

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА



ОВК не за горами

Современная ступень развития общественных отношений, работа в новых, нестандартных, нередко экстремальных условиях требуют от профсоюза и его лидеров новых подходов и нестандартных решений, в том числе и в вопросах подготовки профсоюзных кадров. Переход к рынку, взаимодействие с социальными партнерами, возросший уровень научно-технического прогресса резко повысили требования к подготовке профсоюзных кадров: от профсоюзного работника требуется немалая сумма знаний, в том числе в экономической и юридической областях, владение компьютерной техникой и современными средствами коммуникации.

Сегодня приходится с обеспокоенностью констатировать, что отказ от ряда проверенных жизнью принципов подбора и расстановки кадров привел к упадку престижа работы в профсоюзах и старению руководящих профсоюзных кадров. В то же время нередко к руководству профсоюзными организациями приходят люди, не имеющие навыков работы и опыта взаимоотношений с работодателями, предпринимательскими и властными структурами, которые являются одновременно партнерами и противниками профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений.

Известный лозунг «Кадры решают все!» не потерял своей актуальности и сегодня, в том числе и в области профсоюзной деятельности. Очевидно, что ничто так не влияет на авторитет организации, ее популярность, престиж и результаты деятельности, как люди, ее возглавляющие и в ней работающие.

В преддверии очередной отчетно-выборной кампании в профсоюзе, которая «стартует» в 2015 году, все актуальнее звучит вопрос о резерве кадров. Нередко с уходом по тем или иным причинам руководителя профсоюзной организации любого уровня возникает вопрос: а кто придет на его место.

Сегодня, к сожалению, во многих случаях резерв кадров существует лишь на бумаге и нередко в него попадают случайные в профсоюзе люди. Не налажена целенаправленная профессиональная подготовка кадрового резерва. Необходим четко отлаженный механизм подбора и расстановки профсоюзных кадров, в котором должны быть заложены определенные параметры, позволяющие работнику претендовать на зачисление в кадровый резерв с дальнейшей перспективой быть избранным на руководящий пост в профсоюзе или его организации, в руководящие коллегиальные органы.

Формирование и подготовка резерва профсоюзных кадров имеет важное значение еще и потому, что кадры, которые придут в профсоюз завтра, будут определять его будущее. При формировании резерва важно исходить из совокупности таких факторов, как социальная активность, профессионализм (именно в профсоюзной сфере), личные и деловые качества, общественный авторитет и другие.

К сожалению, за последние годы в профсоюзной среде наблюдаются негативные тенденции, связанные с самоустранением от решения кадровых вопросов, отказом от координации, анализа и внедрения современных методов подготовки, переподготовки профсоюзных кадров и актива, повышения их квалификации.

Перед профсоюзом в целом стоит непростая задача за время, оставшееся до ОВК 2015–2016 годов, осуществить подготовку реальных профсоюзных кадров, способных свободно ориентироваться и профессионально решать вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав членов профсоюза. Важно, чтобы сегодняшние руководители профсоюза и его организаций, члены руководящих коллегиальных органов всех уровней чувствовали личную ответственность за подготовку смены и всемерно способствовали повышению заинтересованности самих профработников и профактивистов в углублении своих профессиональных знаний и совершенствовании практических навыков в гармоничном сочетании с реализацией их социальных гарантий и, конечно же, интересов и потребностей профсоюзных организаций и членов профсоюза.

Понимая всю важность кадровых вопросов, Центральный комитет профсоюза с 2013 года начинает серию собеседований с руководителями территориальных организаций профсоюза и первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК профсоюза по вопросам наличия, подготовки кадрового резерва и его практического привлечения к профсоюзной работе.

ПРОФСОЮЗ ОБСУДИЛ

заработной платы



13 декабря 2012 года в Москве во Дворце труда профсоюзов по инициативе Центрального комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялась научно-практическая конференция «Состояние заработной платы, перспективы решения программных задач профсоюза в сфере оплаты труда, основные факторы влияния и мотивационные составляющие эффективного, производительного труда в авиационной промышленности».

В конференции приняли участие представители федеральных органов законодательной и исполнительной власти, интегрированных структур, общественных объединений, Академии труда и социальных отношений, члены президиума ЦК профсоюза, руководители территориальных и первичных организаций профсоюза, профсоюзный актив.



ПРОБЛЕМЫ в отрасли



С докладом на конференции выступил председатель профсоюза Н.К. Соловьев. По обсуждаемой проблеме выступили проректор Академии труда и социальных отношений профессор д.э.н. А.Л. Сафонов, профессор Академии труда и социальных отношений д.э.н. А.Л. Жуков, заместитель директора Департамента авиационной промышленности Минпромторга России А.И. Ляшенко, генеральный директор ОАО «Авиационная промышленность» В.Д. Кузнецов, генеральный директор Некоммерческого партнерства «Союз авиапроизводителей» Е.А. Горбунов, депутат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации В.В. Трапезников, секретарь ФНПР О.В. Соколов, руководитель Департамента социального развития и правового обеспечения ОООР «Союз машиностроителей России» П.А. Соколов и другие участники конференции.

По итогам научно-практической конференции приняты рекомендации в адрес правительства Российской Федерации, Министерства промышленности и торговли РФ, Министерства обороны РФ, Академии труда и социальных отношений, работодателей и профсоюзных организаций, которые после доработки с учетом высказанных замечаний и предложений будут направлены всем заинтересованным организациям.

Отчет о конференции публикуется со 2-й страницы этого номера журнала. ■



Содержание

- 2 стр. обл. ОВК не за горами
2 стр. обл. Профсоюз обсудил проблемы заработной платы

2 Официальной строкой

- | | | |
|--------------------------|----|--|
| СОБЫТИЕ | 2 | На повестке дня — оплата труда |
| | 14 | Рекомендации научно-практической конференции |
| | 18 | Международные связи крепнут |
| НАША ПРЕССА | 19 | По страницам многотиражных газет |
| ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ | 22 | Совмещение профессий и должностей |
| | 23 | Вопрос — ответ |
| МНЕНИЕ | 24 | Рассуждения на тему... |
| ОПЫТ | 25 | Посвящение в преддверии |
| НА ЗАМЕТКУ ПРОФАКТИВИСТУ | 26 | Производственный календарь |

28 В профсоюзном поле

- | | | |
|----------------|----|--|
| ТЕРРИТОРИЯ | 28 | Время идти на опережение |
| | 36 | Брейн-ринг в Перми |
| ПЕРВИЧКА | 37 | Основа соцпартнерства — коллективный договор |
| | 38 | От Сбербанка до колдоговора |
| | 39 | Золотые руки завода «Сокол» |
| | 40 | В память о знаменитом земляке |
| ПОКОЛЕНИЕ NEXT | 44 | Традиции создаются делом |

46 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА 46 Сила, ловкость и смекалка
48 — 3 стр. обл. Зима футболу не помеха



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

+16

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редакторы: И.Н. Киселев, Е.В. Калинина, Н.В. Конакова

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42. Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27.

Факс (495) 938-81-07. E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

Журнал зарегистрирован Роскомнадзором 07.03.2013 г. Свидетельство: серия ПИ, № ФС 77-53127.

Допечатная подготовка: ЗАО «Группа Море». При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения авторов публикуемых материалов может не совпадать с позицией редакции. Авторы несут ответственность за точность приведенных фактов, а также за использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа. Журнал отпечатан в ЗАО «Группа Море». Тираж 2000. Зак № 039.

Проблемы защиты прав и интересов трудящихся в сфере оплаты труда

Материалы
научно-практической конференции

Во Дворце труда профсоюзов 13 декабря 2012 года состоялась научно-практическая конференция «Состояние заработной платы, перспективы решения программных задач профсоюза в сфере оплаты труда, основные факторы влияния и мотивационные составляющие эффективного, производительного труда в авиационной промышленности».

Ее организатором выступил Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности.

В работе конференции приняли участие представители федеральных органов законодательной и исполнительной власти, интегрированных структур, общественных объединений, Академии труда и социальных отношений, члены президиума ЦК профсоюза, руководители территориальных и первичных организаций профсоюза, профсоюзный актив.

В публикации предлагаются наиболее интересные выступления участников научно-практической конференции. При отборе выступлений, а также их фрагментов применялся исключительно принцип практической востребованности их содержания для профсоюзного актива. При этом допускались незначительные стилистические правки.

На конференции с докладом о состоянии заработной платы в авиационной промышленности выступил **председатель профсоюза СОЛОВЬЕВ Николай Кириллович**. Подчеркнув важность проведения конференции, он сказал, что Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности, который объединяет большинство работников отрасли, в числе приоритетных ставит задачу обеспечить реализацию их прав на достойную заработную плату и намечает пути ее решения.

В частности, он отметил, что «съезд профсоюза определил Программу наших действий, в том числе в области оплаты труда, в которой, в первую очередь, профсоюз считает необходимым добиться:

во-первых, справедливого распределения полученных работодателем доходов, повышения доли заработной платы в цене производимой продукции. Достойная оплата труда должна стать составляющей частью и результатом модернизации и развития производства;

во-вторых, установления в организациях систем оплаты труда, обеспечивающих достойную заработную плату работников и выполнение государственных гарантий и законодательных норм в сфере оплаты труда, в том числе гарантированного размера минимальной заработной платы на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного насе-

ления в регионе, ежегодной индексации заработной платы на величину не менее индекса потребительских цен в регионе, своевременной выплаты начисленной заработной платы;

в-третьих, обеспечения роста доходов работников отрасли на основе повышения средней заработной платы до уровня не ниже четырех прожиточных минимумов; доли тарифной части в структуре заработной платы не менее шестидесяти процентов.

Уровень средней и минимальной заработной платы, ее структура, дифференциация как по регионам, так и внутри регионов и интегрированных структур, оплата труда квалифицированных рабочих — все это еще оставляет желать лучшего. Выполнение программных задач профсоюза для многих остается проблематичным. Не надо никого убеждать в том, что расходы работодателя на персонал — это необходимые затраты при производстве любого продукта. Но об этих затратах, об их качестве вспоминают, к сожалению, в последнюю очередь. Уже не представляется полезным для дела ждать, когда сознание

предпринимателя достигнет уверенности в том, что на некачественных комплектующих, равно как и на некачественной заработной плате, уровнем которой недовольны работники, конкурентная техника не может быть произведена. Именно поэтому профсоюз и инициировал проведение научно-практической конференции с участием заинтересованных организаций с намерением раскрыть основные факторы влияния, способствующие эффективному, производительному труду в авиационной промышленности, достижению достойного, закрепленного в Программе профсоюза уровня оплаты труда. А в числе этих факторов мы видим как общие, например, взаимоотношения между трудом и капиталом, так и весьма конкретные — выполнение государственных программ, законодательное регулирование и нормирование труда, налоговая политика, влияние рынка труда, модернизация производства, совершенствование организации оплаты труда на предприятиях с учетом интересов интегрированных структур, социальная ответственность бизнеса».

В выступлении **профессора Академии труда и социальных отношений, Д.Э.Н. ЖУКОВА Анатолия Лаврентьевича** основное внимание было уделено природе и взаимоотношениям труда и капитала, являющимся ключевыми и взаимозависимыми факторами производственного процесса. «Труд не может развиваться, если нет капитала, но и капитал не может функционировать без труда, — отметил он. — И от того, как складываются эти отношения, в решающей степени зависит динамика развития экономики и повышения уровня жизни трудящихся и членов их семей. Успешно отстаивать интересы наемных работников профсоюзы смогут только тогда, когда будет реализован один из важнейших принципов Трудового кодекса Российской Федерации о равенстве сторон социального партнерства. Профсоюзы будут равной стороной по отношению к работодателям и соответственно смогут более успешно отстаивать интересы наемных работников в том случае, если они при необходимости смогут вести забастовочную борьбу. В связи с этим важно



СОБЫТИЕ

добиваться внесения в ТК РФ изменений, предусматривающих значительное упрощение процедуры объявления профсоюзной организацией забастовки, являющейся цивилизованным механизмом отстаивания интересов наемных работников. Необходимо также добиваться включения в отраслевое соглашение, коллективные договоры обязательств работодателей предоставлять профсоюзным организациям полный перечень информации о заработной плате, включая бухгалтерскую отчетность, данные о финансовых возможностях предприятия, содержании компенсационных пакетов топ-менеджеров и т.д. Целесообразно также при обучении профсоюзного актива предусматривать занятия по аудиту оплаты и стимулирования труда, оценке финансовых возможностей предприятия, анализу данных бухгалтерской отчетности и т.д., чтобы знать, какую информацию запросить у работодателя и как ее использовать при обосновании уровня и структуры заработной платы при заключении коллективных договоров.

Важно не допускать необоснованно высоких разрывов в оплате труда по категориям персонала. Недопустима ситуация, когда в государственных компаниях ее руководители, защищающие интересы собственников, имеют заработки в тысячи раз превышающие минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Так, по данным журнала «Форбс», годовой заработок главы «Роснефти» И. Сечина и главы «Газпрома» А. Миллера составил в 2011 г. 25 млн долларов у каждого, что почти в 9 тысяч раз больше гарантированного отраслевым соглашением минимального уровня оплаты труда.

Важным фактором, влияющим на снижение разрывов в оплате труда и определяющим переход к достойной заработной плате, является поэтапное и кардинальное повышение покупательной способности МРОТ. Но даже после повышения МРОТ до 5205 руб. с

начала 2013 г. его покупательная способность будет ниже по сравнению с 2009 г. примерно на 10 %. Такой минимум оплаты труда не обеспечивает восстановление рабочей силы даже на уровне простого воспроизводства и, следовательно, не создает предпосылок как для выполнения работниками норм труда, так и стимулирования производительного труда. В Китае с 1 января 2011 года минимальная зарплата в городах составляет 1 тыс. 160 юаней в месяц (на 30.06.2012 г. 5990 руб.), что на 30 % больше российского МРОТ. Не говоря уже о минимальной заработной плате в Великобритании — 1128,6 евро, Франции — 1321 евро.

Достойная зарплата стимулирует работодателей внедрять новые технологии, формирует платежеспособный спрос и стимулирует развитие экономики. Президент Nokia Тугес Ким Гран говорит: «Я утверждаю, что большие затраты на персонал в Финляндии стали для нас высшим благословием, подвигнувшим компанию на инвестиции в технологии». Профсоюзы объективно заинтересованы в том, чтобы содействовать повышению производительности за счет внедрения эффективных систем оплаты и стимулирования труда. Актуальность этой задачи определяется, в том числе, и тем, что Россия по производительности труда в авиационной промышленности отстает от США в 8,5 раза, от Европейского Союза — в 6,7 раза.

При построении систем премирования персонала важно использовать новые модели, основанные на установлении менеджерам более высокого процента премии при достижении ключевых показателей эффективности по сравнению с рабочими и специалистами. При этом рабочим и специалистам целесообразно устанавливать достойные гарантированные оклады за выполнение нормы труда.

Одним из критериев оценки взаимоотношений между трудом и капиталом является со-

отношение темпов роста заработной платы и производительности труда. Из этого следует, что амбициозным планам по повышению производительности труда в авиационной промышленности (в 8,3 раза до 2025 года) должны соответствовать не менее амбициозные планы по темпам роста заработной платы, которые должны составлять в среднем около 17 процентов в год. В условиях перехода к экономике знаний, когда затраты на персонал рассматриваются не как издержки, а как инвестиции, приносящие прибыль, переход к достойной заработной плате за счет справедливого распределения вновь созданной стоимости между трудом и капиталом, а также справедливой дифференциации заработной платы по категориям персонала выступает важным фактором не только повышения уровня жизни работников, но и развития экономики, повышения ее конкурентоспособности».

Секретарь ФНПР СОКОЛОВ Олег Владимирович остановился на вопросах достойного труда и достойной заработной платы как основы экономического роста. «Что такое достойный труд: это модная тема, или это действительно экономический фактор, который может изменить экономическую ситуацию в стране, фактор экономического роста? Что такое социальная справедливость? Это этическое понятие или фактор, который влияет на экономику, — подчеркнул он. — С точки зрения профсоюзов все это непосредственно влияет на экономическое развитие. Именно покупательный спрос населения должен быть основным локомотивом экономического роста. А это и есть одно из ключевых понятий достойного труда, то есть достойная заработная плата. Без достойной оплаты труда, без достойного социального обеспечения невозможно поддержание покупательного спроса в стране, невозможно ее нормальное развитие. Именно поэтому Федерация

независимых профсоюзов России выступила с инициативой принятия стандартов достойного труда. Это, прежде всего, социальные стандарты по четырем ключевым направлениям: в сфере оплаты труда, в сфере социального обеспечения, в сфере эффективной занятости и в сфере социального партнерства. В авиапроме, пусть небольшое, но происходит снижение численности занятых. Явно новые рабочие места не создаются. Где у нас создаются новые рабочие места в большей степени? Это в сфере торговли. Что, там высокую производительность и высокую добавленную стоимость мы будем создавать? То есть фактически в тех отраслях, которые должны модернизироваться и в которых необходимо создавать рабочие места, численность работающих сокращается.

Что касается стандартов достойного труда. Самое первое требование — минимальный размер оплаты труда. Для многих отраслей это не столь важный фактор, особенно с учетом того, что МРОТ сейчас ниже прожиточного минимума. По новой методике прожиточный минимум снизится,

даже не исключено, что с 2013 года. Не нужно будет поднимать минимальный размер оплаты труда, но можно другим способом приблизить МРОТ к прожиточному минимуму, понижая прожиточный минимум. Поэтому профсоюзы считают, что для расчета заработной платы надо использовать не прожиточный минимум, а минимальный потребительский бюджет. Эта категория имеет совсем другое значение, которое позволяет оценить воспроизводственную стоимость рабочей силы. Здесь возникает вопрос: а какая справедливая, достойная заработная плата? Как бы мы не считали, все равно приходим к цифре примерно 12–13 тысяч рублей как справедливой минимальной заработной платой.

Еще один момент, без которого труд не может быть достойным: это участие работников в управлении производством через механизмы социального партнерства. Бизнес говорит о том, чтобы привязать заработную плату к производительности труда, но при этом работник никак не влияет на эту производительность, на инвестиционную и финансовую политику. Он да-

же не знает тех данных, которые есть на предприятии, он не информирован о них. Как в этом случае работник может отвечать за производительность труда? Понятно, что никак. Если бизнес и власти хотят, чтобы работник отвечал за производительность труда, делил бы предпринимательские риски с бизнесом, то представители работников, профсоюзы должны реально участвовать в управлении производством, входить в коллегиальные органы управления предприятием».

Выступление **заместителя директора Департамента авиационной промышленности Минпромторга России ЛЯШЕНКО Алексея Ивановича** было посвящено важности обсуждения проблем оплаты труда с учетом современного финансово-экономического состояния авиационной промышленности, условий вступления России во Всемирную торговую организацию (ВТО). Докладчик отметил, что «финансово-экономическое состояние отрасли характеризуется как относительно стабильное. В 2011 году темпы роста объемов производства составили 108,2%. В то же вре-



СОБЫТИЕ



ряд самолетостроительных и двигателестроительных предприятий не выходят из зоны низкорентабельной или убыточной деятельности. Основными причинами убыточности являются недозагрузка производственных мощностей (во многом устаревших), высокий уровень себестоимости продукции в связи с единичным и мелкосерийным производством, недостаток собственных средств, высокая долговая нагрузка, большие расходы на обслуживание кредитного портфеля, низкая рентабельность государственного оборонного заказа и др. Узким местом отрасли стал недостаток квалифицированных кадров.

Проблема диверсификации предприятий авиастроения актуальна в настоящее время по следующим основным причинам: в структуре продукции отрасли растет доля военной техники, что снижает устойчивость ее рыночных позиций; производственно-технологическая база многих предприятий недозагружена; предприятия, имеющие нормальную загрузку, должны снижать риски, характерные в случае присутствия в малом

количестве секторов рынка; необходимо использовать имеющиеся резервы получения дополнительных источников финансирования, включая возможность трансферта продуктов двойных технологий в гражданский сектор промышленности. Выбор направлений диверсификации является прерогативой самих предприятий. Так, если коэффициент загрузки мощностей недостаточен и уровень научного потенциала не позволяет создать современную технику, то следует частично переориентироваться на производство менее наукоемкой продукции, создать условия для накопления ресурсов с последующим инвестированием их в наукоемкие технологии и выходом на нормальный уровень финансово-экономических показателей. Главное — не повторять ошибок конверсии советского периода, когда созданные на оборонных КБ и заводах товары производственно-технического назначения и народного потребления нередко не имели спроса или были дороже аналогичных товаров, выпускаемых гражданскими предприятиями.

К 2025 году годовые объемы поставок относительно объе-

мов 2013 года увеличатся: гражданских самолетов в 3,6 раза; гражданских вертолетов в 2,8 раза; двигателей всех типов в 4,2 раза.

Россия вступила во Всемирную торговую организацию. Хотя это необходимая предпосылка интеграции отечественной экономики в мировую экономическую систему, но не прекращается критика о недостаточности мер защиты. Как и всякое сложное явление, членство в ВТО имеет как минусы, так и плюсы. К минусам вступления в ВТО можно отнести следующее:

1. Применяемые в России способы господдержки авиационной промышленности не вполне соответствуют нормам и правилам ВТО. Однако применение штрафных санкций не носит автоматического характера. Для начала разбирательства о законности этих мер другая страна-член ВТО должна возбудить иск, до принятия решения по которому требуется длительный период времени.

2. Согласно нормам ВТО, размер штрафных санкций должен соответствовать доказанному ущербу, нанесенному другой стране в результате применения мер государст-

венной поддержки. С учетом прогноза выпуска российской авиационной промышленностью гражданской продукции размер ущерба другой стране в обозримой перспективе не представляется масштабным, что снижает риск возбуждения исков по этому поводу.

3. Поскольку законодательная база не учитывает норм ВТО, то в течение ряда ближайших лет необходимо обеспечить ее доработку с целью приведения государственной поддержки производства и продвижения на рынок гражданской продукции авиапромышленности к формам, приемлемым с точки зрения норм ВТО.

4. Большинство руководителей предприятий не имеют достаточной информации и не оценивали выгод и потерь, которые понесет от вступления в ВТО их собственное производство. Это осложняет выработку стратегии ведения бизнеса в новых условиях.

5. Возрастает риск снижения уровня занятости в отрасли и роста безработицы. Этот риск снижается решением такой актуальной задачи, как освоение выпуска конкурентоспособного отечественного продукта, чтобы снизить интерес авиаперевозчиков к покупке иностранной техники и летать преимущественно на российских самолетах.

Подготовку кадров для авиационной промышленности осуществляют более 80 высших учебных заведений, а также 22 учебных заведения среднего и начального специального образования (существующие при предприятиях отрасли). В 2011 году в организации отрасли было принято 10800 молодых специалистов при заявленной потребности в 14450 человек. Очевидно, что спрос на молодых специалистов покрывается пока не в полной мере, при этом основной дефицит кадров приходится на специалистов с начальным профессиональным образованием. Решение кадровой проблемы будет осуществляться и такими мероприятиями, как увеличение коли-

чества обучающихся по целевым специальностям студентов ВУЗов, получающих повышенную стипендию; увеличение числа бюджетных мест в ВУЗах по целевым специальностям; предоставление отсрочки от армии при поступлении на работу по авиастроительным специальностям; оплата студентам ВУЗов целевых специальностей обучения и стажировок за рубежом.

В целом кадровая проблема для авиационной промышленности является актуальной: отрасль теряет опытных и квалифицированных работников. Уровень заработной платы не позволяет остановить этот процесс. Учитывая объемную закономерность роста производительности труда и заложенное в Государственную программу «Развитие авиационной промышленности» на 2013–2025 гг. сокращение численности отрасли, профсоюзным организациям целесообразно разработать программу по защите интересов работников отрасли на период до 2025 года».

Генеральный директор ОАО «Авиационная промышленность» КУЗНЕЦОВ Виктор Дмитриевич сделал акцент на техническом перевооружении, модернизации и инвестиционных программах в авиационной промышленности. «Проведение реструктуризации предприятий, включая перефилирование и вывод из состава корпораций избыточных мощностей, является одной из приоритетных задач, — сказал он. — Основными направлениями в этой области являются: глубокая реконструкция и техническое перевооружение существующих производственных мощностей; создание путем реализации единой производственно-технологической политики интегрированных структур специализированных производств (по видам продукции) и универсальных производств (по видам техпроцессов), создание так называемых технологических кластеров предприятий; исключение избы-

точного дублирования однотипных производственных участков на различных предприятиях и повышение межпроизводственной кооперации с учетом территориального расположения предприятий; создание автоматизированных рабочих мест и необходимой инфраструктуры, в том числе для обеспечения и развития компетенции организаций. Необходимость производственной реструктуризации обусловлена целесообразностью отказа от реализации на каждом предприятии полного цикла производства продукции и создания современной матричной (сетевой) структуры авиационной промышленности. Целью является повышение эффективности производства путем специализации на отдельных компонентах финальных изделий, которые будут выпускаться в рамках широкой кооперации поставщиков, а также на отдельных технологиях, реализуемых центрами технологической компетенции.

Проведение реструктуризации организаций является необходимым условием инвестиционных проектов по созданию, реконструкции и техническому перевооружению научно-технической и производственной базы. Они направлены на решение имеющихся проблемных вопросов производственной структуры, основными из которых являются: наличие в составе интегрированных структур неэффективных и не в полной мере соответствующих необходимой специализации предприятий; переразмерность производственных мощностей ряда организаций по сравнению с имеющимися рынками продукции; неудовлетворительная фондоотдача; неудовлетворительная выработка на одного работника в год; неудовлетворительная выработка с единицы производственных площадей в год; значительный износ основных фондов. Одним из сдерживающих факторов реструктуризации является невозможность ликвидации тех избыточных ак-



СОБЫТИЕ

тивов, которые включены в мобилизационные планы, в то время как государственных средств на полноценное поддержание мобилизационных мощностей в должном состоянии недостаточно. Существенным сдерживающим фактором остаются также социальные риски, связанные с необходимостью сокращения, переобучения персонала и низкой мобильностью кадров».

Генеральный директор Некоммерческого партнерства «Союз авиапроизводителей» ГОРБУНОВ Евгений Алексеевич охарактеризовал взаимодействие с иностранными партнерами по выпуску авиационной техники: «12 июля 2012 года Союз авиапроизводителей был принят в Международный координационный совет ассоциаций аэрокосмической промышленности (ICCAIA), куда до этого входили только США, Канада, Бразилия, Япония и объединенная Европа. Прежде всего, когда мы начали сотрудничать с аналогичными союзами, мы обратили внимание на то, что там одна из основных, серьезных задач — развитие предприятий малого и среднего бизнеса.

Хотя здесь и было сказано, что малый и средний бизнес не может играть значимую роль в авиационной промышленности, я с этим не соглашусь. Почему? Потому что в Англии 3000 малых предприятий задействованы в авиационной промышленности, во Франции — 4500. И, в принципе, конкурентную среду создают малые предприятия. Удивительно, что и у нас, и у них совпадают критерии для их образования: то есть, малый бизнес — это предприятия, где работает не более 250 человек и объем выпускаемой продукции не превышает 60 миллионов. Только у нас 60 миллионов рублей, а у них 60 миллионов евро.

В Европе законодательно утверждено, что не менее 25 процентов бюджетных средств, выделяемых на разработку

авиационной техники, направляются на предприятия малого и среднего бизнеса. Мало того, когда в Европе рассматриваются рамочные программы научных исследований, в некоторых лотах целенаправленно предусмотрены финансовые средства для предприятий малого и среднего бизнеса. Ассоциация, которая объединяет все европейские ассоциации предприятий авиационной промышленности — ASD, предложила, чтобы для предприятий малого и среднего бизнеса было предусмотрено не 25 процентов, а 40 процентов выделяемых средств. Эта норма соблюдается. Подчеркну, она принята не законодательно, это решение принято на нашем уровне, но оно стало выполняться. Почему? А потому, что все в нем заинтересованы. Тот же самый Airbus крайне заинтересован в том, чтобы не было монополистов. А у нас все заводы — монополисты. Этот трудный период перестройки, переориентирования промышленности несколько затянулся. Но без решения этого вопроса рассчитывать на то, что и достойная зарплата, и рабочие места появятся в отрасли, нам не приходится.

Мы встречаемся с иностранцами и задаем вопрос, почему в России так тяжело идет образование совместных предприятий по выпуску продукции, в то же время в Китае этот процесс идет очень интенсивно. Нам отвечают, что предприятия должны соответствовать требованиям определенных стандартов. И для того, чтобы с тобой разговаривали большие финишеры типа Boeing, Airbus, нужно попасть в перечень сертифицированных поставщиков. Любой пользователь Интернета может посмотреть, кто на сегодняшний день из поставщиков там присутствует. Для сравнения: российских предприятий там 48, китайских — более 400, американских — 6,5 тысячи. Поэтому иностранцы и говорят, что готовы организовывать предприятия, тем более, что создаются авиационные кластеры, нормаль-

ные условия. Но, к сожалению, без соответствия этим международным требованиям мы туда никак не попадаем.

Все предприятия в той или иной мере должны проходить систему сертификации. У нас многие законы гармонизируются с международным правом. Вся международная авиационная промышленность, нацеленная на сильную степень кооперации, основана на двух постулатах — на системах обязательной и добровольной сертификации. Система обязательной сертификации — это функция государства. И сертификации, прежде всего, подлежат производства в целом и выпускаемая ими продукция. Все мы прекрасно понимаем, сколько комплектаторов участвует в создании воздушного судна. И ни одна корпорация не в состоянии содержать огромный штат проверяющих, которые будут контролировать поставщиков. Поэтому и договорились, что создается такой институт, который проводит сертификацию технологических процессов по всему миру и в котором задействовано 30000 экспертов. Когда мы встретились с ними и рассказали о наших институтах ЦАГИ и НИАТ, они сказали, что это готовые эксперты, и нам ничто не мешает вписаться в эту систему. Таким образом, чтобы увеличить количество рабочих мест и вписаться в международную кооперацию, нам необходимо развивать обязательную сертификацию и поддерживать развитие добровольной сертификации. У нас есть регламенты, которые носят форму закона, подлежат обязательной сертификации, а все остальное — добровольное. Только желательно, чтобы эта добровольная сертификация была признана международным сообществом и позволила бы нам развивать на своей территории производство».

Директор по управлению человеческими ресурсами ОАО «ОПК «Оборонпром» КРАЙЧИНСКАЯ Светлана Брониславовна рассказала о



развитии человеческих ресурсов и интеллектуального потенциала Корпорации как факторов влияния на увеличение расходов работодателей на оплату труда. «Развитие человеческих ресурсов и формирование интеллектуального капитала является ключевым фактором реализации государственной промышленной политики и повышения конкурентоспособности на мировом рынке, поскольку люди — единственный актив, обладающий способностью производить стоимость, — подчеркнула она. — Управляющая компания ОАО «ОПК «Оборонпром» (далее — холдинг) является высокотехнологичной структурой, в продукте которой высока доля интеллектуальной составляющей. Уровень образования работников растет в связи с усложнением решаемых задач. В холдинге создано 30 базовых кафедр вузов в 13 организациях. На базе организаций холдинга сформировано 11 центров дополнительного профессионального образования. Система материального вознаграждения привязана к уровню профессиональной компетентности (оклад), а также продемонстрированной работником эффектив-

ности и достигнутым результатам (премия) таким образом, чтобы совокупный доход работника был не ниже уровня сопоставимых должностей на рынке труда региона.

Программы поддержки квалифицированных специалистов и ключевых категорий работников направлены на предотвращение рисков утери ключевых инженерно-конструкторских компетенций в создании новых видов техники, а также инженерно-технологических и производственных компетенций в высокотехнологичном производстве. Такие программы включают премирование и специальные надбавки определенным категориям персонала и за определенные показатели, например: персональные надбавки за высокое профессиональное мастерство и за работу на уникальных операциях; премирование за достижение показателя надежности изделия; премирование за использование рацпредложений в конструкции изделий; целевые премии авторам патентов; особые премии («за снижение массы двигателя ПС-90А» 3000 рублей за 1 грамм снижения массы двигателя) и пр.

Специальные целевые про-

граммы поддержки молодых специалистов связаны со значительным «старением» высокотехнологичных отраслей за последние полтора-два десятилетия, возникшим «провалом» в возрастной группе 35–45 лет, снижением количества выпускников профильных инженерных кадров и качества их подготовки по базовым и специальным предметам. Молодые специалисты-выпускники профильных вузов определены как приоритетная группа персонала, на ряде предприятий для этой группы определен особый статус «молодого специалиста». Для них разработана особая система оплаты труда и мотивации.

В государственной программе Российской Федерации «Развитие авиационной промышленности» на 2013–2025 гг. в качестве результата реализации Программы установлены целевые значения индикаторов к 2025 году, касающиеся непосредственно развития человеческих ресурсов:

По авиационному двигателестроению: достижение производительности труда промышленных предприятий отрасли двигателестроения в размере 16000 тыс. руб. на человека в



СОБЫТИЕ

год (в 2011 году 1 529 тыс. рублей на человека в год); сокращение численности отрасли двигателестроения до уровня в 19,5 тыс. человек (в 2011 году 63,7 тыс. человек).

По вертолетостроению: достижение производительности труда промышленных предприятий отрасли вертолетостроения в размере 15500 тыс. руб. на человека в год (в 2011 году 2 566 тыс. рублей на человека в год); сокращение численности отрасли вертолетостроения до уровня в 19,3 тыс. человек (в 2011 году 40,5 тыс. человек).

Достижение таких показателей ориентировано на сохранение в интегрированных структурах, в первую очередь, ключевых компетенций — по разработке новой конкурентной продукции, организации высокотехнологичных производств, обеспечению качественного сервиса производимой продукции. В то же время, производство и поставка комплектующих второго-четвертого уровней могут быть выведены за пределы интегрированных структур в организации малого и среднего бизнеса. Такое решение предполагает перевод части персонала в компании-кооперанты, созда-

ние новых, высококвалифицированных, рабочих мест, поддержку и развитие квалификации работников на востребованном рынком уровне».

ДИРКОВА Светлана Анатольевна — заместитель директора Департамента управления персоналом ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» раскрыла категорию заработной платы как основной фактор мотивации труда работников в дочерних и зависимых обществах Корпорации. «В Государственной программе РФ «Развитие авиационной промышленности» на 2013 — 2025 годы определены основные показатели развития самолетостроения, которые предполагают увеличение выручки к 2025 году в 3,8 раза; увеличение выработки на 1 работника к 2025 году в 8,7 раза. Основные принципы планирования уровня оплаты труда работников предприятий сформированы на основе показателей Государственной программы, а также тех подходов, которые предусмотрены в Соглашении между ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация», его дочерними и зависимыми обществами и Россий-

ским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности: установление зависимости уровня заработной платы от результатов труда (опережение роста производительности труда перед ростом заработной платы); рост реальной заработной платы работников предприятий не менее чем на 5,2% в год (согласно прогнозу Минэкономразвития России); установление уровня средней заработной платы работников предприятий выше уровня средней заработной платы по географической области не менее чем на 15% (для финансово стабильных предприятий); дифференцированное повышение заработной платы (по ключевым категориям персонала); предоставление преимуществ низкооплачиваемым работникам с уровнем заработной платы ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе (за исключением работников, имеющих неполную загрузку — сокращенное рабочее время, простой).

По предварительным расчетам средняя заработная плата на предприятиях Корпорации увеличится к 2025 году в 1,5 — 2 раза. Принцип дифференци-



рованного повышения заработной платы относится, прежде всего, к категориям основного производственного персонала: инженерно-технические работники и основные производственные рабочие. Текущая ситуация по оплате труда требует особого внимания по инженерному составу, так как в настоящее время уровень оплаты труда инженерно-технических работников на ряде предприятий не соответствует даже уровню средней заработной платы.

В настоящее время, для корректной планово-экономической оценки деятельности предприятий и выделения полного перечня ключевых категорий в ОАК разрабатывается Кодификатор категорий персонала, предусматривающий единый порядок классификации категорий промышленно-производственного персонала. Считаю также целесообразным ввести понятие компенсационного пакета (заработная плата + социальный пакет). Необходимо определить содержание минимально гарантированного социального пакета (затраты на организацию питания и медицинского обслуживания работников, материальную помощь, возможные выплаты сверх установленных законодательством, др.) и зафиксировать в коллективных договорах предприятий уровень расходов работодателей в составе фонда оплаты труда».

ЕКИМОВ Андрей Иванович — специалист службы по активам авиационного комплекса Государственной Корпорации «Ростехнологии» изложил состояние проблемных активов авиационной промышленности в Государственной корпорации «Ростехнологии». Он заметил, что «основные угрозы, влияющие на финансово-экономическое состояние предприятий авиационного комплекса Корпорации, являются следствием снижения конкурентоспособности продукции. Оно вызвано рядом причин: перебои в поставках отечествен-

ной элементной базы и комплектующих и их неудовлетворительным качеством; устаревшим уровнем разработок выпускаемой радиоэлектронной техники; моральным устареванием производственных фондов из-за быстроменяющихся рыночных условий и необходимости постоянного внедрения новых технологий производства; нереализованностью потенциала диверсификации и сохранением высокой зависимости от Гособоронзаказа, что несет риски волатильности объема заказов, ограниченной рентабельности, но позволяет загрузить производственные мощности; сохранением макроэкономической нестабильности и возможности повторения мирового кризиса, что может: привести к резкому снижению спроса на гражданскую и военную продукцию; ограничить доступ к капиталу для инвестиций; привести к валютным рискам. Это в совокупности может повлиять на прибыльность долгосрочных внутренних российских и экспортных контрактов, высокой зависимости от потребителей.

Крупнейшие интеграторы в ОПК зачастую являются монополиями. В настоящее время данные компании-интеграторы выстраивают собственные системы поставок комплектующих, что ведет к значительным рискам для холдинговой компании и предприятий. Существенной проблемой несовершенства законодательства в сфере ОПК является то, что на сегодняшний момент существуют противоречия в законодательстве по ценообразованию на продукцию, поставляемую по ГОЗ. В рамках исполнения одного государственного контракта имеют место различные подходы к ценообразованию для головного исполнителя ГОЗ и соисполнителей, а также различные подходы организаций и предприятий всех уровней кооперации к ценообразованию на выпускаемую продукцию. Директивный уровень рентабельности на серийные поставки не дает возможнос-

ти предприятию проводить новые ОКР за счет собственных средств, при этом такой уровень рентабельности крайне низок».

Руководитель Департамента развития социального партнерства и правового обеспечения Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» СОКОЛОВ Петр Александрович обозначил позицию ОООР «Союз машиностроителей России» в регулировании оплаты труда, отметив, что объединение работодателей уделяет большое внимание развитию социально-трудовых отношений в авиационной промышленности. «В настоящее время действует Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2011–2013 гг. Одним из главных в нем является урегулирование вопросов оплаты труда. ОООР «СоюзМаш России» в ходе переговоров по этим вопросам занял четкую позицию: Соглашение должно быть реальным, но при этом нецелесообразно параметры отраслевого соглашения по вопросам оплаты труда выравнять по слабым предприятиям.

В целом удалось найти согласие по многим затрагиваемым важным интересам представителей сторон вопросам. В первую очередь это касается регламентации социальных обязательств, возлагаемых на работодателей, обеспечение которых требует дополнительного финансирования, в первую очередь по вопросам оплаты труда. Неприятие среди представителей работодателей больше всего вызывала предложенная величина тарифной части в структуре заработной платы работников отрасли в размере 60%. Подвергалась обсуждению недостаточность финансово-экономических обоснований и нормативно-правовой аргументации указанной величины тарифной части в заработной плате ра-



СОБЫТИЕ

ботников.

Большие дискуссии вызывало предложение стороны работников по доплатам за работу в вечернее время, которое в конечном итоге было принято. Требование стороны работников о доплатах за работу в вечернее время имеют свои основания. Видимо настало время вернуться к вопросу нормативно-правового регулирования понятия работы в вечернее время.

Не все проблемы заработной платы удастся быстро решить. Во многом это зависит от финансирования предприятий, особенно в рамках гособоронзаказа. На наш взгляд, мы должны совместно с Профавиа кардинально усилить работу по повышению социального статуса и престижа авиастроительной отрасли и профессии авиастроителя. Союз машиностроителей России активно поддерживал инициативу Ассоциацией оборонных профсоюзов необходимость включения в федеральный закон «О государственном оборонном заказе» положения, согласно которому «при заключении контрактов по гособоронзаказу размер средств финансирования на заработную плату должен предусматриваться отдельной строкой и изменению в меньшую сторону после подписания контракта не подлежит». Нами было предложено внести в статью 11 проекта закона дополнение, которое гарантировало бы рентабельность гособоронзаказа на уровне не ниже 15% от полной себестоимости продукции. Данная норма рентабельности создавала бы необходимый задел для обеспечения достойной заработной платы.

Нас, как и Профавиа, беспокоят многие вопросы, влияющие на улучшение социально-экономического положения работников авиационной промышленности, и прежде всего недостаточный высокий размер заработной платы работников отрасли, приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума и недопущение за-

долженности по выплате заработной платы, кадровая проблема на всех уровнях, что становится уже одной из главных проблем развития авиационной промышленности. В настоящий период актуально начать ведение предварительных переговоров по подготовке нового отраслевого соглашения на период 2014-2016 гг. В этой связи хотелось бы особо отметить, что нам надо сделать новое соглашение более реальным, т.е. заложить в основе отраслевого соглашения такие показатели, которые были бы выполнимыми на определенную перспективу и не отталкивали от присоединения к соглашению авиастроительные предприятия. Естественно, как я уже говорил, мы не можем равняться по слабым предприятиям и должны закладывать в соглашение условия, соответствующие возможностям большинства организаций».

Председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Кузнецов» РЫБАЛКО Сергей Григорьевич показал сущность совершенствования организации оплаты труда. «Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, – сказал он. – При построении системы оплаты труда предприятие сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии».

Чтобы избежать возникновения неоправданной дифференциации заработной платы, в распоряжении предприятия имеются широкие возможности в выборе тех или иных

форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. При этом важную роль играет вопрос соблюдения баланса интересов работодателя и работников, который может быть достигнут только в результате переговоров представителей сторон, что позволит в дальнейшем избежать конфликтов. Поэтому профсоюз ставит вопрос о согласовании систем оплаты труда с представителем работников. Это требование вносится не в целях показать свою значимость или ущемить интересы работодателя, а чтобы найти оптимальное решение в этом вопросе.

Со стороны законодателя было ошибкой включение в состав минимального размера оплаты труда доплат и компенсаций, начисляемых на тарифную ставку. Профсоюзы ставят вопрос об устранении этого перекоса. Кроме тарифа к постоянной части зарплаты можно отнести доплаты и надбавки к тарифу (окладу), компенсирующие работу за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, выполнение дополнительных работ, за работу во вредных условиях труда, предусмотренных ТК РФ. Фактически они являются частью тарифа (оклада). Целесообразно начислять на них переменную часть зарплаты.

Отставание темпов роста зарплаты от темпов роста потребительских цен ведет в первую очередь к сужению потребительского спроса. Индексация заработной платы позволяет сохранить ее стимулирующую роль. К сожалению, законодательством этот вопрос не урегулирован, поэтому является предметом разногласий при переговорах. Важным элементом совершенствования оплаты труда является нормирование труда. Оно позволяет установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных условиях.

Можно выделить следующие направления организации заработной платы: на ос-

нове существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты; на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок и др.); на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия. Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады) существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управления дисциплины труда. Работа по совершенствованию нормирования труда в новых условиях должна быть максимально направлена на повышение качества норм, и прежде всего на обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда (ручного, машинного и др.) и для всех групп работников (рабочих, специалистов, руководителей).

Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно. Этот вариант характерен для производств с невысоким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. В данном случае основной формой вознаграждения возросших результатов работы являются надтарифные выплаты (премии, надбавки, приработок).

Третий вариант совершенствования организации зарплаты предпочтительнее, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и по-

движным разделением труда».

Председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение имени Ю.А. Гагарина» БАГМУТ Виктор Петрович изложил проблемы регулирования заработной платы на предприятии в местностях с особыми климатическими условиями. «Уровень заработной платы работающих в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях остается низким, несмотря на законодательное закрепление гарантий «северянам», — сказал он. — При оценке реальной социально-экономической обстановки создается впечатление, что Север и его жители как бы отделены от государства. Причины такого положения общеизвестны: существующая система государственной поддержки северных территорий неэффективна. Закон о северных льготах искажен и утрачен.

Если взглянуть на положение дел глазами работодателя, то очевидны противоречия закона «О государственных гарантиях...», ст. 4 которого указывает, что гарантии и компенсации «северянам» осуществляются за счет средств работодателя и принципа равенства хозяйствующих субъектов. Получается, что работодатели неравноправны в зависимости от места нахождения организации, а также в зависимости от формы собственности организации. Это наводит на размышления о двойном обременении внебюджетных организаций, функционирующих в районах с неблагоприятными климатическими условиями: организация несет расходы, связанные с налоговыми отчислениями в соответствующие бюджеты, а значит, опосредованно участвует в расходных обязательствах бюджетных организаций, в том числе по соблюдению «северных» гарантий и компенсаций, и, кроме того, за счет собственных средств

компенсирует указанные гарантии для своих работников. Заработная плата работников Севера практически ничем не отличается от заработной платы работников средней полосы России. Выплаты по северным льготам не под силу работодателям и значительно ухудшают их положение по сравнению с работодателями большей части страны.

Невнятная государственная политика в сфере регулирования заработной платы «северянам» привела к следующему:

Во-первых, потере кадрового потенциала северных территорий. Люди активно уезжают. Причем в значительной части уезжает трудоспособное население (люди имеющие образование, профессию, квалификацию, знания и опыт).

Во-вторых, заработная плата «северянам» на сегодняшний день также проигрывает в конкурентной борьбе зарплатам других регионов страны. Считается, что в ОАО «КНААПО» уровень заработной платы один из самых высоких в отрасли (30–31 тыс. руб.), но при этом соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму достигает уровня 3,0. Это один из самых низких показателей среди родственных предприятий, говорящий о низком уровне жизни работников при высоком прожиточном минимуме. Очищенная от компенсационных выплат (районного коэффициента и северных надбавок) заработная плата работника на Севере неспособна обеспечить элементарные потребности человека».

По итогам работы научно-практической конференции были приняты рекомендации в адрес правительства Российской Федерации, Министерства промышленности и торговли РФ, Министерства обороны РФ, Министерства транспорта РФ, Академии труда и социальных отношений, работодателей и профсоюзных организаций. ■

Отдел социально-трудовых

РЕКОМЕНДАЦИИ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«Состояние заработной платы, перспективы решения программных задач профсоюза в сфере оплаты труда, основные факторы влияния и мотивационные составляющие эффективного, производительного труда в авиационной промышленности»

Участники научно-практической конференции, обсудив актуальные проблемы, связанные с состоянием и перспективами решения задач в сфере заработной платы в условиях новых программных документов и необходимости кардинального повышения производительности труда в авиационной промышленности, отмечают, что обеспечением социальной направленности в сфере оплаты труда и заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности в каждой организации авиационной промышленности на основе справедливого распределения результатов труда — это вызов времени, стоящий и перед работодателями, и перед профсоюзом.

Индикатором в этом является достойная заработная плата, дающая работнику и членам его семьи возможность развиваться и отдыхать.

В настоящее время уровень заработной платы многих работников такой высоко технологичной и развивающейся отрасли, как авиационная промышленность, не соответствует их запросам, количеству и качеству затраченного труда.

Участники конференции считают, что выполнение масштабных планов по объемам выпуска продукции, изложенных в Государственной программе РФ «Развитие авиационной промышленности» на 2013—2025 годы, предусматривающей консолидацию отрасли на прорывных направлениях, проблематично без серьезного увеличения заработной платы. Нельзя

допустить ее чрезмерного отставания от намеченного более чем в 8 раз роста производительности труда. Это основа привлечения и закрепления кадров, особенно молодежи, мотивация к производительному труду.

И работники, и работодатели одинаково заинтересованы в том, чтобы авиационная промышленность развивалась.

Поддерживая модернизацию производства со значительными расходами в этом направлении, считаем, что целью ее должно быть не только создание конкурентной продукции и рост производительности труда, но и создание более высокооплачиваемых рабочих мест, качественное увеличение инвестиций в человеческий капитал — трудящихся авиационной промышленности. Дефицит кадров в первую очередь обусловлен снижением престижности труда в авиационной промышленности и его низкой оплатой. Отрасль теряет опытных и квалифицированных работников, относительно низкий уровень заработной платы не позволяет остановить этот процесс. Переход к достойной заработной плате будет стимулировать собственников более активно внедрять новые технологии, развивать человеческий потенциал и на этой основе обеспечивать ускорение темпов роста производительности труда.

В целях обеспечения достойного уровня заработной платы работников как важнейшего мотивационного фактора труда

и условия повышения качества и конкурентоспособности продукции авиационного назначения, участники конференции рекомендуют:

1. Правительству Российской Федерации:

1.1. Наряду с развивающейся интеграцией «финалистов» в авиационной промышленности следует развивать сеть средних и малых предприятий, разрабатывающих и производящих агрегаты, оборудование, приводы, авионику и прочие комплектующие элементы для авиационных комплексов.

Каждое такое предприятие должно быть свободно в выборе рынков сбыта в рамках соблюдения интересов авиационной безопасности. Наиболее предпочтительной является ситуация, при которой устойчивость существования таких предприятий обеспечивается преимущественно экспортной ориентацией, что позволяет им рентабельно функционировать при колебаниях спроса на продукцию отечественных предприятий «финалистов» и в то же время встраиваться в международные программы на уровне поставщиков 2—4 уровня с целью увеличения масштабов производства и налаживания отношений с зарубежными партнерами.

Расширение сети средних и малых предприятий будет способствовать развитию конкурентной среды, улучшению качества, повышению занятости и сокращению накладных рас-

ходов на выпускаемую продукцию.

1.2. Упростить процедуру подготовки, согласования и получения бюджетных инвестиций в рамках государственных программ на проекты реконструкции и технического перевооружения производств и создания новых технологий и продуктов, с которыми тесно связаны процессы реструктуризации предприятий.

1.3. Внести изменения в Налоговый кодекс РФ, предусматривающие освобождение, либо значительное сокращение налога на прибыль организаций в части, направленной на реализацию инвестиционных и инновационных проектов по техническому и технологическому перевооружению (модернизации) производств. Возможна разработка государственной программы технического перевооружения предприятий оборонно-промышленного комплекса, предусматривающая внедрение системы специализации и внутриотраслевой кооперации, льготных таможенных тарифов при закупке оборудования, не выпускаемого в России, снижения стоимости лизинга, возвращение льготных ставок налогообложения средств, направляемых из прибыли на развитие производства.

1.4. Внести дополнение в пункт 4 статьи 43 федерального закона «Об акционерных обществах» № 208-ФЗ от 26 декабря 1995 года о том, что общество не вправе выплачивать объявленные дивиденды по акциям «если на день выплаты дивидендов имеется задолженность по выплате заработной платы».

1.5. Осуществить повышение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения с 1.07.2013 г. Предусмотреть, что минимальная заработная плата устанавливается с 1.07.2013 г. на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения за IV квартал 2012 года.

1.6. Внести изменение в статью 133 Трудового кодекса РФ, предусматривая в ней, что в МРОТ не включаются компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, премии и социальные выплаты.

1.7. Разработать и принять федеральный Закон «Об индексации минимального размера оплаты труда», предусмотрев в нем порог индексации на уровне не более 3 процентов, а также механизм поэтапного выхода соотношения между минимальной и средней (медианной) заработной платой на уровень не ниже 50 процентов, как это предусмотрено в Европейской социальной хартии.

1.8. Ввести прогрессивную шкалу взимания подоходного налога с физических лиц, в рамках которой оптимальной может считаться градация доходов в соотношении со средней заработной платой. Например, с работников, имеющих доход ниже 50% средней заработной платы, налог не взимается, с дохода в интервале от 50% до 2–3 средних заработных плат налог составит 13 процентов, от 3 до 5 средних зарплат – 20% и т. д.

1.9. Учитывая положение статьи 9 Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», в которой говорится: «Удовлетворение вытекающих из трудовых отношений требований трудящихся, предъявляемых предпринимателю, обеспечивается при помощи гарантийных учреждений, если оплата не может быть произведена предпринимателем ввиду его неплатежеспособности», а также учитывая опыт западных стран, где работодатели платят в страховой фонд от 0,15 до 0,5% от фонда заработной платы с целью обеспечения гарантированной и стабильной выплаты заработной платы, выйти с предложением в Государственную Думу о принятии федерального закона о создании страхового фонда заработной платы.

1.10. Осуществлять государственную политику в части предоставления «северных» гарантий и компенсаций на равноправной основе в отношении всех хозяйствующих субъектов вне зависимости от формы собственности. Производить возмещение расходов, связанных с выплатой работникам районных коэффициентов и надбавок, установленных действующим законодательством за работу в особых климатичес-

ких условиях, за счет средств федерального бюджета.

1.11. Рассмотреть возможность создания льготных условий системы налогообложения с целью финансовой и экономической поддержки как работников, так и работодателей «северных» регионов страны.

1.12. Освободить от уплаты налогов имущество мобилизационного назначения, земельные площади, находящиеся под мобилизационными мощностями, а также компенсировать расходы по содержанию мобилизационного резерва по фактическим затратам.

1.13. Увеличить размер единовременных страховых выплат возмещения вреда, причиненного здоровью вследствие приобретения профессионального заболевания и (или) профессиональной травмы до размера страховых выплат, предусмотренных при причинении вреда здоровью пассажира при перевозке на транспорте.

1.14. Рассмотреть вопрос о включении в налогооблагаемую базу списания расходов, связанных с деятельностью объектов социально-культурной сферы, в том числе и жилищно-коммунального хозяйства, находящихся на балансе предприятий, за счет налога на прибыль.

1.15. Рассмотреть возможность стимулирования приобретения и эксплуатации российскими авиакомпаниями гражданской авиации воздушных судов отечественного производства при выполнении пассажирских перевозок.

Сформировать консолидированный заказ на гражданские воздушные суда: АН-148, SSJ, TU-204 для эксплуатации их в государственных структурах.

2. Министерству промышленности и торговли РФ:

2.1. Инициировать разработку:

- Унифицированного отраслевого кодификатора категорий персонала для обеспечения единых отраслевых подходов к составу затрат на персонал, планированию численности и оплаты труда;

СОБЫТИЕ

- Отраслевых нормативов численности на основе укрупненных технически обоснованных норм по видам работ на разработку, подготовку производства, производство и ремонт авиационной техники;

- Интегрированными структурами и руководителями предприятий совместно с профсоюзными организациями программ ежегодного повышения реальной заработной платы с учетом прогнозируемых темпов роста производительности труда;

- Нормативных документов, обеспечивающих развитие системы обязательной и добровольной сертификации в авиационной промышленности, в соответствии с Воздушным Кодексом РФ и ФЗ от 27.12.2002 г. № 184 «О техническом регулировании» с целью обеспечения участия предприятий авиационной промышленности России в международной кооперации.

2.2. Обратить внимание на необходимость создания отечественной системы добровольной сертификации требований AS 9100.

2.3. Ввести в качестве индикатора при реализации Государственной программы Российской Федерации «Развитие авиационной промышленности» на период 2013–2025 годы снижение трудоемкости изготовления авиационной техники на этапе конструирования новых образцов.

2.4. В целях реализации ФЗ от 24.07.2007 г. № 209 «О развитии малого и среднего предпринимательства» при проведении конкурсов в рамках действующих Федеральных целевых программ и Госпрограмм обеспечить участие предприятий малого и среднего бизнеса в реализации мероприятий в объеме не менее 5 процентов от общего объема заключаемых контрактов. Рассмотреть возможность внесения данной нормы в действующее законодательство.

3. Министерству обороны Российской Федерации:

3.1. Создать единый нормативный правовой документ (при участии предприятий

оборонно-промышленного комплекса), регламентирующий процесс ценообразования на продукцию оборонного назначения, поставляемую по государственному оборонному заказу, как для головных исполнителей, так и для соисполнителей государственного контракта. В данном документе должны быть четко определены:

- порядок прикрепления соисполнителей к выполнению государственного контракта;

- методика ценообразования, как для головных исполнителей, так и для соисполнителей государственного контракта, варианты разрешения проблем при конфликтных ситуациях при применении данных методик (например, в случаях, когда цена конечного объекта, определенная в рамках конкурса, окажется меньше цен всех комплектующих данного объекта);

- временной момент расчета и утверждения цен, порядок и условия их корректировки;

- перечень документов, необходимых для подтверждения цены;

- порядок контроля за правильностью применения данной методики ценообразования и другие аспекты.

При формировании методики ценообразования необходимо:

- увеличить предельный норматив рентабельности на собственные затраты при согласовании договорных цен на продукцию государственного оборонного заказа до 25%;

- установить норматив рентабельности по серийным изделиям, разработанным в рамках инициативных ОКР в размере не менее 15% от полной себестоимости.

3.2. При невозможности создания такого единого нормативного правового документа в каждом государственном контракте должна быть четко определена и задокументирована методика ценообразования (либо ссылка на существующую методику), положениями которой обязаны пользоваться все соисполнители данного государственного контракта.

4. Министерству транспорта Российской Федерации:

4.1. В соответствии с ФЗ РФ от 8.01.1998 г. «О государственном регулировании развития авиации» статьей № 5 в Положениях о федеральных органах исполнительной власти предусмотреть пункт: «участвуют в формировании рынка воздушных перевозок, авиационных работ и услуг».

4.2. Рассмотреть возможность создания пассажирских узловых аэропортов в районах Сибири и Дальнего Востока с целью реализации транспортного потенциала России и создания потенциального рынка для российских производителей авиационной техники.

5. Академии труда и социальных отношений:

5.1. Разработать в доступной для профсоюзного актива форме методические рекомендации по аудиту оплаты и стимулирования труда, а также анализу экономического состояния предприятия, включая оценку финансовых возможностей.

6. Работодателям и профсоюзным организациям:

6.1. В отраслевом, корпоративных соглашениях и коллективных договорах предусматривать дифференцированный подход к установлению доли постоянной части заработной платы в общем заработке. Если у рабочих и специалистов постоянная часть должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы и быть не менее 70 процентов в общем заработке, то у руководителей высшего звена – не более 50 процентов. При этом целесообразно четко оговаривать, что в постоянную часть входят выплаты по тарифным ставкам и окладам, компенсационные доплаты за отклонение от нормальных условий труда.

6.2. В отраслевом соглашении и коллективных договорах предусматривать применительно к государственным предприятиям предельные соотношения между окладом руко-

дителя и минимальной тарифной ставкой рабочего основной профессии до 16 раз в зависимости от численности работающих. В коллективных договорах предусматривать минимальные гарантии не только по средней, но и медианной заработной плате.

6.3. Обратить особое внимание на недопустимость необоснованного увеличения интенсификации труда и снижения норм времени на производство продукции без соответствующих технологических и организационных усовершенствований. Повышение производительности труда на основе инновационных технологий и научной организации труда должно сопровождаться адекватным ростом заработной платы.

6.4. На каждом предприятии с учетом политики интегрированных структур определить, какими конкретно (исходя из специфики предприятия) могут быть для него риски от вступления в ВТО. Следует разработать комплексы мер по нейтрализации негативных факторов, использованию новых возможностей и внести изменения в стратегические документы.

Разработать программу «Формирование кадрового потенциала предприятия», которая содержала бы прогноз замещения выбытия рабочей силы за счет расширения профессиональной подготовки и переподготовки кадров; оптимизации структурных подразделений; создания условий для персонала по совмещению профессий; готовности к межрегиональной мобильности труда; создания конкурентных условий найма по отношению к другим отраслям экономики в регионе; применения аутсорсинга по неключевым компетенциям и другим источникам.

Рассматривать потерю рабочего места из-за организационных и технологических преобразований как страховой случай с соответствующими компенсациями.

6.5. При разработке и совершенствовании систем оплаты и стимулирования труда в условиях намеченной модернизации производства и увеличения объема выпуска продукции обеспечивать, в том

числе и в рамках интегрированных структур:

- согласование с представителями работников систем оплаты и стимулирования труда не в целях демонстрации значимости и завышенного влияния профсоюза, а исключительно для принятия оптимальных решений;

- справедливое распределение результатов труда, поддержку, проявление социальной лояльности к низкооплачиваемым категориям работников; при дифференциации заработной платы работник не должен чувствовать ущербность, сравнивая оплату его труда с аналогичной на предприятии, в регионе, интегрированной структуре и отрасли, а также по отношению к другим категориям персонала;

- установление минимальной тарифной ставки (оклада) в нормальных условиях не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

- в целях поддержания конкурентоспособности работников предприятий авиационной промышленности на рынке труда устанавливать им заработную плату не менее чем на 15% выше средней заработной платы в субъекте РФ, в котором расположено предприятие;

- ежегодный рост реальной заработной платы (не считая компенсации удорожания стоимости жизни) не менее чем на 70% от процента роста производительности труда;

- достижение, при обязательной индексации, уровня средней заработной платы на предприятиях не менее четырех прожиточных минимумов без резкой (более 6) дифференциации в оплате труда высоко- и низкооплачиваемых работников и занижения (менее 60%) тарифной части в структуре фонда оплаты труда;

- при низкой величине тарифной части премиальные выплаты начислять на постоянную часть заработной платы, включающую в себя тарифные ставки (оклады) и компенсационные выплаты (доплаты за отклонение от нормальных условий труда).

6.6. При обосновании заработной платы основных производственных рабочих полнее

использовать разработанный НИИ труда Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда рабочих основных профессий. Не допускать занижения цены труда высококвалифицированных рабочих.

7. Профсоюзным организациям:

7.1. Добиваться внесения в Трудовой кодекс Российской Федерации изменений, предусматривающих существенное упрощение процедуры объявления забастовки, являющейся цивилизованным механизмом отстаивания интересов наемных работников и в Кодекс об административных правонарушениях, предусматривающих значительное увеличение штрафных санкций к должностным лицам за нарушение ТК РФ.

7.2. Добиваться включения в генеральное, отраслевое и корпоративные соглашения, коллективные договоры обязательств работодателей предоставлять профсоюзным организациям полный перечень информации о заработной плате, включая бухгалтерскую отчетность, данные о содержании компенсационных пакетов топ-менеджеров и т.д., а также обсуждение этих и других вопросов с профсоюзным активом в согласованные периоды.

7.3. При составлении планов обучения профсоюзного актива предусматривать занятия по оценке финансово-экономических возможностей предприятия, чтобы знать, какую информацию запросить у работодателя и как ее использовать при обосновании уровня и структуры заработной платы при заключении соглашений и коллективных договоров.

7.4. Учитывая предусмотренное в Государственной программе Российской Федерации «Развитие авиационной промышленности» на 2013–2025 годы кардинальное повышение производительности труда и соответствующее сокращение численности работников отрасли, целесообразно разработать программу по защите интересов работников отрасли на период до 2025 года. ■



МЕЖДУНАРОДНЫЕ СВЯЗИ КРЕПНУТ

В Анкаре 6 марта текущего года состоялся очередной, 18-й съезд женщин-тружениц турецкого профсоюза «Тюрк металл». Делегация Профавиа приняла участие в этом мероприятии, так как Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности является членской организацией Международной Евроазиатской Федерации Металлистов (МЕФМ), президентом которой является ныне действующий глава «Тюрк Металла» Певрул Кавлак.

На съезде прибыли около 7000 делегатов — работников промышленных предприятий из разных провинций Турции.

Перед собравшимися выступил

П. Кавлак. В своей эмоциональной речи он, прежде всего, поздравил всех женщин с Международным женским днем, а затем подверг резкой критике действия правительства и работодателей, направленные на сокращение прав трудящихся, и заверил участников съезда, что профсоюз «Тюрк металл» не допустит принятия законов, ущемляющих права и интересы работников.

В работе съезда также принял участие премьер-министр Турецкой Республики Р. Т. Эрдоган, который также поздравил женщин с праздником и выразил надежду, что их дети будут расти в мире без войн.

В рамках программы пребывания российской делегации в Анкаре состоялось первое заседание Молодежного координационного совета МЕФМ, на котором был утвержден состав Совета, одобрен проект по молодежной политике и избран председатель МКС МЕФМ, которым стала Т. Власенко, заместитель председателя Профавиа.

В заключение визита в Турцию состоялась встреча иностранных делегаций с президентом «Тюрк Металла» и МЕФМ Певрулом Кавлаком, в ходе которой он ответил на вопросы профсоюзных активистов организаций — членов МЕФМ.



Заседание МКС МЕФМ



Т.В. Казакова, председатель ППО ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор» (справа), Р.Ф. Гаязова, юрист Татарской республиканской организации



По страницам многотиражных газет

ЯНВАРЬ



«Новатор»,
№ 3 (3865), 25 января 2013 г.
(газета ОАО «Арзамасский
приборостроительный завод
имени П.И. Пландина»)

Уникальное оборудование для будущих радиоэлектроников

О. Лавричев принял участие в открытии лаборатории Автоматизированного проектирования радиоэлектронных систем и микроволновых измерений на базе кафедры НГТУ им. Р.Е. Алексеева «Компьютерные технологии в проектировании и производстве».

Лаборатория оснащена векторным анализатором радиоэлектронных цепей, стоимость которого около 7 миллионов рублей. Предназначен он для определения диэлектрической проницаемости веществ при производстве приемо-передающих устройств. А это одно из новых направлений деятельности АПЗ.

Предприятие активно сотрудничает с вузом в области разработки и постановки на производство наукоемкой продукции, в частности, совместно участвует в конкурсе Минобрнауки по созданию высокотехнологичного производства приемо-передающих модулей АФАР для РЛС различного назначения, а также в рамках подготовки квалифицированных специалистов по востребованным техническим специальностям.

— Самое важное, чтобы эта лаборатория принесла практическую пользу и в части подготовки молодых квалифицированных специалистов, и в создании наукоемкой продукции, и в научно-исследовательской деятельности, — отметил на открытии О. Лавричев. — У нас подписано Генеральное соглашение о сотрудничестве, в рамках которого мы работаем по всем этим направлениям.

Лаборатория, оснащенная по последнему слову техники, позволит студентам заниматься научно-исследовательской работой.

— Мы приходим к тому, что наука интегрируется в производство, к активному взаимодействию Университета с ведущими высокотехнологичными предприятиями, — отметил ректор НГТУ С. Дмитриев.

В данной лаборатории будут готовить не только новых специалистов, но и заниматься переподготовкой имеющихся инженерных кадров.

Л. ФОКЕЕВА по материалам сайта www.nnov.rfn.ru

«Новатор»,
№ 5 (3867), 8 февраля 2013 г.

В соответствии с требованиями

ОАО «АПЗ» получило международный сертификат TUV International Certification, уполномоченный право предприятия применять систему менеджмента качества, соответствующую международному стандарту.

Документ является одним из необходимых условий для выхода АПЗ на международный рынок и открывает широкие возможности для продвижения продукции в другие страны.

Сертификат подтверждает, что предприятие внедрило и применяет систему качества при разработке, производстве приборов измерения расхода и учета жидких газообразных веществ и тепла; медицинской техники; приборов и систем управления авиационной и космической техники; электро-технического оборудования для автомобилей, изготовлении комплектующих для дорожной, строительной техники, оборудования для объектов использования атомной энергии.

Событию предшествовал успешно пройденный предприятием сертификационный аудит. Сертификация проведена в соответствии с процедурой аудиторирования

и сертификации ТИС и предусматривает проведение регулярных наблюдательных аудитов. Генеральный директор ООО «Интерсертифика-ТЮФ» В. Рождественский направил благодарность руководству и специалистам АПЗ за плодотворное сотрудничество.

Т. КОННОВА

Для сварочных работ

В цех № 55 приобретена новая универсальная аргодуговая установка, предназначенная для сварки корпусов изделий.

Аппарат прост в эксплуатации и применяется для дуговой и ручной сварки на переменном (алюминиевые сплавы, металлы с трудноудаляемым оксидом) или постоянном (сталь, титан и пр.) токе, имеет коэффициент полезного действия более 85%. Малогабаритный, энергоемкий, он пришел на смену устаревшей модели 1969 года и имеет все необходимые параметры для качественного процесса сварки.

— Основным принципом работы установки является создание полуволн прямоугольной формы, что делает сварочную дугу более стабильной, увеличивает теплоемкость и создает очищающий эффект, — поясняет механик цеха Т. Катурин.

Установка состоит из инвертора и горелки, куда устанавливаются электроды. Управление осуществляется при помощи элементов, расположенных на передней панели: индикаторов, переключателей режимов, ручек настройки. Аппарат имеет функцию импульсного режима, что улучшает стабилизацию дуги на малых токах и обеспечивает чистоту сварного шва. В комплекте с оборудованием для сварщика приобретены защитная маска со сменными светофильтрами, а также костюм.

Ввод в эксплуатацию аппарата пройдет в середине февраля, работать на нем будет оператор лазерных установок И. Сиухин. По словам начальника цеха С. Князева,

новая установка позволит улучшить качество сварки, а значит, и качество выпускаемых изделий.

Е. СТРЕЛЕЦ

**«Новатор»,
№ 6 (3868), 15 февраля 2013 г.**

Благородное дело

На прошлой неделе на предприятии прошел очередной День донора. В мероприятии приняли участие 256 человек, сдано 118 литров крови.

Работа пункта дачи крови была организована в соответствии с требованиями к выездным условиям. За короткий промежуток времени был организован предварительный врачебный осмотр, помощь в котором оказали работники заводского медпункта.

— День донора на АПЗ всегда проходит организованно и активно. Приятно отметить как работу сотрудников, так и руководства, которое приветствует участие работников в донорском движении, — отмечает главный врач городской станции переливания крови С. Фролов.

По словам специалистов станции переливания крови, приборостроители — лидеры городского донорского движения. Ежегодно они обеспечивают ЛПУ города полноценной кровью.

<...>

Т. ИВАНОВА

Инновации в приоритете

Необходимо расширение линейки гражданской продукции и использование комплексных решений при ее разработке — к таким выводам пришли сотрудники отдела продаж и маркетинга гражданской продукции ОАО «АПЗ», приняв участие в 17-ой Международной выставке «AQUA-THERM-2013», проходившей с 5 по 8 февраля в Москве.

Тематика ежегодного форума, посвященного индустрии отопления, водоснабжения, сантехнического оборудования, вентиляции, кондиционирования, привлекла внимание ведущих российских и зарубежных производителей. Выставка стала международной площадкой для обмена опытом, обсуждений и дискуссий, сотрудничества и проектов.

Более 700 компаний из 31 страны мира представили свою про-

дукцию на площади более 40 тысяч квадратных метров в МВЦ «Крокус-Экспо». Экспозицию ОАО «АПЗ», представившей приборы учета тепла воды, газа, посетили более 500 представителей, из которых около 300 оставили в книге посещения свои контактные телефоны и визитки.

Как отметил начальник бюро отдела маркетинга гражданской продукции В. Наумов, большой интерес посетители проявили к счетчикам воды. Гости форума высказали пожелания о расширении линейки СВК — с диаметром условного прохода трубы от 15 до 200 мм. Проявлен интерес компаний Московского региона к измерению объема сточных вод посредством преобразователей первичного расхода производства ОАО «АПЗ». Посетителями выставки были оставлены положительные отзывы о промышленных счетчиках газа, которые рекомендовали себя как приборы, надежные с технической точки зрения и удобные в эксплуатации. Обращалось пристальное внимание на опытный образец нового электронного счетчика газа бытового, озвучена потребность и определен потенциал рынка сбыта данного изделия.

По словам директора по производству и продажам гражданской продукции А. Карпенко, мероприятие подтвердило правильность выбора направлений развития производства гражданской продукции, а также стратегии работы на рынке расходомерных приборов.

Т. КОННОВА



**«Старт»,
№ 1 (322), 17 января 2013 г.
(газета ЗАО «Авиастар-СП»)**

Первая конструкция МС-21 отправлена на испытания

Произошло заметное событие в реализации нового перспективного изделия МС-21: экспериментальный хвостовой отсек фюзеляжа магистрального самолета 21 века, собранный в цехе 572 ЗАО «Авиастар-СП», отправлен в Ригу для проведения ресурсных испытаний.

Напомним, что это первая конструкция, изготовленная в России для данного авиалайнера. Разработка такого технически сложного изделия, как самолет, требует проведения на этапе рабочего проектирования комплекса экспериментальных работ для обеспечения прочности и ресурса авиалайнера в процессе эксплуатации.

Лаборатория «Авиатест», в которой будут проходить испытания данного компонента нового МС-21, единственная в странах Балтии, выполняющая полномасштабные испытания самолетов и вертолетов. Здесь выполняются статические, усталостные и динамические испытания компонентов авиационных изделий, а также строительных и других нестандартных конструкций.

— По прибытии в лабораторию хвостовой отсек будет помещен на силовой пол, — поясняет зам. директора «Авиатест» Виктор Сосковец. — Далее последует установка датчиков и подведение к отсеку систем нагружения, управления и подачи воздуха. После чего начнутся ресурсные испытания на наддув. Количество циклов — 300 тысяч. Каждый из них по нагрузкам примерно соответствует одному реальному полету, но выполняется всего пять минут. Тестирование данного компонента продлится несколько лет. Наша лаборатория имеет европейские сертификаты и аккредитации (EA MLA), которые подтверждают ее компетенцию в проведении испытаний в сфере выносливости авиатехники. И мы рады, что нам выпала честь работать с новым перспективным изделием.

Отметим, что изготовление хвостового отсека фюзеляжа МС-21 происходило в цехах ЗАО «Авиастар-СП» в течение десяти месяцев.

— Принципиальных сложностей при его изготовлении не возникло, — говорит начальник отделения планера КБ УФК «Иркут» Юрий Аветиков. — Сейчас разрабатывается документация на опытные отсеки Ф4, Ф4а, Ф5 и отсек ВСУ. Кроме того, прорабатывается проект грузовых, аварийных и багажных дверей. В скором времени вся необходимая документация по этому направлению будет утверждена и передана на завод.

Ирина АБАЙМОВА

С.Иванов: «Предприятие живет, развивается, и это радует»

С рабочим визитом в ЗАО «Авиастар-СП» побывали первый заместитель руководителя аппарата ООО «Союз машиностроителей России» Сергей Иванов и руководитель аппарата Ульяновского РО ООО «СоюзМаш России» Сергей Корунев.

Для гостей была организована встреча с директором по персоналу ЗАО «Авиастар-СП» Вадимом Овейчуком и экскурсия в производство окончательной сборки. В ходе беседы с делегатами Вадим Овейчук рассказал о производственных планах Ульяновского авиационного завода, а также о действующих программах социальной поддержки работников.

— Цель моего визита — познавательная, — комментирует Сергей Иванов, — как говорится: век живи — век учись. Я успел побывать на многих российских заводах машиностроительной отрасли, в частности, посещал предприятия в Иркутске, Комсомольске-на-Амуре. Первое, что впечатлило на «Авиастаре», — огромные масштабы производства. Заходишь в цех, и здесь видна и слышна работа. Значит предприятие живет, развивается, и это радует.

Кроме производственных тем Сергея Валентиновича остро интересовал вопрос обеспечения кадрами ульяновского завода. В частности как член экспертного совета Государственной Думы он заострил внимание на том, что молодые работники, которые трудятся на предприятиях авиационной промышленности, должны получать отсрочку от армии. Гость отметил, что нужно ставить этот вопрос перед Правительством: «Предприятие должно быть укомплектовано молодыми специалистами, только тогда оно сможет стабильно работать и развиваться».

Еще одной темой обсуждения, которая в настоящее время актуальна не только для «Авиастара», но и для других оборонных предприятий, стал вопрос авансирования оборонзаказа.

— Известно, что недавно принят новый закон о гособоронзаказе, — поясняет руководитель аппарата Ульяновского РО ООО «СоюзМаш России» Сергей Корунев, — необходимо, чтобы его положения в

полной мере начали действовать уже в ближайшее время: сроки, условия заключения заказа, вопросы ценообразования и финансирования должны быть строго регламентированы и понятны всем. Нужно, чтобы этот закон в полной мере вступил в силу, тогда такие большие предприятия как «Авиастар» смогут стабильно работать.

<...>

Ирина АБАИМОВА

«АК им. Ильюшина», «Авиастар-СП» и «ОАК-ТС» — обладатели Национальной премии «Золотая идея»

В Москве прошла 12 церемония вручения ежегодной Национальной премии «Золотая идея» Федеральной службой по военно-техническому сотрудничеству (ФСВТС России).

Авторский коллектив ОАО «Авиационный комплекс им. С.В. Ильюшина» совместно с ЗАО «Авиастар-СП» и ОАО «ОАК-ТС» награжден Первой премией 2012 года в номинации «За успехи в области производства продукции военного назначения, внедрение передовых технологий и инновационных решений».

Коллективы ОАО «Ил», ЗАО «Авиастар-СП» и ОАО «ОАК-ТС» поздравил заместитель директора ФСВТС России Вячеслав Дзиркалн: «Начинается возрождение нашей авиационной промышленности. Мы сейчас выступаем с новым продуктом, который будет конкурентоспособен в мире и, в первую очередь, необходим для наших Вооруженных сил».



**«Воронежские крылья»,
№ 1 (8389), январь 2013 г.
(общественно-политическая
газета Воронежского акционерного
самолестроительного общества)**

Из Иркутска в Якутск на Ан-148

Воронежские самолеты Ан-148-100Е отлично зарекомендовали себя в ОАО «Авиакомпания «Ангара»

С 20 декабря в ОАО «Авиакомпания «Ангара» совершают регулярные рейсы три самолета Ан-

148-100Е воронежского производства. Они были переданы ОАО «ВАСО» в 2012 году в рамках контракта между авиазаводом (входит в ОАО «ОАК»), авиакомпанией и лизинговой компанией «Ильюшин Финанс Ко».

Первый рейс воронежский Ан-148-100Е совершил по маршруту Иркутск — Новосибирск — Мирный — Новосибирск — Иркутск. По словам пресс-секретаря ОАО «Авиакомпания «Ангара» Дарьи Давыдовой, 75 первых пассажиров самолета по достоинству оценили удобство салона, а также летно-технические характеристики данного типа воздушного судна. С 20 декабря по сегодняшний день воронежские Ан-148 совершили 72 рейса. Средняя продолжительность рейса 2 часа, на одну машину приходится около 30 часов полета.

В ближайшее время, согласно зимнему расписанию, Ан-148-100Е планируется задействовать по маршрутам Новосибирск — Благовещенск, Новосибирск — Мирный, Иркутск — Новосибирск, Иркутск — Якутск. По сообщению пресс-службы авиакомпании, с переходом на летнюю программу география полетов, выполняемых на Ан-148-100Е, существенно расширится.

В первые рейсы по новым направлениям самолеты Ан-148-100Е сопровождают технические специалисты от ОАО «Авиакомпания «Ангара». По сообщению представителей авиакомпании, с момента ввода в эксплуатацию воронежские авиалайнеры не получили ни одного нарекания. «Во многом это результат отличного качества работы воронежских самолетостроителей, — считает руководитель программы Ан-148 на ОАО «ВАСО» Игорь Абрамов. — Напомним, что на самолетах Ан-148-100Е, предназначенных для авиакомпании «Ангара», специалистами завода был выполнен дополнительный комплекс работ по подготовке авиалайнеров к эксплуатации в условиях Восточной Сибири. В частности, была установлена дополнительная защита в нишах шасси, что позволяет эксплуатировать самолеты на аэродромах любого типа, а также при низких температурах. Воздушные суда также были доработаны с учетом современных требований ИКАО и Евросоюза. На них установлена система предупреждения опасного сближения в воздухе».

<...> ■



О защите прав и интересов работника

при совмещении профессий и должностей

На практике распространены случаи одновременного исполнения работниками трудовых обязанностей, определенных трудовым договором, и трудовых обязанностей временно отсутствующего работника, а также трудовых обязанностей по вакантной профессии (должности).

Например, согласно части второй ст.60.2 ТК РФ, для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Вместе с тем имеют место случаи нарушения интересов работников при совмещении, так как прежде, так и действующее трудовое законодательство не отвечает на важнейший практический вопрос: как оформляются трудовые правоотношения с работниками, совмещающими профессии (должности) либо исполняющими обязанности временно отсутствующего работника? В действительности, как правило, трудовые правоотношения оформляются «по старинке», в соответствии с докладными записками непосредственных руководителей, заявлениями работников и «визами» («в приказ») руководителей.

Поскольку ст.151 ТК РФ и ст.60.2 ТК РФ в настоящее время не отвечают на данный вопрос, постольку можно сделать вывод о том, что в трудовом законодательстве имеется пробел.

В связи с этим, в интересах работников необходимо добиваться внесения в коллективный до-

говор, в Правила внутреннего трудового распорядка, а в последующем и в Трудовой кодекс РФ нормы, обязывающей оформлять письменный трудовой договор при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Чрезвычайно важно для членов профсоюза разрешение и другого вопроса, каков же размер оплаты труда при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника?

Согласно ст.151 ТК РФ «при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 настоящего Кодекса)».

Вместе с тем, считаем, что за выполненную работу работник должен получать заработную плату согласно статье 135 ТК РФ, а не доплату. «Доплату» работник может получать не за собственно выполненную работу, а за работу, например, в местностях с особыми климатическими условиями труда в соответствии со статьями 148 и 320 ТК РФ.

Кроме того, в интересах работников размер заработной платы не должен зависеть от произвольного (субъективного) соглашения

сторон. На практике весьма часто совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника как либо не оформляется и не оплачивается. Имеет место распространение незаконной практики установления в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах верхнего предела оплаты труда за совмещение профессий либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Обычно он не превышает какой-то части тарифной ставки или оклада. Все это грубо нарушает трудовые права работников.

Предлагаем вносить в коллективные договоры, положения об оплате труда соответствующие дополнения, а также добиваться внесения изменений в статью 151 ТК РФ, изложив ее в следующей редакции:

«При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику выплачивается заработная плата в соответствии с трудовым договором.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), надбавки и поощрительные выплаты) при совмещении профессий и должностей, расширении зоны обслуживания устанавливаются в соответствии с трудовой функцией, объемом выполняемой работы и другими условиями труда, предусмотренными нормативными правовыми актами».

Юридический отдел
ЦК Профавиа

ВОПРОС – ОТВЕТ

Имеют ли право представители профсоюзных организаций принимать участие в приемке сданных в эксплуатацию объектов предприятий авиационной промышленности?

Представители профсоюзных организаций должны привлекаться к участию в приемке сданных в эксплуатацию объектов по следующим основаниям.

Обязанность работодателя обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, являются одной из основных его обязанностей в трудовых отношениях (ст. 22 ТК РФ).

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья. Также работодатель обязан предоставить органу профсоюзного контроля, отвечающему за соблюдение законодательства о труде и охране труда, информацию и документы, необходимые для осуществления данным органом своих полномочий.

Согласно ст. 370 ТК РФ работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов для проведения проверок условий и охраны труда в организации, предоставляет им необходимую информацию и документы и рассматривает представления профсоюзных органов общественного контроля.

На основании ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» предприниматели уведомляют компетентный

орган, в том числе профсоюзный комитет, о любом идентифицированном ими объекте повышенной опасности до начала эксплуатации нового объекта (ст. 8).

В соответствии со ст. 9 Конвенции № 174 в отношении каждого объекта повышенной опасности предприниматели создают и обеспечивают функционирование документированной системы контроля за факторами повышенного риска, которая предусматривает консультации с трудящимися и их представителями.

Комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов создаются приказом руководителя организации по мере необходимости. Представители профсоюзных и надзорных органов включаются в комиссию по согласованию. Задачи и порядок деятельности комиссий определяются соответствующими нормативными и методическими документами СНИП 3.01.04-87 о «приемке в эксплуатацию законченных строительством объектов». В соответствии с указанным СНИП (пункт 3) рабочие комиссии назначаются решением (приказом) организации-заказчика (застройщика). В состав рабочих комиссий включаются представители инспекции труда соответствующего ЦК или совета профсоюзов, профсоюзной организации заказчика или эксплуатационной организации.

Пунктом 2.5 СНИП 3.01.04-87 предусмотрено, что в случае нарушения правил приемки в эксплуатацию законченных объектов председатели и члены комис-

сии, а также лица, понуждающие к приемке в эксплуатацию объектов с нарушением настоящих правил, привлекаются к административной, дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

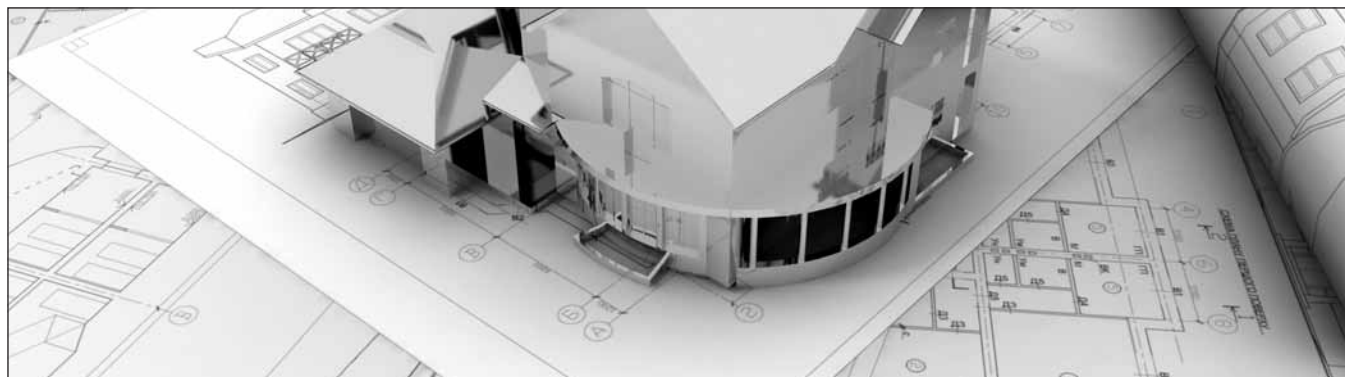
Согласно п. 88 «Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2011–2013 годы» работодатели обязуются включать технического инспектора труда и уполномоченного по охране труда Профавиа в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию средств производства.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов могут быть привлечены к дисциплинарной и административной ответственности (ст. 378 ТК РФ).

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. ■

*Юридический отдел
ЦК Профавиа*



РАССУЖДЕНИЯ НА ТЕМУ...

Что такое охрана труда? Свод нормативных правил, инструкций, требований Трудового кодекса, терминов, цифр. Как понимает работник охрану труда? Как возможность работать продолжительное время без ущерба для своего здоровья. У многих ли есть понимание именно в таком контексте? Разумеется, у многих. А чем является охрана труда для работодателя? Такими же инструкциями, требованиями и прочими обязательствами.

На мой взгляд, отношение работодателя к охране труда складывается из двух составляющих. Во-первых, это требования государственных стандартов, которые, кстати, не всегда выполняются. Во-вторых, это финансовые расходы для обеспечения этих требований. При этом исключается из поля зрения тот факт, что охрана труда может и прибыль приносить! Отрицательное влияние при несоблюдении норм по охране труда, чисто с человеческой стороны, не берет работодатель во внимание совсем. Т. е. преобладает потребительское отношение к работнику — сегодня делай план, а завтра придет другой, если ты не сможешь работать.

Такой подход и предопределяет функциональную деятельность некоторых руководителей, это отражается на их общем взаимодействии с профсоюзом и технической инспекцией — что вы, мол, нам работать мешаете, со своей охраной труда! Непонимание, нежелание некоторых представителей работодателя разбираться в проблемах, обозначенных техническим инспектором и работниками, наводит меня на мысль, в том числе, и о нравственной оценке их деяний. Вопросы, которые затрагивает охрана труда, необходимо понимать намного шире формальных терминов, а именно в разрезе «народосбережения», о котором писал А. И. Солженицын. Потому что охрана труда — это и есть «народосбережение», т. к. несоблюдение нормальных условий в процессе трудовой деятельности будет отражаться и на демографической составляющей, и на качестве здоровья нации. Не может человек работать во вредных условиях, а к завершению трудовой деятельности остается здоровым!

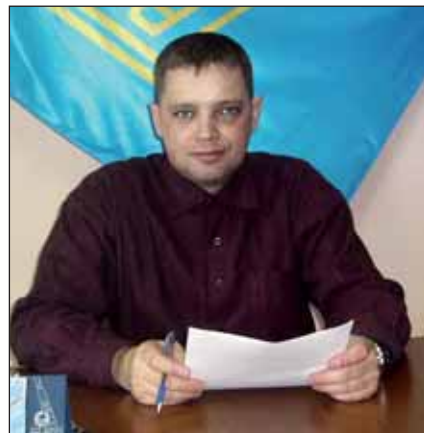
Затягивание рассмотрения представлений, на первый взгляд, не носит катастрофического характера,

вроде как «не ответили во время, ничего страшного же не случилось». Но своевременно не устраненные нарушения продолжают воздействовать на человека, отравлять его здоровье. Вместо того чтобы заниматься устранением технических недостатков, руководители рассылают отписки, имитирующие поиск решений, затягивают время. А люди продолжают работать в прежних условиях.

Нежелание выполнять требование нормативных правил — это, в том числе, и проявление некоторыми руководителями (а не профсоюзными работниками) своей некомпетентности. Отсюда и их доводы такого рода: мы платим, вам за вредность, поэтому и работайте. Т. е. повышенная оплата за работу во вредных условиях воспринимается как основной аргумент, чтобы не заниматься улучшением условий труда, техническим совершенствованием средств коллективной защиты.

Сейчас у некоторых руководителей появилась новая «страшилка»: «После аттестации рабочих мест мы заберем у вас вредность». И их уверенность имеет под собой основу, т. к. при принятии решения об отмене компенсаций по результатам аттестации, по законодательству, не требуется согласования с профсоюзным комитетом. Так и хочется сказать: куда смотрит трехсторонняя комиссия? Ведь профсоюз у нас представляет мнение большинства, а здесь налицо откровенное пренебрежение к большинству!

На мой взгляд, стало уже тенденцией задвигать охрану труда на второй план, ставить производственные интересы выше простых человеческих желаний работать в нормальных условиях. Эта же тенденция проявляется и в отношении государства к охране труда. А как еще можно понимать неисполнение министерствами важных поручений, таких как, например, разработка нового «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда...», утверждение «сырых» приказов об аттестации рабочих мест, о прохождении медосмотров и других «приятных мелочей»? Сравнительная характеристика компенсаций от 1974 г. и установленных постановлением правительства РФ №870 также перевешивает в сторону второстепенной значимости охраны труда для чиновников.



С.В. Буцковский,
технический инспектор труда
профсоюза в г. Арсеньеве,
ОАО ААК «ПРОГРЕСС»

За год с небольшим работы в должности заместителя председателя профкома по охране труда я пришел именно к таким выводам. Возможно, в чем-то ошибаюсь, и со временем мнение изменится в другую, лучшую сторону... Но мой небольшой опыт подтвержден конкретными примерами разбирательств по представлениям, участием в расследовании несчастных случаев, когда я так или иначе сталкивался с проявлением вышеописанного отношения к охране труда. К сожалению, надо признать, что при разрешении некоторых проблем и мы, члены профкома, не всегда можем оперативно отреагировать на ситуацию.

Необходимо при обучении технических инспекторов включать в учебную программу рассмотрение примеров конкретных производственных ситуаций с возможными решениями проблем. Разбирать эти решения нужно именно как пошаговую инструкцию действий. Вполне вероятно, полученные знания в каких-то ситуациях помогут ускорить благополучный исход разрешения того или иного конфликтного вопроса. Однако промедления в устранении нарушений охраны труда, может приводить к печальным последствиям. И тогда ни о каком «народосбережении» не может быть и речи. Профсоюз защищает трудового человека и поэтому одним из первых должен понимать это, и надеюсь, понимает! ■

Звание ПРЕДЦЕХКОМА:

Заслужить и оправдать!

Как много сил, энергии, собственного свободного времени отдает председатель цехового комитета для того, чтобы работники его подразделения чувствовали себя под надежной защитой, чтобы вновь пришедшие на предприятие работники влились в коллектив, стали частью команды! Понять это могут только те, кто занимался нелегким профсоюзным делом вплотную. Особенно те, кто отдал профсоюзной работе не один год.

И вот закончилась отчетно-выборная компания, часть председателей цехкомов передала свои полномочия новым активистам. В первичной профсоюзной организации «Пермские моторы» не оставляют без внимания такую смену лидеров. Сказать «Спасибо!» за проведенную работу, поприветствовать новых профсоюзных активистов — обязательный ритуал по окончании отчетов и выборов в цехах и отделах предприятия.

В начале марта в торжественной обстановке удостоился слов благодарности ряд председателей цехкомов, покинувших свой пост. Новые лидеры прошли процедуру посвящения, в ходе которой представители Совета ветеранов, как хранители традиций, напутствовали их, нацеливая на нелегкую, но очень интересную

работу. Такой ритуал оставляет исключительно положительные эмоции, что немаловажно при работе с людьми, ведь улыбка — одно из основных «орудий» при общении как с начальником, так и с рабочими твоего подразделения. Помимо предцехкома шуточную проверку на профпригодность пришлось пройти и вновь избранному в декабре прошлого года председателю Совета ветеранов комплекса предприятий «Пермские моторы» Александру Васильевичу Драчеву.

Все вновь избранные профсоюзные лидеры с достоинством выдержали испытания и получили небольшие сувениры, как признак доверия и единения с большой командой профсоюзных активистов.

Не остались без внимания и все остальные участники торжественного мероприятия, которых, к слову, собралось порядка 80 человек. Не секрет, что большая часть профсоюзных активистов — женщины, поэтому присутствующие в зале мужчины поздравили всех с наступающим праздником — Международным женским днем 8 марта. Ни одна представительница прекрасного пола не покинула зал без букета весенних тюльпанов и восхищенной улыбки мужчин.



Вновь избранный председатель цехкома Светлана Васильевна Куликова, цех 34 ОАО «ПМЗ»

С каким настроем покинули зал новые члены команды предцехкома, какие они поставили себе задачи, а главное, как будут справляться с их решением, покажет время. Сейчас им предстоит закончить обучение в учебном центре и вплотную познакомиться с многообразием общественной профсоюзной деятельности. Осознание того, что ты часть единого целого, что являешься членом команды, у которой общие цели, несомненно, укрепит понимание того, что предцехкома — это звание непростое. Его нужно заслужить и оправдать! ■

*У.В. Крапивина
ведуший специалист Пермского
Совета Роспрофавиа*



Молодая смена профактива



2013

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ

ЯНВАРЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ФЕВРАЛЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

МАРТ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

	Апрель	Май	Июнь	II квартал	I полугодие
Календарных дней	30	31	30	91	181
Рабочих дней	22	18	19	59	116
Выходных и праздничных дней	8	13	11	32	65
При 40-часовой рабочей неделе	175	143	151	469	923
При 36-часовой рабочей неделе	157,4	128,6	135,8	421,8	830,2
При 24-часовой рабочей неделе	104,6	85,4	90,2	280,2	551,8

ИЮЛЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

АВГУСТ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

СЕНТЯБРЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	IV квартал	II полугодие	2013 год
Календарных дней	31	30	31	92	184	365
Рабочих дней	23	20	22	65	131	247
Выходных и праздничных дней	8	10	9	27	53	118
При 40-часовой рабочей неделе	184	160	175	519	1047	1970
При 36-часовой рабочей неделе	165,6	144	157,4	467	942,2	1772,4
При 24-часовой рабочей неделе	110,4	96	104,6	311	627,8	1179,6

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы ❖ 7 января – Рождество Христово ❖
 23 февраля – День защитника Отечества ❖ 8 марта – Международный женский день
 ❖ 1 мая – Праздник Весны и Труда ❖ 9 мая – День Победы ❖ 12 июня – День России
 ❖ 4 ноября – День народного единства

	Январь	Февраль	Март	I квартал
Календарных дней	31	28	31	90
Рабочих дней	17	20	20	57
Выходных и праздничных дней	14	8	11	33
При 40-часовой рабочей неделе	136	159	159	454
При 36-часовой рабочей неделе	122,4	143	143	408,4
При 24-часовой рабочей неделе	81,6	95	95	271,6

АПРЕЛЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

МАЙ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

ИЮНЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

	Июль	Август	Сентябрь	III квартал
Календарных дней	31	31	30	92
Рабочих дней	23	22	21	66
Выходных и праздничных дней	8	9	9	26
При 40-часовой рабочей неделе	184	176	168	528
При 36-часовой рабочей неделе	165,6	158,4	151,2	475,2
При 24-часовой рабочей неделе	110,4	105,6	100,8	316,8

ОКТАБРЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

НОЯБРЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

ДЕКАБРЬ

ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ВРЕМЯ ИДТИ НА ОПЕРЕЖЕНИЕ

Сегодня в Нижегородской области насчитывается 12 предприятий авиационной промышленности, на которых работают более 24 тысяч человек. Поэтому, говоря о профсоюзной деятельности, важно помнить, что именно профсоюзы встали на защиту прав своих работников в тяжелый для всей страны постперестроечный период и годы финансового кризиса. Каковы реальные цели и достигнутые результаты выполнения Программы действий Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза, рассчитанной на период до 2016 года? Обо всем этом нашим читателям расскажут те, кто стоит у руля правления Нижегородской областной организации профсоюза.

Анатолий Колесов, председатель областной организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности: «В 1-й послесъездовский 2012 год мы на практике приступили к реализации целей, задач и принципов Программы действий профсоюза до 2016 года».

— На пленумы областного комитета выносились вопросы кадровой и молодежной политики, правозащитной работы правовой

инспекции, реализации социального партнерства.

Первичные профсоюзные организации приняли активное участие в социологическом исследовании «Молодежь и профсоюзы: проблемы и перспективы», которое проводилось лабораторией социологических исследований аудита при учебно-методическом центре Нижегородского «Облсовпрофа». Результаты исследования были обсуждены на II пленуме областного комитета в ноябре 2011 года. Результатом обсуждения стало принятие постановления о дальнейших действиях первичных профсоюзных организаций по вовлечению молодежи в активную общественную жизнь.

Вновь избранному молодежному Совету областной организации профсоюза поручено, учитывая результаты аналитического исследования, принять конкретные меры по увеличению профсоюзного членства среди работающей молодежи. По итогам проведенной молодежными советами работы за 2012 год профсоюзное членство работающей молодежи увеличилось на 2,6 % и со-



ставило 76% от общего числа молодых работников. При этом следует отметить положительную работу профкомов и молодежных советов первичных профсоюзных организаций ОАО «Гидроагрегат» и НОАО «Гидромаш» по вовлечению молодежи в профсоюз. В 2012 году они добились увеличения членства в профсоюзе молодежи соответственно на 9,8% и 8,9%. За сухими цифрами всегда стоят люди, и здесь мне хотелось бы отметить, что это прекрасный результат! Молодежь становится активной и проявляет инициативу.

Аспект социального партнерства в областной организации осуществляется регулированием социально-трудовых отношений на основе Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности и Соглашения между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением профсоюзов «Облсовпроф» и объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей».

Регионального отраслевого соглашения мы не заключаем, так как считаем, что этих двух соглашений, упомянутых выше, достаточно, чтобы провести переговоры по заключению коллективных договоров на предприятиях на высоком уровне, учитывая, что все предприятия авиационной промышленности Нижегородской области являются членами Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей и присоединились к Федеральному отраслевому соглашению (за исключением ОАО НАЗ «Сокол»).

IV пленум областного комитета профсоюза при рассмотрении вопроса выполнения ФОС на 2011 – 2013 годы показал, что стороны социального партнерства предпринимают согласованные действия по реализации Соглашения. А это означает, возможен рывок вперед – можно идти на опережение!

Большинство пунктов Соглашения находят отражение в коллективных договорах и – что самое главное – выполняются. Но есть и серьезные недостатки. За прошедшие 2 года действия ФОС не все предприятия смогли выйти на показатель: уровень средней заработной платы не ниже 4 прожиточных минимума. Проблемным оказался и вопрос

включения в коллективные договоры индексации заработной платы, несмотря на то, что реально она индексировалась на предприятиях не реже, чем 1 раз в год.

То, что наша заработная плата должна оправдывать свое значение, а не выполнять скромную миссию пособия по безработице, сегодня ясно всем. Другой вопрос: как достичь этого в реальности? Понятно одно: заработная плата должна быть конкурентоспособной. И следующий шаг нашего разговора – анализ конкурентоспособности заработной платы на примере Нижегородского авиастроительного завода «Сокол».



Александр Леонтьев, председатель первичной профсоюзной организации Нижегородского авиастроительного завода «Сокол»: «В части заработной платы ориентироваться следует не только на областные показатели, но и на городской уровень в целях повышения конкурентоспособности рабочих мест авиастроительных предприятий».

– 2012 год для нас был характерен тем, что мы впервые заключили коллективный договор, не имея в качестве базы Федеральное отраслевое соглашение. Все усилия профсоюзного комитета по признанию действий работодателя об отказе в присоединении к ФОС необоснованными не были реализованы из-за несовершенства законодательства и невнятной, безвольной позиции чиновников Минздравсоцразвития. Корпоративное соглашение было принято уже после утверждения коллективного договора, но определенные его параметры, согласованные на стадии его форми-

рования, были нами учтены. Корректировка на соответствие нашего коллективного договора Корпоративному соглашению была произведена лишь по одной позиции – вознаграждение за нерабочие праздничные дни.

В области заработной платы, льгот и компенсационных выплат, в соответствии с коллективным договором, в 2012 году действовали: минимальная гарантия в размере 6413 рублей (федеральный закон гарантировал минимальную оплату в размере 4611 рублей); ответственность за поддержку заработной платы в размере 1/200 ставки рефинансирования ЦБР; доля тарифной части в ФОТ не менее 60% (по факту за 2012 год составила 65,3%); вознаграждение за нерабочие праздничные дни (с 1 июля установлено в размере дневной тарифной ставки). Кроме того, продолжали получать персональные надбавки молодые специалисты и молодые рабочие, производилась доплата иногородним за съем жилья, действовали и все другие Положения по социальным выплатам работникам, наиболее значимыми из которых являются выплата дополнительной пенсии (ее получают уже почти 1,5 тысячи бывших наших работников) и выплаты при бракосочетании и рождении ребенка.

На днях обнародован ПМ 4-го квартала 2012 года, для трудоспособного населения он равен 7140 рублям, и теперь уже этот размер минимальной оплаты становится колдоговорной нормой на нашем предприятии. Соответствующие изменения в локальные нормативные акты предприятия уже внесены.

Сегодня можно сказать, что, начиная с середины 2006 года, социальная задача по заработной плате решена. На нашем предприятии, при условии полной отработки нормы рабочего времени и выполнении своих должностных обязанностей, гарантируется оплата труда не ниже регионального размера прожиточного минимума трудоспособного населения (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами РФ за работу в праздничные и выходные дни, в сверхурочное, вечернее и ночное время, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда). Эта норма существенно

ТЕРРИТОРИЯ

превышает государственные гарантии. (Хотя для «чистоты эксперимента», надо бы, наконец-то, установить размер тарифной ставки 1-го разряда равным ПМ трудоспособного населения региона.) В то же время, в последние год-два в области социально-го партнерства нормой для социально ориентированных предприятий становится уровень в полтора ПМ.

В соответствии со статьей 4.6 коллективного договора в 2011 году мы провели индексацию заработной платы, применив коэффициент 1,065 или 6,5% к тарифным ставкам и окладам, с 01.12.2012 коэффициент индексации установлен равным 1,15. Предыдущие два года (2009, 2010) мы проводили индексацию в виде разовых выплат, что в принципе индексацией не являлось. Это был ее суррогатный, компромиссный вариант. Вопрос индексации неоднократно обсуждался на двухсторонней комиссии. В соответствии с решением двухсторонней комиссии от 09.11.2010 вопросы индексации тарифных ставок и окладов сначала были перенесены на июнь 2011 года, а затем, в виду сложного финансового положения АО и неопределенности с ГОЗ, было принято решение об индексации с 01.11.2011.

В 2012 году в коллективный договор введена новая редакция

статьи, определяющей порядок и процедуру индексации на предприятии: «В организации 1 раз в год проводится индексация или пересмотр тарифных ставок (окладов) не ниже индекса роста потребительских цен, если в течение года не был произведен пересмотр тарифных ставок (окладов) или индексация в связи с выходом Федерального закона об изменении минимального размера оплаты труда». Размер проведенной индексации в 2011 и 2012 годах несколько превысил официальный размер индекса роста цен по Нижегородской области.

Подросла и средняя заработная плата — по отношению к прошлому году ее рост составил 121,8%, что выше официального уровня индекса потребительских цен по Нижегородской области, составившего 106,9% за 2012 год (в прошлом 2011 году мы имели 99,63%, то есть было даже снижение з/платы к предыдущему 2010 году). Это один критерий.

Другой — это соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения области:

2009 год — 2,93 ПМ (14924/5088); 2010 год — 3,28 ПМ (17906/5459);

2011 год — 2,91 ПМ (17840/6128); 2012 год — 3,39 ПМ (21735/6413).

Это означает, что по итогам 2012 года покупательная способ-

ность средней заработной платы возросла по отношению к 2011 году и оказалась даже чуть выше показателя 2010 года.

Однако, если сравнить нашу среднюю заработную плату за 2012 год — 21735 рублей с областными цифрами — 22688 рублей и показателями по Нижнему Новгороду — 26950 рублей (причем цифры по области и городу в среднем за 11 месяцев, а в целом по итогам за год с декабрем они подрастут), то увидим, что на рынке труда города и даже области мы отстаем или другими словами неконкурентоспособны и, к сожалению, уже «традиционно». Вывод очевиден: обеспечение роста заработной платы — это не только социальная задача, но и вопрос сохранения конкурентоспособности нашего предприятия.

К сожалению, на данном этапе эта проблема не находит понимания и на уровне корпорации, заложенные в Корпоративном соглашении параметры уровня заработной платы по нашему предприятию (3 ПМ) лишь консервируют сложившуюся ситуацию. В ходе работы Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ОАО «ОАК» с участием вице-президента корпорации А.В. Тулякова в сентябре этого года в Геленджике было отмечено, что в части заработной платы ориентироваться следует не только на областные показатели, но и на го-



родской уровень заработной платы в целях повышения конкурентоспособности рабочих мест авиастроительных предприятий. Это внушает осторожный оптимизм и надежду на соответствующие перемены, хотя от слов до юридически оформленных обязательств расстояние бывает не близким. Похоже, что эту задачу решать нам придется самим, без особой надежды на скорую поддержку свыше. Для этого нужны соответствующие инструменты — традиционные не срабатывают. Надежды на ОТМ не только не оправдываются, но и вопреки здравому смыслу порой ведут нас к обратному эффекту, поскольку их внедрение часто не ведет к росту производительности труда — либо из-за их формальности, либо из-за необеспеченности необходимыми объемами и ресурсами.

В сложившейся ситуации, полагаю было бы уместно ввести еще один критерий при разработке ОТМ — обеспечение роста заработной платы. Эта тема обсуждается, как говорится, во всех «курилках» и висит в воздухе, и игнорировать это контрпродуктивно. Это как раз тот случай, когда для нас важен реальный результат, а не процесс, причем результат не сиюминутный, а нацеленный на четко выстроенную перспективу, на выстраивание доверительного партнерства руководства и коллектива.

К тому же у нас есть над чем работать даже в области заложенных параметров в Корпоративном соглашении, в частности:

— коэффициент фондов не более чем 6 раз (у нас 6,57) и переключаясь с ним обязательство о преимуществе в повышении заработной платы низкооплачиваемых работников с уровнем заработной платы ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения региона.

Анализ структуры заработной платы, проведенный этим летом совместной комиссией ОАК и Центрального комитета нашего профсоюза и выявивший, что 60% работников получают з/плату ниже средней по предприятию, а 22,3% — ниже 2 ПМ, говорит о том, что с точки зрения справедливого распределения получаемых доходов у нас не все в порядке.

Резюмируя выше изложенное, можно сделать вывод о том, что безусловное выполнение заложенных параметров в нашем Корпоративном соглашении может несколько улучшить декоративную справедливость в распределении, но не позволит выйти на конкурентоспособный уровень на реальном рынке труда.

К сожалению и работодатели и профсоюзы часто каждый идут своим путем, хотя цели-то в общем одни и те же — процветание завода, создание прибыльного

производства, чтобы без надрыва формировать и наши социальные программы, и платить достойную заработную плату. Полагаю, пришло время осмысления и формирования плана совместных действий по выводу предприятий и отрасли из кризиса, в том числе и путем внесения конкурентоспособных обязательств в формируемые корпоративные и федеральные соглашения.

Одним из самых важных аспектов выполнения Программы является, безусловно, усиление правовой защиты членов профсоюза. А посему хочется перейти к рассмотрению положительного опыта правозащитной работы в Нижегородской областной организации Профавиа.

Галина Мельникова, юрист-консультант Нижегородского областного комитета профсоюза: «Своевременная и качественная правовая защита является одной из основных мотиваций профсоюзного членства».

— Что нужно сделать всем нам для членов профсоюза, которые трудятся в организациях авиационной промышленности Нижегородской области? Пошагово разрабатывать и внедрять в жизнь систему правовой защиты работников. В целях реализации Программы действий еще в мае 2012 года состоялся пленум Нижегородского обкома Российского профессионального союза трудящихся



ТЕРРИТОРИЯ

авиационной промышленности, где на повестку дня был вынесен вопрос «О задачах организаций профсоюза по защите трудовых прав и интересов работников предприятий авиационной промышленности в Нижегородской области». Поэтому уже в прошлом году Нижегородская областная организация профсоюза стала на деле реализовывать постановления пленума. А именно делать так, чтобы своевременная и качественная правовая защита стала одной из основных мотиваций профсоюзного членства.

Несмотря на явное снижение уровня защищенности работников в новом Трудовом кодексе РФ, профсоюзным комитетам удалось договориться с работодателем и включить в коллективный договор более высокие, по сравнению с действующим законодательством, гарантии защиты и обеспечения существенных условий труда для работников предприятий. Это большой шаг вперед.

Коллективные договоры ОАО ПКО «Теплообменник», ОАО АНПП «Темп-Авиа», ОАО «НАЗ «Сокол», ОАО «Гидроагрегат», ОАО «ПМЗ «Восход», ОАО «Авиабор», ФНИИСУ теперь предусматривают обязанность работодателя согласовывать с профсоюзным комитетом ряд локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Все это закрепляет участие проф-

союзного комитета в формировании локальных нормативных актов организации по вопросам оплаты и нормирования труда, времени отдыха, занятости, охраны труда, социальных интересов работников.

Для обеспечения правовой защиты в Нижегородской областной организации профсоюза правовой инспектор труда оказывает бесплатную юридическую помощь. Для членов профсоюза она выражается в консультациях, которые проводятся на всех предприятиях города и области по различным отраслям права. Ну а тем членам профсоюза, чье право нарушено, защита обеспечивается путем представления их интересов в судах Нижнего Новгорода и области.

Всего в 2006–2012 годах с участием профсоюзного актива и правового инспектора удалось отстоять права в судах для 57 членов профсоюза. Но не только в судах работники могут отстаивать свои права. Почти на всех предприятиях действуют правозащитные комиссии ППО и комиссии по трудовым спорам предприятий (КТС). КТС необходимы, чтобы работник мог урегулировать разногласия с работодателем на предприятиях, а не в судах. А этот аспект в правовой работе очень важен!

Отрадно отметить, что на деле члены профсоюза чаще все-

го обращаются не в КТС, а в правозащитные комиссии своих «первичек». И ярким примером подобного урегулирования является первичная профсоюзная организация ОАО ПКО «Теплообменник».



Ольга Яшина, председатель первичной профсоюзной организации ОАО ПКО «Теплообменник»: «Завод — это человеческий фактор, где возможны различные правовые споры, которые необходимо разрешать».

— Что сегодня самое важное в правозащитной работе профсоюза? Думаю, защита законных прав и интересов работников. В рамках действующей правозащитной системы мы проводим



достаточно много работы. К примеру, в том же коллективном договоре оговариваются дополнительные права ряда работников и социальные льготы, осуществление которых происходит под контролем профсоюза. Это выплата вознаграждения к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) и к дате присвоения званий «Ветеран труда завода», «Заслуженный ветеран труда завода», выплата выходного пособия при увольнении в связи с призывом в армию, сокращении штата, в связи с инвалидностью работника, единовременное пособие в связи с выходом на пенсию, оказание различного рода материальной помощи (семье по организации похорон работника бывшего работника предприятия, ветеранам войны и труда, ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, и т.д.).

Кроме того, профком всегда выступает инициатором проверки выполнения положений коллективного договора и проведения в подразделениях собраний с отчетом администрации о выполнении пунктов договора. То есть, здесь у нас работает двухсторонняя комиссия. Ведь приоритетным направлением в правозащитной работе остается отстаивание, защита прав и интересов работников предприятия и членов их семей через коллективный договор.

Активно действует на заводе и комиссия по трудовым спорам, которая периодически рассматривает заявления работников нашего предприятия. Завод — это человеческий фактор, где возможны различные правовые споры, которые необходимо разрешать. До последнего времени возглавлял эту комиссию Николай Лисин, а сейчас на этом посту новый лидер — руководитель службы качества нашего завода (человек достаточно компетентный, хорошо ориентирующийся в юридических нормах). Сама комиссия строится на паритетных основах: 4 человека со стороны администрации, 4 — со стороны профсоюза. Срок ее полномочий 3 года. Обычно обращаются с теми вопросами, которые наболели и не разрешаются внутри коллектива. Все они рассматриваются в течение 10 календарных дней. Но большинство вопросов все-таки решается на уровне переговоров с администрацией. Так,



в 2011 году было подано 2 заявления, в 2012 — одно. Все были урегулированы в пользу работников. Думаю, это общая заслуга — и администрации, и профсоюза. У нас достаточно мудрый генеральный директор, который никогда не воспринимает деятельность профсоюза как угрозу своему авторитету.

С профкомом всегда согласуются локальные нормативные документы, правила внутреннего трудового распорядка, положения о трудовом соревновании, о конкурсах на звание «Лучший по профессии», о премировании; приказы о работе в выходные и праздничные дни, о мероприятиях по подготовке к работе в осенне-зимних условиях, графики отпусков, инструкции по охране труда, формы трудового договора, о приеме и переводе работников предприятия. При увольнении работника по инициативе работодателя (сокращение штата) к нам направляется проект приказа об увольнении, и профком следит, чтобы процедура сокращения была проведена с соблюдением всех норм ТК.

Частенько приглашаем еще и членов комиссии профкома по правозащитной работе. Возглавляет ее Надежда Тельникова, человек, проработавший председателем профсоюзной организации своего цеха достаточно долгое время. К ее мнению прислу-

шиваются и часто обращаются за помощью и советом. Н. Тельникова участвовала в переговорах и консультациях по принятию коллективного договора на 2011–2013 года. Своевременно реагирует комиссия и на все поступающие жалобы. За 2011–2012 года в комиссию обратилось 98 работников завода. В основном, обращения сводились к вопросам оформления льгот, связанных со званием «Ветеран труда», оплаты больничного листа во время простоя, сокращения численности в связи с ликвидацией производства товаров народного потребления, количества дней, предоставляемых на похороны родственников по коллективному договору, и другим.

Еженедельно в кабинете председателя профкома оказываются консультации работникам. Члены профсоюза обращаются к правовому инспектору с вопросами, касающимися трудовых отношений, и получают полные и аргументированные ответы. За 2011–2012 годы на очную консультацию к инспектору Галине Мельниковой обратилось более 80 человек. Для совершенствования и пополнения знаний председателей цехкомов, профбюро и профактива по вопросам трудового права ежегодно проводится учеба по вопросам ТК РФ.

Направляем запросы в ЦК профсоюза трудящихся авиационной

ТЕРРИТОРИЯ

промышленности для подтверждения награждения работников знаками «Ударник X пятилетки», «Ударник XI пятилетки», «Ударник XII пятилетки», дающими право на получение звания «Ветеран труда». Оказываем правовую помощь членам нашей профорганизации в связи с утерей документов или допущенными в них ошибками (2–3 человека в год у нас обязательно есть из данного разряда).

Повышение качества и доступности медицинских услуг, организации льготного санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков, а также улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания сотрудников – вот самые яркие моменты Программы Профавиа в социальной сфере.



Вениамин Хомутов, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Гидроагрегат» и ОАО «ПМЗ Восход»: «Это, не благотворительность, а точный расчет, имеющий в основе понимание, что активная социальная политика предприятий позволяет решать задачи создания здоровых коллективов, способных обеспечивать производство конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами».

– Что самое главное в социальной политике первичных профсоюзных организаций? Все! Каждый пункт программы приходится отстаивать. Из песни слова не выкинешь! Профсоюзный комитет всегда старается включить в коллективный договор такие важные разделы как, «социальные гарантии и льготы»,

«социальное развитие». Причем, все эти аспекты успешно реализуются.

На предприятиях работают две столовые: ОАО «Гидроагрегат» – на 250 мест; ОАО «ПМЗ Восход» – на 60 мест. Средняя стоимость обедов на одного работника составляет 70 рублей.

Для детей работников предприятий обеспечивается полноценный отдых в детских оздоровительных лагерях «Солнечный», «Солнышко», «Лесная здравница». По льготной стоимости в 2012 году отдохнули 250 детей. Предприятия выделили большие средства на приобретение путевок, а профсоюзные комитеты еще компенсировали по 500 рублей на каждого ребенка. Родительский взнос составлял всего 10% от полной стоимости путевок.

В санаториях Нижегородской области и за ее пределами, т.е. в санаториях Краснодарского края и Крыма, по линии ДМС оздоровление получил 541 работник наших предприятий. Лимит по оплате реабилитационно-восстановительного лечения на одного застрахованного работника составляет 21000 рублей. В месяц мы выдаем своим сотрудникам по 30 – 45 санаторно-курортных путевок. Такого давно уже нет на других заводах!

Есть и своя база отдыха, где мы оздоравливаем своих работников по льготной цене. Там отдохнула по льготной стоимости от ОАО «Гидроагрегат» 191 семья работников предприятия – это 303 взрослых и 174 ребенка. От ОАО «ПМЗ Восход» на ведомственной базе отдыха за 5 смен отдохнуло 272 семьи (по льготной стоимости), а также ветераны предприятий – 70 человек от ОАО «Гидроагрегат» и 56 человек от ОАО «ПМЗ Восход» бесплатно, за счет средств предприятий.

На предприятиях существуют и развиваются библиотеки художественной литературы, которые посещают в ОАО «Гидроагрегат» – 603 читателя, в ОАО «ПМЗ Восход» – 920. При этом среднесуточная посещаемость библиотек составляет 135 читателей в ОАО «Гидроагрегат» и 60 – в ОАО «ПМЗ Восход». Ежегодно для библиотек закупается учебная и художественная литература. Каждое полугодие проводится ведомственная подписка на журналы и газеты.

В штате здравпункта предприятий – фельдшер, терапевт, зубной врач. Работникам оказывается первая необходимая медицинская помощь. Ежегодно проводится спартакиада «Здоровье» среди цехов и отделов по десяти видам спорта. Сборные команды по видам спорта успешно выступают в районных и областных соревнованиях. Наши лыжники первенствуют в городских соревнованиях, легкоатлеты – чемпионы в весенних и осенних эстафетных пробегах. Гиревики беспрерывно уже 5-й год становятся призерами первенства Нижегородской области по гиревому спорту.

В нынешние времена культурно-массовая и спортивная работа не развивается сама по себе, на одном энтузиазме. Если убрать из профсоюзного бюджета статью о перечислении спортсменам 0,3% от заработной платы, так и спортсменов не найдешь на предприятии. И если профкому удастся что-то сэкономить, то я отдаю эти деньги на спортивные мероприятия и библиотечное дело. Ведь в городе сейчас происходит модернизация всех библиотек, а значит, и нам отставать нельзя. Это, по сути, и есть движение на опережение.

Все это не благотворительность, а точный расчет, имеющий в основе понимание, что активная социальная политика предприятий позволяет решать задачи создания здоровых коллективов, способных обеспечивать производство конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами.

Взаимодействие с субъектами политической системы для принятия наиболее приемлемых для членов профсоюза законов и решений – важная часть общественной работы профкомов. Как же все это обстоит на деле? И как добиться солидарности с властью в рамках принятия общих значимых решений?

Александр Беззубов, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «АПЗ» (г. Арзамас): «Сфера общественных взаимоотношений органов местного самоуправления с профсоюзами предприятий Арзамаса всегда развивалась гармонично».

– Исторически сложилось так, что с 1994 года в Арзамасской городской Думе новой формацией были представители приборост-



роительного завода, как ведущего предприятия города. И до сих пор — что немаловажно — в городской Думе всегда есть представители нашего предприятия.

Я сам три срока проработал в Арзамасской городской Думе. Причем, два первых срока — как председатель городской Думы, а затем как депутат. И знаю по себе: когда ты являешься городским чиновником, то, соответственно, и представляешь интересы города в целом. А когда за тобой только конкретное предприятие, то и работаешь от их лица и для них. Тем более, если ты еще и председатель первичной профорганизации завода — как это было в моем случае.

Прежде чем принять какое-то решение в определенном органе власти, я советовался со своими председателями цеховых комитетов. Эта практика сложилась с 2000 года и успешно поддерживается у нас до сих пор.

Мой заместитель — Александр Тюрин — также является с 2010 года депутатом нашей городской Думы. И это дает нам дополнительные возможности любой вопрос, возникающий в нашей профсоюзной работе, обсуждать на депутатских заседаниях. По крайней мере, заострять на нем общественное внимание. Здесь и вопросы благоустройства, и проблемы ЖКХ, транспортного обеспечения и т.д.

В 2012 году мы пошли дальше: в каждом представительном органе, в том числе и в городской Думе, избран молодежный парламент. От нашего завода было направлено 6 человек, и все они прошли в состав парламента. Вот, например, Белячков Александр

стал заместителем председателя молодежного парламента при Арзамасской городской Думе. Приблизительно та же картина и в земском собрании Арзамасского района. Туда мы успешно делегировали трех представителей молодежи нашего завода, в том числе Илью Теплова председатель Совета трудовой молодежи. Уверен, эти молодые приборостроители — наши будущие депутаты.

Арзамас — город небольшой. А значит, представители органов власти всегда являются где-то руководителями. К примеру, нынешний глава администрации города Николай Живов — бывший работник нашего завода. Поэтому сфера общественных взаимоотношений городской власти (органов местного самоуправления) с профсоюзными организациями крупных предприятий Арзамаса всегда развивалась достаточно гармонично. Представители обеих сторон всегда могут согласовать свои действия и поработать с пользой для общего дела.

Как сохранить и даже увеличить численность членов профсоюза на основе осознанного профсоюзного членства? Согласитесь, непростой вопрос в наши дни. И ответить на него сможет только практик, который не просто каждый день сталкивается с подобной проблемой, но и давно решил ее в рамках своей «первички».

Сергей Нефедов, председатель первичной профсоюзной организации ОАО НПП «Темп-Авиа»:



«Показатель членства в профсоюзе — на высоком уровне».

— Показатель членства в профсоюзе у нас сохраняется на высоком уровне: в прошедшем 2012 го-

ду составил 95,6%. За счет чего он держится? Во-первых, за счет хорошего и достаточно удобного коллективного договора, который выполняется почти на 100% и контролируется (за последние 10 лет нарушений не было). Макет подобного договора один — а «начинка» разная. Во-вторых, мы всегда проводим личную беседу с каждым новым сотрудником — выходим прямо на собеседование с будущим работником. В-третьих, сохранили многие социальные гарантии: выслугу лет, «тринадцатую» зарплату и многое другое, что всегда является в глазах людей свидетельством некоей стабильности. Если предприятие работает с прибылью, то она должна работать на самих работников. И задача профкома — прописать документально эту систему.

Часто в прессе мелькает мнение: дескать, человек должен периодически менять работу — уходить с одного предприятия на другое. Но ведь это неправильно! При таком подходе снижается ответственность за свое дело, падает профессионализм работы, в итоге страдает общий показатель — качество выпускаемой продукции. Эта проблема постоянно в нашем поле зрения. Регулярно на предприятии проводится конкурс «Мастер-золотые руки». Долго вынашивали идею о конкурсе «Новатор инженерной мысли» и, наконец, совместно с администрацией предприятия дали старт конкурсу, и успешно проводим уже 2 года.

Очень много работаем с молодежью. Она у нас грамотная пошла, мобильная! Трудимся вместе: молодежный Совет и профком. Администрация много работает над программами привлечения на предприятие молодежи. В начале 90-х «Темп-Авиа» одним из первых начал заметно «молодеть» — стали брать с 3–4 курса института на работу студентов техниками. Ребята проходили у нас практику, защищали дипломы. Большинство в итоге оставались трудиться на предприятии. Приходят студенты и после техникума — в цеха, на сборку. Сейчас у нас 856 работников — молодежь до 35 лет при общей численности коллектива предприятия около 1800 человек. Как говорили древние, дорогу осилит идущий! ■

Ольга Кожомкулова

Традиционный «БРЕЙН-РИНГ» в Перми



У молодежи Пермской территориальной организации Профавиа сложилась хорошая традиция — после окончания новогодних праздников начинать год с проведения интеллектуальной игры «Брейн-ринг» среди работников предприятий и организаций Совета. Этот год не стал исключением. 21 января порядка 100 человек собрались в зале, чтобы продемонстрировать свою эрудицию в самых различных областях знаний, а также поддержать команды своего предприятия.

В соревнованиях приняли участие 11 команд. Помимо участников, представлявших профсоюзные организации Пермского территориального Совета, в игре приняли участие представители ОАО «Пермская научно-производ-

ственная приборостроительная компания», с профсоюзной организацией которого Совет связывают давние дружеские отношения.



Команда ОАО «Редуктор-ПМ»

В этом году формат игры претерпел некоторые изменения та-

ким образом, чтобы участники могли сразиться с каждой командой из своей подгруппы. Несмотря на то, что игра длилась более двух часов, все присутствующие отметили, что игра получилась активной и динамичной, некоторые вопросы вызвали то аплодисменты, то смех, то искреннее удивление участников и болельщиков игры.

По итогам «Брейн-ринга 2013» самой эрудированной стала команда ОАО «Редуктор-ПМ», вторыми по результатам игры стали участники команды ОАО «СТАР», третье место заняла команда ОАО «ПНППК». Победители были награждены кубками и медалями. Памятные призы и грамоты получили все команды, принявшие участие в интеллектуальных играх.

«Брейн-ринг», который уже несколько лет проводит Перм-



Команда ОАО «СТАР»

ский Совет Роспрофавиа, в очередной раз оставил самые приятные впечатления и эмоции у каждого посетившего это мероприятие. Мы уверены, что традиция проведения интеллектуальных игр станет прочной, и в следующем году молодые работники вновь встретятся, чтобы окунуться в радостную атмосферу соревнований и интеллектуального соперничества. ■

*У.В. Крапивина
ведуший специалист
Пермского Совета
Роспрофавиа*

Основа соопартнерства – КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

За прошедшие годы в ОАО «Утес» сложилась четкая система заключения ежегодных коллективных договоров, которая включает следующие элементы.

После заключения коллективного договора профком ведет сбор предложений, замечаний из цехов, отделов по различным социально-трудовым вопросам, а также анализирует различные социально-экономические ситуации, возникающие в процессе производства продукции и решении социально-трудовых вопросов.

Изучив все вышеуказанные материалы, а также принимая во внимание изменения трудового законодательства, профсоюзный комитет в первой декаде ноября подготавливает проект коллективного договора на следующий год. Этот документ направляется генеральному директору с предложением приступить к переговорам по заключению коллективного договора на следующий год. С этого начинается очередная колдоговорная кампания.

Профсоюзный комитет принимает постановление, в котором определяется дата проведения конференции работников, повестка дня, норма представительства и утверждаются представители от работников в состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

С целью повышения ответственности руководителей структурных подразделений акционерного общества, профсоюзный комитет подготавливает проект приказа по акционерному обществу по подготовке и проведению конференции работников по заключению коллективного договора на следующий год. В приказе утверждается график проведения собраний в цехах и отделах по обсуждению итогов выполнения коллективного договора прошедшего года и проекта коллективного договора на текущий год, а также создается комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из равного количества представителей работодателя и работников акционерного общества. Указанный приказ согласовывается с профсоюзным комитетом. Докладчиками на собраниях в цехах и отделах назначаются руководители структурных подразделений.

Собрания в цехах и отделах проводятся во второй декаде января. В первой декаде декабря на первом заседании комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений рассматривается проект коллективного

договора, который разработал профсоюзный комитет.

После заинтересованных обсуждений, консультаций, споров, а также последующих выяснений по отдельным обязательствам, комиссия подготавливает проект коллективного договора на следующий год. На этом заседании подводятся итоги выполнения коллективного договора текущего года. По итогам заседания комиссии составляется протокол и подготавливается справка по выполнению коллективного договора. Этот материал направляется в цеха и отделы для обсуждения итогов выполнения коллективного договора текущего года и рассмотрения проекта коллективного договора на следующий год.

Замечания и предложения, высказанные на собраниях цехов и отделов при обсуждении проекта коллективного договора на следующий год, обобщаются в профкоме, а затем рассматриваются на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Окончательный проект коллективного договора, с учетом замечаний и предложений, подготавливается комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В начале февраля проводится конференция работников, на которой подводятся итоги выполнения коллективного договора прошлого года, с докладами генерального директора и председателя профкома, заключается новый коллективный договор.

Заклученный коллективный договор проходит уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального обеспечения Ульяновской области, затем плакаты с текстом договора вывешиваются для ознакомления всех работников цехов и отделов.

В течение года на заседаниях профкома заслушиваются некоторые представители работодателя по выполнению отдельных положений коллективного договора. По итогам первого полугодия на заседании профкома с участием представителей работодателя и работников рассматривается ход выполнения коллективного договора за первое полугодие. С отчетом выступают генеральный директор и председатель профкома. Периодически ход выполнения коллективного договора рассматривается на заседании правления акционерного общества.

Коллективный договор текущего года заключен на конференции работни-

ков 4 февраля 2013 года. Он состоит из тринадцати разделов и двадцати приложений, каждое из которых является локальным нормативным актом по социально-трудовым направлениям. Общий объем коллективного договора составляет свыше двухсот тридцати листов.

Социальное партнерство в акционерном обществе предполагает постоянное согласование между профкомом и работодателем вопросов заработной платы, форм и условий занятости, организации и условий труда и решения широкого спектра социальных проблем работающих. Только за последние три года с профсоюзным комитетом было согласовано свыше одной тысячи приказов по акционерному обществу, связанных с оплатой труда работников.

Ежегодно на заседаниях профкома рассматривается и согласовывается свыше 90 различных проектов приказов, положений, инструкций, перечней, мероприятий, подготавливаемых работодателем, в соответствии с нормами коллективного договора.

Ежемесячно на совместных заседаниях администрации и профкома с участием руководителей структурных подразделений, председателей цеховых комитетов цехов и отделов подводятся итоги экономического соревнования цехов, участков и бригад по результатам работы в прошедшем месяце.

В цехах и отделах ежемесячно проводятся профсоюзные собрания, на которых рассматриваются различные производственные, социально-трудовые вопросы, и руководители информируют коллективы о состоянии дел в структурных подразделениях и в акционерном обществе.

Такая информированность работников создает здоровый социально-психологический климат в коллективе и практически исключила обращение работников в Рострудинспекцию, прокуратуру и суд.

Все возникающие производственные и социально-трудовые вопросы решаются сторонами с помощью коллективного договора, который практически стал основой социального партнерства в акционерном обществе. ■

*И.П. Кочуков,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «Утес»*



ОТ СБЕРБАНКА ДО КОЛДОГОВОРА

В феврале текущего года профсоюзный комитет НАПО им. В. П. Чкалова провел в актовом зале пресс-центра предприятия семинар-совещание с председателями цеховых комитетов Новосибирского авиационного завода. Обсуждались такие важные вопросы, как работа банкоматов Сбербанка, оздоровительного медцентра, программа «Антиклещ» страховой компании «Проминстрах» и другие.

Семинар начался с вручения грамот и благодарностей 23 членам профсоюза, принимавшим активное участие в работе цеховых комитетов в 2012 году. Затем директор управления по техническому сопровождению устройств самообслуживания В.С. Томских рассказал об основных причинах сбоев в работе банкоматов Сбербанка, установленных на 1-й проходной: в связи с увеличением числа работников, которым перечисляют зарплату на карточки Сбербанка, банкоматы

не справляются с потоком операций. Поэтому в ближайшее время решено установить еще три банкомата на территории предприятия.

Руководитель отдела ДМС «Проминстрах» С.Н. Капанова рассказала об условиях программы «Антиклещ». Профсоюзный комитет работает с этой компанией уже не первый год, и для наших работников стоимость страхового полиса составляет 250 рублей, в то время как другие компании предлагают эту услугу за 350 рублей и выше. Заместитель председателя профсоюзного комитета Н.П. Долгова собирает списки желающих застраховаться, и сама выписывает полисы, благодаря чему работникам не надо куда-то ездить, чтобы застраховать себя и своих близких.

Менеджер центра «Кедровая бочка» В.С. Шилова пригласила работников предприятия в массажный центр, чтобы воспользоваться специальным предложением: кедровая бочка и лечебный массаж спины будут стоить 850 рублей.

В этом году в филиале ОАО «АХК «Сухой» НАЗ им. В. П. Чкалова заканчивается срок действия коллективного договора, поэтому уже сейчас начинается сбор предложений для включения в коллективный договор на 2014–2016 годы. Об этом было объявлено на семинаре председателям цеховых комитетов, которые в свою очередь доведут эту информацию до работников своих подразделений, и до августа 2013 года все предложения будут собраны. Комиссия по заключению коллективного договора начнет работать в конце сентября 2013 года, и в декабре будет заключен новый коллективный договор, с учетом предложений работников, рекомендаций ОАК и Профавиа. ■

*О. В. Токарь,
специалист по информационной
работе НГППО
ОАО «НАПО им. В. П. Чкалова»*



«ЗОЛОТЫЕ РУКИ» завода «СОКОЛ»

В феврале в ОАО «НАЗ «Сокол» состоялся конкурс профессионального мастерства «Золотые руки». В этот раз он проходил по пяти специальностям: «Токарь», «Фрезеровщик», «Слесарь-инструментальщик», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» и «Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию».

С приветственным словом к конкурсантам обратились технический директор В.И. Михалев и председатель первичной профсоюзной организации ОАО «НАЗ «Сокол» А.М. Леонтьев.

Конкурсные испытания заключались в проверке теоретических и практических знаний, которые проходили на базе цехов 24, 25, 63 и 71.

Проверку теоретических знаний все участники конкурса прошли успешно, а после выполнения практических заданий жюри подвело итоги. Но прежде чем объявить результаты и наградить победителей и призеров, чествовали лучших наставников.

Завершилось торжество вручением памятных свидетельств, сувениров, дипломов и кубков. Все участники конкурса будут поощрены премиями – в зависимости от достигнутого результата. А в соответствии с постановлением президиума профсоюзного комитета члены профсоюза – победители и призеры конкурса были дополнительно награждены почетными грамотами, благодарностями первичной профсоюзной организации и денежными премиями.

Председатели жюри по профессиям отмечали хорошую организацию конкурса. Для того, чтобы он состоялся, была проделана большая работа, в которой участвовала и профсоюзная организация завода.

Участники конкурса смогли самоутвердиться и проверили свои профессиональные возможности. Лучшие из них 30 марта текущего года будут защищать честь завода на областном конкурсе профессионального мастерства «Золотые руки». ■

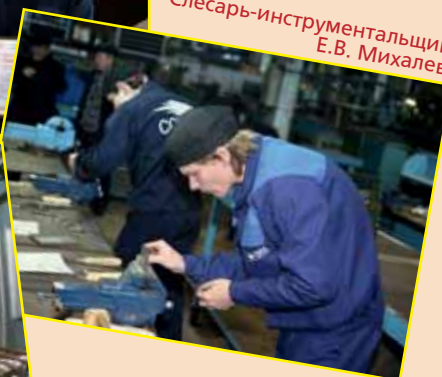
Профком ОАО «НАЗ «Сокол»



Победители и призеры конкурса в профсоюзном комитете



Фрезеровщик А.П. Красильников



Слесарь-инструментальщик Е.В. Михалев



Токарь М.Ю. Колпаков



Электромонтер М.В. Рягин за выполнением практического задания



С.И. Великанов, победитель конкурса фрезеровщиков



Награждение электромонтажника С.В. Вилкова



В память о ЗНАМЕНИТОМ ЗЕМЛЯКЕ

В текущем году 13 февраля исполнилось 110 лет со дня рождения Г.М. Бериева. С его именем связаны выдающиеся научно-технические достижения и успехи авиационной промышленности, представленной в Таганроге. Сегодня без ее развития невозможно укрепление обороноспособности нашей страны, создание новых материалов, осуществление связи.

Деятельность Г.М. Бериева является предметом особой гордости таганрожцев и объединяющим их фактором: в нашем городе он работал, и его имя по праву носит флагман авиационной промышленности Таганрога — авиационный научно-технический комплекс. Время не властно стереть из людской памяти имя Г.М. Бериева, оставившего яркий след в истории советского авиастроения.

В целях привлечения внимания прежде всего молодого поколения таганрожцев к этому важному историческому событию, в Таганрогском авиационном колледже имени В.М. Петлякова, по инициативе администрации г. Таганрога и администрации, профкома Таганрогского авиационного колледжа имени В.М. Петлякова (ГБОУ СПО РО «ТАВИАК»), были подготовлены и проведены культурно-просветительские мероприятия, в которых приняли участие школьники и студенты образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования г. Таганрога. Целью мероприятий являлось повышение интереса к личности и деятельности Г.М. Бериева — руководителя авиационной промышленности в Таганроге, содействие патриотическому воспитанию молодого поколения и оказание содействия молодежи в выборе жизненного пути (профориентация).

Для организации и проведения мероприятий был создан оргкомитет, в состав которого вошли сотрудники министерства образования Ростовской области, областной комитет Ростовской областной организации Профавиа,

администрации города Таганрога, управления образования г. Таганрога, ФБОУ ВПО «ТГПИ имени А.П. Чехова», представители ОАО «ТАНТК имени Г.М. Бериева» и ГБОУ СПО РО «ТАВИАК».

Финансовое обеспечение мероприятий (приобретение кубков, дипломов, грамот, призов) осуществлялось за счет средств областного комитета Ростовской областной организации Профавиа и ГБОУ СПО РО «ТАВИАК».

Основными мероприятиями стали:

1. Открытие дней празднования 110-летия со дня рождения Г.М. Бериева. Встреча с Майей Георгиевной Бериевой, дочерью гениального конструктора.

2. Студенческая научно-практическая конференция и выставка, декоративно-прикладного искусства студентов колледжа, посвященные 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева и 113-й годовщине основания учебного заведения.

3. Городская выставка технического творчества студентов ССУЗов, посвященная 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева.

4. Городской конкурс фотографий «Авиация — любовь моя».

5. Городской конкурс рисунков и плакатов на тему: «Небо зовет».

6. Городской конкурс творческих работ «Я открываю авиацию»:

■ «История авиации в истории моей семьи»,

■ «История авиастроения в Таганроге»,

■ «Они выбрали небо» (история жизни и судьбы авиаконструкторов, чья деятельность связана с городом Таганрогом).

7. Открытые соревнования по авиамодельному спорту (свободнолетающие модели и радиоуправляемые модели «Indoor») совместно с МОУ ДОД станция юных техников «МАК».

8. Олимпиада школьников по истории авиации и авиастроения, посвященная 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева.

9. Экскурсии школьников по

авиационному колледжу: музей, библиотека, лаборатории.

10. Торжественное подведение итогов праздничных мероприятий, посвященных 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева. Награждение победителей. Праздничный концерт.

Торжественное открытие праздничных мероприятий состоя-

лось 8 ноября 2012 года — в день, когда Таганрогскому авиационному колледжу исполнилось 113 лет. Во вступительном слове директор колледжа Л.П. Кислова рассказала об основных мероприятиях, поблагодарила за поддержку и сотрудничество министерство образования Ростовской области, администрацию Таганрога, директоров всех образовательных учреждений города и пожелала всем новых побед и свершений. Начальник отдела профессионального образования министерства образования Ростовской области А.Д. Сухенко, мэр Таганрога В.А. Прасолов, заместитель главы администрации Таганрога по социальным вопросам М.В. Радомская, депутат городской Думы А. Иванищев, председатель областного комитета Ростовской областной организации профсоюза В.В. Овчинников, генеральный директор 325-го авиационного ремонтного завода С.М. Занорин поздравили с началом напряженной работы присутствующих директоров школ, учреждений начального и среднего профессионального образования, представителей социальных партнеров. Особый интерес вызвали воспоминания М.Г. Бериевой о своем отце — выдающемся советском авиаконструкторе.

8 ноября в колледже проходили **студенческая научно-практическая конференция и выставка декоративно-прикладного искусства**, посвященные 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева и 113-й годовщине основания учебного заведения.

На научно-практической конференции было представлено 72 доклада, на смотре программных продуктов — 11 работ, подготов-

Студенческая научно-практическая конференция



ленных 88 студентами под руководством 41 преподавателя, по различным направлениям работало 10 секций.

8 ноября прошла также **городская выставка технического творчества**, в которой приняли участие студенты шести колледжей Таганрога: авиационного, механического, металлургического, строительного, морского приборостроения. На выставке были представлены 46 экспонатов, созданные в 2010–2012 г.г.:

- приборы, оборудования, устройства, инструменты, приспособления, которые могут быть рекомендованы для внедрения в производство или в учебный процесс;
- схемы, расчеты прогрессивных технологических процессов и передовых методов труда;
- изобретения и рационализаторские предложения по сниже-

нию материалоемкости конструкций, экономии сырья и мате-

Генеральный директор ТАНТК В.А. Кобзев на соревнованиях по авиамodelьному спорту



риалов при изготовлении промышленных изделий, модифи-

кации оборудования, реализованные предложения по сокращению ручного или физического труда, повышению качества продукции, созданию эффективных средств механизации и автоматизации процессов труда и промышленности;

- реальные дипломные и курсовые проекты, принятые для внедрения в производство.

- учебно-наглядные пособия, оборудования учебных лабораторий и кабинетов, лабораторные испытательные стенды, исследовательская измерительная аппаратура, модели, агрегаты, приборы, лабораторные установки и другое оборудование.

В ноябре состоялись **соревнования по авиамodelьному спорту**, в ходе которых в спортивном зале ГБОУ СПО РО «ТАВИАК»

было проведено командное первенство городских соревнований



Выставка технического творчества студентов



ПЕРВИЧКА

Мэр г.Таганрога В.А. Праслов вручает диплом директору колледжа Л.П. Кисловой



Председатель Ростовского обкома профсоюза В.В. Овчинников вручает диплом и видеокамеру директору колледжа Л.П. Кисловой



по авиамodelьному спорту. (Приложение 4 -фотографии). Прове-

дена **городская олимпиада школьников по истории авиа-**

ции и авиастроения, посвященная 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева, в которой приняли участие 64 школьника (представители 5–10 классов) из 15 школ города. Олимпиада состояла из 2-х этапов: компьютерное тестирование по истории авиации и самолетостроения и письменное задание.

29 ноября конкурсные комиссии подвели итоги всех объявленных и проведенных творческих конкурсов. В **конкурсе фотографий «Авиация – любовь моя»** принял участие 41 человек, из 8 школ города, а также Технологического института ЮФУ в г. Таганроге и ГБОУ СПО РО «ТАВИ-АК». В **конкурсе рисунков «Небо зовет!»** было представлено более 200 рисунков из 14 школ города, МОБУ ДОД «Дом детского творчества» и Таганрогского государственного педагогического института имени А.П.Чехова. В **творческом конкурсе «Я открываю авиацию!»** попробовали свои силы 37 человек, из 12 школ города и Таганрогского педагогического института имени А.П.Чехова.

В течение двух недель с 21 ноября по 5 декабря для школьников Таганрога и близлежащих районов проводились **экскурсии по авиационному колледжу**. У ребят была возможность посетить учебные кабинеты «Технология сборки летательных аппаратов» и «Конструкция летательных аппаратов», лаборатории САД-САМ технологий, учебные мастерские, познакомиться с исто-

Участники соревнования по авиамodelьному спорту





Городская олимпиада школьников по истории авиации и авиастроения

рией учебного заведения в его музее и библиотекой колледжа. В завершение экскурсии ребята с большой заинтересованностью смотрели документальные фильмы о предприятиях – социальных партнерах колледжа – ОАО «ТАНТК имени Г.М. Бериева» и ОАО «325 АРЗ». В результате этих экскурсий около 1000 школьников прикоснулись к удивительному миру студентов-петляковцев и будущих авиастроителей.

6 декабря прошлого года состоялось **торжественное подведение итогов праздничных мероприятий**, посвященных 110-летию со дня рождения Г.М. Бериева. В актовом зале авиационного колледжа собрались все участники и их руководители, всего около 500 человек. Представители

организаторов празднеств тепло поздравили всех присутствующих – и участников, и победителей с приближающимся юбилеем Г.М. Бериева, вручили дипломы и ценные подарки – победителям и сертификаты, всем участникам, пожелали творческих успехов, веры в себя, прочных знаний и высоких полетов.

Таким образом, в мероприятиях по празднованию 110-летия со дня рождения Г.М. Бериева в ГБОУ СПО РО «ТАВИАК» приняли участие более 1200 школьников и студентов различных образовательных учреждений Таганрога, в том числе в творческих конкурсах – около 300 человек. Все мероприятия были организованы на высоком уровне, в жюри конкурсов и олимпиады входили квалифицированные специали-

ты в соответствующих областях. Со стороны участников конкурсов и их представителей замечаний по организации мероприятий и их итогов не было.

Все это позволяет сделать вывод, что проведенные мероприятия по празднованию 110-летия со дня рождения Г.М. Бериева по инициативе администрации г. Таганрога, администрации и профкома ГБОУ СПО РО «ТАВИАК» вызвали большой интерес не только у педагогической общественности города, но и среди учащихся города и заслуживают дальнейшего продолжения и развития. ■

*А.И. Исаев,
председатель первичной профсоюзной организации
ГБОУ СПО РО «ТАВИАК»*



Председатель профкома А.И. Исаев в музее колледжа с группой участников научно-практической конференции

ТРАДИЦИИ СОЗДАЮТСЯ ДЕЛОМ

Совет молодежи филиала ОАО «Компания «Сухой» Новосибирского авиационного завода имени В.П. Чкалова в структуре профкома и предприятия в целом занимает особое место. Особенно, если учесть, что с момента распада Советского Союза такое важнейшее для трудового коллектива направление работы, как воспитание у молодежи высоких морально-патриотических качеств, приверженности заводским традициям, было совершенно упущено.

Именно благодаря инициативной работе Совета молодежи, правильной и вдумчивой молодежной политике это направление приобрело качественно новый уровень.

Начиная с 2009 года, Совет молодежи ведет активную работу с подшефными школами Дзержинского района города Новосибирска, ориентируя учащихся в будущем работать на нашем заводе. Усилиями Совета издавались брошюры и презентации о НАЗ им. В.П. Чкалова. Молодые специалисты предприятия в течение учебного года проводят профориентационные встречи, в которых приняли участие уже около 540 учеников 8–11 классов. Также для учащихся в течение учебного года работники пресс-

центра завода проводят с участием совета молодежи экскурсии по предприятию с посещением заводского музея.

В феврале 2012 года на базе областного государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище №1» актив Совета молодежи провел серию интеллектуальных игр «Что? Где? Когда?», посвященных истории России, для учащихся 8–11 классов, а также студентов первых курсов подшефных учреждений. Команды-победители награждены ценными подарками, приглашены на предприятие, в течение дня их знакомят с рабочими местами. А в развитие темы в апреле того же года было проведено анкетирование школьников с тем, чтобы выявить их предпочтения и интересы, в особенности заинтересованность в авиации.

В мае 2012 года в санаторно-оздоровительном лагере «Чкаловец» был организован слет «Открой свое небо» для 100 выпускников подшефных школ. Специалисты НАЗ провели для них веревочный курс, игры на командообразование, интеллектуальные состязания, а также презентацию предприятия. В рамках слета прошла научно-практическая

конференция «Инновационные технологии в авиастроении: детский взгляд на недетские вопросы», десяти участникам конференции были вручены сертификаты на поступление в НГТУ по целевому направлению с выплатой именной стипендии.

В 2010 году была разработана программа привлечения старшеклассников к работе на предприятии в летние каникулы. Ее целью программы является отвлечение ребят от улиц, ознакомление их с заводом, прививание им трудовых навыков.

В рамках реализации программы в 2012 году 83 школьника отработали в июне на производстве. Их наставниками были молодые специалисты предприятия — активисты Совета молодежи. По окончании работы на заводской площадке было организовано посвящение в чкаловцы с приглашением творческих коллективов Дома культуры и творчества имени Чкалова. На посвящении ребятам были вручены сертификаты и памятные подарки.

В ноябре прошлого года была проведена II научно-практическая конференция среди учащихся 9–11 классов и студентов 1 курса профильных учебных заведений. Консультантами у школьников были специалисты предприятия, а также магистранты НГТУ ФЛА.

Другим важным направлением деятельности Совета молодежи является работа с молодыми сотрудниками предприятия. Надо заметить, что представители Совета есть в каждом подразделении.

В течение 2012 года молодые работники принимали участие в спартакиаде предприятия — в состязаниях по волейболу, стритболу, мини футболу, настольному теннису, шахматам, которые финансировал профсоюзный комитет.

В «День новичка» — 10 числа каждого месяца для вновь принятых молодых сотрудников проводится экскурсия с посещением





заводского музея, в ходе которой активисты Совета молодежи рассказывают о работе предприятия, социальных программах, общественных организациях и многом другом.

В мае прошлого года Совет молодежи организовал для молодых работников встречи с ветеранами Великой Отечественной войны с возложением венков к памятнику воинам-чкаловцам, отдавшим жизнь за Родину, постоянно оказывает помощь профкому в организации и проведении торжественных мероприятий в честь Дня Победы.

О насыщенной деятельности Совета молодежи могут свидетельствовать и другие примеры. В октябре молодые активисты провели интеллектуальную игру для сотрудников «Вспомнить все... о НАПО», посвященную истории предприятия, в которой участие 10 команд из разных

подразделений. А с 30 ноября по 2 декабря на базе СОЛКД «Чкаловец» состоялся 3-й корпоративный слет молодежи, который прошел под девизом «На работе, как в полете». В его рамках были проведены «веревочный» курс, интеллектуальная игра под руководством президента интеллектуального клуба г. Новосибирска Семена Радыгина, различные творческие конкурсы. Участие в слете приняли свыше 150 человек.

Также Совет молодежи активно сотрудничает с Домом культуры и творчества им. В.П. Чкалова.

Деятельность Совета хорошо известна в Новосибирске. В 2012 году его активисты и молодые сотрудники предприятия принимали участие в городских мероприятиях, организованных для работающей молодежи: в межрегиональном форуме, весеннем бале, КВНе (1 место), в интеллек-

туальной игре «Что? Где? Когда?», в спартакиаде (3 место) и ряде других.

В декабре 2012 года были подведены итоги ежегодного конкурса «Лучшая организация работы с молодежью», проводимого среди предприятий Новосибирска в рамках целевой программы «Молодежь города Новосибирска» с целью выявления и поощрения предприятий, где наиболее успешно осуществляется работа с молодыми рабочими и специалистами. Учитывая высокие результаты представленной молодежной структуры в 2012 году, экспертное жюри Новосибирска присудило Совету молодежи НАПО I место. ■

*А.В. Синяева,
председатель Совета молодежи
филиала ОАО «Компания «Сухой»
Новосибирского авиационного
завода имени В.П. Чкалова*



СИЛА, ЛОВКОСТЬ И СМЕКАЛКА

Во Дворце культуры «Авиастроитель» Комсомольского-на-Амуре авиационного завода состоялся шестой традиционный конкурс «Мужчина года». Накануне Дня защитника Отечества семь представителей подразделений авиационного завода соревновались в смелости, находчивости, смекалке, силе, ловкости и талантах.

Конкурс проходил в несколько туров.

В первом туре конкурса — «Знакомство» — все участники продемонстрировали свои творческие качества. Выступление каждого было оригинальным, талантливым, эмоциональным. Никто из участников не повторился. Волнений, смущения, конечно, было не избежать, да еще перед огромной армией зрителей. В зале, как говорится, яблоку негде было упасть. Группы поддержки из состава цеховых профсоюзных организаций, работников и руководителей подразделений и представительниц прекрасной половины горячо поддерживали своих конкурсантов громкими овациями, возгласами и плакатами.

Когда настал черед второго тура — «Военно-спортивного», раскрылись поистине мужские качества конкурсантов — сила, ловкость, смекалка, физическая подготовка. По-разному проявляли себя участники. Например, в «марше-броске» участники на скорость облачались в воинское обмундирование. Самым сложным оказалось задание по съединению половины котелка каши на скорость, но все участники «сражались» героически. В стрельбе по мишени результаты были разными, сказывалось волнение.

Огромное удовольствие болельщикам доставил последний тур — творческий конкурс «Покорители дамских сердец». Красивым и оригинальным было исполнение художественного номера одним из конкурсантов, которое завершилось прекрасным ореолом — сердцем, сооруженным из цветов женской группой поддержки. Каждый конкурсант посвящал стихи девушке или маме, изображал роль Ромео или исполнял песню, проявляя отличные вокальные данные.





Вне конкурса все участники приняли участие в демонстрации модной одежды.

Праздничную атмосферу конкурса поддерживали артисты Дворца культуры – солисты и танцоры шоу-группы «Дебют», детского ансамбля «Цветные сны». Много сил и души вложили в подготовку конкурса руко-

водители Дворца культуры «Авиастроителей» Ольга Шестерина и Вера Осинская. Многочисленные обсуждения болельщиков во время проведения конкурса и подведения его итогов, эмоциональный настрой, царивший в зале, явились подтверждением тому, что конкурс удался на славу!

Всем участникам конкурса были вручены дипломы и ценные подарки от администрации КНА-АЗ и спонсоров. ■

Александр Аброськин, заместитель председателя первичной профсоюзной организации Комсомольского-на-Амуре авиационного завода (фото А. Аброськина и Е. Канивца)



ЗИМА

ФУТБОЛУ

НЕ ПОМЕХА

С 6 февраля по 5 марта текущего года на базе муниципального учреждения спорта «Олимп» (г. Раменское, Московская область) силами Совета молодежи и профкома ОАО «РПКБ» проводился турнир по мини-футболу. В нем приняли участие команды ОАО «Раменское приборостроительное конструкторское бюро», ЗАО «Инерциальные технологии «Технокомплекса», ОАО «Раменский приборостроительный завод».

Объявление о проведении турнира по мини-футболу заинтересовало многих сотрудников наших предприятий, в результате для участия в матчах было заявлено 12 команд. Команды-участницы были поделены на 3 группы, в каждой из которых по результатам игр были выявлены сильнейшие, составившие финальную группу.

В группе А с первых же минут стало видно что команды «заряжены» на победу. Сразу опреде-

лились три наиболее сильные команды, но путевка в финал была только одна. За выход в финал сразились команда «Вертолетчики» и команда «Лапти». Игра была «вязкой» до первой ошибки, которую так никто и не соверши, в итоге — 0:0. Это означало, что у команд равное количество очков, но по разнице забитых и пропущенных первой стала команда «Лапти» (ОАО «РПКБ»).

В группе Б оказались два фаворита, которые между собой решали, кто будет первым, а кто вторым. Команды встречались между собой в последнем туре, к которому подошли совершенно с равными показателями. Итог напряженной встречи — 2:1 в пользу команды «World Stars» (ОАО «РПКБ»). Команда «РПЗ» заняла второе место в группе.

В группе В в упорной борьбе первое место заработала команда «Джокер» (ОАО «РПКБ»).

Команда «РПЗ» (ОАО «РПЗ») воспользовалась шансом попасть

в финальную четверку сильнейших команд, сыграв с командами, занявшими вторые места в группах.

Пятого марта в «Олимпе» накал страстей был нешуточным, все команды — «Лапти», «World Stars», «Джокер» и «РПЗ» — были настроены только на победу. Огромное количество болельщиков пришло поддержать свои любимые команды.

В итоге при практически равной игре первое место завоевала команда «РПЗ», второе место получила команда «Лапти», третье почетное место — за командой «Джокер».

Приз, как лучшему игроку турнира, достался инженеру ОАО «РПКБ» Ю.В. Михину (команда «Лапти»). В этом году Юрию Васильевичу исполнится 63 года.

Поздравляем сотрудников ОАО «РПЗ» и ОАО «РПКБ» с призовыми местами, желаем дальнейших спортивных успехов всем участникам! ■





ЗА ПРОХОДНОЙ



*Александр Коротков,
инженер-конструктор
ОАО «РПКБ»,
фото Алексея Гречушникова,
инженера-конструктора
ОАО «РПКБ»*

