



X пленум ЦК



дателя комиссии по информационной работе ЦК, председателя Татарской республиканской организации профсоюза Р.К. Фасхутдинова о новой редакции Концепции информационной деятельности профсоюза, утвердили изменения в составе членов ЦК, постоянных комиссий ЦК, Молодежного совета профсоюза, а также изменения в Положении о Фонде социального назначения.

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*

Содержание

2 стр. обл. Сила все-таки за нами!
Состоялся X пленум ЦК профсоюза

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 С наступающим Новым годом, дорогие товарищи и друзья!
- 3 Премьер встретился с питерским профактивом
- 5 Гидроавиасалон – 2010
- ПРОТЕСТ** 6 Заявление Федерации независимых профсоюзов России
- СОБЫТИЕ** 7 Колдоговор – 2010: названы лучшие
- 9 Профсоюзы Башкирии отметили профессиональный праздник
- АНАЛИТИКА** 10 Как «воевать» с Пенсионным фондом
- 13 «Авось» в работе не помощник
- ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ** 15 Право надо отстаивать
- 17 Спрашивайте – отвечаем
- 18 Коротко о важном
- 18 На заметку!

20 В профсоюзном поле

- ПЕРВИЧКА** 20 Первичка – на страже зарплаты
- 23 Все грани мотивации
- 26 Резервы повышения квалификации кадров – в учебе

28 За проходной

- ПОД КРЫЛОМ ПРОФСОЮЗА** 28 И поем, и летаем!
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 33 Об итогах творческих конкурсов
- ПУБЛИКУЕМ ЛУЧШИХ** 34 Мы представляем победителей поэтического конкурса!
- 36 Летчик-испытатель Ш.Б. Бидзинашвили
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 39 Кто они, лепсенские «звезды»?
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 43 Инициативы рождаются на слете
- НА СПОРТПЛОЩАДКЕ** 44 Не помешал турниру дождь
- 47 Предприятия объединил пробег

3 стр. обл. Победа глазами детей



Журнал «Вестник Профавиа». Издается с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

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.

Допечатная подготовка: ООО «Алмаз принт». 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 ООО «Алмаз принт». Тираж 999 экз. Зак № 111.



С наступающим Новым годом, дорогие товарищи и друзья!

Осталось немного времени до того момента, когда зазвучат кремлевские куранты, и новый, 2011 год вступит в свои права...

В преддверии Нового года принято подводить итоги, строить планы на будущее и укреплять веру в лучшее. Сегодня мы можем с уверенностью сказать, что 2010 год был сложным, трудным во многих отношениях, но, тем не менее, вполне плодотворным для нашего профессионального союза. Да и когда для нас было легкое время? Профсоюз не ищет легких путей, и это позволяет нам оставаться в форме, быть готовыми ко всем неоднозначным переменам, которые несет с собой нынешнее время.

Прошедшие почти двенадцать месяцев знаменательны для нас, прежде всего, начавшейся отчетно-выборной кампанией в цеховых, первичных и некоторых территориальных профсоюзных организациях.

Там, где эта ответственнейшая работа поставлена должным образом, отчеты и выборы стали не только смотром достигнутого и проверкой резервов, но и цементирующей силой, позволившей укрепить профсоюзные организации, привлечь в них новых членов.

Продолжалась напряженная работа по укреплению партнерского сотрудничества с интегрируемыми структурами, диалогу с работодателями по заключению отраслевых соглашений. Это непростое дело в условиях отсутствия единого организующего центра в отрасли на уровне государства, и нам во многом приходится перестраивать свою работу и подходы. Однако прогресс здесь налицо, и прежде всего в партнерстве с Объединенной авиастроительной корпорацией.

Нынешний кризисный год был непростым с точки зрения продолжающегося экономического кризиса. Важнейший итог нашей профсоюзной работы в том, что мы сыграли значимую роль, чтобы не допустить массовых увольнений, резкого сокращения заработной платы, возрастания задержек ее выплаты. В целом, надо подчеркнуть, авиационная промышленность выдержала удар кризиса, и это вселяет надежду и уверенность в будущем наших трудящихся и их семей.

Однако расслабляться нельзя. Все мы видим нарастающие негативные тенденции в отношении прав работников, попытки не только ущемить их, но и ликвидировать все завоевания трудящихся, накопленные десятилетиями тяжелой борьбы. Надо быть готовым к отражению таких попыток и в новом, 2011 году.

Будущий год ответственен для нас тем, что это — съездовский год, как принято говорить. Он пройдет под знаком подготовки к XVI съезду профсоюза, а значит, каждому из нас предстоит в ходе отчетно-выборной кампании на все более высоком уровне — вплоть до съезда — определить место нашего профессионального союза в современном мире, спросить, прежде всего, себя — а что сделано, чтобы профсоюз авиастроителей стал еще более авторитетной и активной общественной силой, способной влиять на государственные решения? От того, насколько честно мы ответим на этот вопрос и решим, куда двигаться дальше, зависит будущее нашего профессионального союза.

И все же Новый год — это светлый праздник надежд и веры в будущее, которые никогда не должны покидать нас! В преддверии самого долгожданного праздника желаю всем вам, дорогие друзья и коллеги, чтобы под бой кремлевских курантов ушли в прошлое грусть и невзгоды, и в ваши дома вошли радость, душевное тепло и счастливый смех. Пусть 2011 год станет для вас и ваших семей годом мира, добра, любви и благополучия!

**Н. К. Соловьев,
председатель Российского профсоюза трудящихся
авиационной промышленности**

ПРЕМЬЕР ВСТРЕТИЛСЯ С ПИТЕРСКИМ ПРОФАКТИВОМ

В Санкт-Петербурге впервые состоялась рабочая встреча регионального профсоюзного актива с председателем правительства РФ Владимиром Владимировичем Путиным.

По традиции, в свой день рождения, 7 октября, председатель правительства Российской Федерации В.В. Путин провел несколько деловых встреч. Одной из них была рабочая встреча с активом Ленинградской федерации профсоюзов, которая прошла в Константиновском дворце в Стрельне.

Представителем Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на этой встрече был Вячеслав Юрьевич Васильев — председатель комиссии по работе с молодежью ППО ОАО «Климов», г. Санкт-Петербург.

Открывая встречу, премьер-министр выступил с речью, в которой отметил важность трехсторонних соглашений и в целом работы профсоюзов, особенно в период экономического кризиса: «Я рад возможности встретиться с вами. Ленинградская федерация профсоюзов — одна из самых массовых и одна из самых дееспособных, с большим опытом работы. Я уже не буду говорить про давно прошедшие времена, но достаточно вспомнить, что именно у вас здесь в 1991 году было заключено первое трехстороннее соглашение, которое дало старт работе.



А для таких крупных промышленных центров, как Петербург, Ленинградская область, это особенно важно. Имею в виду — я об этом говорил, выступая как раз на генеральном совете ФНПР — что профсоюзы, как полноценный участник трехстороннего переговорного процесса, заинтересованы в конечном результате, а конечный результат — это повышение качества и эффективности, конкурентоспособности производства.

Я хотел бы отметить, что в последние годы нам, несмотря на естественные противоречия, которые возникают между, ска-

жем, объединениями работодателей, профсоюзами, все-таки в трехстороннем формате с участием правительства удается выработать наиболее оптимальные пути решения острых проблем, которые стоят перед страной и перед экономикой.

Именно благодаря такому позитивному сотрудничеству, нам с минимальными потерями удалось пройти и выходить сейчас из весьма острого кризиса, с которым столкнулись мировая и российская экономики.

Посмотрите, что сейчас происходит в благополучных странах



СОБЫТИЕ

Западной Европы, еврозоны. В некоторых странах повышают пенсионный возраст до 62 лет — и для мужчин, и для женщин. Не только замораживают, а напрямую снижают заработные платы, скажем, в бюджетном секторе сразу на 25% в некоторых странах. Это очень серьезные испытания, через которые проходят наши соседи. Мы внимательно следим за этим и желаем им выйти из этих кризисных ситуаций. Но мы с вами, слава Богу, благодаря, в том числе, не в последнюю очередь совместной позитивной продуктивной работе, проходим эти турбулентные процессы в мировой, российской экономике гораздо более мягко. Хотя и был спад, допустим, по количеству занятых, но сейчас мы за год восстановили, создали заново практически более 1 млн. рабочих мест. Более 1 млн. рабочих мест! Это очень хороший темп. Не допустили массовых задержек заработной платы. Конечно, задержки есть, они были и в благоприятные годы, но все-таки массовой задержки в связи с кризисом у нас не было.

Я, пользуясь случаем, хочу сказать, что сейчас завершается работа над Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации. В настоящее время идут согласительные процедуры. И я очень рассчитываю, что в ноябре генеральные соглашения на 2011–2013 годы будут подписаны...».

В ответном слове председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области Владимир Георгиевич Дербин затронул проблемы охраны

труда на предприятиях СПб, уровня безработицы, проблему с эмиграцией (квота рабочих мест для эмигрантов в Петербурге составляет 200 тыс. чел, а официально зарегистрированных эмигрантов в городе 1 млн. 200 тыс. чел.).

«Где и чем занимается оставшийся миллион?» — сетовал В.Г. Дербин.

Также он заострил внимание на проблеме с перепрофилированием организаций детского отдыха, на отсутствии процедуры финансирования из госбюджета Закона о ремонте исторических памятников федерального значения (в частности, нет средств для ремонта фасада Дворца труда) и на намерении правительства РФ снизить выплаты по временной нетрудоспособности.

В конце своей речи В.Г. Дербин поблагодарил премьера за вмешательство в «Пикалевский» конфликт и поздравил его с днем рождения.

По вопросу о сокращении выплат по временной нетрудоспособности стороны не пришли к общему знаменателю.

«Очень часто получается так, что выплаты по больничным листам стали равными самой заработной плате, а в некоторых случаях — больше, чем заработная плата, в малом бизнесе, например. Дефицит Фонда социального страхования в текущем году составляет около 77 миллиардов рублей и, если дело пойдет так дальше, то дефицит Фонда социального страхования к 2013 году может превысить 95 миллиардов рублей» — считает В.В. Путин.

В своем докладе один из активистов профсоюза металлургической промышленности снова затронул тему моногородов, и в ча-

стности, ситуацию на глиноземном заводе в г. Пикалево. Рассказал о том, что фактически завод состоит из трех независимых фирм, владельцы которых не могут между собой договориться, не модернизируют предприятие, и как следствие средняя заработная плата на предприятии остается достаточно низкой. Как варианты решения проблемы им были предложены либо национализация предприятия, либо создание на базе этих фирм совместного предприятия.

На предложение национализировать комплекс предприятий в этом городе Путин ответил отрицательно. «Это крайняя мера. Мне бы очень не хотелось, — сказал премьер. — В случае национализации предприятий Пикалево станет первой ласточкой, после чего этот процесс уже будет не остановить».

Следующим с докладом выступил Владимир Николаевич Кузнецов — председатель территориальной организации профсоюза работников образования. Он обратил внимание премьера на усиление социальной напряженности среди работников образования, проблемы открытости обсуждения проекта Закона об образовании, нехватки общежитий для иногородних студентов и высокой стоимости за проживание в них (цена сопоставима с уровнем стипендии).

Губернатор Санкт-Петербурга В. И. Матвиенко, которая тоже была приглашена на эту рабочую встречу, поддержала В.Н. Кузнецова, и попросила премьер-министра возобновить программу по строительству общежитий.

«Правительство работает над этой проблемой. В 2009 году в ряде регионов мы увеличили ввод общежитий» — ответил Путин.

Все высказанные предложения и замечания профсоюзного актива председатель правительства взял «на заметку», хотя лейтмотив ответов на многие вопросы был один — «Денег нет».

В заключительном слове В.В. Путин поблагодарил участников за конструктивный разговор и еще раз отметил, что у правительства РФ и профсоюзов одно направление, одна цель — благополучие наших граждан. ■

Территориальный комитет профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области



ГИДРОАВИАСАЛОН—2010

Восьмая Международная выставка и научная конференция по гидроавиации – гидроавиасалон «Геленджик 2010» состоялась с 9 по 12 сентября.

В работе гидроавиасалона принял участие и Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, который в рамках гидроавиасалона провел семинар-совещание с председателями территориальных организаций профсоюза.

Перед участниками семинара выступил генеральный директор – генеральный конструктор ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» Кобзев Виктор Анатольевич. Он



рассказал об истории возникновения гидроавиации в Таганроге, о работе предприятия по созданию БЕ-200 и отметил, что пожары в России в этом году показали, что скорость и частота доставки воды имеют решающее значение для локализации пожаров. А четыре самолета БЕ-200 МЧС России тушили очаги огня, находясь

в воздухе по 10 часов, и совершали по три вылета в день. За один вылет средней продолжительностью 3 часа 30 минут самолет выполнял до 22 заборов и сбросов воды, доставляя на пожар до 180 – 190 тонн воды.

Он отметил, что самолету-амфибии, забирающему воду из ближайшего водоема на глисси-

ровании, требуется значительно меньше времени, чтобы вернуться к месту пожара, а при использовании нескольких самолетов на одном пожаре, работающих в «карусели», можно обеспечить водяные удары практически непрерывно.

На торжественном открытии гидроавиасалона «Геленджик 2010» Виктор Анатольевич Кобзев дал характеристику эксплуатации БЕ-200 – самолет обогнул вокруг земного шара дважды, пролетел более 55 тысяч километров в условиях от +42 до – 38 градусов по Цельсию, побывав в 15 странах мира, что характеризует его как высоконадежный.

Президент Объединенной авиационной корпорации Алексей Иннокентьевич Федоров перед торжественным открытием гидроавиасалона объявил, что подписан договор с МЧС России на производство новых восьми самолетов БЕ-200. ■



Ростовский областной комитет профсоюза

Заявление Федерации независимых профсоюзов России

17 ноября на заседании бюро правления Российского союза промышленников и предпринимателей были одобрены поправки в Трудовой кодекс РФ, разработанные профильным комитетом под руководством президента группы «Онэксим» Михаила Прохорова. Это решение является официальным мнением объединения российских работодателей в части направления изменений трудового законодательства в России.

Ключевыми предложениями среди них являются:

- увеличение рабочей недели до 60-ти часов,
- существенное расширение сферы применения срочных трудовых договоров,
- упрощение и удешевление для работодателей увольнения сотрудников,
- сокращение гарантий для работников, совмещающих работу с обучением.

Федерация независимых профсоюзов России констатирует: поддержав предложения олигарха Прохорова, Российский союз промышленников и предпринимателей готов развязать социальную войну в России.

Под дымовой завесой пышной риторики о «модернизации», «инновациях», «свободы выбора» российским работникам предложено отказаться от реальных трудовых прав во имя очередного светлого будущего.

Трудящихся пытаются вернуть к уровню социальных прав середины 19-го века.

Российские профсоюзы отмечают, что достигнутый уровень социально трудовых гарантий в России не может быть снижен без нарушения Конституции РФ, определяющей Россию как социальное государство. Даже высказывание подобных идей качественно подрывает социальную стабильность в обществе, служит разжиганию социальной розни.

В связи с этим, мы требуем от гаранта Конституции — Президента, от Парламента России и служб, отвечающих за защиту Конституции, решительных мер по пресечению попыток ее нарушить.

Подобные действия объединения работодателей являются нарушением основных принципов социального партнерства. Попытки фактического отказа от оплаты сверхурочных, введения срочных договоров, закабаляющих работника, реальное противодействие борьбе правительства по снижению безработицы — все это в комплексе ставит нас перед вопросом: существует ли в России реальное, а не имитируемое социальное партнерство?

Российские работники не будут мириться с подобными «законодательными нововведениями». Точно также как они не мирились с нарушением своих трудовых прав в 1905 году в «Кровавое воскресенье», в 1912 году во время Ленских событий, в ноябре 1917 года, когда Викжель выступал за мирное разрешение политического конфликта, в 1962 году, когда на требования рабочих Новочеркасска советская власть ответила пулями.

Мы призываем Президента России, Правительство и Федеральное собрание РФ подробно обсудить и принять решения по неотложным вопросам для ускорения модернизации экономики, обеспечения финансовой стабильности и развития человеческого капитала:

- отказ от «плоской шкалы» налогообложения, при которой и олигархи, и малообеспеченные работники платят равный процент,
- расследовать практику «залоговых аукционов», в результате которых государство потеряло огромный сектор особо ценных предприятий, а также возможного возврата этой собственности в казну,
- ввести процедуры банкротства и внешнего управления для предприятий, задерживающих заработную плату,
- ограничить выплаты дивидендов акционерам для предприятий, тормозящим повышение зарплаты для работников,
- ввести ограничения для заработных плат и прочих выплат топ-менеджерам предприятий через привязку этих выплат к зарплате и выплатам наименее обеспеченным работникам,
- либерализовать забастовочное законодательство, сократив время согласительных процедур до пяти дней.

Только такие меры выведут нашу страну на путь демократического конкурентоспособного развития!

**М. В. Шмаков,
председатель Федерации независимых профсоюзов России**

КОЛДОГОВОР–2010: НАЗВАНЫ ЛУЧШИЕ

В целях повышения роли коллективного договора в решении социальных вопросов и осуществлении защиты социально-трудовых прав и интересов работников авиационной промышленности, распространения опыта работы организаций по развитию коллективно-договорного регулирования в Российском профессиональном союзе трудящихся авиационной промышленности проведен конкурс «Лучший коллективный договор в авиационной промышленности». Организатор конкурса — Центральный Комитет Профавиа.

Конкурс проводился по двум категориям: «Промышленные предприятия» и «НИИ и КБ».

В категории «Промышленные предприятия» конкурс проводился по двум группам организаций, сформированных в зависимости от численности работников:

- I группа — организации с численностью работников от 3000 человек;

- II группа — организации с численностью до 3000 человек.

В конкурсе приняли участие первичные профсоюзные организации из Башкортостана, Татарстана, Улан-Удэ, Иркутска, Москвы и Московской области, Пермского края, Ростовской, Самарской, Свердловской, Ульяновской и Нижегородской областей.

Конкурс должен был решить такие задачи, как:

- повышение качества и престижа коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения между работниками и работодателями;

- стимулирование создания достойных условий в сфере оплаты и охраны труда, обеспечения нормального режима труда и отдыха, предоставления работникам дополнительных гарантий и выплат социального характера, в том числе на оздоровление, развитие физической культуры и спорта, поддержку ветеранов, решение других социальных вопросов;

- изучение опыта работы первичных профсоюзных организа-

ций и работодателей по согласованию интересов работников и работодателей в вопросах регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- пропаганда лучшей совместной работы профсоюзных организаций и работодателей по реализации социально-трудовых прав и интересов работников; повышение роли и ответственности сторон социального партнерства по созданию условий для эффективного производства, достижения высокой производительности труда, конкурентоспособности выпускаемой продукции, профессионального развития персонала, повышения жизненного уровня работников.

В конкурсе учитывались группы показателей, отражающих результативность социального партнерства по регулированию социально-трудовых отношений в организации, по следующим направлениям: оплата труда; трудовые отношения; охрана труда; социальные гарантии; работа с молодежью; гарантии прав профсоюзной деятельности.

Качество и эффективность коллективного договора в организации оценивался путем присвоения баллов по каждому показателю разделов информационной карты.

С учетом качественного содержания коллективного договора, реального экономического положения организации, а также степень реализации договоренностей на местах показатель общей суммы баллов участника корректировался по каждому направлению.

Претенденты на призовые места в конкурсе определялись по ранжированию общей суммы баллов по всем показателям.

Анализ коллективных договоров показал, что системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам организаций устанавлива-

ются по согласованию с профсоюзными комитетами, что закрепляется в коллективных договорах, и это существенно расширяет предусмотренные законодательством возможности профсоюза по защите экономических интересов работников. Минимальная заработная плата в организациях находится под постоянным контролем профсоюзных комитетов, и в колдоговоре фиксируется обязательство работодателя по уровню этого показателя не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе. Как правило, в коллективные договоры включаются положения о предварительном согласии профсоюзных комитетов на увольнение работника — члена профсоюза по сокращению численности или штата, в случаях несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Со стороны работодателей в коллективные договоры вносятся перечни мероприятий, предшествующих массовому высвобождению работников. В зависимости от финансовых возможностей определяется социальный пакет, включающий в себя дотацию на питание работников, оплату путевок на оздоровление и отдых работникам и членам их семей, услуг медицинских учреждений, а также различную материальную помощь. В большинстве коллективных договоров закреплено наставничество, квотирование рабочих мест и дополнительные льготы для молодежи, многое другое.

Изучение опыта работы первичных профсоюзных организаций и работодателей по согласованию интересов работников и работодателей показало, что в коллективные договоры вносятся прогрессивные условия. Например, в условиях отсутствия системы профессионально-технического образования в колдоговоры вносятся обязательства работодателя

СОБЫТИЕ

по квотированию рабочих мест не только для лиц, окончивших высшие учебные заведения или возвращающихся на предприятия после прохождения военной службы по призыву, но и отдельно для «вчерашних» школьников. В целях предотвращения массового сокращения численности или штата работников коллективными договорами предусматриваются такие мероприятия, как отказ от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, временное прекращение приема новых работников, организация непрерывной переподготовки кадров, использование возможностей пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста. Коллективными договорами предусматривается очень важное для работников, работающих во вредных условиях труда, обязательство работодателя о выдаче молока за наличие вредных веществ на рабочем месте, хотя законодательством выдача молока предусмотрена только за превышение предельно допустимой концентрации этих веществ.

За высокие достижения в развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации в 2010 году были присуждены дипломы Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности:

В категории «НИИ и КБ»:

I место с вручением Диплома I степени ОАО «Государственное машиностроительное конструкторское бюро «Радуга» имени А.Я.Березняка», Московская область.

II место с вручением Диплома II степени ЗАО «Казанский Гипрониавиапром».

III место с вручением Диплома III степени ФГУП «Всероссийский научно-исследовательский институт авиационных материалов» Государственный научный центр РФ, г.Москва.

В категории «Промышленные предприятия»:

I группа (организации с численностью от 3000 человек):

I место с вручением Диплома I степени ОАО «Нижегородский авиационный завод «Сокол».

II место с вручением Диплома II степени ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение».

III место с вручением Диплома III степени ОАО «Московское машиностроительное

предприятие имени В.В.Чернышева».

В категории «Промышленные предприятия»:

II группа (организации с численностью до 3000 человек):

I место с вручением Диплома I степени ФГУП «Уфимское агрегатное производственное объединение».

II место с вручением Диплома II степени ОАО «Утёс», г.Ульяновск.

III место с вручением Диплома III степени ОАО «Арзамасское НПП «ТЕМП-АВИА».

В торжественной обстановке на пленуме ЦК профсоюза победители и призеры конкурса были награждены дипломами и денежными премиями. ■

Отдел социально-трудовых отношений ЦК профсоюза



Профсоюзы Башкирии отметили профессиональный праздник

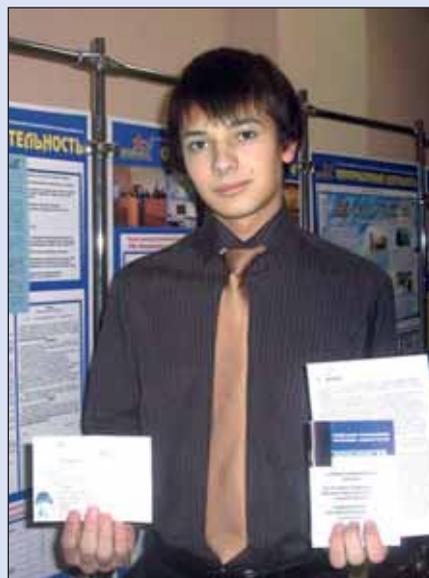


Профсоюзные работники Башкортостана во второй раз отмечали свой профессиональный праздник. Дата 12 ноября выбрана не случайно. Именно в этот день в 1948 году в Уфе прошла I Башкирская областная межсоюзная конференция профсоюзов, на которой был избран Башкирский областной совет профсоюзов. Чуть более года назад – 21 октября 2009 года на заседании Госсовета – Курултая РБ депутатами был принят закон «О внесении изменений в Закон Республики Башкортостан «О профессиональных союзах». Согласно этому закону, 12 ноября теперь ежегодно отмечается как День профсоюзного работника РБ.

Накануне председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Амирхан Самирханов провел пресс-конференцию в Доме профсоюзов. «Свой профессиональный праздник мы используем для того, чтобы как можно детальнее рассказать трудящимся о работе профсоюзов, направленной на защиту их прав», – сказал Самирханов.

Также он рассказал журналистам о работе Федерации профсоюзов республики и ее конкретных достижениях. Среди них – повышение минимального размера заработной платы с 1 янва-

ря 2011 года до 5500 руб., снятие в 2010 году налога на имущество с детских оздоровительных лагерей; выделение определенных средств на отдых бюджетников, в результате чего теперь на сто работающих в государственных учреждениях будет выделяться одна льготная путевка (сейчас работа в этом направлении ведется профсоюзами и с администрациями городов и районов по муниципальным служащим); сохранение доплаты работникам с вредными условиями труда. На-



ряду с этим профсоюзы республики активно занимаются решением проблем задолженности по зарплате (только через комиссии по трудовым спорам удалось добиться выплаты задолженности в сумме 1,1 млрд. рублей), безработицы, трудоустройства молодежи, жилья, поддержки ветеранов.

Необходимость профсоюзов, их активной позиции по всем наболевшим проблемам очевидна, считает Амирхан Самирханов. В условиях непрекращающегося наступления на права трудящихся, с такими пресловутыми инициативами, как увеличение пенсионного возраста или введение 60-часовой рабочей недели, профсоюзы зачастую выступают единственной преградой, способной остановить натиск. И новый профессиональный праздник – День профсоюзного работника Республики Башкортостан – это не только признание большой социальной роли профсоюзов, но и новый уровень социальной ответственности.

В этот день в Доме профсоюзов с 11 до 15 часов проходило награждение лучших профактивистов профсоюзного движения, которым были вручены юбилейные Почетные грамоты ФНПР. От Республиканской организации Башкортостана «Роспрофавиа» были награждены О. А. Кудрина – сопредседатель совета молодежи нашей организации, член совета молодежи ФП РБ, и А. М. Федоров – директор спортивного комплекса им. Н. Гастелло ОАО «УМПО».

Отличительная особенность праздника – торжественное вручение профсоюзных билетов студентам учебных заведений. Студенту Уфимского авиационного техникума Чекурову Дмитрию (на снимке) также был вручен новенький профсоюзный билет. Еще одним молодым профактивистом пополнились наши ряды. ■

*О. В. Дронова,
специалист аппарата рескома
РОБ «Роспрофавиа»*

КАК «ВОЕВАТЬ» С ПЕНСИОННЫМ ФОНДОМ



В. Е. Ягин, главный специалист Татарского республиканского комитета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности

Чем старше становится человек, тем чаще он начинает задумываться о своей будущей жизни при достижении пенсионного возраста. И это понятно — планы из дальнесрочных постепенно переходят в категорию ближайших. Для кого-то это, возможно, долгожданное время, и он планирует, насмотревшись иностранной рекламы, отдохнуть «по полной», за всю жизнь сразу. Кто-то, оценив приблизительно размеры своей будущей пенсии, с ужасом думает, как он будет сводить концы с концами, если придется жить только на нее. Кто-то не хочет даже думать о ней, ощущая себя лет на 20 моложе своего паспортного возраста, и поэтому не планирует покидать любимую работу. А кто-то попадает на пенсию «вдруг», неожиданно, значительно раньше предусмотренного законом возраста, став инвалидом.

Работая в республиканском комитете Российского профсоюза

трудящихся авиационной промышленности, мы помогаем людям решать различные пенсионные проблемы. Обобщая имеющийся опыт помощи другим людям, а также, к несчастью, личный опыт, хотелось бы поделиться, подсказать, настроить как будущих, так и сегодняшних пенсионеров на те необходимые действия, которые желательно вовремя предпринять для исключения финансовых пенсионных потерь, или, по крайней мере, знать о том, что такие проблемы могут существовать. О некоторых из них сегодня мы и поговорим.

Начнем с того, что никто вас не ждет в Пенсионном фонде с распростертыми объятиями (здесь и далее речь идет о Пенсионном фонде Российской Федерации). Нет, если вы придете к ним в офис, отстоите очередь, зайдете в кабинку, то вас, скорее всего, примут, возможно, даже мило улыбнутся. Но надо осознавать, что подавляющее большинство выходящих на пенсию людей очень слабо разбирается в тонкостях пенсионного законодательства. И вот тут с огромной вероятностью можно предположить, что никто из работников Пенсионного фонда вам не подскажет, как лучше оформить те или иные бумаги, что нужно бы дополнительно принести, чтобы ваша пенсия была бы побольше. При чем действия, которые вы могли бы предпринять, не будут носить противоправный характер — все эти возможности предусматриваются законодательством, просто вы о них не знаете, а потому и не можете воспользоваться.

Поэтому совет первый: прочитайте пенсионный закон от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ. Потихоньку, помаленьку. Там все основные моменты прописаны. Поверьте, ничего страшного там не написано, все на русском языке. А вот те неясные места, которые сразу не поймете, придите и спросите у представительницы (на 90% это женщины) Пенсионного фонда. Не бойтесь, она обязана ответить на

все ваши вопросы, это ее работа. И тут я обращаю ваше внимание на то, что отвечать она будет, скорее всего, с выгодных Пенсионному фонду позиций (выгодно Пенсионному фонду = не выгодно пенсионеру). Поэтому примите ее информацию к сведению, но критически ее переработайте. И не бойтесь настаивать на своих позициях. Все больше пенсионеров обращаются в суды и выигрывают в них у Пенсионного фонда. Отсюда совет второй: заведите отдельную папочку со своими пенсионными документами и складывайте в нее все имеющиеся у вас пенсионные бумаги: справки (или копии), вторые экземпляры запросов, ответы Пенсионного фонда и другие. В Пенсионный фонд лучше обращаться со всеми вопросами в письменном виде. Собирайте бумаги, так потом легче в суде доказать, что вы обращались к ним, а они вам отказали или не сделали, что были должны сделать вовремя. Готовьте материал заранее, чтобы при необходимости всегда было возможно решить ваш вопрос хотя бы через суд, а суд признает только бумаги. «Слова к делу не пришьешь» — это как раз тот случай.

Это были, так сказать, рекомендации общего плана, а теперь обратимся к некоторым конкретным вопросам, на которые следует обратить внимание будущему пенсионеру.

Многие выплаты, производимые Пенсионным фондом, начинают выплачиваться либо с момента обращения, либо с момента предоставления необходимых документов. Поэтому совет третий: не считайте зазорным заранее сходить и проверить, какие данные на вас имеются в Пенсионном фонде еще до назначения пенсии, чтобы у вас было время оформить и вовремя принести необходимые документы, если они отсутствуют в Пенсионном фонде.

Пенсия состоит из нескольких частей. Основные параметры, ко-

торые надо сверить с данными, имеющимися в Пенсионном фонде, это:

1. Трудовой стаж работы до 1.01.2002 г., учитываемый при назначении пенсии. Какая работа в него входит, указано в пункте 4 статьи 30 закона 173-ФЗ. Он влияет на величину конвертации пенсионных прав с учетом валоризации (т.е. преобразование трудового стажа, накопленного человеком до введения нового закона, в сумму страховых взносов, с которых будет начисляться пенсия).

2. Какая среднемесячная зарплата будет использоваться у вас для расчета за период до 2002 года. Это может быть либо среднемесячная зарплата за 2000–2001 годы, либо за любые 60 месяцев подряд. Главное, учесть при выборе периода не абсолютные величины зарплаты (чем за более поздние годы берется зарплата, тем ее номинальные значения будут больше), а то, где будет больше значение от деления вашей средней зарплаты на среднюю зарплату по стране. Сейчас этот коэффициент учитывается только в размере, не превышающем значение 1,2. Выбрать период, где он будет максимальный, можете только вы сами. Для этого запросите справки о вашей зарплате на предприятиях, где вы работали, и высчитайте максимальный коэффициент.

3. По какой месяц текущего года будут учитываться пенсионные страховые взносы, перечисляемые за вас работодателем. Надо заранее обратиться к своему работодателю, что бы он передал в Пенсионный фонд сведения, включая месяц, предшествующий месяцу вашего ухода на пенсию. В противном случае ваши пенсионные перечисления за последние месяцы будут учтены

только через несколько месяцев, а за это время вы недополучите несколько сотен, а может и тысяч рублей.

4. Наличие иждивенцев – очень важный вопрос. В Пенсионном фонде в лучшем случае спросят: «Есть ли у вас дети школьного возраста?». Однако полный перечень людей, которые могут быть у вас на иждивении, гораздо шире. При определенных условиях это могут быть и дети до 23 лет, и родители, и супруг, и даже бабушка с дедушкой, и братья, и сестры. Перечень людей, которые могут находиться на вашем иждивении, и условия, при которых они признаются иждивенцами, изложены в статье 9 закона 173-ФЗ (статья называется «Условия назначения трудовой пенсии по случаю потери кормильца», но критерии иждивенчества относятся ко всем).

Часто представители Пенсионного фонда для отказа в признании иждивенца цитируют только первую часть пункта 3 статьи 9, которая гласит, что «Члены семьи признаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании». Мотивируют это они тем, что иждивенец получает, скажем, свою пенсию, поэтому не может признаваться вашим иждивенцем. Обращаю внимание на то, что вторая часть этого пункта выдвигает более низкий уровень признания иждивенчества. Она гласит, что члены семьи признаются состоявшими на его иждивении, если «они получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию». К сожалению, четкого и однозначного критерия, что является «основным источником средств к существованию», в законодательстве нет.

Различные управления ПФ для разных людей по-разному толкуют это понятие. Что можно точно сказать, так это то, что если ваш доход будет более чем в три раза больше дохода вашего иждивенца, то, как бы ни противился Пенсионный фонд, он обязан признать его таковым.

Тут надо обратить внимание на то, что сравнивается весь доход одного человека с доходом другого. Очень часто, если в семье один пенсионер работает (его доход будет пенсия + зарплата), а другой нет (у него доход только пенсия), то даже этот самый высокий критерий иждивенчества выполняется. Например: вам назначена пенсия 7000 рублей, и вы получаете зарплату 15000 рублей, а ваш супруг получает только пенсию 7000 рублей. Доход на члена семьи будет $(7 + 7 + 15) : 2 = 14,5$ тыс. руб. В доле, приходящейся на вашего супруга, ваш вклад 7500 рублей, а вклад супруга 7000 руб. Т.е. ваш вклад в его содержание больше половины, а это, безусловно, «основной источник». Так как в данном примере задействована сумма и вашей пенсии, то получить надбавку вы сможете только со следующего месяца после назначения пенсии и только в том случае, если сразу после назначения и определения величины вашей пенсии обратитесь (письменно) с требованием о признании вашего супруга иждивенцем. Если у вас величина текущей зарплаты больше в три раза пенсии вашего супруга, то писать заявление надо сразу при обращении за пенсией.

Вышеприведенный критерий оценки «основного источника» является самым «жестким», однако в ряде случаев управления Пенсионного фонда удовлетворяются более «мягким» (низким)



АНАЛИТИКА

критерием, если сравнивать ваш вклад в содержание каждого члена семьи с доходом вашего иждивенца. По предыдущему примеру это будет $(7 + 15) : 2 = 11$ тыс. руб. Последняя цифра — ваш вклад, а 7 тыс. руб. — доход иждивенца. Из расчета видно, что 11 больше 7, и на этом основании можно предлагать Пенсионному фонду признать другого супруга иждивенцем.

В случае, если вам Пенсионный фонд отказал (лучше, чтобы это был письменный ответ на ваше письменное обращение) в признании иждивенцем кого-то из членов семьи (как правило, он это делает бездоказательно, так как утвержденного критерия нет), соберите документы и обратитесь со своими расчетами в суд. Пусть в суде Пенсионный фонд попытается опровергнуть ваши расчеты и представить свои. Для того чтобы отбить охоту представителей Пенсионного фонда безосновательно отказывать вам (при решении суда в вашу пользу), в суд можно также предъявить требование о незаконном обогащении Пенсионного фонда, так как выплату ваших денег они проведут со значительным опозданием, т.е. не в установленные сроки, что и будет являться незаконным обогащением. Как правило, после выигранного дела, обращение к вашим просьбам-предложениям становится более внимательным и объективным. Для сведения, в соответствии со статьей 333.36 пункт 2 подпункт 5 Налогового кодекса пенсионеры при обращении с иском в суд к Пенсионному фонду освобождаются от уплаты государственной пошлины.

Если вам назначили пенсию, а вы продолжаете работать, то за вас работодатель продолжает перечислять страховые взносы. Недавно принята поправка к закону, благодаря которой с 1 августа вам «автоматически» делают перерасчет пенсии. Так что вы можете не ходить за перерасчетом, вам Пенсионный фонд сам все пересчитает. Однако нужно иметь в виду: пересчитать-то он пересчитает, только вот что насчитает, какую добавку?

Например, вы уходите на пенсию в декабре 2009 года, соответственно, максимально страховые взносы, которые могут быть учтены при вашем уходе на пенсию — это по ноябрь 2009 года вклю-

чительно. Следовательно, на 1 января 2010 года (дата, на которую все предприятия сообщают Пенсионному фонду сведения о работающих у них людях) у вас дополнительно на пенсионном счете образуются взносы за один (декабрь) месяц, и вам действительно автоматически добавят с этих взносов несколько рублей к пенсии, начиная с 1 августа 2010 года. Но зато следующий пересчет вы сможете сделать не через двенадцать месяцев после того, как ушли на пенсию (т.е. не с января 2011 года), а только опять же «автоматически» с 1 августа теперь уже 2011 года. А теперь прикиньте, какая сумма добавки к пенсии по состоянию на 1 августа 2011 года окажется суммарно больше. При автоматическом пересчете это будет добавка к пенсии, образованная с взноса за один (декабрь 2009 года) месяц и выплачиваться она будет 12 месяцев (с августа 2010 года по июль 2011 года). Если вы обратитесь через 12 месяцев, в январе 2011 года, за перерасчетом, тогда добавка к пенсии будет образована из взносов за 13 месяцев (с декабря 2009 по декабрь 2010 года включительно) и выплачиваться будет 6 месяцев (с февраля 2011 по июль 2011 года). Очевидно, что во втором случае, несмотря на несколько более позднее начисление пенсии, добавка будет в несколько раз больше. С 1 августа пенсия будет одинаковая, однако в феврале 2012 года (если вы продолжите работать) вы вновь сможете подать на перерасчет и вновь будете получать 5 месяцев добавку к пенсии со взносов, которые при автоматическом пересчете вам снова будут начислять только с августа, и так далее, не говоря уже о том, что январь 2012 года вам может просто не войти в перерасчет с 1 августа 2012 года.

Есть еще один вопрос, в котором на сегодняшний день, нам не удалось склонить суды на свою сторону. Это своевременность и точность проведения индексации страховых взносов Пенсионным фондом.

Суть вопроса очень проста. Работодатель ежемесячно перечисляет в Пенсионный фонд страховые взносы. В период с 1.01.02 г. по 1.01.10 г. работодатель представлял в Пенсионный фонд сведения о начисленных на конкретных людей суммах годовых страховых взносов, в соответствии с

разработанной Пенсионным фондом формой, один раз в год до 1 марта года, следующего за отчетным. В соответствии с законом индексация страховой части пенсии и страховых взносов должна происходить одновременно и на один и тот же коэффициент. Однако, «благодаря индексации», проводимой Пенсионным фондом, складывается парадоксальная ситуация — человек, внесший точно такую же (и даже больше) сумму страховых взносов в абсолютно те же сроки, что и другой человек, получит меньшую пенсию. Мотивирует это Пенсионный фонд тем, что в его формах отчетности нет месячной разбивки (до 2002 года почему-то она была, и в чем тут вина человека — ведь страховые взносы перечисляются на счета ПФР ежемесячно) и что сведения к ним поступают только через год (но в момент ухода на пенсию человека все сведения о нем известны), Пенсионный фонд рассчитывает «индексацию» страховых взносов по некоторым суммам с опозданием большим, чем 2 года, что и приводит к уменьшению величины страховой части пенсии, в некоторых случаях (в зависимости от суммы и даты перечисления страховых взносов, а также страхового стажа до 2002 года), до нескольких десятков процентов. Понятно, что столь существенная величина индексации в перерасчете на всех пенсионеров России потребует дополнительно в буквальном смысле миллиарды рублей. Видимо, основываясь в основном на этом, наша «независимая» третья власть не может признать столь громадного просчета государственной структуры и без ссылок на нормативные документы (нельзя же сослаться на черное, если оно белое) просто отказывает в удовлетворении законных требований работников.

Печально, но правовым государством (когда пересекаются интересы отдельных государственных органов и простого человека) у нас и не пахнет. Тем не менее, не следует опускать руки. Внесенные с 1.01.10 г. поправки в законодательство, в том числе и с нашей каплей участия, о поквартальной сдаче сведений в ПФР за застрахованных лиц, мы надеемся, помогут производить индексацию страховых взносов своевременно. ■

«АВОСЬ» В РАБОТЕ НЕ ПОМОШНИК!

Человеку труда необходимо в полной мере знать и использовать свои права, так как законодательством не определены общие правила реализации права работника на самозащиту.

В отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию меры пресечения (ст. 14 ГК РФ), трудовое законодательство предусматривает лишь одну форму самозащиты работников — отказ от выполнения трудовых обязанностей (ст. 142, 219 ТК РФ).

Самозащита — это законный отказ от выполнения работы в целях защиты нарушенных индивидуальных прав работника — право на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором; право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы; право на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности и т. п.

Но даже предоставленными правами работники пользуются не всегда. Приведу конкретный пример, который произошел в ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение».

11 августа 2010 года в 8 часов 30 минут произошел несчастный случай на производстве со слесарем-ремонтником шестого разряда С. Сразу хочу отметить, не с молодым, неопытным работником, а со специалистом, стаж работы которого около 40 лет.

А было это так. Мастер участка обратился к слесарю-ремонтнику С. с просьбой произвести осмотр и возможный ремонт молота листоштамповочного «Чамберсбург», на котором, по его словам, перестал работать шибер подачи воздуха. Слесарь-ремонтник С. о неисправности молота своему непосредственному руководителю не сообщил, а принял решение устранять поломку самостоятельно, не приняв при этом никаких мер для безопасного производства работ.

Используя конструктивные элементы оборудования для подъема на высоту, С. поставил



Павел Арсланов,
главный технический инспектор труда
ЦК Профавиа
в г. Комсомольск-на-Амуре

правую ногу на упор стесселя и начал производить ремонтные работы по регулировке тяги. При этом произошло опускание стесселя из верхнего положения на упор, на котором стояла нога С., это и привело к повреждению правой стопы.

Комиссией, проводившей расследование, были установлены причины несчастного случая, которые привели к увечью С. Это, прежде всего, недостаточный контроль за производством ремонтных работ со стороны мастера по ремонту оборудования. И как следствие, нахождение пострадавшего в опасной зоне молота. Кроме того, пострадавший нарушил требования статьи 21 Трудового кодекса РФ и инструкции по охране труда «для слесарей по ремонту оборудования».

Как показывает практика, наиболее часто несчастные случаи на производстве происходят с молодыми работниками, стаж которых менее двух лет, и с опытными работниками, у которых за спиной более двадцати лет стажа. У первых отсутствует необходимый опыт, да они и не могут в полной мере оценить последствия своих действий. У вторых этого опыта слишком много — притупляется чувство опасности,

в действиях присутствует «кураж»: «Я профессионал своего дела, я много раз это делал!».

Но производственная среда, с обилием травмирующих факторов, не прощает пренебрежительного отношения к себе.

Что же делать, если все-таки произошло трудовое увечье? Ответ один — отстаивать свои права. И только профсоюз в этом поможет.

Вот наглядный пример из судебной практики. Ленинский районный суд г. Комсомольска-на-Амуре, рассмотрев в открытом судебном заседании материалы гражданского дела по иску работника С.А. к ОАО «КнААПО» о компенсации морального вреда, установил следующее.

С.А. работал в ОАО «КнААПО» в должности электромонтера. В ноябре 2005 года с ним произошел несчастный случай на производстве, последствием которого явилось трудовое увечье — химический ожог роговицы правого глаза.

Заключением МСЭ С.А. установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем.

Комиссия установила причины случившегося и пришла к заключению, что несчастный случай на производстве произошел из-за неудовлетворительной организации производства работ, неудовлетворительного состояния полов и средств подмачивания, нарушения законодательства по обеспечению средствами индивидуальной защиты, а также и то, что перед началом работ не был проведен целевой инструктаж.

В связи с трудовым увечьем С.А. были причинены физические и нравственные страдания. До настоящего времени он испытывает физическую боль в правом глазу, практически им не видит, нуждается в дорогостоящей операции. Кроме этого он испытывает нравственные страдания из-за утраты зрения, лишения возможности полноценно жить и трудиться, поскольку в настоящее время вынужден перейти на неквалифицированную работу сторожем. Он не уверен

АНАЛИТИКА

в будущем своем и своей семьи, испытал унижение после несчастного случая, так как ему предложили самому искать другую работу.

На основании изложенного истец С.А. обратился в суд с иском к ОАО «КнААПО» о возмещении ему морального вреда, причиненного здоровью в результате несчастного случая, в сумме 1 500 000 руб.

В судебном заседании истец заявленные требования подтвердил полностью, дополнительно пояснив суду, что, придя на работу во вторую смену, он получил от бригадира задание — произвести окраску оборудования. Инструктаж по окраске оборудования с ним никто не проводил, средства индивидуальной защиты ему не выдавались. А от того, что деревянные подмости были не закреплены, он оступился, заце-

пившись ботинком, пролил краску на себя. Краска попала в глаз.

Представитель ответчика с иском в части заявленной суммы морального вреда не согласилась, пояснив суду, что истец отказался от стационарного лечения, чем усугубил состояние своего здоровья. Да и истцу по его заявлениям выплачивалась материальная помощь на лечение.

Заслушав пояснения сторон и мнение прокурора, предлагавшего требования С.А. удовлетворить с учетом разумности и справедливости, изучив материалы дела, суд постановил:

- С.А. причинен вред здоровью в связи с несчастным случаем на производстве.

- В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием

работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Суд разъяснил следующее:

В соответствии со ст. 151 ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред действиями, нарушающими его личные неимущественные права, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

В соответствии с требованиями ст. 8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется **причинителем вреда**.

Утверждение представителя ответчика о том, что истец отказался от госпитализации, что привело к ухудшению его состояния здоровья, не нашло своего подтверждения в судебном заседании. Ответчиком не представлено суду доказательство о том, что отказ от госпитализации привел к ухудшению его состояния здоровья в связи с полученной травмой в результате несчастного случая на производстве.

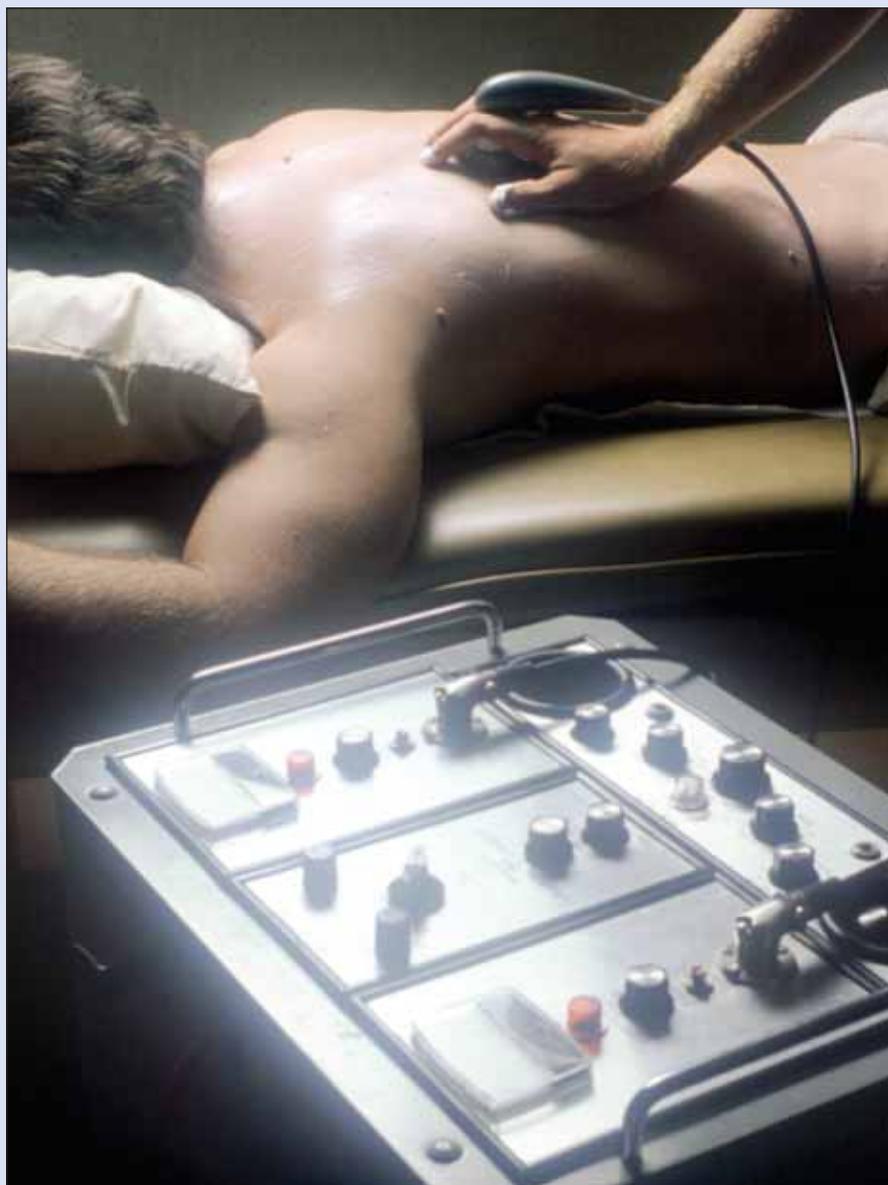
Таким образом, оценив собранные доказательства по делу в их совокупности, суд нашел искомые требования С.А. обоснованными и подлежащими удовлетворению частично в сумме 250 000 руб. исходя из разумности и справедливости.

В итоге, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд решил:

- Исковые требования С.А. — удовлетворить частично.

- Взыскать с ОАО «КнААПО» в пользу С.А. в счет возмещения морального вреда 250 000 руб., а также госпошлину в доход государства в сумме 2000 руб.

Изложенные выше факты свидетельствуют о том, что наше здоровье и благополучие — в наших руках! И пока данный тезис не отпечатывается в подсознании каждого, мы будем пожинать печальные плоды нашего родного русского «авось». ■



ПРАВО надо отстаивать

Правовая инспекция труда содействовала признанию прав на льготную пенсию работникам летного и инженерно-технического состава, обслуживающим суда экспериментальной авиации.

Например, в связи с отказом управлений Пенсионного фонда Российской Федерации о назначении трудовой пенсии досрочно работникам предприятий авиационной промышленности по причине того, что они относятся к экспериментальной, а не гражданской авиации, правовая инспекция вынуждена была подготовить иски в суд.

В результате работники ОАО «Таганрогский авиационный научно-технический комплекс им. Г.М. Бериева» и ОАО «Нижегородский авиастроительный завод «Сокол» получили право на льготную пенсию на основании решения суда.

Также с участием правовых инспекторов труда работники Москвы и Московской области (Московского завода измерительной аппаратуры, Московского машиностроительного завода «Знамя», ОАО АК «Рубин»), Уфы (ФГУП «Гидравлика»), Казани и в других регионах добились признания права на досрочную трудовую пенсию.

В профсоюзной инспекции труда имеется положительная практика по искам о восстановлении на работе

Правовой инспекцией труда осуществлялось представительство и защита интересов работников, уволенных по сокращению штата. Ею были подготовлены иски о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул, возмещении морального вреда в интересах работников.

В ходе судебных разбирательств заслушивались соответствующие дела в отношении ОАО ОКБ «Сухой», ОАО «Камов», ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение им. Ю.А.Гагарина», ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение».

В результате суд утвердил мировое соглашение о восстановле-



нии Ковровой Т.В. в должности инженера-конструктора ОАО «Камов». Верина О.Н. получила 400 000 рублей на основании мирового соглашения с ОАО ОКБ «Сухой». Ленинский районный суд г. Комсомольска-на-Амуре принял решение о восстановлении Касьяна Э.Ю. на работе в должности слесаря по ремонту оборудования котельных и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в сумме 24 833 руб. Авиастроительный районный суд г. Казани принял решение о восстановлении Муханиной Г.Н. на работе уборщицей в цех № 45.

В 2009 году в профсоюзный комитет ОАО «Камов» поступило заявление от работницы — члена профсоюза Грызуновой Л. о том, что ее принуждают подписать заявление о прекращении трудового договора по соглашению сторон. Работница просила профком защитить ее от принуждения к увольнению под давлением администрации. Однако на следующий день она подписала соглашение о прекращении трудового договора под угрозой быть уволенной за неисполнение своих служебных обязанностей.

Оспаривая законность увольнения, работница при участии правового инспектора труда профсоюза обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что добровольного волеизъявления на увольнение не имела. При этом работница подчеркнула, что основанием ее увольнения послу-

жило заявление, которое она подписала под давлением со стороны работодателя.

В судебном заседании представителям профсоюза удалось доказать факт издания приказа работодателя в отсутствие добровольного согласия работницы о прекращении трудового договора, что свидетельствует об инициативе со стороны работодателя на увольнение работницы. Удалось доказать, что соглашение сторон, которое фиксирует изъявление сторонами доброй воли, как основание прекращения трудового договора, фактически отсутствовало. Поэтому издание работодателем приказа об увольнении работницы в рассматриваемой ситуации следует признать в отсутствие законного основания. В судебном заседании было доказано, что имело место инициатива работодателя как основание прекращения трудового договора, поскольку иной инициативы не было. Однако увольнение по инициативе работодателя допускается только в силу ТК РФ, иных федеральных законов.

В результате суд вынес решение о восстановлении работницы на работе в связи с необоснованным увольнением, взыскании в ее пользу заработной платы за вынужденный прогул — 35000 рублей и возмещении морального вреда — 15000 рублей.

Судебная практика по вопросам оплаты труда

При непосредственном участии правовой инспекции труда профсоюза в сентябре 2010 года судебная

ЮРИДИЧЕСКИЙ ВСЕОБУЧ

коллегия Московского областного суда удовлетворила требования работника ОАО АК «Рубин» Снитко А.В. о взыскании премии.

Ленинский районный суд г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края взыскал в пользу истца с ОАО «Комсомольское-на-Амуре АПО им. Ю.А. Гагарина» единовременное вознаграждение по итогам трудовой деятельности работников объединения, уходящих на пенсию в сумме 108 087 руб.

Мировой судья района Савеловский г. Москвы взыскал с ОАО «Горизонт» в пользу истца задолженность по заработной плате, проценты за нарушение сроков выплаты заработной платы, всего в сумме 32 894 руб.

Заводской районный суд г. Саратова взыскал в пользу работника с ЗАО «Саратовский авиационный завод» начисленную, но не выплаченную заработную плату, компенсацию за задержку выплаты заработной платы, 2/3 от среднего заработка за период приостановки работы, всего в сумме 20 000 рублей.

Савеловский районный суд г. Москвы взыскал с ОАО «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ» в пользу истца выплату за долготлетнюю безупречную работу с учетом роста индекса потребительских цен, компенсацию за задержку выплаты, причитающихся при увольнении, и компенсацию морального вреда, всего в сумме 25 817 руб.

Нарабатывается судебная практика по вопросам индексации заработной платы

Например, правовой инспекцией труда была подготовлена кассационная жалоба об отмене решения Кимрского городского суда. Судебная коллегия по гражданским делам Тверского областного суда отменила решение Кимрского городского суда Тверской области в части отказа Зубанову А.А. в удовлетворении исковых требований об индексации заработной платы указав, что в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Из коллективного договора ОАО «Савеловский машиностроительный завод» не следует, что индексация тарифных ставок (окладов) должна производиться 1 января

каждого года, в связи с чем вывод суда первой инстанции о том, что срок исковой давности истек 1 апреля 2009 года по требованиям о взыскании недополученной заработной платы за 2009 год, является необоснованным.

Арсеньевский городской суд Приморского края отказал работникам в удовлетворении исков о взыскании недополученной заработной платы, компенсационных выплат, компенсации морального вреда, установлении тарифной ставки, ссылаясь на то, что трудовое законодательство не предусматривает индексацию заработной платы, а также не учитывая коллективный договор и Федеральное отраслевое соглашение.

Правовой инспекцией труда была подготовлена кассационная жалоба об отмене решения суда первой инстанции. И судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда отменила решение Арсеньевского городского суда и направило дело на новое рассмотрение, указав, что решение суда подлежит отмене, как постановленное с неправильным применением норм материального права и в связи с неправильным определением обстоятельств, имеющих значение для дела.

Судом первой инстанции не дана оценка и тому обстоятельству, что на 2008–2010 годы принято Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации, зарегистрированное 6 марта 2008 года в Федеральной службе по труду и занятости, которым установлено определение минимального размера оплаты труда на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

В результате правовой помощи правовой инспекции труда 50 работникам ОАО АК «Прогресс» была взыскана заработная плата в 2010 году на основании решения суда.

Судебная практика по вопросам признания права на присвоение звания «Ветеран труда» наработана в Республиканской организации Башкортостана, Нижегородской областной организации, Московской городской организации профсоюза и в других регионах. В результате судебной защиты с участием правовых инспекторов труда профсоюза свыше 40 членов профсоюза получили звание «Ветеран труда».

Правовой инспекцией труда наработана арбитражная практика по применению статьи 48 ТК РФ в части процедуры присоединения работодателей к Отраслевому соглашению.

Министерство здравоохранения и социального развития России направило работодателям авиационной промышленности разъяснение о распространении на них Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности в связи с пропуском установленного срока для отказа от присоединения к нему.

Это явилось основанием для обращения ОАО «Научно-производственное

объединение «Сатурн» в арбитражный суд с иском к Минздравсоцразвитию РФ и профсоюзу.

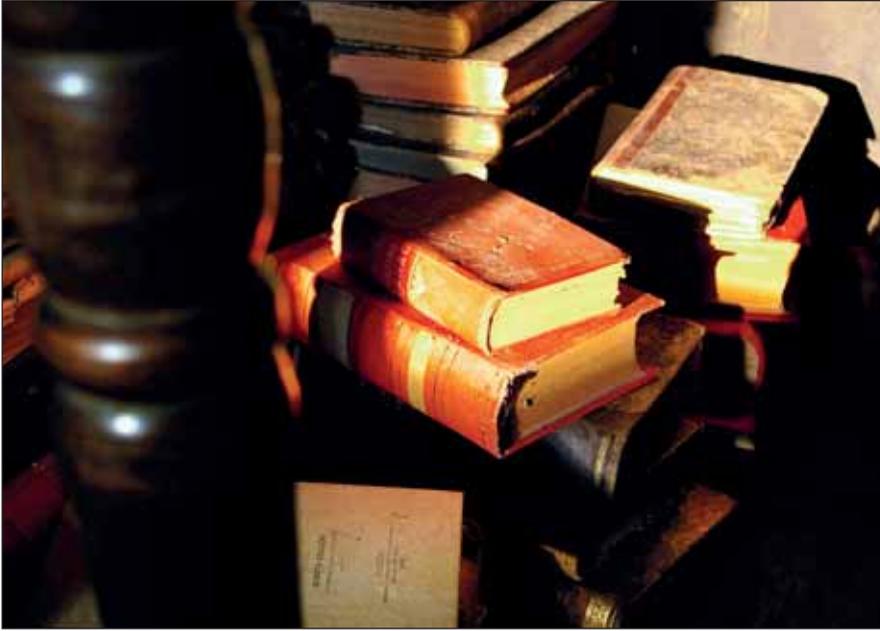
Арбитражным апелляционным судом г. Москвы и Федеральным арбитражным судом Московского округа разъяснено, что если работодатели в течение 30 календарных дней, со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению, не представили в Минздравсоцразвития России мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Из текста статьи 48 ТК РФ следует, что мотивированный письменный отказ от присоединения должен быть не направлен в 30-дневный срок, а представлен в федеральный орган исполнительной власти. Таким образом, данной нормой законодатель возложил на работодателей обязанность обеспечения не только направления мотивированного отказа в указанный срок, но и фактическое его получение компетентным органом.

В результате Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008–2010 годы распространяется не только на ОАО «НПО «Сатурн», но и на все предприятия, представившие в Минздравсоцразвития РФ отказ от присоединения к Федеральному отраслевому соглашению по истечению установленного законом 30-дневного срока, т.е. на все организации, входящие в корпорацию «Вертолеты России». ■

*Юридический отдел
ЦК Профавиа*

Спрашивайте – отвечаем



? Какие лица могут быть отнесены к числу одиноких матерей, а также лиц, воспитывающих детей без матери, с которыми в силу части четвертой ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за указанными в ней исключениями)?

Частью четвертой ст. 261 ТК установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по ограниченному числу оснований, непосредственно перечисленных в данной статье).

При этом указанное ограничение для расторжения работодателем трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не обусловлено наличием каких-либо иных обстоятельств, в частности отсутствием отцовского попечения о ребенке.

Официального определения понятия одинокой матери, равно

как и лица, воспитывающего ребенка без матери, не содержится ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в иных федеральных законах.

Вместе с тем при предшествующем регулировании в области социальной защиты материнства и детства общепризнанным считалось понятие одинокой матери как не состоящей в браке, если в свидетельствах о рождении детей запись об отце ребенка отсутствует или эта запись произведена в установленном порядке по указанию матери (при сохранении права на получение установленных выплат в случае вступления одинокой матери в брак). При этом наравне с такими матерями соответствующие денежные выплаты назначались женщинам, не состоящим в браке, записанным в качестве матерей усыновленных ими детей, а в отдельные периоды — также вдовам и вдовцам, имеющим детей и не получающим на них пенсию по случаю потери кормильца или социальную пенсию (например, п. 3 постановления Совета Министров СССР от 12 августа 1970 г. N 659 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям» и п. 8 названного Положения, п. 4 Временного положения о порядке назначения и вы-

платы единовременного пособия при рождении ребенка, единого ежемесячного пособия на детей, государственного пособия одиноким матерям, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 24 ноября 1990 г. N 1177, п. 41 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного постановлением правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. N 883).

Тем самым указанные граждане признавались нуждающимися в повышенной социальной защите, поскольку являлись единственными родителями (усыновителями) детей, то есть единственными лицами, наделенными родительскими правами и несущими родительские обязанности по воспитанию своих детей (родных или усыновленных).

Что же касается лиц, воспитывающих детей указанного в части четвертой ст. 261 ТК возраста без матери, то ограничение на расторжение трудового договора с ними работодателем не связывается данной нормой с соблюдением каких-либо условий, в частности с наличием родственных отношений с ребенком или какими-либо конкретными обстоятельствами отсутствия материнского воспитания. Поэтому рассматриваемая гарантия должна предоставляться работникам, осуществляющим лично и непосредственно фактическое воспитание детей, например, в случае, если мать ребенка умерла, объявлена умершей, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, длительно отсутствует, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находится в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказалась взять своего ребенка из воспитательного, лечебного учреждения, учреждения социальной защиты населения и других аналогичных учреждений, в иных ситуациях.

Таким образом, исходя из рассматриваемых положений части четвертой ст. 261 ТК в целях повышения уровня социальной и правовой защиты и поддержания стабильности трудовых отношений поименованных в ней лиц с семейными обязанностями не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за перечисленными в данной статье исключениями), наряду с работающими женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, также с работниками, воспитывающими детей этого возраста без матери в указанных выше случаях — вне зависимости от того, являются ли они единственными воспитателями таких детей, и, кроме того, с работниками, являющимися единственными воспитателями детей, в том числе родных или усыновленных, оставшихся без материнского и (или) отцовского попечения в соответствующих случаях, в возрасте старше трех лет, но не достигших четырнадцати лет (детей-инвалидов — восемнадцати лет).



В каком размере производится оплата за время приостановления работы, если отказ работника от исполнения трудовых обязанностей вызван задержкой выплаты заработной платы?

Согласно ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс) в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Исключение из данного правила составляют случаи запрета на приостановление работы, указанные в названной статье. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных

принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовой договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Из ст. 236 Трудового кодекса следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном названной статьей размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса. ■

*Юридический отдел
ЦК Профавиа*

коротко о важном

Конституционн

Из Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» исключены все нормы, устанавливающие возможность рассмотрения дел не только в едином («пленарном») заседании Суда, но и в заседаниях его палат, и нормы, регулирующие комплектование палат и организацию их работы.

Установлена возможность разрешения Конституционным Судом РФ отдельных категорий дел без проведения слушаний. Без проведения слушаний Конституционный Суд РФ может разрешать дела о соответствии Конституции РФ перечисленных в законе о Конституционном Суде РФ высших нормативных правовых актов, т.е. федеральных законов, нормативных правовых актов президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы, правительства РФ, не вступивших в силу международных договоров и т.д. (кроме федерального конституционного закона, федерального закона, конституции республи-

Депутаты соцгарантии в

Депутаты-единороссы во главе с председателем комитета Госдумы по труду Андреем Исаевым внесли на рассмотрение в нижнюю палату парламента законопроект о дополнительных гарантиях трудящихся, информация о документе размещена во вторник на официальном сайте палаты.

Поправки в законодательство направлены против уклонения работодателей от заключения трудовых договоров, работники, выполняющие свои обязанности без договоров, будут иметь те же социальные права, что работающие по договору.

НОМ

Внесены изменения в организацию Конституционного Суда РФ и порядок рассмотрения им дел

ки, устава края, области, города федерального значения, автономной области, автономного округа), проверять по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан конституционность закона, примененного в конкретном деле, проверять по запросам судов конституционность закона, подлежащего применению в конкретном деле, если придет к выводу о том, что оспариваемые заявителем положения аналогичны нормам, ранее признанным не соответствующими Конституции РФ постановлением Конституционного Суда РФ, сохраняющими силу, либо вытекают из них, а также что оспариваемая заявителем норма, ранее уже признанная неконституционной постановлением Конституционного Суда РФ, сохраняющим силу, применена судом в конкретном деле, а подтверждение Конституционным Судом РФ неконституционности нормы необходимо для устранения фактов нарушений конституционных прав и свобод граждан в правоприменительной практике.

Дело не подлежит разрешению без проведения слушания, если письменное ходатайство с возражением против применения такой процедуры подано президентом РФ, Советом Федерации, Государственной Думой, правительством РФ, органом государственной власти субъекта РФ — в случае, когда предполагается разбирательство дела о соответствии принятого соответствующим органом нормативного правового акта Конституции РФ, или если ходатайство подано заявителем — в случае, когда проведение слушаний необходимо для обеспечения его прав.

В Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» внесен и ряд других изменений.

Уточнен порядок подачи в Конституционный Суд РФ запросов о конституционности закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле, в т.ч. судебном, — установлено, что граждане вправе обращаться в Конституционный Суд РФ с жалобой на нарушение их прав за-

коном, примененном в деле, а суды — с запросом о соответствии Конституции РФ закона, подлежащего применению в деле.

Исключена норма, устанавливающая, что вопрос о досрочном освобождении от должности председателя или заместителя председателя Конституционного Суда РФ может быть поставлен по инициативе не менее чем пяти судей. Установлено также, что на председателя Конституционного Суда РФ не распространяется установленный предельный возраст пребывания в должности судьи. Кроме этого, в частности, установлен порядок присвоения судье Конституционного Суда РФ квалификационного класса.

Федеральный конституционный закон от 03.11.2010 N 7-ФКЗ «О внесении изменений в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» вступает в силу по истечении девяноста дней после дня его официального опубликования (опубликован в «Российской газете», N 253, 10.11.2010). ■

ОФИЦИАЛЬНОЙ СТРОКОЙ

на заметку!

Министры ГД предлагают давать льготы всем категориям работников

В соответствии с нынешним законодательством, если работник заключил трудовой договор с работодателем, он имеет право на безопасные условия труда, вознаграждение без какой-либо дискриминации, право на забастовку и оплачиваемый ежегодный отпуск.

Однако лицо, заключившее гражданско-правовой договор с работодателем, не получает такие права, и в еще более бесправном положении оказываются те, кто работает вообще без оформления каких-либо бумаг, говорится в законопроекте.

В связи с этим предлагается прописать в Трудовом кодексе,

что соцгарантии распространяются и на тех, кто работает без трудового договора. Если же лицо, нанявшее человека, отказывается признать себя работодателем, «признание указанных отношений трудовыми осуществляется государственной инспекцией труда или судом», отмечается в документе.

Также предлагается ввести запрет «на фактическое допущение к работе без ведома или поручения работодателя».

«В случае отказа в заключении трудового договора работнику, фактически допущенному к работе ненадлежащим лицом, должен быть возмещен моральный

вред», — говорится в пояснительных материалах.

Изменения вносятся и в Кодекс об административных правонарушениях. Уклонение от заключения трудового договора или допущение к работе без ведома работодателя влечет за собой штраф от 10 тысяч до 20 тысяч рублей на должностных лиц и на тех, кто занимается предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

Для юрлиц штраф составит от 50 тысяч до 100 тысяч рублей. За повторное нарушение суд может назначить должностному лицу дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. ■

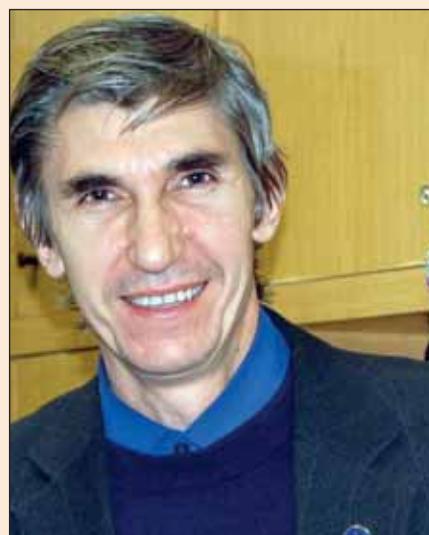
ПЕРВИЧКА – НА СТРАЖЕ ЗАРПЛАТЫ

Экономические интересы работников – в первую очередь уровень заработной платы, соблюдение норм трудовых отношений, строгое выполнение взятых организацией обязательств в соответствии с трудовым договором – являются основой взаимоотношений с работодателем на предприятии, важной составляющей трудовой деятельности коллектива и функционирования предприятия в целом. В связи с этим защита экономических интересов становится одной из главных задач профсоюза, при этом традиционно эта часть профсоюзной работы является по объективным причинам самой сложной с точки зрения заключения соглашений между администрацией предприятия и профсоюзным комитетом.

Основная часть работы профсоюзного комитета ЗАО «Авиастар-СП» по производственно-экономическому направлению, вопросам оплаты труда строится через комиссию по защите экономических интересов работников, труду и заработной плате, действующую на предприятии с 2000 года. Ее деятельность основана на контроле соблюдения трудового законодательства в части рабочего времени и оплаты труда работников.

На заседаниях комиссии рассматриваются вопросы экономической ситуации на заводе, ведется подготовка и обсуждение выполнения пунктов коллективного договора и тарифного соглашения по оплате труда, действующих на предприятии. Один раз в год проводится обсуждение премиальных положений с целью выявления эффективности их использования. Перечень премиальных положений является приложением к коллективному договору.

При выработке профсоюзным комитетом своей позиции по отношению к применяемым системам премирования важно, чтобы была обеспечена объективная



А. В. Лемешкин,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации ЗАО «Авиастар-СП»
по экономическим вопросам

оценка результатов труда работников, за которые начисляется премия, чтобы показатели оценки устанавливались такие, на которые работник может реально повлиять своим трудом. Не всегда такая позиция находит понимание у администрации, так что часть премиальных положений согласовывается с особой позицией профкома. Практикуется рассмотрение отдельных вопросов, в частности, связанных с кадровой политикой и стимулированием персонала, на заседаниях профсоюзного комитета с приглашением специалистов службы кадров. Материалы по данным вопросам после анализа служат основой для диалога с администрацией в части необходимости дополнительного материального стимулирования отдельных категорий работников.

Одной из составляющих работы комиссии и профсоюзного комитета в целом является рассмотрение обращений работников и коллективов подразделений завода

по вопросам оплаты труда. По результатам обращений проводится работа с администрацией по решению возникающих проблем: так, в 2009 году из шести подобных обращений по четырем удалось прийти к компромиссу.

В настоящее время при коллективном обращении работников по одинаковой проблеме практикуется следующий подход по разрешению спорных вопросов. Рекомендовано проведение профсоюзного собрания коллектива с привлечением администрации и представителей профсоюзного комитета. При отсутствии понимания со стороны руководства подразделения в дальнейшем проводится работа с вышестоящей администрацией на уровне профкома предприятия. Так, в частности, удалось в свое время решить вопрос по увеличению ставок заработной платы работников лаборатории химического анализа при их переводе в результате изменения штатного расписания этого подразделения. Каждый раз при обращениях работников разъясняются варианты их дальнейшего поведения при разрешении конфликта.

Что касается индивидуальных обращений, то в данном случае положительным оказался опыт разрешения подобных вопросов через комиссию по трудовым спорам на предприятии. Более 80% обращений решаются в пользу работника полностью или частично, при этом профкому, имеющему паритетное представление среди членов комиссии, удается в большинстве случаев отстоять интересы заявителей. В текущем году, когда на предприятии обострились проблемы занятости, и часть работников была переведена на 2/3 заработной платы и неполную рабочую неделю, увеличилось число нарушений, связанных с оплатой труда при указанном переводе, при этом из восьми заявлений, поданных в КТС, шесть были удовлетворены в пользу работников. По заявлению токаря Н. Ложникова после решения КТС на предприятии локальным нормативным актом узаконена оплата рабочим-сдельщикам за праздничные дни. После этого решения все категории работников предприятия оказались охваченными данными выплатами в соответствии со ст.112 ТК.

В комиссии по труду и заработной плате ведется постоянный мониторинг заработной платы по подразделениям завода, решен вопрос о регулярном предоставлении в профком производственной справки о работе предприятия за месяц с необходимой информацией. Эти данные позволяют профсоюзному комитету оперативно реагировать на изменения экономической ситуации на заводе.

Деятельность профсоюзного комитета по защите экономических интересов работников и задачи, решаемые в ходе этого процесса, напрямую связаны с особенностями функционирования предприятия. В 2010 году в ЗАО «Авиастар-СП» сложилась непростая ситуация. В связи с сокращением числа заказов на пассажирские Ту204 основная деятельность завода ныне направлена на подготовку производства и развертывания производства изд. 476 и Ту204СМ. Отсюда и сложности в загрузке основных производственных рабочих и ряда обслуживающих производств. Часть рабочих переведена на простой с выплатой 2/3 заработной платы, в течение года ряд работников были заняты неполную рабочую неделю. Подобная ситуация, когда нет серийной загрузки и предпосылка для роста оплаты труда, привела к практическому замораживанию заработной платы на предприятии (табл. 1).

При этом уровень заработной платы на предприятии не ниже среднего по Ульяновской области. В данных условиях профсоюзный комитет при отсутствии объективных условий для роста заработной платы видит свою задачу в контроле за соблюдением трудового законодательства в условиях простоя работников, содействию в совершенствовании оплаты труда тех категорий работников, которые заняты подготовкой производства и освоением новых изделий. Так, в течение 2010 года на предприятии были разработаны и постоянно совершенствовались премиальные по-

ложения по стимулированию конструкторов и технологов. С внедрением данных положений заработная плата этих специалистов увеличилась на 30–50%.

В то же время на заводе существует ряд проблем, решить которые профсоюзному комитету пока не удается. В первую очередь это отсутствие единой разрядной сетки тарифных ставок рабочих и «вилка» окладов ИТР. С точки зрения профсоюзного комитета на предприятии системы оплаты по рабочему и инженерному составу не увязаны между собой, что приводило в свое время к значительной разнице в уровне заработной платы этих двух категорий. В связи с этим в рамках разрабатываемого сейчас Корпоративного соглашения с ОАК представляется важным введение в это соглашение модели единой разрядной сетки по оплате труда для предприятий, входящих в корпорацию. При этом минимальная величина ставки 1 разряда не должна быть ниже величины МРОТ – 4330 руб., более благополучные с финансовой точки зрения предприятия эту цифру могут и увеличивать. Реализация данного предложения окажется значительной поддержкой предприятиям ОАК при разработке своих коллективных договоров. Решающую роль в этом может сыграть ЦК Профавиа, как орган, координирующий работу над соглашением.

Также до сих пор, несмотря на постоянную работу в этом направлении, профкому не удалось разрешить проблему введения в действие положения по доплатам за стаж работы в организации. Работа по нему будет продолжена.

Одной из задач, которую удалось реализовать, стало внедрение на предприятии системы молодежных профессиональных конкурсов. Ежегодно с 2006 года по ряду специальностей, как рабочих, так и инженерных, в производствах проходят конкурсы профмастерства молодежи, приуроченные ко Дню авиации.

Табл. 1

Год	Средняя зар. плата ППП, руб.	Средняя зар. плата основных рабочих, руб.
2009	14248	17043
1 пол. 2010	14880	15053

ПЕРВИЧКА

Победители, кроме ценных подарков, получают возможность претендовать на внеочередное повышение разряда или категории. Данная практика позволяет молодым работникам раскрыть свои возможности и повысить профессиональный статус.

Так, девяти участникам конкурса профмастерства в 2009 году присвоены 4-й, 2–5 разряды, три технолога б/к получили 3-ю категорию.

Работа с администрацией по такому вопросу, как оплата труда, является одной из самых сложных звеньев в деятельности профорганизации. В связи с этим большое значение приобретает задача повышения квалификации профсоюзного актива, в первую очередь в экономических и юридических вопросах. Отсюда существует острая необходимость в соответствующем обучении профсоюзных кадров, как на уровне предприятия, так и на уровне ЦК профсоюза. Такая работа профкомом предприятия планируется и проводится, в т.ч. с привлечением пригла-

шенного юриста областной Федерации профсоюзов. Хорошую оценку участников мероприятия также заслужил и проведенный некоторое время назад двухдневный выездной семинар для профактива завода по экономическим вопросам, на котором в форме деловой игры были рассмотрены вопросы подготовки к заключению коллективного договора, другие аспекты взаимоотношений профсоюза и администрации на предприятии. Подобная совместная работа особенно способствует сплочению профсоюзного актива в решении задач, стоящих перед профорганизацией.

Рост заработной платы, как одно из основных объективных требований профсоюзов, не может происходить в отрыве и осуществляться без положительных изменений в организации производства и повышения производительности труда. Основная обязанность по решению этих вопросов лежит на администрации предприятия, но и на профсоюзы в качестве защитной экономиче-

ской функции наложена забота о повышении эффективности производства, и такая задача так или иначе должна стоять перед профсоюзным комитетом.

В этом плане перспективной с нашей точки зрения становится сотрудничество в области внедрения Lean-технологий на предприятии. Указанная программа только начала работать в ЗАО «Авиастар-СП», и в этой связи еще только предстоит создать точки контакта интересов профорганизации как защитника экономических прав работников и администрации предприятия.

Положение с заработной платой и условиями труда на предприятии с учетом имеющихся объективных трудностей остается далеким от идеального, есть проблемы в организации нормирования труда, существует довольно сложный механизм премиальных положений. Решение этих задач, вопросов экономической защиты работников остается приоритетным направлением деятельности профсоюзного комитета ЗАО «Авиастар-СП». ■



ВСЕ ГРАНИ МОТИВАЦИИ

Каждая общественная организация и движение стремятся повысить свой статус и расширить влияние благодаря максимальному вовлечению людей в число их участников. Профсоюзная организация ОАО «БКМПО» (ЗАО «Алкоа Металлург Рус») не составляет исключения из этого правила. Мы также озабочены ростом численности первички, ибо понимаем — это укрепляет и наше финансовое положение, увеличивает финансовые возможности для расширения уставных задач. В свою очередь, мотивация профсоюзного членства зависит от конкретных практических шагов, предпринимаемых профсоюзной организацией по всем направлениям своей деятельности.

Первичная профсоюзная организация ЗАО «Алкоа Металлург Рус» осуществляет представительство и защиту интересов работников на уровне предприятия и области.

Наиболее эффективным инструментом социальной защиты на уровне предприятия является коллективный договор, который принимается ежегодно. В нем отражены дополнительные социальные гарантии, на которые могут рассчитывать только работники ЗАО «Алкоа Металлург Рус», и в первую очередь члены профсоюза. В числе таких гарантий:

- защита членов профсоюза при увольнении по инициативе работодателя (в предусмотренных трудовым законодательством случаях);
- помощь профсоюзной организации членам профсоюза при нарушении работодателем трудового, коллективного договора;
- содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей;
- бесплатные консультации по трудовым, правовым и иным социально значимым вопросам;
- получение финансовой помощи из средств профсоюзного бю-

джета при оплате путевок в детские оздоровительные лагеря, санатории РФ;

- получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета по семейным обстоятельствам;

- единовременная помощь при рождении ребенка;

- единовременная материальная помощь при регистрации брака;

- работникам (членам профсоюза), призванным в Вооруженные Силы с предприятия и вернувшимся на прежнее место работы после окончания службы, выплачивается базовый оклад из средств профбюджета;

- автобусные поездки «выходного дня» для членов профсоюза и их семей;

- новогодние подарки членам профсоюза и их детям;

- премирование к профессиональным праздникам;

- получение беспроцентной ссуды в кассе взаимопомощи профсоюзного комитета.

Одним из существенных направлений для усиления мотивации профсоюзного членства является правозащитная работа. Профильной комиссией, созданной при профкоме, проводятся консультации по вопросам, связанным с заработной платой, пенсией, занятостью и другим.

Действенным инструментом, стимулирующим рост численности профсоюзной организации, является защита прав работников, в том числе в области безопасных условий труда. Комиссия по охране труда и полномочные осуществляют контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды.

Профсоюзная организация выдвигает своих представителей в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве совместно с администрацией проводит работу по профилактике травматизма.

Поэтому работники осознают, что профсоюз стоит на защите



И. А. Рубашкин,
председатель ППО ОАО «БКМПО»

здоровья и жизни работников и поэтому состоять членом профсоюза значит обеспечить коллективную гарантию безопасных условий труда.

Понимая, что основным резервом роста профсоюзного членства является молодежь, профком инициировал создание на предприятии Союза молодежи. Его цель — привлечение молодых кадров в профсоюз, к участию в управлении организацией, закреплению молодых кадров на предприятии. Деятельность Союза молодежи направлена на создание таких производственных, социально-экономических и психологических условий, которые активно содействуют профессиональному становлению и повышению квалификации молодых работников, способствуют проявлению организаторских способностей молодых специалистов, всестороннему раскрытию интеллектуального потенциала, организации досуга.

С этой целью Союзом организуются и проводятся различного значения мероприятия. В их числе — поздравление детей сотрудников предприятия с Новым годом. В образе самых главных новогодних персонажей молодежный актив поздравил с наступающим праздником более 100 детишек металлургов. В ходе акции «Мешок с подарками — для всех!» были приобретены 55 больших игрушек для малышей, родившихся в семьях заводчан в 2009 году.

(Окончание на стр. 26)