – від медсестри до електрозварювальника. В залежності від потреб місцевого ринку праці відбувається відповідне коригування підготовки спеціалістів. І у нас, я переконаний, це був би оптимальний варіант. Бо в нас є районні центри, де на одній вулиці знаходяться по три університети. І всі вони малопотужні, неефективні і випускають неконкурентоспроможних спеціалістів. Звісно, існує багато і інших проблем. Я назвав лише ключові.

Суспільству необхідно усвідомити, що зміни доведеться робити. Звісно, що необхідно робити виважено, з орієнтацією на дитину. Так, будуть помилки. Але їх потрібно виправляти і рухатися далі, уперед. Якщо нічого не змінювати, ми обов'язково відстанемо від розвинутого світу. Ми не повинні відставати від Європи і від усього цивілізованого світу. Тим паче, що нам є чим пишатися, нам є на чому будувати освіту. До минулого вже не повернемося, бо настали інші часи і маємо інші вимоги життя.

Записав Олександр ПАЛІЙ

Детей-отличников поощрили за хорошую учебу

5 сентября в профсоюзном комитете предприятия поздравляли родителей, чьи дети окончили 2015-2016 учебный год на «отлично».

Заместитель председателя профкома В.В. Степаненко и председатель культмассовой комиссии профкома А.Н. Ена сказали теплые слова в адрес родителей и их детей. Поздравили с началом учебного года, пожелали дальнейших успехов в учебе, чтобы и следующие учебные годы дети также учились отлично. Чтоб выросли достойными представителями нашего общества, жили в мирной стране и у них было светлое будущее.

Отметили, что воспитать отличника — это сложный труд для родителей. Хвала и честь им, успехов в труде, здоровья, процветания, мира, любви и благополучия!

От профсоюзного комитета завода родителям отличников была выделена премия, чтобы они смогли поощрить за хорошую учебу своих детей.

Наши отличники: Шовкопляс Руслана, Палиенко Алина, Бирюков Никита, Усатенко Руслан, Соломахо Елизавета, Норец Инна, Суббота Валерий, Гриценко Михаил, Кривонос Алексей, Юрченко Анастасия, Кравчук Арсений, Кислый Максим, Дадаков Андрей, Котов Роман, Малинина Татьяна, Канцевич Владимир, Смирнов Александр, Сокольников Федор, Ткаченко Эльвира, Шулежко Дарья, Хвостова Вероника.

Успехов вам, дорогие дети, и в этом учебном году!

Родители отличников сердечно благодарны профсоюзному комитету за такую замечательную традицию — поощрять детей заводчан за хорошую учебу.

Надежда ФАНИНА, газета «Фэдовец»

Их дети учатся на отлично

ГАЛУЗЕВА УГОДА

АВІАЦІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ на 2016-2018 РОКИ

м. Київ

1. СТОРОНИ, ЩО УКЛАДАЮТЬ УГОДУ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

1.1. Галузева Угода авіаційної промисловості України на 2016-2018 роки (далі – УГОДА) укладена між сторонами соціального діалогу на галузевому рівні (далі – СТОРОНИ):

а) від Сторони органів виконавчої влади та суб'єктів управління:

- Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (далі – ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ),

- Державний концерн «Укроборонпром» (далі – ДК «УКРОБОРОНПРОМ»);

б) від Сторони роботодавців:

- Об'єднання організацій роботодавців авіаційної промисловості України (далі – ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ),

- за участі Асоціації підприємств авіаційної промисловості України «Укравіапром» (далі - УКРАВІАПРОМ);

в) від профспілкової Сторони:

– Професійна спілка авіабудівників України (далі – УКРПРОФАВІА).

1.2. Повноваження СТОРІН:

Сторони мають відповідні повноваження, які визначені законодавством України та їх установчими документами, для ведення переговорів, укладення Галузевої Угоди авіаційної промисловості України (далі – Угода) та реалізації її норм на підприємствах, в організаціях, господарських товариствах, об'єднаннях підприємств галузі незалежно від форм власності (далі – ПІДПРИЄМСТВ), які перебувають у сфері дії СТОРІН.

1.3. Сторони визнають повноваження і права кожної СТОРОНИ на укладення цієї УГОДИ і зобов'язуються вживати всіх заходів для соціально-економічного захисту працівників галузі.

1.4. Сторони в межах своїх повноважень після укладення УГОДИ є рівноправними партнерами у вирішенні, трудових, соціально-економічних та інших питань працівників ПІДПРИЄМСТВ.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. УГОДА укладається з метою посилення соціального захисту працівників ПІДПРИЄМСТВ, які перебувають у сфері дії СТОРІН, що підписали УГОДУ і включає зобов'язання СТОРІН, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи ПІДПРИЄМСТВ, реалізації на цій основі професійних, соціально-трудових і економічних гарантій для працівників ПІДПРИЄМСТВ, і трудових колективів.

2.2. УГОДА регулює трудові відносини та забезпечує соціально-економічний захист працівників, умови якого обов'язкові для ПІДПРИЄМСТВ, на які він поширюється згідно зі Ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

2.3. Сторони, що підписали УГОДУ, керуються, в межах своїх повноважень, положеннями та нормами Генеральної Угоди.

2.4. Строк дії УГОДИ.

2.4.1. УГОДА укладається на 2016 - 2018 роки, набуває чинності з моменту підписання і діє до укладення нової УГОДИ, або переукладення цієї.

2.4.2. СТОРОНИ вступають в переговори з питань укладення нової УГОДИ не пізніше ніж за три місяці до закінчення календарного року.

2.4.3. УКРПРОФАВІА, у триденний термін з дня підписання УГОДИ, подає її на повідомну реєстрацію до Мінсоцполітики України. У двотижневий термін із дня реєстрації УГОДИ надсилає її на ПІДПРИЄМСТВА (керівникам ПІДПРИЄМСТВ і первинним організаціям УКРПРОФАВІА). СТОРОНИ забезпечують розміщення УГОДИ на своїх офіційних веб-сайтах.

2.4.4. Керівники ПІДПРИЄМСТВ і первинні організації УКРПРОФАВІА (профспілкові комітети) у десятиденний термін із дня отримання УГОДИ доводять її зміст до відома працівників.

2.4.5. Жодна із СТОРІН, які уклали цю УГОДУ, не може протягом встановленого строку її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення й норми.

2.5. Порядок доповнення чи зміни змісту УГОДИ.

2.5.1. Зміни та доповнення до УГОДИ, її розірвання можуть бути здійснені тільки за взаємною домовленістю СТОРІН.

2.5.2. У разі необхідності внесення доповнення чи зміни до УГОДИ, її розірвання зацікавлена СТОРОНА у встановленому законодавством порядку подає відповідні пропозиції щодо поновлення переговорів.

2.5.3. Пропозиції однієї із СТОРІН щодо внесення доповнень або змін до умов УГОДИ є обов'язковими для розгляду іншими СТОРОНАМИ.

Ці пропозиції розглядаються СТОРОНАМИ, рішення приймаються спільно у місячний строк з дня отримання.

2.5.4. Якщо за рішенням суду одне з положень цієї УГОДИ буде визнано недійсним, це не тягне за собою недійсності УГОДИ в цілому.

2.6. Сфера дії положень УГОДИ.

2.6.1. УГОДА поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на ПІДПРИЄМСТВА (незалежно від форми трудового договору), а також на працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах у профспілкових організаціях, що входять у УКРПРОФАВІА.

2.6.2. Положення, норми і умови УГОДИ та чинної Генеральної Угоди діють безпосередньо на ПІДПРИЄМСТВАХ (незалежно від форми власності) і реалізуються керівними органами ПІДПРИЄМСТВ і профспілковими комітетами первинних організацій УКРПРОФАВІА.

Якщо до сфери дії СТОРІН увійдуть ПІДПРИЄМСТВА, що здійснюють свою діяльність у авіаційній галузі, дія УГОДИ буде поширюватись на них автоматично.

2.6.3. УГОДА обов'язкова для застосування роботодавцями при укладенні колективних договорів та трудових договорів з працівниками ПІДПРИЄМСТВ, а також при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

Договори та угоди (у тому числі при зміні власника), укладені колективно або індивідуально (у тому числі при наймі на роботу), вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з законодавством та УГОДОЮ.

Норми УГОДИ, що поліпшують становище працівників у порівнянні із законами та іншими нормативно-правовими актами України, є галузевим мінімальним рівнем.

2.7. СТОРОНИ вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їхнього виникнення - прагнути до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Представники СТОРІН братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на ПІДПРИЄМСТВАХ на запрошення учасників трудового спору (конфлікту).

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

3.1. СТОРОНИ визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільного та ефективного процесу виробництва на ПІДПРИЄМСТВАХ. Сприятимуть наданню пропозицій з метою прийняття відповідних актів законодавства щодо стимулювання розвитку авіаційної промисловості України та фінансового оздоровлення суб'єктів господарської діяльності.

3.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» в межах своїх повноважень зобов'язуються:

3.2.1. Сприяти, в межах повноважень, розробці Державної комплексної цільової програми розвитку авіаційної промисловості України.

3.2.2. Сприяти ПІДПРИЄМСТВАМ в отриманні замовлень на виготовлення продукції (робіт, послуг) для державних потреб України та їх фінансуванню.

3.2.3. Сприяти недопущенню виникнення заборгованості з оплати поточних робіт за державним замовленням, або погашенню такої заборгованості, у разі її наявності.

3.2.4. Проводити роботу щодо подальшого удосконалення галузевої мережі учбових закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, відповідно до структурних змін та перспектив розвитку галузі.

Розробити та укласти з повноважними сторонами відповідні договори про підготовку профільних фахівців галузі, зокрема, робітничих професій.

3.2.5. Під час формування бюджетних запитів до проектів Державних бюджетів на кожний наступний рік надавати пропозиції щодо обсягів оборонного державного замовлення на продукцію авіаційної промисловості.

Сприяти залученню до виконання державного замовлення ПІДПРИЄМСТВ галузі.

3.3. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ в межах своїх повноважень зобов'язуються сприяти в отриманні ПІДПРИЄМСТВАМИ кредитів під державні гарантії на виконання державного оборонного замовлення.

3.4. СТОРОНИ домовились, в межах своїх повноважень:

3.4.1. При підготовці умов приватизації ПІДПРИЄМСТВ передбачати підвищення ефективності виробництва та вирішення соціально-трудових питань трудових колективів.

ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» інформують профспілкові комітети УКРПРОФАВІА, за їх запитами, про хід та результати приватизації, про початок продажу більше 10 відсотків акцій ПІДПРИЄМСТВ, що знаходяться у державній власності, а також про уповноважену особу, яка виконує функції управління державною часткою акцій акціонерного товариства.

3.4.2. Надавати за запитами УКРПРОФАВІА інформацію про результати перевірок виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених у процесі приватизації, в частині виконання соціальних гарантій для працівників.

3.4.3. ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, «УКРАВІАПРОМ» та УКРПРОФАВІА підводять та надають ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» щоквартальні (за І квартал, І півріччя, 9 місяців та за підсумками року) підсумки соціально-економічної діяльності ПІДПРИЄМСТВ за показниками, відповідно до узгодженого ними Положення.

3.4.4. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» завчасно інформують УКРПРОФАВІА про початок розгляду проектів фінансових планів ПІДПРИЄМСТВ на наступний рік.

3.4.5. Не допускати при реорганізації ПІДПРИЄМСТВ рішень, які можуть призвести до масового скорочення робочих місць, а також до змін умов оплати і стимулювання праці, введення неповного робочого часу без проведення консультацій з УКРПРОФАВІА та її первинними організаціями.

3.4.6. Використовувати всі передбачені чинним законодавством України можливості для запобігання банкрутству ПІДПРИЄМСТВ.

3.5. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ», в межах своїх повноважень, доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

3.5.1. Здійснювати заходи щодо:

а) подальшого нарощування ефективності виробництва (робіт, послуг) на ПІДПРИЄМСТВАХ;

б) збільшення продуктивності праці, в основному, за рахунок впровадження нових технологій.

3.5.2. Залучати представників первинних профспілкових організацій до розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку ПІДПРИЄМСТВ.

3.5.3. Передбачати у колективних договорах надання інформації профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА щодо витрат на оплату праці в укладених договорах (контрактах) на виконання ПІДПРИЄМСТВАМИ робіт (послуг), а також обґрунтування передачі замовлень стороннім підприємствам, якщо такі замовлення можна виконати власними силами ПІДПРИЄМСТВ (крім міжнародних договорів (контрактів).

3.5.4. Надавати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА на ПІДПРИЄМСТВАХ на їх вимогу інформацію про використання коштів Державного бюджету України, що перераховані ПІДПРИЄМСТВАМ, з урахуванням режимних обмежень.

3.5.5. Організовувати та проводити навчання працівників ПІДПРИЄМСТВ із питань трудового законодавства, охорони праці.

3.5.6. Надавати щомісячно профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, згідно зі Ст.45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інформацію, яка є в їх розпорядженні з питань умов та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективних договорів і угод.

3.5.7. Своєчасно повідомляти профспілковий комітет про порушення справи щодо банкрутства ПІДПРИЄМСТВА.

3.6. УКРПРОФАВІА зобов'язується брати активну участь у забезпеченні виробничої та трудової дисципліни на ПІДПРИЄМСТВАХ.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК «УКРОБОРОНПРОМ» рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

4.1.1. Завчасно надавати інформацію профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА про рішення щодо змін в організації виробництва й праці.

У випадку ліквідації, реорганізації, перепрофілюванні, зміни форм власності або частковому зупиненні виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, керівництво ПІДПРИЄМСТВА не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій, повідомляє профспілковий комітет УКРПРОФАВІА про причини та надає економічне обґрунтування таких дій, а також про заплановані та здійснені заходи щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період керівництво підприємства і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що направлена на зменшення рівня або запобігання скороченню працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

4.1.2. Не допускати на ПІДПРИЄМСТВАХ звільнень в порядку скорочення працюючих за ініціативою роботодавців більше 4 відсотків чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо на ПІДПРИЄМСТВІ виникає необхідність скоротити більше 4 відсотків працівників, перед прийняттям рішення, керівник ПІДПРИЄМСТВА інформує СТОРОНИ із обґрунтуванням необхідності такого скорочення.

ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» не пізніше трьох місяців з часу надання інформації проводить консультації з УКРПРОФАВІА про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

4.1.3. З метою запобігання масовому вивільненню працівників (при тимчасовому зменшенні обсягів виробництва), за необхідності, здійснювати відповідні заходи з використанням:

- відмови від застосування понадурочних робіт, робіт у вихідні та святкові дні;
- відмови від сумісництва за професіями, узгодженими з профкомами УКРПРОФАВІА;
- можливої перепідготовки кадрів, навчання новим професіям;
- тимчасового припинення прийому нових працівників та ін.

4.1.4. При звільненні працівника у випадках змін в організації виробництва і праці, ліквідації, банкрутства або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВА, скорочення чисельності або штату працівників виплачувати йому вихідну допомогу, на умовах колективного договору ПІДПРИЄМСТВА, з урахуванням фінансової можливості підприємства.

4.1.5. Не застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законами України.

4.1.6. Рішення про використання на ПІДПРИЄМСТВАХ іноземної робочої сили приймати після попередніх консультацій із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

4.1.7. Забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників ПІДПРИЄМСТВ, як

правило, не рідше 1 разу на 5 років безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах.

4.1.8. За наявності фінансової можливості підприємства, визначати у колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ обсяги професійного навчання працівників та обсяги коштів (витрат) на навчання, що оподатковуються відповідно до норм Податкового кодексу України.

4.1.9. Надавати, на умовах колективного договору, вільні від роботи години для пошуку роботи працівникам, яких попереджено про розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВА, скорочення чисельності або штату працівників.

4.2. СТОРОНИ домовилися:

4.2.1. Зберігати за працівниками ПІДПРИЄМСТВ, що працюють на умовах неповного робочого часу, права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.2.2. При проведенні реорганізації, реструктуризації або у разі порушення питань про ліквідацію ПІДПРИЄМСТВА, роботодавець не пізніше як за три місяці інформує профспілковий комітет УКРПРОФАВІА про ці дії.

4.2.3. Не залучати працівників інших роботодавців, окрім випадків коли це викликано технологічною необхідністю ПІДПРИЄМСТВА, якщо:

- протягом року на ПІДПРИЄМСТВІ здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих;
- не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;
- передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

4.3. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

4.3.1. Здійснювати контроль за виконанням на ПІДПРИЄМСТВАХ нормативно-правових актів із питань праці й зайнятості.

4.3.2. Надавати членам УКРПРОФАВІА безкоштовну правову допомогу, консультації з законодавства, відстоювати права працівників ПІДПРИЄМСТВ у державних органах і судах.

4.3.3. Аналізувати причини всіх звільнень працівників (крім звільнень за власним бажанням), готувати, при необхідності, відповідні подання роботодавцям.

4.3.4. Брати активну участь у забезпеченні дотримання трудової дисципліни на ПІДПРИЄМСТВАХ.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. СТОРОНИ домовилися:

Встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 110 відсотків до мінімальної заробітної плати в Україні. При цьому мінімальні тарифні ставки для робітників інших розрядів та за іншими сітками встановлюються згідно з **додатком № 1** до УГОДИ, із додержанням міжкваліфікаційних (міжрозрядних) співвідношень.

5.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК «УКРОБОРОНПРОМ» рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ в межах фінансових можливостей:

5.2.1. У колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ встановлювати конкретні розміри тарифної ставки робітника першого розряду, в залежності від фінансових можливостей, але не нижче 110 відсотків мінімальної заробітної плати.

5.2.2. Установити мінімальний посадовий оклад техніка без категорії на рівні місячної тарифної ставки робітника третього розряду четвертої сітки.

5.2.3. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка згідно з **додатком № 2** до УГОДИ.

5.2.4. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка згідно з **додатком № 3** до УГОДИ.

5.2.5. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців льотно-випробувальних, льотно-транспортних та льотно-доводочних підрозділів підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка згідно з **додатком № 4** до УГОДИ.

5.2.6. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки згідно з **додатком № 5** до УГОДИ.

5.2.7. Установити коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах на підприємствах і в організаціях авіаційної промисловості України, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки згідно з **додатком № 6** до УГОДИ.

5.2.8. Відповідно до законодавства самостійно розробити форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат із дотриманням норм і гарантій, передбачених УГОДОЮ, і встановити їх у колективних договорах. Оплата праці керівника підприємства здійснюється відповідно до умов контракту та чинного законодавства.

5.2.9. За наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВА забезпечити щорічне підвищення середньомісячної заробітної плати не менш ніж на 5 відсотків вище за рівень офіційної інфляції.

5.2.10. Одночасно з введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснити заходи щодо упорядкування діючих норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення тощо та, за наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВА, забезпечити у поточному році долю тарифних ставок (посадових окладів) у середній заробітній платі працівників промислових підприємств на рівні 65-70 відсотків. У колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ передбачати встановлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не менш ніж досягнутий на 1 січня попереднього року.

5.2.11. Установити розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів згідно з **додатком № 7** до УГОДИ.

5.2.12. У разі необхідності, за погодженням із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА, застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ для окремих висококваліфікованих робітників місячні оклади замість тарифних ставок.

5.2.13. При узгодженні із замовником цін на продукцію (роботи, послуги) у розрахунок ціни брати розмір середньої заробітної плати, досягнутий на ПІДПРИЄМСТВІ з урахуванням ризиків інфляції.

5.2.14. Час простою не з вини працівника, а також робочий час у зв'язку із запровадженням на ПІДПРИЄМСТВІ режиму неповної зайнятості (скорочений робочий час) оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу) установленого працівникові розряду (окладу).

5.2.15. Працівникам, попередженим про наступне звільнення відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України, у разі перегляду на ПІДПРИЄМСТВІ форм, систем, розмірів оплати праці також підвищувати тарифні ставки (посадові оклади) у порядку, встановленому на ПІДПРИЄМСТВІ.

5.2.16. Здійснювати формування, розподіл і використання фондів для соціально-культурних заходів і житлового будівництва на ПІДПРИЄМСТВАХ спільно із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

5.2.17. При укладенні колективних договорів визначити механізм формування фонду оплати праці, враховуючи забезпечення зростання середньої заробітної плати відповідно до темпів зростання продуктивності праці.

5.2.18. Зміни форм, систем оплати праці, встановлення надбавок, преміювання, доплат, інших видів заохочення та винагород, матеріальної допомоги працівникам на ПІДПРИЄМСТВАХ проводити за погодженням із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

5.2.19. Забезпечувати на ПІДПРИЄМСТВАХ гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо, як обов'язкових додатків до колективних договорів.

5.2.20. Здійснювати контроль своєчасності виплат заробітної плати на ПІДПРИЄМСТВАХ, не допускати заборгованості із виплати заробітної плати.

У випадках, коли на ПІДПРИЄМСТВІ така заборгованість виникає, керівник ПІДПРИЄМСТВА надає СТОРОНАМ УГОДИ графік погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

5.2.21. Оплату праці за роботу в надурочний час здійснювати згідно з законодавством.

Працюючим надурочно більше двох годин надавати, при можливості, гаряче харчування.

5.3. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК «УКРОБОРОНПРОМ» рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

5.3.1. Забезпечувати, відповідно до чинного законодавства, захист купівельної спроможності заробітної плати працівників шляхом:

а) індексації нарахованої заробітної плати, згідно із законодавством;

б) компенсації втрат, пов'язаних з порушенням термінів виплати заробітної плати, згідно із законодавством;

5.3.2. Здійснювати в строки, встановлені колективними договорами, але не рідше ніж два рази на місяць, виплату поточної заробітної плати працівникам ПІДПРИЄМСТВ.

5.3.3. У разі затримки виплати заробітної плати надавати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, на їх запит, оперативну інформацію про наявність коштів на рахунках ПІДПРИЄМСТВ, а працівникам, яким затримана виплата - витяги із розрахункової відомості (особового рахунка) по заробітній платі з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

5.3.4. Виплачувати, за наявності фінансових можливостей, на умовах колективних договорів ПІДПРИЄМСТВ, винагороду за вислугу років, згідно з «Примірним положенням про умови виплати винагороди (відсоткової надбавки) за ви-

слугу років працівникам підприємств і організацій авіаційної промисловості України» (**додаток № 9** до УГОДИ).

5.3.5. Передбачати в фінансових планах ПІДПРИЄМСТВ, відповідно до законодавства, на умовах колективних договорів, за наявності фінансової можливості, надання працівникам ПІДПРИЄМСТВ одноразових виплат, пов'язаних із їхньою трудовою діяльністю:

- матеріальної допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки;
- матеріальної допомоги при звільненні у зв'язку із виходом на пенсію;
- винагороди до ювілейних дат та інших,

з віднесенням цих виплат на операційні витрати ПІДПРИЄМСТВ.

5.3.6. Вживати заходів із забезпечення на ПІДПРИЄМСТВАХ збільшення, понад досягнутого рівня, долі заробітної плати в собівартості продукції.

При цьому рекомендувати керівникам ПІДПРИЄМСТВ дотримуватись таких рівнів:

- на промислових підприємствах - не менш ніж 25 %;
- у науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових підприємствах, установах і організаціях - не менш ніж 30 %.

Передбачити у колективних договорах здійснення заходів, спрямованих на збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, реалізованих робіт і послуг.

5.3.7. За наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВ рекомендувати до колективних договорів, у розділі «Оплата праці» включати надання одноразових заохочувальних виплат працівникам ПІДПРИЄМСТВ (керівникам, окрім першого, професіоналам, фахівцям, робітникам) за вагомий особистий внесок у досягнення ПІДПРИЄМСТВАМИ високих результатів.

5.4. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

5.4.1. Здійснювати контроль за дотриманням на ПІДПРИЄМСТВАХ нормативно-правових актів із питань оплати праці і відповідних положень УГОДИ при цьому взаємодіяти з Державною службою з питань праці.

5.4.2. Аналізувати рівні середньої заробітної плати по категоріях працівників на ПІДПРИЄМСТВАХ та готувати, при необхідності, пропозиції роботодавцям щодо регулювання співвідношень цих рівнів.

5.4.3. Аналізувати рівень середньої заробітної плати у галузі і на окремих ПІДПРИЄМСТВАХ, готувати обґрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

5.4.4. Захищати й відстоювати інтереси працівників галузі з питань оплати праці на всіх рівнях управління.

5.4.5. Ініціювати перед ОРГАНАМИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» питання про накладення дисциплінарного стягнення на керівників відповідних ПІДПРИЄМСТВ, де не погашена заборгованість із заробітної плати.

5.4.6. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам УКРПРОФАВІА у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення та, при необхідності, подавати інформацію СТОРОНАМ Угоди для вжиття відповідних заходів.

6. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

6.1. СТОРОНИ домовилися:

6.1.1. Запроваджувати знижені норми виробітку:

а) для інвалідів, вагітних жінок - на 20 відсотків;

б) для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, ПТУ, курсів, звільнення зі строкової військової служби, а також тих, хто пройшов навчання безпосередньо на виробництві - за перші 3 місяці - на 40 відсотків, наступні 3 місяці - на 20 відсотків.

6.1.2. Не допускати впровадження, перегляду та змін норм праці без реалізації відповідних заходів і погодження з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

6.1.3. Рекомендувати роботодавцям визначати у колективних договорах конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

6.2. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

6.2.1. Сприяти впровадженню на ПІДПРИЄМСТВАХ прогресивних норм праці відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва й праці.

7. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

7.1. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК «УКРОБОРОНПРОМ» рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

7.1.1. Забезпечувати додержання встановленої законодавством тривалості робочого часу.

7.1.2. Установлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно із Правилами внутрішнього трудового розпорядку й графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом УКРПРОФАВІА, з урахуванням специфіки виробництва.

7.1.3 Визначати під час укладання колективного договору перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд.

7.1.4. Забезпечувати надання щорічної оплачуваної основної відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів.

Щорічні відпустки працівникам за професіями, не властивими основній діяльності галузі, надаються згідно із законодавством України.

7.1.5 Додаткові оплачувані відпустки надавати:

а) працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці - відповідно до «Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах у яких дає право на щорічну додаткову відпустку « (додаток № 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290);

б) працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці - відповідно до «Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці» (додаток № 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290);

в) за ненормований робочий день, відповідно до Списків посад, робіт та професій, визначених колективним договором, згідно з «Орієнтовним переліком професій і посад працівників підприємств та організацій авіаційної промисловості України з ненормованим робочим днем» (**додаток № 8** до УГОДИ).

Конкретну тривалість додаткових відпусток встановлювати у колективних (чи трудових) договорах ПІДПРИЄМСТВ

7.1.6. Скорочену тривалість робочого тижня встановлювати колективним договором, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці, працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, відповідно до «Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163.

7.1.7. Чергування працівників у вихідні та святкові дні здійснювати згідно із законодавством.

7.1.8. Змінювати режим робочого часу на ПІДПРИЄМСТВАХ тільки у встановленому законодавством порядку, з обов'язковим попереднім погодженням із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

7.2. СТОРОНИ вважають доцільним, за рахунок чистого прибутку ПІДПРИЄМСТВ, відповідно до законодавства, за наявності фінансової можливості та на умовах колективних договорів:

7.2.1. Надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках:

а) народження дітей (батькові);

б) проводів на військову службу (дітей);

в) укладення шлюбу працівником або його дитиною;

г) смерті одного із подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

7.2.2. Надавати оплачуваний вільний день працівникам ПІДПРИЄМСТВ у дні їх ювілейних дат із дня народження.

7.3. Не допускається примушення працівників:

- до переходу на роботу з неповним робочим часом;
- до надання відпустки без збереження заробітної плати;
- до подання заяви про звільнення, у зв'язку із скороченням чисельності (штату), до закінчення строку попередження.

7.4. СТОРОНИ здійснюють заходи щодо організації святкування галузевого свята – Дня Авіації.

7.5. СТОРОНИ здійснюють заходи щодо розвитку Державного музею авіації, в тому числі за рахунок поповнення експозицій та фондів музею (стенди, плакати, розробки ПІДПРИЄМСТВ з авіаційної тематики) в порядку, визначеному законодавством.

8. ОХОРОНА ПРАЦІ і ЗДОРОВ'Я

8.1. СТОРОНИ домовились в межах своїх повноважень:

8.1.1. Щорічно розглядати, за участю представників УКРПРОФАВІА, стан умов, безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на ПІДПРИЄМСТВАХ та приймати відповідні рішення. Матеріали засідань надавати Центральному Комітету УКРПРОФАВІА.

8.1.2. Здійснювати облік і аналіз причин нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, розробляти заходи для їхнього упередження та забезпечувати контроль за їх виконанням.

Надавати УКРПРОФАВІА інформацію, а також наявну обліково-звітну документацію з виробничого травматизму, професійних захворювань.

8.1.3. Вносити, у разі необхідності, пропозиції щодо змін і доповнень до нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також здійснювати розробку і перегляд галузевих актів з цих питань за участю УКРПРОФАВІА та з урахуванням

пропозицій ПІДПРИЄМСТВ.

8.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, за участю профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА:

8.2.1. Забезпечити регулярний розгляд стану справ з охорони праці, створення здорових та безпечних умов праці, прийняття необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності й відповідальності керівників основних виробничо-технічних підрозділів ПІДПРИЄМСТВ за виконання ними посадових обов'язків з охорони праці.

8.2.2. Забезпечити обов'язкове фінансування витрат на заходи з охорони праці у розмірі, встановленому законодавством.

Передбачати в колективних договорах збільшення витрат на охорону праці на одного працюючого, залежно від умов праці та економічного стану ПІДПРИЄМСТВ.

8.2.3. Проводити, згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 року № 442, атестацію робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці для встановлення їхніх прав на пільгове пенсійне забезпечення та інші пільги і компенсації, розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників, а також ознайомлення працівників із результатами атестації робочих місць.

8.2.4. За необхідності проводити на ПІДПРИЄМСТВАХ експертизу технічного стану верстатного парку, машин, механізмів, будівель і споруд щодо їхнього подальшого безпечного використання та поступового оновлення і заміни, або їх демонтаж, у разі необхідності.

8.2.5. Забезпечити розробку і виконання комплексних заходів з охорони праці, в т.ч., спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, профілактики травматизму, нещасних випадків та професійних захворювань.

Впроваджувати безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці, розробку та впровадження заходів щодо механізації та автоматизації робіт із шкідливими та важкими, особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці та робіт з підвищеною небезпекою, вивільнення жінок із цих робіт здійснювати з обов'язковим їх працевлаштуванням.

8.2.6. Відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232) проводити якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, встановлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків, а також своєчасну передачу до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України необхідних матеріалів для здійснення страхових виплат.

8.2.7. Забезпечувати відповідні категорії працюючих засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог діючих стандартів та згідно з галузевими нормами, а також змиваючими та знешкоджуючими засобами, молоком та іншими продуктами.

Засоби індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, а також інші ЗІЗ) є службовим інвентарем ПІДПРИЄМСТВА і використовуються тільки на виробництві.

8.2.8. Забезпечувати безкоштовне проведення періодичних медичних оглядів працівників ПІДПРИЄМСТВ, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічний медичний огляд працівників віком до 21 року. За результатами медичних оглядів роботодавець вживає заходів щодо виконання рекомендацій заключного Акту.

8.2.9. Відновити або створити, при можливості, на ПІДПРИЄМСТВАХ, де є робочі місця з важкими та шкідливими умовами праці або з кількістю працюючих більше 1000 осіб медичний пункт, в т.ч. мати наявний персонал для надання першої невідкладної медичної допомоги, або укласти відповідний договір із сторонньою організацією (медичним закладом або страховою компанією).

8.2.10. Забезпечувати для працюючих виробничо-побутові умови, в т.ч. функціонування санітарно-побутових приміщень.

Передбачати у колективних договорах можливість організації гарячого харчування та надання працівникам одноразового (обіднього) харчування.

8.2.11. Забезпечувати впровадження обов'язкового страхування відповідальності за шкоду, яка може бути заподіяна аваріями на роботах і об'єктах підвищеної небезпеки.

8.2.12. Забезпечувати організацію цільового навчання та перевірку знань з питань охорони праці керівників ПІДПРИЄМСТВ, їх заступників, а також спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт на виробництві, керівників та спеціалістів служб охорони праці, членів комісій ПІДПРИЄМСТВ з перевірки знань з питань охорони праці і промислової безпеки, а також громадських інспекторів праці.

8.2.13. Забезпечувати безперешкодне проведення представниками виборних органів УКРПРОФАВІА з урахуванням режимних обмежень (за відповідними посвідченнями, або окремими дорученнями профкому ПО ПАУ) громадського контролю за виконанням роботодавцями законодавства про охорону праці, забезпеченням на ПІДПРИЄМСТВАХ безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також за вжиттям заходів щодо усунення виявлених недоліків.

8.2.14. Здійснювати заохочення працівників ПІДПРИЄМСТВ за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки й поліпшення умов праці.

8.2.15. Надавати уповноваженим та громадським інспекторам з охорони праці щотижня по 2 години часу для виконання ними своїх громадських обов'язків із збереженням заробітної плати на основній роботі.

8.2.16. За результатами аналізу виробничого травматизму, а також за поданням УКРПРОФАВІА заслуховувати керівників ПІДПРИЄМСТВ, на яких трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи колективних договорів щодо поліпшення умов і безпеки праці.

8.3. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

8.3.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці на ПІДПРИЄМСТВАХ, виконанням відповідних програм та зобов'язань колективних договорів із цих питань, надавати СТОРОНАМ інформацію та пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

Розглядати ці питання на засіданнях виборних органів УКРПРОФАВІА та інформувати профактив.

8.3.2. За результатами перевірок додержання законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці вносити керівникам ПІДПРИЄМСТВ, ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ДК «УКРОБОРОНПРОМ» ТА ОБ'ЄДНАННЯМ РОБОТОДАВЦІВ подання з цих питань.

8.3.3. Представляти інтереси членів УКРПРОФАВІА при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та відшкодування у повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством.

8.3.4. Брати участь:

8.3.4.1. У розробці та контролі виконання програм, заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на ПІДПРИЄМСТВАХ.

8.3.4.2. В опрацюванні, прийнятті, перегляді та скасуванні галузевих нормативно-правових актів з охорони праці.

8.3.4.3. У проведенні атестації робочих місць за умовами праці, а також у врегулюванні конфліктів із питань умов і охорони праці на ПІДПРИЄМСТВАХ.

8.3.4.4. У проведенні об'єктивного, повного і якісного розслідування нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, у розробці заходів щодо їх запобігання і недопущення безпідставного звинувачення потерпілих та порушення їх прав на соціальний захист, давати у разі необхідності, свої висновки.

9. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

9.1. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» в межах своїх повноважень, зобов'язуються:

9.1.1. Не включати до контрактів із керівниками ПІДПРИЄМСТВ умови їхнього соціально-побутового забезпечення без погодження із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА, якщо ці умови зачіпають загальні соціально-побутові інтереси працівників ПІДПРИЄМСТВ.

9.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК «УКРОБОРОНПРОМ» рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ за наявності фінансової можливості:

9.2.1. вживати заходів щодо збереження й підтримування роботи діючих медично-санаторних закладів - основних об'єктів профілактики та збереження здоров'я працюючих.

9.2.2. не допускати зміни форм власності, передачі іншим юридичним або фізичним особам, перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурної сфери без попередніх консультацій з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

9.2.3. сприяти розвитку спорту в трудових колективах. З цією метою передбачати відповідно до законодавства України у фінансових планах ПІДПРИЄМСТВ:

а) проведення, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ, внутрішніх спартакіад та турнірів, в т.ч. для дітей працівників;

б) участь представників ПІДПРИЄМСТВ у спортивних змаганнях всіх рівнів, в т.ч. у галузевих та всеукраїнських спартакіадах;

в) відрядження для участі у галузевих та всеукраїнських спартакіадах, представників ПІДПРИЄМСТВ (спортсмени, тренери);

г) фінансування колективів фізичної культури.

9.2.4. За наявності фінансової можливості відповідно до законодавства передбачати у колективних договорах відрахування ПІДПРИЄМСТВАМИ коштів на організацію та проведення додаткового страхування працівників, за напрямками:

- недержавне пенсійне страхування;
- добровільне медичне страхування;
- страхування від нещасних випадків учасників змагань на час проведення галузевих та всеукраїнських спартакіад.

9.2.5. Забезпечити у колективних договорах зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів

війни та праці, людей похилого віку, непрацюючих пенсіонерів ПІДПРИЄМСТВ.

9.2.6. ПІДПРИЄМСТВАМ (силами трудових колективів) брати участь у Всеукраїнському фестивалі аматорського мистецтва, а також надати пропозиції щодо участі у Всеукраїнському огляді - конкурсі на кращий культурно-освітній заклад профспілок і трудових колективів та кращого працівника цього закладу.

9.2.7. Сприяти розвитку на ПІДПРИЄМСТВАХ колективів фізичної культури і спортивних клубів.

9.2.8. Керівникам ПІДПРИЄМСТВ спільно з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА сприяти популяризації авіабудівної галузі серед дітей та юнацтва. З цією метою:

а) розвивати гуртки, секції, клуби, музеї тощо авіаційного напрямку.

б) сприяти участі ПІДПРИЄМСТВ у міжнародних дитячо-юнацьких заходах (фестивалі, зльоти тощо);

в) підтримувати наявну базу дитячих дошкільних та позашкільних закладів, таборів відпочинку та оздоровлення дітей і забезпечувати гідне перебування дітей в цих закладах.

9.3. СТОРОНИ рекомендують керівникам ПІДПРИЄМСТВ і профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, за наявності фінансової можливості, передбачати у колективних договорах додаткові, у порівнянні з законодавством, соціальні гарантії, пільги та компенсації для працівників ПІДПРИЄМСТВ, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВА, зокрема:

9.3.1. Здійснювати часткову компенсацію за харчування в робітничих їдальнях, проїзду в міському (приміському) транспорті; утримання дітей у дитячих дошкільних закладах.

9.3.2. Відповідно до законодавства України за наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВА надавати безпроцентні позики на будівництво, придбання чи оренду житла та інші потреби.

9.3.3.Відповідно до законодавства України здійснювати за рахунок чистого прибутку ПІДПРИЄМСТВ, за наявності фінансової можливості, додаткові соціальні виплати:

- одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини ПІДПРИЄМСТВА, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

- матеріальну допомогу працівнику, який утратив працездатність (повністю або частково) із вини ПІДПРИЄМСТВА;

- одноразову допомогу сім'ї працівника, померлого від загального захворювання або нещасного випадку у побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання;

- матеріальну допомогу працівникам при звільненні за скороченням штатів - в розмірі, залежному від стажу роботи на ПІДПРИЄМСТВІ;

- одноразову допомогу працівникам, які були призвані з резерву на військову службу під час мобілізації у період проведення АТО і які повернулись на ПІДПРИЄМСТВО;

- одноразову допомогу працівникам, які отримали поранення у зоні проведення АТО та сім'ям працівників, які загинули у період проведення АТО;- матеріальну допомогу на лікування;

- матеріальну допомогу у зв'язку із іншими тяжкими сімейними обставинами.

9.3.4. Відновлювати умови дій соціально-побутових пільг, передбачених УГОДОЮ, у разі прийняття працівників на ПІДПРИЄМСТВА протягом одного року після звільнення їх на підставі пункту першого частини першої ст. 40 КЗпП України.

9.3.5. Оплачувати, в межах фінансових можливостей, за погодженими з профспілковим комітетом УКРПРОФАВІА розмірами, послуги у СОЦІАЛЬНОМУ ПАКЕТІ для працівників, куди можуть входити, зокрема:

- здешевлення вартості харчування в їдальнях ПІДПРИЄМСТВ;

- санаторно-курортне оздоровлення та лікування, відпочинок, часткова оплата путівок в дитячі оздоровчі заклади, часткове утримання дітей в дошкільних закладах тощо;

- виплата матеріальної допомоги при наданні щорічної відпустки.

Включати СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ окремим розділом (додатком) до колективного договору.

9.3.6. Сприяти участі голів профкомів, профспілкового активу в заходах Глобального союзу IndustriAll, Фонду Еберта та Міжнародної євроазіатської Федерації металістів (МЄФМ) з метою пропаганди досягнень авіаційної промисловості України.

9.4. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

9.4.1. Сприяти:

- популяризації авіабудівної галузі серед дітей та юнацтва;

- розвитку гуртків, секцій, клубів, музеїв тощо авіаційного напрямку;

- участі ПІДПРИЄМСТВ у міжнародних дитячо-юнацьких заходах (фестивалі, зльоти тощо);

- підтримки наявних баз дитячих дошкільних та позашкільних закладів, таборів відпочинку та оздоровлення дітей і забезпеченні гідного перебування дітей в цих закладах;

- розвитку та функціонуванню на ПІДПРИЄМСТВАХ колективів фізичної культури і спортивних клубів;

- проведенню, внутрішніх спартакіад та турнірів, в т.ч. для дітей працівників ПІДПРИЄМСТВ;

- участі працівників ПІДПРИЄМСТВ у спортивних змаганнях всіх рівнів, в т.ч. у галузевих та всеукраїнських спартакіадах.

9.4.2. Здійснювати, у складі комісій із соціального страхування, контроль за використанням на ПІДПРИЄМСТВАХ коштів, за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, на виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг.

Забезпечувати, при цьому, вирішення питань щодо трудових рекомендацій, зокрема для працюючих інвалідів, призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм працівників.

9.4.3. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати й розповсюджувати досвід, який є в галузі.

10. РОБОТА З МОЛОДДЮ

10.1. СТОРОНИ, в межах своїх повноважень, доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ та профспілковим комітетам:

10.1.1. Здійснювати заходи щодо залучення та закріплення на ПІДПРИЄМСТВАХ молодих працівників (віком до 35 років), їх професійного росту та соціального захисту, створення умов для їх адаптації в трудових колективах, навчання, підвищення кваліфікації, в т.ч.:

а) на ПІДПРИЄМСТВАХ з кількістю працюючих понад 2 тис. осіб при необхідності визначити осіб (у разі їх відсутності), відповідальних за роботу з молоддю;

б) сприяти за необхідності утворенню на ПІДПРИЄМСТВАХ Рад молоді, Рад молодих спеціалістів тощо, сприяти їм у роботі;

в) забезпечувати закріплення наставників за молодими працівниками;

г) забезпечувати, за необхідності, участь членів Молодіжної Ради (МР) ПАУ у заходах згідно з планами роботи ЦК ПАУ та МР ПАУ.

10.1.2. Здійснювати заходи щодо сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем на ПІДПРИЄМСТВАХ, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді.

10.1.3. За наявності фінансової можливості забезпечити проведення та участь представників ПІДПРИЄМСТВ у галузевих, всеукраїнських та міжнародних заходах з розвитку науково-виробничого потенціалу молоді (конкурсах, конференціях, злетах тощо).

10.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ», в межах своїх повноважень, доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

10.2.1. Здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників професійних училищ, технікумів та вузів, що навчалися за заявками й направленнями ПІДПРИЄМСТВ.

10.3. СТОРОНИ рекомендують ПІДПРИЄМСТВАМ відповідно до законодавства, за наявності фінансової можливості, на умовах колективних договорів:

10.3.1. Вводити додаткові надбавки та інші заохочення в оплаті праці молодих працівників, їх наставників, з віднесенням цих виплат на операційні витрати ПІДПРИЄМСТВ, в тому числі працівникам, які без відриву від виробництва навчаються профільним та необхідним для ПІДПРИЄМСТВА професіям (спеціальностям).

10.3.2. Надавати молодим працівникам пільги по оплаті харчування.

10.3.3. Здійснювати молодим працівникам часткову оплату навчання без відриву від виробництва на отримання вищої освіти чи другої вищої освіти за профільними та необхідними для ПІДПРИЄМСТВА професіями (спеціальностями).

10.3.4. Проводити, за участю молоді, конкурси професійної майстерності, огляди-конкурси художньої самодіяльності, спартакіади, вечори відпочинку і т.і.

10.3.5. На умовах, передбачених колективним договором, здійснювати доплати до заробітної плати молодим працівникам, які без відриву від виробництва навчаються профільним та необхідним для ПІДПРИЄМСТВА професіям (спеціальностям).

10.3.6. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівнику, який після закінчення навчального закладу вперше був прийнятий на роботу на ПІДПРИЄМСТВО (перше робоче місце), у розмірі не менше одного окладу (тарифу) за трудовим договором.

10.4. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

10.4.1. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді на ПІДПРИЄМСТВА, створенням для неї належних умов для адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення культурно-освітніх, оздоровчих та житлово-побутових потреб.

10.4.2. Надавати молодим працівникам консультативну допомогу з питань правового та соціального захисту.

10.4.3. Проводити форуми, конференції, зльоти, семінари з актуальних для молоді питань.

11. СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЖІНОК ТА СІМЕЙ З ДІТЬМИ

11.1. СТОРОНИ, в межах своїх повноважень, доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

11.1.1. Сприяти поліпшенню умов праці жінок-інвалідів, одиноких матерів, багатодітних матерів, вагітних жінок, створенню можливостей для роботи в умовах гнучкого режиму праці та, за їх бажанням, роботи на умовах неповного робочого

часу.

11.2. СТОРОНИ рекомендують ПІДПРИЄМСТВАМ на умовах колективних договорів, за наявності фінансової можливості, за рахунок прибутку:

11.2.1. Виплачувати працівницям до Дня 8 Березня одноразове заохочення, у тому числі відзначення нагородами.

11.2.2. Встановлювати працівникам, які мають дітей шкільного віку (одному із батьків) додаткові вільні від роботи оплачувані дні, наприклад, 1 вересня, останній дзвоник тощо.

11.2.3. Здійснювати додатковий соціальний захист жінок-матерів, в т.ч.:

- надавати додаткову відпустку вагітним жінкам;
- надавати додаткові виплати жінкам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

12. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

12.1. СТОРОНИ будують свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу - для створення необхідних умов щодо стабільної роботи, розвитку ПІДПРИЄМСТВ, зростання рівня життя працівників та їх соціально-правового захисту.

12.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ» в межах своїх повноважень зобов'язуються:

12.2.1. Приймати рішення, які зачіпають соціальні інтереси працівників авіабудівної галузі, після консультацій з УКРПРОФАВІА (при необхідності).

12.2.2. За запитами УКРПРОФАВІА інформувати про призначення або звільнення з посад керівників ПІДПРИЄМСТВ та їх об'єднань.

12.2.3. Запрошувати представників УКРПРОФАВІА до нарад та інших заходів з соціально-економічних питань діяльності ПІДПРИЄМСТВ, що стосуються соціально-трудових відносин.

12.2.4. Надавати на запити УКРПРОФАВІА інформацію з трудових та соціально-економічних питань, охорони праці і техніки безпеки з урахуванням режимних обмежень.

12.2.5. Забезпечувати відповідність своїх розпорядчих та інших документів вимогам Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

12.2.6. На запрошення УКРПРОФАВІА брати участь у заходах з питань захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників.

12.2.7. Вживати заходів щодо участі представників УКРПРОФАВІА у роботі комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації ПІДПРИЄМСТВ.

12.2.8. Спільно з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА сприяти, створенню (в разі їх відсутності) на ПІДПРИЄМСТВАХ, із кількістю працюючих 15 осіб і більше, комісій по трудових спорах та підвищенню ефективності розгляду ними індивідуальних трудових спорів.

12.3. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ», в межах своїх повноважень, рекомендують керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

12.3.1. Залучати представників виборних органів первинних організацій УКРПРОФАВІА до:

а) внесення змін і доповнень до Статутів ПІДПРИЄМСТВ у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

б) розробки внутрішніх документів ПІДПРИЄМСТВ (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу), а також внесення до них змін, відповідно до законодавства.

12.4. Керівники ПІДПРИЄМСТВ:

12.4.1. Створюють умови для реалізації УГОДИ на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.4.2. Відповідно до чинного законодавства можуть залучати представників УКРПРОФАВІА до участі в роботі колегіальних органів управління ПІДПРИЄМСТВАМИ та їх об'єднань.

12.4.3. Сприяють проведенню всіх форм навчання профспілкового активу УКРПРОФАВІА.

12.4.4. Забезпечують представникам УКРПРОФАВІА можливість використання наявних на ПІДПРИЄМСТВАХ засобів інформації для викладення профспілкових позицій.

12.4.5. Погоджують з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА питання умов та охорони праці, соціальних, культурних, побутових та інших питань соціально-трудових відносин.

12.5. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

12.5.1. Сприяти реалізації УГОДИ і колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.5.2. Захищати членів УКРПРОФАВІА при вирішенні трудових спорів (конфліктів), в т.ч. пов'язаних з реорганізацією, тимчасовою зупинкою діяльності та ліквідацією ПІДПРИЄМСТВ, скороченням робочих місць, своєчасністю оплати праці тощо.

При вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) максимально використовувати процедури з примирення, передбачені законодавством України.

12.5.3. Надавати практичну допомогу з формування та укладення колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.5.4. Сприяти, за допомогою інформаційно-методичних заходів, ефективній участі ПІДПРИЄМСТВ у Всеукраїнському конкурсі профспілок на кращий колективний договір, який проводиться Федерацією профспілок України.

12.5.5. Регулярно інформувати свої організації про рівень оплати праці працівників ПІДПРИЄМСТВ, а також про рівень соціальних стандартів в Україні.

12.5.6. Надавати ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНІ РОБОТОДАВЦІВ, ДК «УКРОБОРОНПРОМ» документи, що приймаються виборними органами УКРПРОФАВІА, матеріали з соціально-трудових питань, а також своєчасно інформувати про заплановані УКРПРОФАВІА заходи та колективні дії.

12.5.7. Співпрацювати з органами Державної служби з питань праці у контролі за додержанням законодавства про працю на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.5.8. Не розголошувати відомості, що складають державну, службову або комерційну таємницю, про які стало відомо в ході проведення колективних переговорів.

12.5.9. Утримуватись від організації страйків та інших форм колективного протесту, за умов виконання зобов'язань, що включені до УГОДИ та колективних договорів.

13. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

13.1. Права УКРПРОФАВІА визначаються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та іншими законами України, Генеральною угодою, Статутом УКРПРОФАВІА, колективними договорами ПІДПРИЄМСТВ і цією УГОДОЮ.

13.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК «УКРОБОРОНПРОМ» рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

13.2.1. Надавати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, безоплатно, необхідні для їхньої діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною - для роботи самих комітетів і для проведення зборів працівників ПІДПРИЄМСТВ, засоби зв'язку для постійного користування і, в разі необхідності, транспорт.

13.2.2. Забезпечувати вільний доступ на місця роботи працівників ПІДПРИЄМСТВ представникам УКРПРОФАВІА за їхніми посвідченнями з урахуванням режимних обмежень.

13.2.3. Надавати (на умовах, визначених колективними договорами) працівникам ПІДПРИЄМСТВ, що обрані до виборних органів УКРПРОФАВІА всіх рівнів і не звільнені від виробничої діяльності, вільний від роботи час - не менше 4 годин на тиждень, із збереженням середньої заробітної плати, для виконання профспілкових обов'язків в інтересах трудового колективу, а на час їхнього профспілкового навчання - додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 6 календарних днів.

13.2.4. Надавати головним технічним, технічним інспекторам праці УКРПРОФАВІА можливості безперешкодного входу на ПІДПРИЄМСТВА за посвідченнями УКРПРОФАВІА або іншими документами, оформленими у встановленому порядку та забезпечувати їх, при необхідності, відповідними засобами індивідуального захисту для проведення профілактичної роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» з урахуванням режимних обмежень.

13.2.5. Забезпечувати, за наявності письмових заяв членів УКРПРОФАВІА, безоплатний, безготівковий збір членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерії ПІДПРИЄМСТВ, із перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових комітетів та інших виборних органів УКРПРОФАВІА в день отримання в установах банків коштів на виплату заробітної плати.

Роботодавці не мають право затримувати перерахування зазначених коштів.

13.2.6. Щомісячно відраховувати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА кошти на культурно-масову, фізкультурну роботу і оздоровлення в розмірі та порядку визначеному законодавством.

13.2.7. Поширювати на виборних та штатних працівників профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА пільги й гарантії, що передбачені колективними договорами цих ПІДПРИЄМСТВ.

За наявності фінансової можливості на умовах колективних договорів виділяти профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА кошти на заохочення профспілкового активу за виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією колективних договорів ПІДПРИЄМСТВ.

13.2.8. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надавати попередню роботу (посада) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу, сприяти працевлаштуванню на інших ПІДПРИЄМСТВАХ, утримуватись від їх звільнення протягом року.

13.3. СТОРОНИ вважають за необхідне:

13.3.1. Вносити до колективних договорів зобов'язання кадрових служб ПІДПРИЄМСТВА знайомити всіх прийнятих на роботу із колективним договором ПІДПРИЄМСТВА.

13.3.2. Включати профспілкових працівників, за заявками органів УКРПРОФАВІА, до списків на навчання за програмами підвищення рівня знань з питань соціального захисту працівників, що проводять СТОРОНИ УГОДИ (на договірних засадах).

13.3.3. Дотримуватись норм діючого законодавства щодо діяльності первинних організацій УКРПРОФАВІА на ПІДПРИЄМСТВАХ при змінах в їх підпорядкуванні та в результаті реформування органів виконавчої влади.

13.4. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК «УКРОБОРОНПРОМ», в межах своїх повноважень, рекомендують керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

13.4.1. Відповідно до законодавства України надавати, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ при фінансовій можливості та на умовах колективного договору, безповоротну фінансову допомогу на статутну діяльність профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА.

13.4.2. Сприяти виборним органам УКРПРОФАВІА в оформленні інформаційних стендів про роботу УКРПРОФАВІА.

13.5. Працівники ПІДПРИЄМСТВ, що входять до складу виборних органів (усіх рівнів) УКРПРОФАВІА (у т.ч. ревізійних комісій) та комісій по трудових спорах ПІДПРИЄМСТВ і не звільнені від основної роботи, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню, переведені без їхньої згоди на іншу роботу або звільнені за ініціативою роботодавця, без попередньої згоди відповідних виборних органів УКРПРОФАВІА.

Вони також не можуть бути звільнені протягом одного року після закінчення виборних повноважень, без згоди УКРПРОФАВІА, крім випадків, передбачених Ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

13.6. УКРПРОФАВІА представляє та захищає інтереси своїх членів, а також забезпечує їх переважне право на:

- отримання безоплатних юридичних консультацій з питань умов та оплати праці, охорони праці, пенсійного забезпечення, соціального страхування тощо;
- отримання матеріальної допомоги за рахунок коштів профспілкового бюджету;
- публікацію точки зору члена УКРПРОФАВІА з питань трудового життя у газеті «Авіабудівник України».

14. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОНАННЯ УГОДИ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЄЮ

14.1. Укладення колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

14.1.1. На ПІДПРИЄМСТВАХ укладаються нові колективні договори або вносяться необхідні зміни та доповнення до діючих з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною угодою та цією УГОДОЮ.

СТОРОНИ УГОДИ завчасно інформуються про дати проведення зборів (конференції) трудових колективів по укладенню колективного договору (внесенню змін та доповнень до них) на ПІДПРИЄМСТВАХ.

14.1.2. СТОРОНИ сприяють ПІДПРИЄМСТВАМ у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень. Представники СТОРІН можуть за запрошенням сторін колективного договору, брати участь, як посередники або експерти, у веденні переговорів та укладанні колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

14.1.3. Якщо, незважаючи на ініціативу первинної організації УКРПРОФАВІА, колективний договір на ПІДПРИЄМСТВІ не укладений або не внесені необхідні, за змістом УГОДИ, зміни та доповнення до чинного колективного договору, СТОРОНИ приймають послідовні заходи:

- надсилають на ПІДПРИЄМСТВО письмові рекомендації;
- направляють на ПІДПРИЄМСТВО своїх представників.

14.1.4. У випадках неможливості завершення колективних переговорів в узгоджені терміни, ухиляння роботодавців від переговорів та їх затягування, первинні організації УКРПРОФАВІА надають СТОРОНАМ УГОДИ пропозиції щодо залучення до переговорів представників СТОРІН.

14.2. СТОРОНИ домовилися:

14.2.1. Контроль за виконанням УГОДИ здійснювати тристоронньою комісією СТОРІН.

14.2.2. Самостійно впроваджувати механізм здійснення контролю за виконанням положень і норм УГОДИ.

14.2.3. Хід виконання УГОДИ розглядати двічі на рік на спільних засіданнях СТОРІН УГОДИ.

14.2.4. При виявленні порушень виконання УГОДИ зацікавлена СТОРОНА направляє іншій СТОРОНІ відповідне подання або лист у письмовій формі.

14.2.5. Після одержання письмового подання/листа проводити (у місячний строк) взаємні консультації із прийняттям рішення на спільному засіданні представників СТОРІН.

14.2.6. У разі не введення норм та положень УГОДИ, не укладення колективних договорів, тривалою затримкою виплати заробітної плати тощо, за згодою СТОРІН, направляти на ПІДПРИЄМСТВА спільні комісії з метою оцінки ситуації на місцях і надання необхідної допомоги.

14.2.7. Роз'яснення щодо застосування УГОДИ на ПІДПРИЄМСТВАХ не можуть суперечити законодавству й положенням УГОДИ та надаються СТОРОНАМИ спільно, за підписом керівників, або, за їхньою згодою, на рівні відповідних структурних підрозділів.

14.2.8. ПІДПРИЄМСТВА (роботодавці і профспілкові комітети УКРПРОФАВІА) двічі на рік звітують у своїх трудових колективах про виконання зобов'язань УГОДИ і колективних договорів. Також двічі на рік (у січні та липні) ПІДПРИЄМСТВА надають ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ДК «УКРОБОРОНПРОМ» та Центральному Комітету УКРПРОФАВІА звіти про стан виконання УГОДИ.

14.3 Контроль за виконанням УГОДИ здійснюють також трудові колективи, які можуть звернутися по суті питання безпосередньо до СТОРІН УГОДИ.

14.4. СТОРОНИ, які уклали УГОДУ, несуть відповідальність за не виконання прийнятих ними зобов'язань згідно з законодавством.

15. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

15.1. СТОРОНИ домовилися:

15.1.1. Разом роз'яснювати окремі положення УГОДИ.

15.1.2. Надавати можливість іншим профспілкам та об'єднанням організацій роботодавців, які не брали участі у переговорах, приєднуватися до УГОДИ протягом усього терміну її дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання відповідно до порядку, який визнано кожною СТОРОНОЮ.

15.1.3. Зміни і доповнення до УГОДИ вносити після попередніх переговорів за взаємною згодою.

Текст Галузевої Угоди друкується без додатків. Повний текст ГУ дивіться на сайті Профспілки або запитуйте у профкомах підприємств.

Зміст додатків:

1. Мінімальні тарифні ставки робітників підприємств і організацій авіаційної промисловості України
2. Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка
3. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка
4. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців льотно-випробувальних, льотно-транспортних та льотно-доводочних підрозділів підприємств авіаційної промисловості до посадового окладу техніка
5. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій підприємств і організацій авіаційної промисловості України до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки
6. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах на підприємствах і в організаціях авіаційної промисловості України, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки
7. Перелік і розміри доплат і надбавок та їх мінімальні розміри, які встановлюються працівникам підприємств і організацій авіаційної промисловості України
8. Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств і організацій авіаційної промисловості України з ненормованим робочим днем
9. Примірне положення про умови виплати винагороди (відсоткової надбавки) за вислугу років працівникам авіаційної промисловості України
10. Довідково: Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати робітників автомобільного транспорту
11. Довідково: Визначення основних термінів, які використовуються у Галузевій Угоді на 2016-2018 роки.

УГОДА підписана у п'яти примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Міністерство економічного розвитку і торгівлі	Об'єднання організацій роботодавців авіаційної промисловості України	Професійна спілка авіабудівників України
Перший Віце-прем'єр-міністр-Міністр	Голова	Голова
С.Кубів	В. Салюта	Я. Кутаєвич
Державний концерн "УКРОБОРОНПРОМ"	Асоціація підприємств авіаційної промисловості "УКРАВІАПРОМ"	
Генеральний директор	Президент	
Р. Романов	В. Шмаров	

22.08.2016

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
постановою ЦК ПАУ
від 25.05.2016р. №3-1

Надано для публікації відділом
організаційної роботи
ВА ЦК ПАУ

ПЛАН ЗАХОДІВ
по реалізації рішень VII-го з'їзду ПАУ
(основні напрями діяльності ПАУ на 2016-2020рр.)

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПАУ НА 2016-2020рр.				
1. Організаційне зміцнення ПАУ, посилення представницьких функцій				
1.1	Забезпечувати безумовне виконання статутних вимог і прийнятих власних рішень, зміцнювати виконавську дисципліну	Щороку підводити підсумки виконання прийнятих рішень та вносити на розгляд на засідання ЦК ПАУ. Заохочувати кращих.	Голови постійних комісій ЦК ПАУ, голови ПО ПАУ, Поляков Д.М.	щороку у березні
1.2	Формувати кадровий резерв на всіх рівнях виборних органів, в першу чергу – з представників молоді	Залучати молодь до профспілкової діяльності на підприємствах галузі. Включати до складу кадрового резерву найбільш кваліфікованих молодих активістів ПАУ	голови ПО ПАУ	Постійно
1.3	Налагодити в ПАУ та її організаційних ланках систему безперервного профспілкового навчання на всіх рівнях, звернути особливу увагу на «кущове» навчання базових ПО ПАУ	1. Розробити графік проведення навчальних семінарів в ПО ПАУ. Профкомам ПО ПАУ затвердити плани-графіки навчання профактиву у своїх організаціях. 2. Вивчити можливість проведення виїзних семінарів для голів ПО ПАУ по обміну досвідом роботи між профспілковими комітетами. 3. Розробити і затвердити «Перспективний План навчання профспілкових кадрів і активу на період 2017-2020р.р.» 4. Головам ПО ПАУ активно долучатись до навчання, яке організовує ЦК ПАУ.	Пашинська О.В. Голови ПО ПАУ Пашинська	II кв. 2016р. 2016рік грудень 2016 постійно
1.4	Започаткувати введення виборних посад представників ПАУ у малочисельних організаціях – замість профкомів	1. Провести аналіз діяльності малочисельних ПО ПАУ та, при необхідності, внести на розгляд на засідання ЦК ПАУ для прийняття відповідного рішення 2. Внести зміни до структури ПАУ з наступним затвердженням на засіданні ЦК ПАУ.	Поляков	жовтень 2016р
1.5	Завершити упорядкування облікової документації щодо профспілкового членства	1. Згідно з п. 2.4 Статуту ПАУ ЦК ПАУ розробити та затвердити профспілковий квиток члена Профспілки. 2. З'ясувати необхідну кількість членських профспілкових квитків (під егідою ФПУ) для ПО ПАУ. 3. Виготовити членські профспілкові квитки та, з урахуванням потреби, забезпечити ними ПО ПАУ.	1. Жугаєвич Я.В., Голова Статутної комісії ПАУ, Поляков Д.М. 2. Поляков Д.М. 3. Поляков Д.М.	2 півріччя 2016р.
1.6	Перейти на 100%-й електронний документообіг між ЦК Профспілки та її організаційними ланками, використання документів в паперовому вигляді обмежити, в основному, протокольним господарством	1. Вивчити необхідність в електронній техніці для потреб ПО ПАУ. 2. Сприяти в забезпеченні електронною технікою ПО ПАУ.	голови ПО ПАУ, Радзиховська О.В. Жугаєвич Я.В.	1 півріччя 2016р. 2 півріччя 2016р.
1.7	Розширювати практику обміну досвідом профспілкової роботи всередині Профспілки та активно використовувати досвід інших профспілок України та зарубіжних країн	Вивчити можливість та розробити, після погодженням з ПО ПАУ, графік проведення виїзних семінарів для голів ПО ПАУ по обміну досвідом між профкомами, в т.ч. і профкомами інших профспілок. В роботі використовувати досвід зарубіжних країн.	Пашинська О.В., Поляков Д.М., голови ПО ПАУ	2016 рік
1.8	Зміцнювати фінансовий потенціал, фінансову дисципліну та звітність у виконанні статутних норм щодо сплати членських внесків. Забезпечувати прозорість, ефективне та цільове використання майна та коштів в інтересах членів Профспілки	1. Зміст заходу по реалізації рішення прямої дії. 2. Підвищити роль КРК ПАУ.	Голови ПО ПАУ Гончаров Ю.М., Алмагестова Г.Д	Постійно Постійно
1.9	Забезпечувати своєчасний та повний збір членських профспілкових внесків, не допускати заборгованостей роботодавців по перерахуваннях зібраних внесків в профкоми	1. В плані роботи КРК передбачити перевірки ПО ПАУ, в яких є заборгованості по відрахуванню профспілкових внесків до ЦК ПАУ. 2.Заслуховувати на Президіях ЦК ПАУ голів ПО ПАУ, в яких є заборгованості по відрахуваннях членських профспілкових внесків. 3. Заступникам Голови Профспілки авіабудівників України в Київській,Запорізькій, та Харківській областях забезпечувати повноту відрахувань від членських профспілкових внесків до ЦК ПАУ в ПО ПАУ своїх регіонів.	КРК, Алмагестова Г.Д.; КРК, Алмагестова Г.Д. Кельїн О.Д., Труш М.І., Тиндік В.Т.	Щоквартально (за графіком) постійно Щоквартально (за графіком) постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПАУ НА 2016-2020рр.				
1. Організаційне зміцнення ПАУ, посилення представницьких функцій				
1.10	Дотримуватись раціонального використання коштів профспілкового бюджету, з урахуванням відповідних рекомендацій ЦК Профспілки щодо напрямів фінансування	Зміст заходу по реалізації рішення прямої дії.	Голови ПО ПАУ, Постійна комісія ЦК ПАУ з фінансових питань	постійно
1.11	Посилити контрольні функції Профспілки щодо використання коштів профбюджету, зокрема через активізацію роботи Контрольно-ревізійної комісії Профспілки та ревізійних комісій первинних організацій	Передбачити щорічне навчання голів та членів КРК ПАУ і РК ПО ПАУ з отриманням відповідних сертифікатів.	Алмагестова Г.Д., Голови ПО ПАУ	щорічно
1.12	Добиватись включення в колективні договори підприємств підвищених, порівняно із законодавством, розмірів відрахувань коштів роботодавця на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу	Профспілковим комітетам узгоджувати з роботодавцями підвищений розмір коштів на культурно-масову і спортивно-оздоровчу роботу під час колективно-договірних перемовин.	Голови ПО ПАУ Ліщинський С.М. Плахова К.М	При прийнятті Колективних договорів
1.13	Організовувати фінансування загальногалузевих профспілкових заходів (в т.ч. спортивних, культурно-масових та ін.) за рахунок цільових коштів, які відраховують роботодавці	Запровадити та здійснювати контроль за надходженням та використанням коштів роботодавців на культуру, фізкультуру та оздоровлення.	Голови ПО ПАУ	постійно
1.14	Забезпечувати ефективне використання коштів міжнародних проектів на здійснення статутної діяльності, в першу чергу – на навчання	Головам ПО ПАУ забезпечувати кадровий потенціал для проведення навчання, посилення виконання норм статутної діяльності	Алмагестова, Пашинська	Постійно
1.15	Приймати активну участь в роботі різних інститутів громадського суспільства, ініціювати широке представництво Профспілки в громадських радах при органах державної влади та управління	При можливості, включати профактивістів ПО ПАУ до складів громадських рад при органах державної влади та управління, розширюючи представництво Профспілки у суспільстві	Жугаєвич Я.В., голови ПО ПАУ	постійно
2. Сприяння стабільній роботі та розвитку галузі				
2.1	В умовах відсутності єдиного державного органу координації та управління галуззю розвивати і зміцнювати тісні партнерські стосунки з Об'єднанням організацій роботодавців авіаційної промисловості України та Асоціацією підприємств авіаційної промисловості «Укравіапром»	Сприяти створенню умов для розвитку і зміцненню тісних партнерських стосунків з Об'єднанням організацій роботодавців авіаційної промисловості України та Асоціацією підприємств авіаційної промисловості «Укравіапром»для створення державного органу координації	Жугаєвич Я.В., за участю Салюти В.Г., Шмарова В.М.	постійно
2.2	Добиватись затвердження довгострокової Державної комплексної цільової програми розвитку авіаційної промисловості України та виділення коштів на виконання передбачених у ній заходів	1. Добиватись якнайскорішого затвердження Урядом нової довгострокової Програми розвитку галузі, передбачивши в ній значне збільшення серійного випуску літаків 2. Залучити фахівців ДП «Антонов» до участі у розробці проекту Програми. 3. Звернутись до керівництва ДП «Антонов» з пропозицією на базі їх підприємства провести нараду за участю соціальних партнерів Профспілки.	1,2.Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф. (за участю ООР АПУ та ін. соціальних партнерів) 3. Жугаєвич Я.В., Гуска В.П.	2016р.
2.3	Приймати активну участь у підготовці пропозицій до нормативно-правових актів, що мають відношення до галузі, зокрема щодо стимулювання національного товаровиробника	Здійснювати постійний моніторинг проектів н.п.а. зареєстрованих у ВРУ та тих, що проходять громадське обговорення, оперативно інформувати про них ПО ПАУ	Плахова К.Ю.	Постійно
2.4	Забезпечувати профспілковий контроль за реалізацією законів та інших нормативно-правових актів щодо державної підтримки галузі	Правовому відділу ВА ЦК ПАУ забезпечити виконання пропозицій Профспілки щодо реалізації законів	Плахова К.Ю.	постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
2.5	Формувати та надавати пропозиції до проектів Державних бюджетів України за поданнями первинних організацій Профспілки	Надавати, за участю ПО ПАУ, пропозиції ПАУ до Основних напрямів бюджетної політики, проектів Держбюджету та місцевих бюджетів, а також відповідних програм соціально-економічного розвитку	Сметаніна, голови ПО ПАУ	постійно, щорічно
2.6	Протидіяти подрібненню галузі у ході реформ	Використовувати всі можливі заходи щодо протидії подрібнення галузі	Жугаєвич Я.В.,	Постійно
2.7	Формувати узгоджену позицію щодо перспектив та умов приватизації підприємств галузі	Зміст заходу по реалізації рішення прямої дії	Плахова К.Ю.,	постійно
2.8	Розширювати участь представників Профспілки у роботі органів управління господарських товариств та об'єднань	Використовувати будь-які можливості участі профактивістів ПАУ у роботі органів управління, господарських товариств та об'єднань	Жугаєвич Я.В., голови ПО ПАУ	жовтень 2016р
2.9	Подавати пропозиції до фінансових планів підприємств, інноваційних проектів та програм, які сприятимуть розвитку виробництва, науково-дослідній та проектно-конструкторській діяльності	Зміст заходу по реалізації рішення прямої дії, в т.ч. контролювати безумовне виконання законної норми про перерахування роботодавцем коштів на культуру, фізкультуру та оздоровлення.	Голови ПО ПАУ	щорічно
2.10	Здійснювати моніторинг стану зайнятості в галузі, контролювати дотримання роботодавцями відповідних норм законодавства та домовленостей за Галузевою Угодою	1. Здійснювати контроль виконання розділу 1 Генеральної Угоди. 2.Надавати відповідні пропозиції до Галузевої Угоди.	Сметаніна	щорічно
2.11	Сприяти захисту працівників галузі від нестандартних форм зайнятості	Запровадити в Галузевих Угодах та в колективних договорах підприємств галузі обмеження на застосування нестандартних форм найму	Сметаніна, Голови ПО ПАУ	щорічно
2.12	Використовувати профспілкові засоби впливу на прийняття державних та управлінських рішень, які сприяли би використанню українськими авіакомпаніями української авіаційної техніки	Через механізми Галузевої та Регіональних Угод домагатись: - застосування державних замовлень на продукцію галузі та окремих підприємств; - надавати відповідні пропозиції ПАУ до органів виконавчої влади тощо.	Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф., голови ПО ПАУ	Постійно
3. Захист соціально-економічних інтересів членів ПАУ. Розвиток соціального діалогу				
3.1	Сприяти підвищенню ефективності соціального діалогу, як на галузевому рівні, так і на рівні підприємств	Сформувати Позицію ПАУ щодо укладення колективних договорів. Мотивація укладення колективних договорів для роботодавців та для ПО ПАУ.	Сметаніна О.Ф., Поляков Д.М.	Постійно
3.2	Забезпечувати своєчасне укладення галузевих угод на тристоронньому рівні, а також колективних договорів на всіх підприємствах галузі, незалежно від їх відомчої приналежності та форм господарювання, контролювати їх виконання	Не пізніше ніж за три місяці до закінчення календарного року УКРПРОФАВІА попереджає СТОРОНИ УГОДИ про початок переговорів, для чого надсилає їм листи .	Сметаніна О.Ф.	При укладенні Галузевої Угоди.
3.3	Добиватись встановлення в галузевих угодах мінімальних тарифних ставок (посадових окладів), які перевищували би рівень законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати	Аналізувати рівень мінімальних тарифних ставок по підприємствам галузі та вносити пропозиції до Галузевої Угоди.	Голови ПО ПАУ, Гуска В.П. Сметаніна О.Ф	При укладенні Галузевої Угоди.
3.4	Формувати профспілкові пропозиції до проектів галузевих угод та колективних договорів, виходячи з європейських принципів соціальної відповідальності бізнесу та влади	Приймати активну участь у заходах ФПУ щодо формування профспілковий пропозицій. Надавати пропозиції до Галузевої угоди та колективних договорів, виходячи з європейських принципів соціальної відповідальності бізнесу та влади.	Сметаніна О.Ф., Голови ПО ПАУ	Постійно
3.5	Сприяти запровадженню в галузі галузевого стандарту оплати праці, який має враховувати зв'язок розміру заробітної плати з кількістю праці і групами фізичної активності працівників, рівнем складності та кваліфікації праці	1.Ініціювати розробку фахівцями ФПУ типового галузевого стандарту. 2. Сприяти розробленню проекту галузевого (по авіаційній промисловості) стандарту, Надати запит до органом управління та об'єднанням роботодавців	Сметаніна О.Ф.	Протягом 2016-2018 рр.
3.6	Проводити дії по впровадженню в галузі європейських стандартів життя, значного збільшення основних соціальних стандартів та гарантій для працюючих в галузі	Розробити СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ на кожному підприємстві та включити його до колективного договору.	Голови ПО ПАУ, Сметаніна О.Ф.	При укладенні колективного договору

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
3.7	Приймати активну участь у діях ФПУ, направлених на встановлення в Державному бюджеті України мінімальної заробітної плати на рівні об'єктивно розрахованого прожиткового мінімуму для працездатних осіб з урахуванням податків, обов'язкових зборів та внесків	Приймати активну участь у комісіях ФПУ по МЗП. Надавати пропозиції в ФПУ .	Сметаніна О.Ф. Голови ПО ПАУ	Постійно
3.8	Аналізувати долю витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат (у розрізі галузі та кожного підприємства окремо) добиватись її подальшого зростання	Підводити підсумки щоквартально за показниками «Рейтингу соціально-економічної діяльності підприємств і організацій авіаційної промисловості України»	Сметаніна О.Ф.	Щоквартально
3.9	Здійснювати постійний моніторинг рівня середньої заробітної плати в галузі. Добиватись її зростання вище офіційного прожиткового мінімуму, а також вище рівня середньої заробітної плати у промисловості відповідної території	Щомісячно збирати інформацію в т.ч. щодо середньої заробітної плати в галузі. Аналізувати відповідність середньої заробітної плати в галузі до прожиткового мінімуму. Забезпечити регулярний випуск відомостей про середню заробітну плату на підприємствах галузі.	Сметаніна О.Ф.	Щоквартально
3.10	Добиватись повної ліквідації в галузі заборгованостей з виплат заробітної плати, використовуючи всі механізми впливу на ситуацію, передбачені законодавством, Генеральною та Галузевою Угодою	1. Соціальним партнерам Профспілки запропонувати на своїх спільних засіданнях заслухати керівників підприємств, що допустили заборгованість по З/П. 2. Розробити план-графік погашення заборгованості по З/П. Намітити заходи по фінансовій стабілізації підприємств, що допускають заборгованість по З/П. 3. Надавати інформацію щодо стану заборгованості по галузі в ФПУ, для розгляду на засіданні Президії ФПУ та профспілкових дій щодо повного погашення заборгованості.	Жугаєвич Я.В., голови ПО ПАУ голови ПО ПАУ підприємств, де є заборгованість по виплаті З/П, Сметаніна О.Ф. Сметаніна О.Ф., Голови ПО ПАУ	2 півріччя 2016р. 2 півріччя 2016р. Щомісячно (до 11 числа кожного місяця)
3.11	Забезпечувати контроль за формуванням, розподілом та використанням коштів на оплату праці та дотриманням роботодавцями (власниками) соціальних стандартів та соціальних гарантій, визначених законодавством, Галузевою Угодою та колективними договорами	Аналізувати колективні договори підприємств галузі та підводити підсумки виконання Галузевої Угоди та колективних договорів на засіданнях ЦК ПАУ.	Сметаніна О.Ф., Гуска В.П.	2 рази на рік (за підсумками 1 півріччя та за підсумками року)
3.12	Сприяти створенню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, працюючих на підприємствах галузі, у сфері умов та оплати праці, кар'єрному зростанні, боротись проти всіх форм насильства і дискримінації до жінок	Надавати пропозиції до Галузевої Угоди в розділ «Соціальна підтримка жінок та сімей з дітьми», висвітлювати в колективних договорах розділ, в якому було б відображено рівні права і можливості для жінок і чоловіків, працюючих на підприємстві	Сметаніна О.Ф., Голови ПО ПАУ	Щорічно, при укладенні Галузевої Угоди та колективних договорів
4. Захист прав членів ПАУ з охорони праці та здоров'я				
4.1	Забезпечити участь громадських інспекторів у здійсненні профспілкового контролю за дотриманням роботодавцями вимог трудового законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці на виробництві, на всіх рівнях організаційної структури ПАУ	Профспілковим комітетам провести провести обрання або дообрання громадських інспекторів з охорони праці в кожному структурному підрозділі підприємства. Організувати їх цільове навчання та виконання ними своїх повноважень згідно з ст.41 Закону України «Про охорону праці»	Голови ПО ПАУ Ліщинський С.М.	Постійно
4.2	Здійснювати роботу щодо повернення Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності" в режим повного фінансування усіх затратних статей закріплених в його положеннях	Домагатися від центральних органів виконавчої влади внесення змін до законодавства спрямованих на звільнення фондів соціального страхування від не страхових видатків, встановлення розміру та розподілу єдиного внеску (за видами страхування) для забезпечення своєчасного здійснення і в повному обсязі страхових виплат застрахованим особам	Жугаєвич Я.В. Ліщинський С.М.	2016 рік
4.3	Добиватися від роботодавців здійснення фінансування підприємствами заходів з охорони праці у розмірі більш ніж 0.5% від суми ФОП	Профспілковим комітетам надавати роботодавцям фінансове обґрунтування для виконання заходів з охорони праці з метою підвищення існуючого рівня охорони праці	Голови ПО ПАУ Ліщинський Постійна комісія ЦК ПАУ з питань охорони праці	Щорічно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
4.4	Добиватися усунення умов причин виробничого травматизму та професійних захворювань. Результати аналізу стану виробничого травматизму заслуховувати на засіданнях профкомів первинних організацій Профспілки	Відділу охорони праці ЦК ПАУ, згідно з планом роботи, здійснювати аналіз аналізу стану виробничого травматизму і професійних захворювань. Результати аналізу стану виробничого травматизму і професійних захворювань заслуховувати на засіданнях Президії ЦК ПАУ. Постанову і відповідну Довідку надсилати в ПО ПАУ	Голови ПО ПАУ Ліщинський Постійна комісія ЦК ПАУ з питань охорони праці	Щорічно
4.5	Продовжити практику планових перевірок, силами постійної комісії ЦК Профспілки з питань охорони праці, стану охорони праці на підприємствах галузі	Для вивчення стану безпеки і охорони праці на підприємствах галузі, силами постійної комісії ЦК Профспілки з питань охорони праці, здійснювати планові перевірки на підприємствах галузі	Постійна комісія ЦК ПАУ з питань охорони праці Ліщинський	щорічно
4.6	Забезпечити періодичне (не рідше один раз на три роки) цільове навчання з питань охорони праці, з перевіркою знань, голів первинних організацій ПАУ і профспілкового активу, який займається питаннями охорони праці	Проводити силами спеціалістів Держпраці, ФПУ і ЦК ПАУ цільове навчання з питань охорони праці, з перевіркою знань, голів первинних організацій ПАУ і профспілкового активу, який займається питаннями охорони праці	Ліщинський С.М. Голови ПО ПАУ	2 рази на рік
4.7	Здійснювати контроль за дотриманням гарантій прав працівників за отриманням пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці за якісним і повноцінним проведенням атестації робочих місць за умовами праці та комісій з розслідування нещасних випадків	Профактивістам відповідальним за охорону праці, постійно діючій комісії ЦК ПАУ з питань охорони праці здійснювати контроль за дотриманням гарантій прав працівників за отриманням пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці за якісним і повноцінним проведенням з атестації робочих місць за умовами праці та роботою комісій з розслідування нещасних випадків	Голови ПО ПАУ Ліщинський Постійна комісія ЦК ПАУ з питань охорони праці	Постійно
4.8	Добиватись зняття безпідставних обвинувачень з працівників, «порушення ними трудової і виробничої дисципліни» під час їх травмування, які дають самий високий відсоток травмування працівників в галузі саме із-за цієї причини	Зміст заходу по реалізації рішення прямої дії	Ліщинський С.М. Голови ПО ПАУ	Постійно
4.9	Продовжити контроль за своєчасним забезпеченням профілактичним харчуванням, проведення попередніх та періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, а також за повним виконання рекомендацій – заключного акту за підсумками медоглядів	Зміст заходу по реалізації рішення прямої дії	Голови ПО ПАУ Ліщинський Постійна комісія ЦК ПАУ з питань охорони праці	Щорічно
5. Здійснення правового захисту членів і організацій ПАУ, надання юридичної допомоги				
5.1	Підвищення активності первинних організацій ПАУ у нормотворчій роботі, зокрема щодо підготовки пропозицій до проектів законів, галузевих нормативних актів та їх погодження	Оперативно розглядати проекти н.п.а., що надходять на погодження до ЦК ПАУ, готувати свої пропозиції та зауваження до них.	Голови ПО ПАУ Комісія ЦК ПАУ з соц.-економічн. та правового захисту Плахова К.Ю.	Постійно
5.2	Здійснення постійного моніторингу актів чинного законодавства та змін до нього, проведення відповідної роз'яснювальної роботи	Започаткувати оперативну розсилку ПО ПАУ про новини законодавства та актуальні проекти н.п.а.	Плахова К.Ю.	Постійно
5.3	Забезпечення дієвого контролю профкомів первинних організацій ПАУ за дотриманням трудового законодавства, за виконанням норм Генеральної та Галузевої угод	1. Передбачати в планах роботи проведення регулярних перевірок дотримання на підприємствах законодавства про працю. 2. Залучати до перевірок членів комісій ЦК ПАУ та спеціалістів ВА ЦК ПАУ. 3. Не допускати внесення до колективних договорів норм, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, Генеральною, Галузевою Угодами.	Голови ПО ПАУ Комісія ЦК ПАУ з соц.-економічн. та правового захисту Плахова К.Ю.	Постійно
5.4	Забезпечення оперативного реагування на порушення трудового законодавства, невиконання подань профкомів, із залученням до цієї роботи державних інспекторів праці, працівників прокуратури та інших правоохоронних органів	1. Своєчасно реагувати на виявлені порушення (готувати відповідні подання, письмові звернення до роботодавця) з вимогою їх термінового усунення. 2. В разі необхідності повідомляти ЦК ПАУ про виявлені порушення. 3. Звертатися до сторін Галузевої Угоди, до сфери управління яких входять підприємства, де були виявлені та вчасно не усунуті порушення, з пропозицією розглянути стан дотримання законодавства.	Голови ПО ПАУ Комісія ЦК ПАУ з соц.-економічн. та правового захисту Плахова К.Ю.	Постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
5.5	Налагодження конструктивної співпраці з Державною службою з питань праці в питаннях дотримання трудового законодавства на підприємствах авіабудівної галузі	Залучати державних інспекторів праці до проведення спільних перевірок дотримання законодавства про працю, проведення навчання для профактиву та роз'яснювальної роботи	Голови ПО ПАУ Комісія ЦК ПАУ з соц.-економічн. та правового захисту Плахова К.Ю.	Постійно
5.6	Поширення серед первинних організацій досвіду та практики захисту трудових прав працівників, в тому числі у судових інстанціях	Висвітлювати приклади позитивного досвіду у відстоюванні та захисті прав та інтересів членів ПАУ у газеті «Авіабудівник України» та на сайті.	Плахова К.Ю., Палій О.А., Пашинська О.В.	Постійно
5.7	Організація правового всеобучу серед працівників, надання працівникам безоплатних юридичних послуг	1. Забезпечити періодичне проходження навчання голів ПО ПАУ, працівників профкомів, членів комісій, профактиву з трудового права. 2. Проводити виїзні консультації для членів ПАУ (при необхідності спільно із спеціалістами ФПУ).	Голови ПО ПАУ Комісія ЦК ПАУ з соц.-економічн. та правового захисту Плахова К.Ю.	При необхідності
5.8	Інформування членів Профспілки про позитивний досвід захисту їх трудових прав та інтересів	Популяризувати правозахисну функцію ПАУ та її ПО на конкретних прикладах під час проведення профспілкових зборів, зустрічей із профактивом, проведення навчання тощо.	Голови ПО ПАУ Плахова К.Ю.	Постійно
5.9	Створення та збереження комісій по трудовим спорам на підприємствах як форми досудового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів	1.Опрацювати досвід діяльності КТС на підприємствах галузі. 2.Розробити рекомендації щодо створення та діяльності КТС для тих підприємств, де таких комісій немає. 3. Розглянути підсумки на засіданні ЦК ПАУ	Комісія ЦК ПАУ з соц.-економічн. та правового захисту Плахова К.Ю.	жовтень 2016р.
6. Молодь – майбутнє ПАУ				
6.1	Забезпечувати виконання Концепції молодіжної політики ПАУ, спрямованої на соціально-економічний захист молоді	Провести аналіз створення, наявності та роботи молодіжних рад на підприємствах галузі Рекомендувати профкомам ПО ПАУ розпочати роботу по створенню молодіжних рад (комісій при профкомах) на підприємствах галузі, де вони відсутні.	Поляков Д.М., Смородін А.Ю., голови ПО ПАУ Жугаєвич Я.В., Смородін А.Ю., голови ПО ПАУ	II квартал 2016р. 2016 рік
6.2	Залучати молодь до активної роботи в профспілкових органах, до колективно-договірної роботи на всіх рівнях та до вирішення актуальних проблем розвитку профспілкового руху в галузі	Профкомам ПО ПАУ встановити тісний зв'язок з молодіжними структурами на підприємствах, координувати свою роботу в питаннях промислового, соціального та громадського життя колективів по залученню до нього максимально можливої кількості молодих працівників.	Голови ПО ПАУ, Молодіжні організації під-в	постійно
6.3	Запровадити систему соціального обслуговування молоді, в.ч. молодих сімей та продовження досвіду щодо надання консультативної допомоги з юридичних питань і соціально-побутових проблем	Профкомам ПО ПАУ приділяти належну увагу роботі з молоддю, за їх запитами, та надавати консультативну допомогу у вирішенні зазначених питань	Голови ПО ПАУ	постійно
6.4	Забезпечити представництво молоді у виборних органах ПАУ всіх рівнів, як правило, пропорційно до загальної чисельності працюючої молоді, сприяти включенню до складу кадрового резерву найбільш кваліфікованих молодих активістів	Включати до складу кадрового резерву найбільш кваліфікованих молодих активістів ПАУ	голови ПО ПАУ	постійно
6.5	Добиватися необхідних та доступних умов для проведення дозвілля, занять фізичною культурою та спортом	Профкомам ПО ПАУ сприяти розвитку фізичної культури та спорту на підприємствах галузі, в т.ч. через організацію дозвілля.	Голови ПО ПАУ, Молодіжна Рада ПАУ	Постійно
6.7	Сприяти обміну досвідом роботи з молоддю між підприємствами, представниками молодіжних організацій інших галузей	Молодіжній Раді ПАУ, за участю голів ПО ПАУ проводити обмін досвідом молодіжної роботи між підприємствами, в т.ч. інших галузей	Смородін А.Ю., Голови ПО ПАУ	постійно
6.8	Популяризувати найкращі надбання та досягнення роботи з молоддю	Молодіжній Раді ПАУ проаналізувати найкращі надбання роботи з молоддю та запропонувати молодіжним організаціям на підприємствах ініціювати впровадження також досвіду на своїх підприємствах.	Смородін А.Ю.	2016 рік
6.9	Посилити інформаційний простір для ознайомлення молоді з роботою Профспілки, в т.ч. через газету "Авіабудівників України", web-сайт Профспілки та соціальні мережі	Молодіжним організаціям підприємств активніше використовувати можливості профспілкової газети «А.У.» та сайту Профспілки	Молодіжна Рада ПАУ	постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
7. Гуманітарна діяльність ПАУ				
7.1	Добиватися створення умов для формування культу здорового способу життя членів Профспілки та членів їх сімей, особливо дітей і молоді, включення питань розвитку фізичної культури і оздоровлення працівників підприємств і членів їх сімей до планів соціально-економічного розвитку підприємств і галузі в цілому, до Галузевих Угод і колективних договорів	Профкомам з роботодавцями щорічно узгоджувати і затверджувати заходи та кошторис з питань розвитку фізичної культури, формування культу здорового способу життя членів Профспілки, оздоровлення дітей, працівників та членів їх сімей тощо	Голови ПО ПАУ	щорічно
7.2	Сприяти поновленню в штатних розписах підприємств посад організаторів фізкультурно-оздоровчої та культурно масової роботи	Провести моніторинг наявності в штатних розписах підприємств посад організаторів фізкультурно-оздоровчої та культурно-масової роботи та, при необхідності надати допомогу у поновленні зазначеної посади	голови ПО ПАУ, Ліщинський С.М.	2016 рік
7.3	Сприяти збереженню та розвитку системи проведення культурно-масових і спортивних заходів, участі у галузевих спартакіадах і турнірах, проведенню власних спартакіад на підприємствах	Провести роботу по включенню в КД підприємств (при їх прийнятті) питання фінансування роботодавцями заходів на проведення спортивно-масової, фізкультурно-оздоровчої роботи та культурних заходів	Голови ПО ПАУ	постійно
7.4	Вирішувати питання фінансування культурно-масової роботи та вишукувати можливість закріплення штатних працівників по цьому напрямку роботи через колективні договори підприємств галузі	Сприяти включенню в КД на підприємствах питань фінансування культурно-масової роботи та можливість оплати роботи штатного працівника по даному напрямку роботи	Голови ПО ПАУ	При укладанні КД
7.5	Сприяти збереженню і зміцненню існуючої матеріально-технічної бази культури, фізичної культури і спорту, недопущення її перепрофілювання при зміні форм власності підприємств	Профкомам ПО ПАУ узгоджувати з роботодавцями питання збереження об'єктів соц.-культ. та іншого призначення та недопущення їх перепрофілювання	Голови ПО ПАУ	Постійно
8. Міжспілкова та міжнародна солідарність				
8.1	Підтримувати та розвивати партнерські зв'язки з іншими всеукраїнськими і зарубіжними профспілками, їх об'єднаннями та громадськими організаціями в т.ч.: а) Координаційною радою профспілок машинобудівного і оборонно-промислового комплексів України (КР МОПКУ); б) Глобальним союзом IndustriALL; в) Міжнародною Євроазійською Федерацією Металістів (МЄФМ); г) Фондом ім. Фрідріха Еберта.	Приймати участь у заходах ФПУ, КР МОПКУ, Глобального союзу IndustriALL, МЄФМ та Фонду ім. Ф. Еберта та розвивати партнерські зв'язки із зазначеними організаціями.	Жугаєвич Я.В., голови ПО ПАУ, ВА ЦК ПАУ	постійно
8.2	Приймати участь у міжнародному профспілковому русі. Підтримка кампаній міжнародної солідарності профспілок, участь у заходах, пов'язаних з порушенням прав трудящих	Оперативно реагувати на запити міжнародних організацій щодо підтримки кампаній пов'язаних з порушенням прав трудящих, приймати участь в міжнародних заходах	Плахова К.Ю. голови ПО ПАУ	Постійно
8.3	Використовувати міжнародний досвід споріднених профспілок у соціально-трудових відносинах з урядовими організаціями	Опрацювати можливість проведення міжнародних навчальних семінарів, та/або участь в них представників ПАУ. Включити зазначені заходи в Перспективний план навчання профспілкових кадрів та активу на період 2017-2020рр.	Пашинська О.В., голови ПО ПАУ	2016р.
8.4	Використовувати можливість участі профактиву Профспілки в міжнародних, в т.ч. молодіжних заходах IndustriALL, МЄФМ (з'їзди, конференції, навчання тощо)	Включати до складу учасників делегацій міжнародних заходів молодь ПАУ.	Жугаєвич Я.В., голови ПО ПАУ	постійно
8.5	Забезпечити регулярне інформування первинних організацій ПАУ про міжнародну діяльність Профспілки, надання в ПО ПАУ ознайомчих матеріалів про участь виборних органів та профактиву Профспілки у міжнародній діяльності	Використовувати всі можливості (газета «А.У.», сайт ПАУ тощо) інформаційного простору для інформування ПО ПАУ про міжнародну діяльність Профспілки	Палій О.А., Пашинська О.В.	постійно
8.6	Здійснювати громадський контроль за дотриманням Конвенцій МОП у сфері трудових відносин, соціальної політики, прав трудящих на об'єднання у профспілки та захисту профспілкової діяльності		Плахова К.Ю., Голови ПО ПАУ	постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
		9. Інформаційна робота ПАУ		
9.1	Посилення фінансування газети «Авіабудівник України» з боку профспілкових організацій ПАУ	Провести засідання постійної комісії ЦК ПАУ з питань фінансової роботи, на якому розглянути ситуацію по заборгованості з оплатою газети.	Алмагестова Г.Д., Палій О.А., Поляков Д.М.	жовтень 2016
9.2	Організація постійної роботи по підготовці і направленню до редакції газети «Авіабудівник України» інформаційних матеріалів щодо діяльності ПО ПАУ	Розглянути на засіданнях профкомів питання щодо призначення відповідального за інформаційну роботу в ПО ПАУ та затвердження плану заходів щодо посилення інформаційної роботи в ПО ПАУ (надання інтерв'ю, публікацій, запрошення на захід тощо).	голови ПО ПАУ	постійно
9.3	Активізація співпраці редакції газети з редакціями корпоративних ЗМІ, профспілковою пресою та іншими ЗМІ та інформаційними агенціями, які популяризують профспілкову тематику	Посилення співпраці в напрямку взаємного обміну інформацією. Надання сприяння редакції газети щодо співпраці з корпоративними ЗМІ та прес-службами підприємств	Палій О.А. Труш М.І., Гуска В.П., Тиндік В.Т., Кельїн О.Д., Цибулін В.П., Погорєлов М.В., Гончаров Ю.М.	Постійно У разі необхідності
9.4	Запровадження регулярних відряджень представників редакції до регіонів з метою підготовки репортажів в газеті «Авіабудівник України»	Розробка орієнтовного плану-графіку відряджень головного редактора	Палій О.А.	до 1 травня
9.5	Продовження позитивної практики участі представників редакції газети «Авіабудівник України» у прес-конференціях, брифінгах міністерств та відомств, ДК «Укроборонпром», підприємств галузі	Проводити акредитування на заходи міністерств, відомств, ДК «Укроборонпром», підприємств галузі, які мають суспільний резонанс	Палій О.А.	У разі потреби
9.6	Запровадження співпраці редакції газети з Об'єднанням організацій роботодавців авіаційної промисловості України, посилення співпраці з Асоціацією «Украавіапром»	Регулярно друкувати на сторінках газети інформацію про діяльність цих організацій в контексті їхньої співпраці з Профспілкою та загальногалузевих заходів.	Палій О.А.	постійно
9.7	Посилення роботи редакції газети «Авіабудівник України» з депутатським корпусом, у тому числі з Верховною Радою України, обласних рад, Київської міської Ради	Провести інтерв'ювання народних депутатів та депутатів місцевих рад, що активно сприяють розвитку авіабудування	Палій О.А.	постійно
9.8	Активізація роботи профспілкових організацій ПАУ щодо залучення до числа дописувачів газети «Авіабудівник України» широкого кола профспілкових активістів	Надати редакції газети перелік можливих дописувачів (авторів) з числа профактивістів для формування відповідного пулу редакції.	голови ПО ПАУ	до 1 червня
9.9	Проведення моніторингу щодо передплати газети «Авіабудівник України» найкращим профспілковим активістам та ветеранам за рахунок ПО ПАУ	Надання до редакції списків профактивістів та ветеранів виробництва, яких необхідно підписати на газету Збір та систематизація інформації	голови ПО ПАУ Палій О.А.	до 1 серпня
9.10	Запровадження регулярних прес-конференцій (брифінгів) Голови ПАУ	Організація проведення не менше двох разів на рік в інформаційних агенціях прес-конференції щодо діяльності Профспілки та проблем галузі з обов'язковою участю Голови ПАУ, спеціалістів ВА ЦК ПАУ, голів ПО ПАУ. Формування журналістського пулу для участі у висвітленні тематик прес-конференцій ПАУ Формування експертного пулу для участі у прес-конференціях ПАУ Анонсувати проведення прес-конференцій ПАУ через інформаційні агентства, газету та сайт ПАУ, сайт ФПУ, сайти соціальних партнерів	Жугаєвич Я.В., Палій О.А. Палій О.А. Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф., Палій О.А. Палій О.А., Пашинська О.В., Поляков Д.М.	Червень, грудень кожного року постійно постійно при потребі
9.11	Вивчення можливості щодо збільшення тиражу та випуску повнокольорової газети до святкових дат (до чотирьох разів на рік)	Проаналізувати потреби ПО ПАУ в кількості примірників газети,. Підбити підсумки виконання кошторису в частині фінансування газети і розробити прогноз можливості збільшення тиражу газети, з у рахуванням висновків щодо потреб ПО ПАУ та фактичних надходжень коштів.	Палій О.А., Алмагестова Г.Д., Палій О.А.	липень вересень
9.12	Ведення та популяризація web-сайту ПАУ для формування потужного інформаційного простору та ознайомлення з роботою Профспілки	1. Розмістити на сайті коротку довідку про кожну первинну організацію ПАУ. 2. Головам ПО ПАУ оперативно надавати інформацію про плани, події в своїх організаціях.	Пашинська О.В. Голови ПО ПАУ	II-III квартал 2016р.

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
постановою ЦК ПАУ
від 25.05.2016р. №3-1

Надано для публікації
відділом організаційної
роботи ВА ЦК ПАУ

ПЛАН ЗАХОДІВ
по реалізації зауважень та пропозицій учасників VII-го з'їзду ПАУ

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Джерело	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
ЗВІТ ЦК ПАУ, ЗАУВАЖЕННЯ ТА ПРОПОЗИЦІЇ УЧАСНИКІВ З'ЇЗДУ					
1	Галузі потрібне технічне і технологічне переоснащення. Потенційну загрозу для працюючих створюють зношені на 50-75 і більше відсотків основні виробничі фонди. Адже їх нинішній технічний стан також знижує рівень промислової безпеки.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	Запропонувати галузевому Об'єднанню роботодавців вийти з пропозицією до Уряду щодо розробки та затвердження галузевої Програми модернізації галузі, в т.ч. технічного та технологічного переоснащення підприємств	Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф. (за участю ООР АПУ та ін. соціальних партнерів)	постійно
2	Необхідно продовжувати ведення соціального діалогу на різних рівнях: на національному, на галузевому, на підприємстві.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Добиватись від Уряду визначення єдиного Центрального органу виконавчої влади, відповідального за роботу галузі. 2. Внести пропозицію щодо призначення в Уряді посадової особи (на рівні Віце-прем'єр-міністра) відповідальної за координацію роботи галузей оборонно-промислового комплексу України, в т.ч. авіаційної промисловості. 3. При вирішенні питань соціально-економічного захисту трудящих максимально використовувати в роботі по співпраці з адміністрацією норми Закону України «Про соціальний діалог».	Жугаєвич Я.В., (за участю ООР АПУ) Жугаєвич Я.В., (за участю ООР АПУ) голови ПО ПАУ, Плахова К.Ю.	2016р. 2016р. постійно
3	Не допускати вивільнень працюючих на підприємствах галузі більше, ніж на 4% протягом календарного року.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Добиватись забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, відповідно до їх фаху та кваліфікації. 2. Продовжити контроль ПАУ за збереженням чисельності працюючих на кожному підприємстві галузі. 3. Інформувати ЦК ПАУ про всі можливі випадки масових вивільнень	голови ПО ПАУ	постійно
4	Галузеву Угоду треба укладати, з її допомогою отримати кращий соціальний діалог з керівництвом Концерну, а потім поступово, більш аргументовано піднімати окремі показники. - Керівництву ЦК ПАУ прийняти всі можливі заходи щодо підписання ГУ	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) - Тиндік В.Т. (із виступу на З'їзді)	Добитись підписання Галузевої Угоди, в т.ч. продовжити переговори з керівництвом ДК «Укроборонпром» про виконання доручення щодо організації зустрічі з Генеральним директором Романовим Р.А.	Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф., Плахова К.Ю.	II квартал 2016р.
5	СПО профспілок ОПК продовжити переговори по укладенню Міжгалузевої угоди в форматі: Мінекономіки, Фонд Держмайна за участю ДК "Укроборонпром"	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Запропонувати керівництву ДК «Укроборонпром» підписати Меморандум (Договір) про взаємодію та співробітництво між ДК «Укроборонпром» та профспілками, що входять в ОПК. 2. Головам профспілок ОПК провести переговори по прийняттю та підписанню Міжгалузевої угоди в форматі: Мінекономрозвитку, Фонд Держмайна, ДК «Укроборонпром».	Жугаєвич Я.В. Сметаніна О.Ф. Жугаєвич Я.В., Голови профспілок ОПК	II квартал 2016р. II-III квартал 2016р.
6	Норма ГУ - забезпечення рівня зарплати не нижче рівня по промисловості в регіоні - виконана в середньому по галузі. Треба постаратися це зробити на кожному підприємстві, більш того, поставити собі в новому звітному періоді на 20-30% підвищену планку	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. В новому звітному періоді профкомам ПО ПАУ продовжити добиватись забезпечення рівня зарплати не нижче рівня по промисловості в регіоні. 2. Поставити собі за мету, у звітному періоді, підняття з/п працівникам підприємств на 20-30%	голови ПО ПАУ, Сметаніна О.Ф.	
7	Загроза приватизації соціальної сфери підприємств	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Не допустити приватизацію соц. сфери підприємств галузі. 2. За участю ООР АПУ, провести нараду по обміну досвідом щодо утримання соціальної сфери на підприємствах галузі. 3. Оперативно інформувати ЦК ПАУ про можливе втручання в діяльність ПО ПАУ.	Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф., Плахова К.Ю., голови ПО ПАУ Жугаєвич Я.В. (за участю ООР АПУ) Голови ПО ПАУ	Постійно 2016 рік постійно
8	Актуальним сьогодні є необхідність збереження значного рівня додаткових соціальних послуг.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	Добиватись через систему колективно-договірних відносин (ГУ, КД) збереження досягнутого рівня додаткових соціальних послуг	Жугаєвич Я.В., Сметаніна О.Ф., голови ПО ПАУ	постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Джерело	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
9	На окремих підприємствах не ефективно функціонує система управління охороною праці далі (СУОП) Щорічно на підприємствах галузі 45-50% нещасних випадків стається через організаційні причини (особливо із-за порушення трудової і виробничої дисципліни), а травмування працівників через дії предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються складає більше 40,5%. На більшості підприємствах галузі «проблемою» залишається неякісне здійснення громадського контролю за станом охорони праці, який або відсутній , або здійснюється не ефективно.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) – Ліщинський С.М. (із виступу на З'їзді) Із звітних матеріалів VII-го З'їзду ПАУ	Необхідно забезпечити відповідальність роботодавців, керівників середньої ланки за недотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці, працівників за безумовним виконанням інструкцій, «Правил внутрішнього розпорядку» та СУОП. ПО ПАУ забезпечити якісне навчання профактиву відповідального за здійснення громадського контролю . Посилити контроль громадських інспекторів за виконання профілактичних і комплексних заходів, виконанням регламентних та ремонтних робіт обладнання, своєчасно реагувати на порушення стану умов і безпеки праці та вчасно надавати роботодавцям, за порушення законодавства з охорони праці, профспілкові висновки і подання	голови ПО ПАУ, Ліщинський С.М.	постійно
10	Щорічно на 4-8 підприємствах фактичні витрати на заходи з охорони праці складають менше законодавчо встановленого показника – 0,5% від ФОП. Рівень фінансування заходів на охорону праці, на окремих підприємствах, в перерахунку на одного працівника складає менше 100 грн. за рік, при середньому показнику по галузі (за п'ять років) - 1522.9 грн. За розрахунками експертних організацій витрати на охорону праці для підприємств повинні складати не 0,5% від ФОП, а 5% від валу.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	Застосовувати всі засоби впливу на роботодавців в яких фактичний рівень відрахувань складає менше 0,5 % від ФОП. Внести пропозиції до ФПУ щодо збільшення фінансування заходів з охорони праці, шляхом встановлення більшого відсотка від ФОП, або законодавчо відновити відсоток відрахувань від об'ємів реалізованої продукції.	Ліщинський С.М., Голови ПО ПАУ	2016 рік
11	- Відсутність систематичної правової освіти серед профспілкових працівників та членів виборних органів ПАУ - Зважаючи на динамічні зміни в законодавстві, надзвичайної актуальності набуває проведення роз'яснювальної роботи серед профактиву, а також підвищення правової обізнаності не лише членів Профспілки, а й працівників виборних органів всіх рівнів.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) - Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. ЦК ПАУ проводити навчання для голів ПО ПАУ з правової освіти. 2. Профкомам ПО ПАУ, при підготовці навчальних семінарів у своїх організаціях, включати до програм семінарів питання, що стосуються правової освіти та запрошувати для роз'яснень тих чи інших норм законодавства фахівця з правової роботи ЦК ПАУ.	Плахова К.Ю., Пашинська О.В., голови ПО ПАУ голови ПО ПАУ	Щороку Під час про-ведення семінарів у ПО ПАУ
12	- Ініціювати перед ФПУ питання про подання пропозицій до КМУ та ВРУ щодо внесення змін та доповнень до пенсійного законодавства України (відміна військового збору з непрацюючих пенсіонерів та проводити індексацію пенсій пенсіонерам, яким була назначена пенсія в попередні роки) - Змінено в гіршу сторону закон України про соціальне страхування	- Гуска В.П. (із виступу на З'їзді) - Гуска В.П. (із виступу на З'їзді)	1. Узагальнити пропозиції ПО ПАУ щодо внесення змін та доповнень до законів України про соц. страхування та пенсійне забезпечення громадян. 2. Підготувати текст звернення та направити в ФПУ для прийняття відповідного рішення 3. Направити зазначені пропозиції в ФПУ для їх подальшого опрацювання та ініціювання перед КМУ та ВРУ розробки зазначених законів, в т.ч. відновлення соц. страхування	голови ПО ПАУ, Плахова К.Ю. Голова постійної комісії ЦК ПАУ з питань соц.-ек. та правового захисту, Плахова К.Ю. Жугаєвич Я.В.	III квартал 2016р. II квартал 2016р. 2016 рік.
13	- Треба кардинальним чином змінювати наше ставлення до профспілкового навчання. Питання роботи з кадрами треба повернути в центр уваги Профспілки. Серед основних недоліків в організації навчання в ПАУ є наявність в більшості ПО ПАУ «залишкового принципу» по відношенню до навчання при визначенні пріоритетів у профспілковій роботі. - Необхідно відновити практику виїзних семінарів по обміну досвідом роботи між профкомами	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) - Гуска В.П. (із виступу на З'їзді)	Враховано в Плані заходів №1 по реалізації рішень VII-го з'їзду ПАУ (основні напрями діяльності ПАУ на 2016-2020рр.) – див. п.1.3		
14	- При організації навчань та семінарів профкоми вкрай рідко залучають спеціалістів Центрального комітету ПАУ - Не на належному рівні представлена участь фахівців ЦК ПАУ у заходах первинних організацій, в т.ч. методична допомога первинним організаціям ПАУ	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) - Федченко Ф.Я. (із виступу на З'їзді)	Передбачати у програмах семінарів для профактиву участь представників ЦК ПАУ ПО ПАУ запрошувати фахівців ЦК ПАУ до участі у заходах первинних організацій. За погодженням з ПО ПАУ розробити графік відвідувань ПО ПАУ (особливо малочисельних) працівниками ВА ЦК ПАУ для надання методичної допомоги за напрямками роботи.	Голови ПО ПАУ, Жугаєвич Я.В. голови ПО ПАУ, члени ЦК ПАУ, ВА ЦК ПАУ Поляков Д.М., голови ПО ПАУ	Постійно Постійно 2 квартал 2016р.

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Джерело	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
15	- Відсутність оперативної методичної інформації від ФПУ та ПАУ щодо змін податкового та інших видів законодавства	- Гуска В.П. (із виступу на З'їзді)	1. У кожній ПО ПАУ обов'язково має бути діюча електронна адреса, для оперативного інформування голів ПО ПАУ, в т.ч. методичного. 2. Надавати в ПО ПАУ роз'яснювальні, методичні та інформаційні матеріали щодо організації роботи Профспілки та її первинних організацій. 3. Направляти в ПО ПАУ необхідні роз'яснювальні та методичні матеріали по питаннях застосування діючого законодавства прийнятих змін тощо.	голови ПО ПАУ, Радзиховська О.В. Пашинська О.В., ВА ЦК ПАУ Плахова К.Ю., Алмагестова Г.Д.	II-III квартал 2016р. Постійно Постійно
16	Є доцільність проводити семінари для бухгалтерів протягом 2-х робочих днів, а не за 1 день, як було раніше.	- Гуска В.П. (із виступу на З'їзді)	Проводити семінари для бухгалтерів не менше, як протягом 2-х робочих днів.	Алмагестова Г.Д., голови ПО ПАУ	III квартал 2016р.
17	- Часом доводиться просто вмовляти первинні організації прийняти участь у акціях, пікетуваннях, мітингах та організувати актив. Профкомам складно мотивувати працівників виходити та відстоювати свої права. Та слід всім нам пам'ятати - міць Профспілки – у особистій активності та принциповій позиції кожного члена Профспілки, кожного активіста! - Необхідно провести галузеву акцію на підтримку авіабудівної галузі	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) - Федченко Ф.Я. (із виступу на З'їзді)	Головам ПО ПАУ активніше долучатись до профспілкових акцій, пікетувань, мітингів та організувати актив до участі в них. - Опрацювати в ПО ПАУ можливість та готовність до проведення галузевої акції. Надати пропозиції в ЦК ПАУ для узагальнення. - Спільно з головами ПО ПАУ обговорити можливість проведення такої акції, передбачувані її форми та зміст висунутих вимог.	Голови ПО ПАУ голови ПО ПАУ, Поляков Д.М. Жугаєвич Я.В., Поляков Д.М., голови ПО ПАУ	Постійно При необхідності При необхідності
18	Профспілка повинна продовжити роботу з посилення наших позицій щодо зміцнення профспілкової структури, в т.ч. через збільшення профчленства	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Посилити мотиваційну роботу в Профспілці та її первинних організаціях, залучати фахівців ФПУ і ЦК ПАУ до обміну досвідом, в т.ч. через профспілкове навчання. 2. На першому засіданні ЦК ПАУ (щороку) проводити моніторинг вступу до Профспілки та виходу з ПАУ	Голови ПО ПАУ, Поляков Д.М., Пашинська О.В. Голови ПО ПАУ, Поляков Д.М.	Постійно 1-ше засідання ЦК ПАУ (щороку)
19	Є сенс проаналізувати у кожній первинній організації свої показники рейтингової оцінки роботи профкомів, перейняти досвід у кращих з того чи іншого показника і змінити роботу на краще.	Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Проводити обговорення підсумків Рейтингів профкомів на засіданнях профкомів ПО ПАУ та перейняти досвід лідерів Рейтингу. 2. Рекомендувати профкомах ПО ПАУ, де ще не підводяться рейтингові підсумки роботи, запровадити рейтингову оцінку роботи цехових комітетів та профбюро. Проводити порівняльний аналіз.	голови ПО ПАУ, Поляков Д.М.	Щорічно
20	- Тривалий час йдуть розмови про посилення та збільшення споріднених профспілок. Може, настав час і нам вийти з ініціативою і запропонувати розглянути можливість об'єднання чи укрупнення всеукраїнських профспілок?! - Необхідне об'єднання профспілок по промисловому принципу (виробничим напрямом)	Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) Труш М.І., (із виступу на З'їзді)	Провести спільне засідання голів ЦК за участю голів ПО споріднених профспілок, на якому визначити доцільність/недоцільність об'єднання всеукраїнських профспілок 1. Питання об'єднання Всеукраїнських профспілок внести на розгляд на засідання ЦК ПАУ, в разі позитивного рішення в постанові ЦК ПАУ прописати всі необхідні заходи щодо об'єднання.	Жугаєвич Я.В., Жугаєвич Я.В.	II-III квартал 2016р. 2016р.
21	- Від ПО ПАУ недостатньо надходить оперативної інформації про заплановану роботу ПО та про події, що мають відбутись на підприємствах галузі. - В перспективі заплановано розмістити на сайті коротку інформаційну довідку про діяльність кожної первинної організації ПАУ та про події, що відбувались у Вашій організації та на підприємстві	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді) - Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	Оперативно та своєчасно інформувати відділ організаційної роботи ВА ЦК ПАУ про профспілкові заходи, що плануються на підприємствах галузі, для участі в них Голови ПАУ, або представників ВА ЦК ПАУ (п. 5.2.5 Плану роботи ЦК ПАУ на 2016 рік). Первинним організаціям ПАУ оперативно надавати інформацію у відділ організаційної роботи ВА ЦК ПАУ, для подальшого її розміщення на сайті ПАУ	голови ПО ПАУ, Поляков Д.М. голови ПО ПАУ, Пашинська О.В.	щомісячно постійно
22	Потребують доопрацювання і соціальні стандарти оздоровлення дітей	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	Узагальнити пропозиції від ПО ПАУ та надати їх до ФПУ для подальшого опрацювання та вирішення на національному рівні	Голови ПО ПАУ, Ліщинський С.М.	III-IV квартал 2016 р.
23	Певні зауваження є і до нормативних актів, які вже потребують їх перегляду. Нинішня ситуація в країні потребує певних змін до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей»	Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	ПО ПАУ надати в ЦК ПАУ пропозиції щодо необхідних змін до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей» та щодо доопрацювань соціальних стандартів	голови ПО ПАУ	II-III квартал 2016р.
24	Забезпечувати представництво молоді у виборних органах, як правило, пропорційно до загальної численності молоді у Профспілці	Смородін А.Ю. (зі звернення МР ПАУ)	Включати до складу кадрового резерву найбільш кваліфікованих молодих активістів ПАУ	голови ПО ПАУ	постійно

№ п/п	Зміст рішення, зауваження, пропозиції тощо	Джерело	Зміст заходу по реалізації	Виконавці	Термін
25	Необхідно скасувати вимогу використання в діяльності ПО ПАУ реєстраторів розрахункових операцій (касових апаратів)	Гуска В.П. (із виступу на З'їзді)	1. Терміново ініціювати перед ФПУ та КМУ питання щодо відміни застосування РРО в діяльності ПО ПАУ. 2. Вивчити досвід ПО ПАУ та сформувати узагальнені рекомендації.	Алмагестова Г.Д., голови ПО ПАУ Плахова К.Ю.	травень 2016р. III кв. 2016р.
26	В ПАУ діє 2 положення ревізійної роботи, для первинки одне положення, а для ЦК ПАУ зовсім інше, спрощене.	- Гуска В.П. (із виступу на З'їзді)	Підготувати проект єдиного Положення про ревізійну комісію, яке регламентуватиме роботу вказаної комісії на рівні ЦК та ПО ПАУ та внести на розгляд на засідання ЦК ПАУ для його затвердження.	Алмагестова Г.Д., Постійна комісія ЦК ПАУ з фінансових питань, голови ПО ПАУ	III-IV квартал 2016р.
27	Майже припинилося фінансування на підготовку і підвищення кваліфікації профспілкових кадрів та активу. Фактичний рівень витрат не перевищує 0,3% в середньому по ПАУ, а в значній кількості ПО ПАУ складає - 0% від отриманих профспілкових внесків.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	1. Головам ПО ПАУ відповідальніше відноситись до навчального напрямку роботи та своєчасно приймати участь у навчаннях, що організовує ЦК ПАУ 2. Забезпечувати фінансування заходів з навчання в рекомендованих ЦК ПАУ розмірах – не менше 5% від профбюджету.	голови ПО ПАУ, Пашинська О.В. Голови ПО ПАУ	Постійно Постійно
28	Слід максимально використовувати можливості фінансування витрат по навчанню профспілкових кадрів і активу за рахунок коштів роботодавця, для чого включати відповідні зобов'язання в колективні договори і угоди та фінансові плани підприємства.	- Жугаєвич Я.В. (із звітної доповіді)	Рекомендувати до включення в колективні договори на підприємствах галузі	Голови ПО ПАУ	Голови ПО ПАУ Під час укладення КД
29	Рішення З'їзду та виборних органів Профспілки обов'язково повинні виконуватись, насамперед сплата членських внесків! Самодіяльність може закінчитись тим, що перестане існувати Профспілка взагалі і тоді кожна первинка залишиться один на один зі своїми проблемами!	- Цибулін В.П. (із виступу на З'їзді)	Обов'язково, в повній мірі, перераховувати в ЦК ПАУ профспілкові внески на статутну діяльність ЦК ПАУ. Членам ЦК ПАУ продумати мотивацію для тих голів ПО ПАУ, хто не платить. За поданням та ініціативою комісій ЦК ПАУ практикувати заслуховування звітів голів ПО на засіданнях ЦК (Президії ЦК), комісій ЦК ПАУ про допущені порушення чи невиконання окремих норм Статуту або прийнятих рішень.	голови ПО ПАУ Жугаєвич Я.В., Поляков Д.М., Алмагестова Г.Д. голови комісій ЦК ПАУ	постійно За необхідністю
30	В ситуації, що склалась в країні, всі, починаючи з Голови Профспілки і закінчуючи її кожним рядовим членом, повинні пам'ятати про головну мету ПАУ – захист людини праці.	Малиш А.М. (із виступу на З'їзді)	Відстоювати позицію ПАУ на всіх рівнях та неухильно виконувати головні задачі Профспілки	Голова ПАУ, голови ПО ПАУ, ВА ЦК ПАУ	постійно

ПРОФСПІЛКА АВІАБУДІВНИКІВ УКРАЇНИ

www.ukrprofavia.org.ua

Факс: (044) 568 45 76

e-mail: ukrprofavia@gmail.com

Телефони виконавчого апарату Центрального Комітету Профспілки авіабудівників України

Управління справами: (044) 568-40-49

Відділ соціально-економічного захисту: (044) 568-45-77

Відділ організаційної роботи: (044) 568-45-75

Відділ охорони праці: (044) 568-45-74

Відділ правової роботи: (044) 568-40-49

Фінансовий відділ: (044) 568-45-77

Сектор навчання та зв'язків з ПО ПАУ: (044) 568-45-75

Редакція газети «Авіабудівник України»: (044) 568-45-74

КОНТАКТНА ІНФОРМАЦІЯ ПЕРВИННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ АВІАБУДІВНИКІВ УКРАЇНИ НА ВАШОМУ ПІДПРИЄМСТВІ/ОРГАНІЗАЦІЇ:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

ГП «Антонов» открыто к общению и диалогу

Предлагаем вниманию читателей ответы на наиболее актуальные вопросы, которые представители СМИ постоянно адресуют руководству ГП «Антонов». Информация предоставлена пресс-службой предприятия.

— Почему в Украине до сих пор не налажено серийное производство самолетов?

— «АНТОНОВ» постоянно упрекают в том, что производится мало самолетов. Но при этом никто уже не вспоминает, что «АНТОНОВ» изначально – конструкторское бюро. За период независимости Украины «АНТОНОВ» разработал, построил, испытал и сертифицировал целый ряд новых самолетов. Это военно-транспортный самолет Ан-70, пассажирские Ан-140, Ан-148, Ан-158 и их модификации, многоцелевой Ан-38, различные модификации Ан-74, в том числе грузопассажирский Ан-74ТК-300 и медицинский Ан-74-100С, три новых модификации Ан-124-100 «Руслан», новые варианты Ан-2 (Ан-3Т, Ан-2-100). Возобновлен и сертифицирован для коммерческой эксплуатации транспортный Ан-225, проводятся сертификационные испытания нового транспортного Ан-178.

При этом, самолеты «АН» выпускались на серийных заводах по лицензии в Украине – в Киеве и в Харькове, в России, а также в Иране.

Непосредственно серийным производством предприятие начало заниматься лишь **в конце 2009 года**, когда к АНТК им. О.К. Антонова решением Правительства был присоединен серийный завод – на момент объединения он был практически остановлен, не выпускалось ни одного самолета. В наследство «АНТОНОВ» получил предприятие с миллиардными долгами, в том числе по зарплате.

В значительной степени был растерян кадровый потенциал, а основные фонды (станки, технологическое оборудование, производственные помещения) находились в предельно-изношенном состоянии. Более того, часть оборудования было попросту утилизирована! Проще говоря, распилена и сдана на металлолом.

За свой счет «АНТОНОВ» практически «покрыл» накопившиеся долги и, наладив кооперационные связи, начал восстанавливать производство. Были выделены значительные средства на закупку нового технологического оборудования, восстановлен кадровый потенциал, в значительной степени проведен ремонт производственных помещений. Это позволило освоить выпуск самолетов семейства Ан-148/Ан-158, а также самолетокомплектов к ним для кооперации с предприятиями-партнерами.

Все это делалось без государственной помощи и финансирования. Только за счет внутренних ресурсов «АНТОНОВ», которые приходилось отрывать от фондов развития основных и перспективных программ предприятия.

Для справки:

2010 г.: 1 – Ан-148;
2011 г.: 3 – Ан-32;
2012 г.: 3 – Ан-32, 2 – Ан-148, 1 – Ан-158;
2013 г.: 2 – Ан-158;
2014 г.: 2 – Ан-158;
2015 г.: 1 – Ан-148, 1 – Ан-158;
2016 г.: Подготовлена база для постройки самолетов по существующим контрактам

Не стоит сбрасывать со счетов и работу предприятия по сохранению кадрового потенциала. В этот же период было введено в эксплуатацию два многоквартирных дома в которых получили жилье семьи работников предприятия. Развитие социальной базы также стало весомой, но жизненно необходимой статьей расходов «АНТОНОВ». Одновременно предприятие активно инвестировало процесс обучения персонала по профильным специальностям.

Да, основная ставка делалась на традиционное сотрудничество с Россией. Продукция «АНТОНОВ» ориентировалась, прежде всего, на рынок России и стран бывшего СССР. Основная часть комплектующих поступала из России, сертификация проводилась Межгосударственным авиационным комитетом. Лизинговым партнером была российская компания «Ильюшин Финанс».

Однако начало развиваться и международное сотрудничество, принимая во внимание необходимость обеспечения соответствия новых машин жестким авиационным требованиям и нормам.

При этом, все взаимоотношения строились на договорной основе. Мы не «дарили» самолеты с документацией для производства. Они выпускались по лицензии, которая предусматривала выплату роялти ГП «АНТОНОВ» как разработчику. К тому же, в кооперационной схеме были задействован не только «АНТОНОВ», но и другие предприятия авиационной промышленности Украины.

— Почему за последний год не построено ни одного самолета?

— Сегодня ситуация ухудшилась в связи с фактическим разрывом кооперационных связей с Россией. Мы проводим процесс импортозамещения, который начали только в 2015 г. Он включает в себя поиск новых поставщиков, закупку соответствующих комплектующих, установку их на опытных самолетах.

Доработанный самолет обязан пройти цикл соответствующих испытаний для получения дополнений к сертификату типа. Без таких документов он не может эксплуатироваться и его невозможно продать. А это дополнительные и весьма существенные расходы. Только на семействе **Ан-148/Ан-158** замене подлежат более **5400** наименований изделий. Для этого требуются также и время. Финансирование этих программ снова-таки осуществляется только за счет ресурсов ГП «АНТОНОВ». Средств из госбюджета мы не получаем уже многие годы.

Время на выполнение процесса импортозамены – это время, которое отнимается у серийного производства. В цехах «Серийного завода «АНТОНОВ» в разной степени готовности – 10 самолетов семейства Ан-148/Ан-158. Но чтобы их достроить, необходимо оборудовать эти машины системами и агрегатами от новых поставщиков.

До сегодняшнего дня процесс импортозамены на новых самолетах мы завершили на 60-80%.

К тому же, интенсивно идет постройка нового самолета Ан-132 без российских комплектующих.

Работая над тем, чтобы наладить серийное производство., нужно не упустить главное – «АНТОНОВ» на сегодняшний день владеет полным циклом СОЗДАНИЯ самолетов, прежде всего, транспортных. Именно это необходимо сохранить.

— Отказывается ли «АНТОНОВ» от двигателей и комплектующих украинского производства?

— Конечно, нет! Приоритет отдается отечественному производителю. «Мотор Сич» и «Ивченко-Прогресс» остаются нашими основными партнерами, но, по требованию заказчика, мы готовы разрабатывать и предлагать рынку варианты самолетов с западными двигателями. Это общепринятая практика. Рынок диктует свои условия.

— Ощущает ли ГП «АНТОНОВ» поддержку со стороны государства?

— К сожалению, прямой финансовой поддержки мы не получаем. За годы Независимости все привыкли, что АНТОНОВ как-то умудрялся справляться своими силами и ресурсами. Благо, была такая возможность за счет работы подразделения «Авиалинии Антонова» и обслуживания эксплуатации наших самолетов по всему миру, продажи инжиниринговых услуг и готовых самолетов.

Прямой финансовой поддержки нет и сейчас. В нынешнем состоянии экономики нашей страны мы понимаем, что это практически невозможно.

Поддержка, которую мы получаем сегодня выражается в продвижения продукции «АН» на зарубежные рынки.

Президент Украины Петр Порошенко промотирует современные программы «Антонов» на переговорах с лидерами иностранных государств, в том числе Малайзии, Индонезии, Турции, Азербайджана. Благодаря таким правительственным переговорам, Азербайджан принял решение наладить окончательную сборку самолета Ан-178, стартовым заказчиком которого является авиакомпания “SilkWay”.

Мы также получили заказ от Министерства обороны Украины на три самолета Ан-148.

Мы подготовили и передали в Верховную Раду три законопроекта, направленных на поддержку авиационной отрасли Украины. Один из них, позволяющий государственным компаниям авиапрома создавать совместные предприятия, был принят. Два других прошли первые чтения…

— По какой причине новые «АНы» не эксплуатируются отечественными авиакомпаниями?

— Потому что авиакомпаниям Украины это невыгодно. Им дешевле купить старый «Боинг», или взять в аренду «Эмбраер», оформив его временный ввоз на территорию Украины, не заплатив при этом НДС, чем купить и эксплуатировать новый отечественный самолет, но заплатив налоги в полном объеме. Такова на сегодня законодательная база Украины.

Мы подготовили законопроект, направленный на исправление этой ситуации, однако пока он прошел в Верховной Раде только первое чтение. Кроме того, в Украине нет лизинговой компании, которая позволила бы не покупать самолет, а брать его в лизинг. А ведь именно на таких условиях в основном и работают авиаперевозчики во всем мире. Создание лизинговой компании в Украине – необходимость, а не роскошь.

— Как обстоит дело с сервисным обслуживанием самолетов «Антонов»?

— Мы изменили подход к обеспечению сервиса. Это направление не было налажено на должном уровне. Хотя мировая практика свидетельствует, что продажа самолета, это только 30% от возможного дохода, а 70% - это его обслуживание.

Сейчас заказчик может получить всю необходимую информацию, круглосуточно, семь дней в неделю, 365 дней в году. После обработки заявки специалисты, при необходимости, отправляются в ту точку мира, где находится самолет.

Для развития продаж мы работаем над обеспечением достойного сервиса, в частности, создаем региональные сервисные центры. Важны также модернизация и развитие серийного производства, потому что заказчик не может ждать годы, пока мы построим самолет. Однако, на все это требуются деньги, и чем короче поставленные сроки - тем больше финансирования нужно.

Что касается сети, первые сервисные центры открыты в Латинской Америке, работаем над созданием центров в Африке и в Индии. Это три точки наибольшего сосредоточения наших самолетов (без учета России, где создание сервисного центра не планируется).

Нові успіхи КБ «ЛУЧ»

КБ «Луч» успішно провело випробування нової системи дистанційно керованої зброї «Сармат» з протитанковими ракетами. Про це нещодавно повідомив Верховний Головнокомандувач ЗСУ Петро Порошенко.

Комплекс «САРМАТ» призначений для оснащення широкого ряду бойових машин, малих кораблів, а також катерів берегової охорони.

Застосовується для ураження нерухомих і рухомих сучасних броньованих цілей, що мають комбіновану, рознесену або монолітну броню, у тому числі з динамічним захистом, а також малорозмірних цілей типу довготривалих вогневих точок, танк в окопі, легкоброньованих об’єктів, завислих вертольотів, надводних цілей та живої сили противника в будь-який час доби.

ГП «Антонов» — флагман отрасли

Виктор Семенцов, вице-президент – исполнительный директор ГП «Антонов»:

— Ситуация на предприятии стабильная. Одной из главных задач для нас на данный момент является постройка нового самолета Ан-132Д. Этот процесс сейчас уже находится на завершающей стадии. Мы прилагаем максимум усилий, чтобы до конца года презентовать самолет. Также готовимся выполнять те контракты, которые мы уже заключили.

Помимо данных задач происходит процесс оптимизации штатной численности работников предприятия. Все идет строго по плану. Данный процесс призван улучшить эффективность работы предприятия.

Одновременно с этим происходят процессы интеграции предприятий отрасли. Речь идет о создании Украинской авиастроительной корпорации. В любом интеграционном процессе, который происходил в авиационной промышленности, ГП «Антонов» всегда был флагманом. Лидером мы остаемся и сейчас.

Подписание Отраслевого Соглашения авиационной промышленности – это знаковое и серьезное событие. Наконец-то, после длительных переговоров, которые продолжались несколько лет, сторонам удалось найти взаимопонимание и подписать столь важный документ.

Итоги Рейтинга среди предприятий авиационной промышленности Украины за I полугодие 2016 г.

В Центральном Комитете Профсоюза авиастроителей Украины (ЦК ПАУ), совместно с Ассоциацией предприятий авиационной промышленности Украины «Укравиапром», подведены итоги рейтинговой оценки социально-экономической деятельности предприятий и организаций авиационной промышленности Украины по итогам первого полугодия 2016 года.

Победителями Рейтинга (**призовые места** в своих группах предприятий) стали:

ПО ГРУППЕ А (ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ):

первое место заняло:

— Государственное предприятие «Антонов», г. Киев;

второе место заняло:

— Государственное предприятие «Завод 410 ГА», г. Киев;

третье место заняло:

— Публичное акционерное общество «Мотор Сич», г. Запорожье**.**

ПО ГРУППЕ Б (ДРУГИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ):

первое место разделили:

— Публичное акционерное общество «ФЭД», г. Харьков;

— Частное акционерное общество «УХЛмаш», г. Киев**;**

второе место заняло:

— Общество с ограниченной ответственностью «Металлическая мебель», г. Боярка**,** Киевской обл.;

третье место заняло:

— Частное акционерное общество «НПК «Днепроспецмаш», г. Днепр;

ПО ГРУППЕ В (НАУЧНЫЕ И ПРОЕКТНО-КОНСТРУКТОРСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ):

первое место заняло:

— Государственное предприятие «ГосККБ «Луч», г. Киев;

второе место заняло:

— «Южгипрониавиапром», г. Харьков;

третье место заняло:

— Публичное акционерное общество «Научно-технический комплекс «Электронприбор», г. Киев;

***

По отдельным показателям Рейтинга лучших результатов за первое полугодие 2016 года достигли:

а) по объемам товарной продукции (выполненных работ) на одного работающего:

— ГП «Завод 410 ГА», ГП «Антонов» ПАО «Мотор Сич», ГАХК «Артем», ЧАО «УХЛмаш», ПАО «ФЭД», «Южгипрониавиапром», ГП «ГосККБ»Луч»;

б) по сохранению (росту) численности работающих:

— ПАО «Проминь» (+2,1%), ГП «МФ «Артем» (+2,1%), ГП»Радиоизмеритель» (+0,8%), ООО «Металлическая мебель» (+9,1%), ПАО «ФЭД» (+8,9%), «Южгипрониавиапром» (+9,9%), ЧАО «Авиаконтроль» (+7,0%), ПАО «УкрНИИАТ» (+4,7%), ГП «ГосККБ «Луч» (+2,4%), ПАО НТК «Электронприбор» (+1,4%), ГП «ХАКБ» (+1,2%), ООО «Киевавиапроект» (+0,7%);

в) по уровню среднемесячной заработной платы:

— ГП «Антонов», ГП «Завод 410 ГА», ПАО «ФЭД», ГП «ГосККБ»Луч», ГП «Ивченко-Прогресс», ПАО НТК «Электронприбор», ПАО «УкрНИИАТ», ГП «ХАКБ», «Южгипрониавиапром».

***

По информации, предоставленной предприятиями отрасли, задолженность по выплатам заработной платы, по состоянию на 01.07.2016 г., имели следующие предприятия отрасли:

— ХГАПП, г. Харьков (в среднем 18639,19 грн. на одного работающего).

— ГП «ЗВПО», п.г.т. Дубовое (Закарпатская обл.) (в среднем 470,6 грн. на одного работающего).

Отдел социально-экономической защиты исполнительного аппарата ЦК ПАУ

ВІТАЄМО ІМЕНИННИКІВ І ЮВІЛЯРІВ ВЕРЕСНЯ!

(Інформація для публікації надана управлінням справами ВА ЦК ПАУ. У разі, якщо Ви виявили неточність, прохання повідомити про це за телефоном: (044) 568-40-49 до управління справами ВА ЦК ПАУ)

01.09. Лєскова Наталія Миколаївна
Голова ПО ПАУ на ДП «Машинобудівна фірма «Артем»
02.09. Сметаніна Ольга Федорівна
Зав. відділу соціально-економічного захисту ВА ЦК ПАУ
06.09. Лазорик Віталій Михайлович
Директор ДП «ЗВВО»
11.09. Коцюба Олександр Анатолійович
Президент ДП «Антонов»
16.09. Дудніков Олександр Сергійович
Директор ЗАК ім. О.Г. Івченка
21.09. Антоненко Олександр Анатолійович
Директор - голова правління ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»
26.09. Приходько Віктор Романович
Директор – голова правління ПрАТ «УХЛмаш»
26.09. Сніцарук Ольга Семенівна
Голова ПО ПАУ у ТОВ «Київавіапроект»
30.09. Єфремов Юрій Миколайович
Ветеран ПАУ

Пулевая стрельба

Прошел Кубок завода по пулевой стрельбе из пневматической винтовки, в котором приняли участие цеха и отделы нашего предприятия. Соревнования проходили в обеденный перерыв в тире завода. Всего приняли участие в соревнованиях 112 человек.

Третье призовое место заняла команда отдела главного механика (физорг Александр Манов). **На втором месте** стрелки ремонтно-строительного отдела (физорг Александр Потапенко). **Обладателем Кубка завода** стала команда 16 цеха (физорг Максим Синица).

Команды, занявшие второе и третье места, награждены дипломами второй и третьей степени, а команда-победитель — дипломом первой степени и переходящим кубком. Лучший результат у токаря 16 цеха Максима Синицы: 47 очков из 50-ти возможных.

По окончании соревнований на Кубок завода прошло первенство ВОХР по пулевой стрельбе. В нем участвовало четыре караула, всего 42 человека.

В первом карауле третье призовое место заняла Юлия Шабала, на втором месте Владимир Пономаренко, первое место завоевал Владимир Фроловичев.

Во втором карауле места распределились следующим образом: третье место присуждено Сергею Мокрию,

второе место — Екатерине Почуевой, первое место - Сергею Петрову.

В третьем карауле третье место завоевал Александр Ткаченко, второе - Юрий Малетько, первое место - Светлана Збукер.

И **в четвертом карауле** третье место присуждено Александру Шкиль, второе место — Василию Чичикало и первое место присуждено Валентину Ружинскому.

Лучший результат в первенстве ВОХР по пулевой стрельбе показала контролер КПП третьего караула Светлана Збукер: 44 очка из 50-ти возможных.

Чемпионы и призеры в личном зачете награждены медалями и дипломами соответствующих степеней.

Выражаем благодарность всем, кто принял участие в соревнованиях по пулевой стрельбе.

Н. Ревенко, председатель ДСО профкома ГП «ХМЗ «ФЭД»

Сборная 31 цеха — чемпион!

Всеми спортсменами 31 цеха было принято решение - завоевать победу в заводской спартакиаде. И они начали довольно таки-успешно, заняв по шашкам и шахматам призовые места. Термисты Дима Лазаренко, Михаил Кузьмин, Михаил Мельник, да и начальник цеха В.В. Труняков внесли свою лепту авэтих трудных партиях.

А дальше настольный теннис — это их «конек». Игорь Коваленко, Владимир Гош и Михаил Радченко заняли первое место и вплотную продвинулись к турнирной таблице.

Следующий вид спорта — домино, где мастер слесарей Владимир Полищук и слесарь Александр Карпинский стали сильнейшими. Почувствовав вкус победы, гиревики и стрелки тожес делали все возможное, чтобы победить. Даже пришлось вызвать из отпуска бригадира кузнецов Романа Брык.

26 августа чемпионы завода в командном зачете — сборная 31 цеха — праздновала на Журавлевском водохранилище на территории водогребной базы свою победу в заводской спартакиаде.

Расскажем как это было. Совет физкультуры цеха во главе с председателем Андреем Эндиным при большой поддержке заместителя начальника В.В. Гоша, бригадира термистов М.В. Кузьмина, термиста М.И. Радченко, обрубщика В.В. Клименко, и конечно же начальника цеха В.В. Трунякова и председателя цехкома М.В. Виноградовой организовали и все тщательно подготовили для выездного мероприятия спортсменов своего коллектива.

За праздничным столом наилучшие пожелания прозвучали в адрес юбиляра - председателя профкома В.Т. Тындика: «Спасибо Вам, уважаемый Владимир Тихонович и руководству предприятия за то что в это трудное время для страны мы, фэдовцы, имеем хороший коллективный договор, у нас есть работа, свой театр, проводятся спартакиады, мы выезжаем на рыбалку, оздоравливаем детей! И в авиастроении «ФЭД» - одно из лучших предприятий страны!»

Но вернемся к празднику. Наконец-то появился после вечерней оперативки начальник цеха В.В. Труняков и мероприятие разгорелось с новой силой. Было и застолье, шахматы, домино, волейбол и обилие всего-всего вкусненького. А как хорошо посидеть в кругу друзей из рабочего класса на природе! Были прекрасные тосты, положительные эмоции и не хотелось уезжать. Но впереди новый трудовой день на нашем родном заводе.

Ведь на улице на главной —
На красавице Сумской
Есть завод, он уникальный,
С ним мы связаны судьбой!

В заключение хотелось бы поблагодарить за поддержку и возможность выехать на природу всем коллективом: работников 36 цеха, отдела кадров, ДСО, администрацию и профком завода.

Н. Фанина и М. Радченко ГП «ХМЗ «ФЭД»

Газета «Авіабудівник України»
Редакція може публікувати матеріали, не поділяючи точки зору автора. Відповідальність за достовірність інформації несуть автори. У разі передруку матеріалів посилання на газету "Авіабудівник України" обов'язкове. Відповіді на питання з листів до реакції ведеться тільки на сторінках газети. Матеріали не рецензуються і не повертаються. Газета видається з серпня 2006 року.

Засновник і видавець: Профспілка авіабудівників України
Головний редактор Олександр ПАЛІЙ
Верстка: Марія РАДОВА

Поштова адреса редакції: 02002, м. Київ, вул. Раїси Окіпної, 2, каб. 1203
тел: (044) 568-45-74,
факс: (044) 568-45-76
Електронна пошта редакції: aviabudivnyk@yandex.ua

Видруковано в ТОВ "Поліграфцентр". м. Київ, вул. Кирилівська, 86.
Виходить двічі на місяць
Наклад: 2 500 примірників

ukrprofavia.org.ua

Реєстраційне свідоцтво: КВ №11645516 від 15.08.2006
Підписано до друку 28.09.2016
Замовлення № 18