

В ПЕРВОМАЕ

удя-
лен-
мон-
ниях,
еза-
под
ара-
аня-

ния
ески
ия и
оль-
ЛО-
IP и

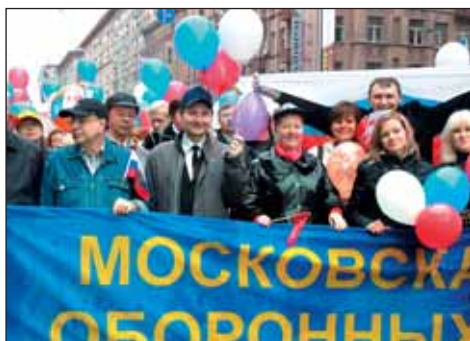


ни-
туа-
ова-

при-
я к

ож-
но-
г. В
ор-

ганизациях профсоюза, как, к примеру, в Самаре, были организованы дополнительные меро-



приятия, посвященные празднованию 1 Мая — лотерея, угощение солдатской кашей, спортивные состязания.

В шествиях и митингах приняло участие более 15 тысяч членов Профавиа, в том числе около 5 тысяч представителей молодого поколения трудящихся авиационной отрасли.



Содержание

2 стр. обл. Отчеты и выборы — кампания, определяющая будущее Профавиа
 Профавиа в Первомае

2 Официальной строкой

- | | | |
|-----------|----|---|
| СОБЫТИЕ | 2 | Дружеский визит |
| РЕПОРТАЖ | 5 | Казачи держат удар |
| СОБЫТИЕ | 8 | С уважением и вечной благодарностью |
| АНАЛИТИКА | 12 | Травматизм — это рок или безысходность? |
| | 15 | Независимая экспертиза условий труда. Отраслевой аспект |

20 В профсоюзном поле

- | | | |
|----------------|----|--|
| ПЕРВИЧКА | 20 | Лучшая мотивация — достойная зарплата |
| | 23 | Экономика и безопасность взаимосвязаны |
| | 26 | Трудные пути переговоров |
| | 28 | Профсоюз — опора в споре |
| | 29 | Когда в согласье все решается |
| | 30 | Учимся по-новому |
| | 32 | Забота о питании — слагаемая успеха! |
| ПОКОЛЕНИЕ NEXT | 34 | Молодежь — полноправный участник профсоюзной жизни |
| | 35 | Взрослая жизнь начинается с молодежного совета |
| | 38 | Принимали решения и управляли проектами |
| ЗДОРОВЬЕ | 41 | Когда профком — союзник |

44 За проходной

- | | | |
|------------------|----|---------------------------|
| НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ | 44 | «Мы — наследники Победы!» |
| ВЕЛИКАЯ ПОБЕДА | 48 | Памяти фронтовика |

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 № 077.

ДРУЖЕСКИЙ ВИЗИТ



Центральный Комитет Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности посетила делегация Профсоюза авиастроителей Украины во гла-

ве с председателем ПАУ Я.В. Жугаевичем.

В составе делегации из девяти человек — председатели и заместители председателей ряда





первичных профсоюзных организаций ПАУ, представляющие наиболее крупные предприятия авиастроительной отрасли Украины.

В ходе визита гости ознакомились с музеями Профавиа и ФНПР, встретились с аппаратом ЦК Профавиа в зале заседаний Исполкома ФНПР во Дворце труда профсоюзов.

Председатель Профавиа Н.К. Соловьев представил гостям работников аппарата, рассказал о структуре профессионального союза, его взаимодействии с правительственными структурами и корпорациями авиационной промышленности.

В ответном слове председатель ПАУ Я.В. Жугаевич отметил давние дружеские связи украинско-

го и российского отраслевых профсоюзов и выразил надежду, что эти связи продолжат укрепляться, особенно с учетом известных положительных изменений во взаимоотношениях России и Украины. Хорошие деловые отношения между родственными предприятиями двух стран, подчеркнул он, продолжают сохраняться, несмотря на разного рода перемены во внешней политике, будут развиваться и в дальнейшем.

Он также рассказал о том, что Профсоюз авиастроителей Украины с 2003 года является крупнейшим в машиностроительном комплексе, хотя его современная история так же не проста, как и у российского профсоюза. Численность работающих в отрасли последние пять лет сокращалась, соответственно уменьшались и ряды профсоюза, остановить этот процесс удалось только в прошлом году. Сегодня в составе профсоюза — более 64 тысяч работающих, средний процент профчленства — 71,6. В профсоюзе — 50 первичных профорганизаций, в них работают 24 освобожденных председателя ППО. Молодежь в возрасте до 35 лет составляет 30,4 процента.

Средняя заработная плата в отрасли составляет 2700 гривен



СОБЫТИЕ



или 342 доллара, что примерно в 2,5 – 3 раза ниже, чем в России. Сохраняется задолженность по зарплате. Вообще же председатель ПАУ охарактеризовал нынешнюю ситуацию в Украине

как критическую: за пореформенные годы население страны сократилось с 61 млн. до 45 млн. человек, рабочие места заполняют приезжие из дальнего зарубежья. А в принципе – ситуа-

ция, во многом похожая на российскую.

Украинский профсоюз внимательно изучает опыт родственного российского профсоюза, в особенности в том, что касается взаимоотношений с корпорациями в период их реструктуризации, проведения молодежной политики, ведения информационной работы.

Гости затем совершили ознакомительную поездку по Москве, посетили Раменский приборостроительный завод и отбыли в Ульяновск, где посетили ЗАО «Авиастар-СП», осмотрели производство окончательной сборки, бытовые помещения АСП и ПОС и многое другое, ознакомились с опытом работы первичной профсоюзной организации, о котором рассказала ее председатель Н.М. Ерахтина, встретились с генеральным директором предприятия С.Г. Дементьевым.

Украинская делегация побывала также в Ульяновском конструкторском бюро приборостроения, где ей рассказали о конструкторских разработках, пообщалась с молодежью. ■

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*



КАЗАКИ

ДЕРЖАТ

«УДАР»

Дождливая, пасмурная столица выпроводила нас в поезд «Москва — Ростов», чихнув напоследок мелким секущим ливнем. Собственно, мы не особенно расстраивались, поскольку впереди нас ждал юг России со всеми его заманчивыми прелестями — теплом, каштанами и донским раздольем. И потому без сожаления оставили позади Казанский вокзал со всем его разношерстным населением, включая цыган, бомжей и важных, толстых сержантов милиции.

Донская столица, однако, встретила нас облачным небом, утренней прохладой, словно, по примеру старшей сестры, спрашивая: «А чего это вы тут понаехали?». Пришлось мысленно оправдываться: не сам, мол, пожаловал, а волею пославшего мя ЦК... Город присматривался к нам целый день, а к вечеру подошел, признал за гостей, разогнал над собой тучи и явил себя во всей прелести благоухающего цветами воздуха, южного радушия и приветливости, мягкого говора, тихих дворики, соседствующих со сверкающей зеркальными окнами современностью...

Впрочем, для лирики и любования Ростовом-на-Дону (а таким городом можно действительно любоваться!) особого времени у нас не было, поскольку дело — прежде всего. И потому мы с ведущим специалистом орготдела ЦК М.Е. Зеленко «взялись» за председателя Ростовского обкома профсоюза В.В. Овчинникова, пытая его каждый по своему профилю. Виктор Васильевич прочно держал удар, да и неудивительно: ему было что показать и о чем рассказать.

В Ростовской областной организации профсоюза — семь первичек. В штате обкома — четыре человека, включая председателя, бухгалтера и двух инспекторов — правового и по охране труда. Ресурс небольшой, если сравнивать с некоторыми другими территориальными комитетами. Тем более значимо то, что удалось сделать, в частности, в области информационной работы.



Открытый в прошлом году сайт profavia-rostov.ru является одним из трех сайтов территориальных организаций профсоюза. Это при том, что создан он по сути дела на общественных началах. «Рулит» сайтом председатель постоянно действующей комиссии по информационной работе, уполномоченный обкома профсоюза А.С. Савинов (ОАО «ТАНТК имени Г.М. Бериева»). Он же, кстати, член молодежного совета.

Вообще сайт — дело хлопотное: мало его создать и «вывесить» в Интернете, надо еще неустанно «кормить» информацией, желательной очень интересной. Зато в таком случае и отдачу он может

дать огромную по сравнению с печатными СМИ. Без заинтересованности в этом председателя профсоюзного комитета сайт обречен на унылое, одинокое существование в сети.

Зная позицию некоторых членов профактива, шарахающихся от компьютера, как черт от ладана, я был очень удивлен познаниями Виктора Васильевича в компьютерных технологиях. Признаюсь, с внутренним недоверием спрашивал, какая операционка стоит на его ноутбуке, какие «проги»... И в принципе, с первых слов стало понятно, что ноутбук для председателя обкома — привычный рабочий инструмент, каким, собственно, он и должен быть.



РЕПОРТАЖ

Отсюда стало понятно, что новации в области современных методов информации, которые затеял или уже реализует обком профсоюза, не являются формальными. К примеру, на сайте действует форум, на котором желающие могут получить консультации инспекторов обкома по вопросам охраны труда и правовым. Комиссия по информационной работе, кураторство которой от обкома профсоюза осуществляет В.В. Лушников, сейчас разрабатывает положение о смотре-конкурсе на лучшую корреспонденцию для сайта.

Кстати, об уполномоченных по информационной работе. Они есть не только в обкоме, но и во всех первичных профсоюзных организациях, что позволяет вести эту деятельность более системно, обучать информационный актив — ну, и требовать с него соответственно.

Ростовская областная организация профсоюза перешла на электронный документооборот: электронная почта стала привычным делом для большинства председателей первичек. Исключением пока являются ППО ОАО «НТП «Авиатест» и ППО ОАО «РЧЗ» — но из-за ограничений, накладываемых на пользование Интернетом администрацией предприятий. Забегая вперед, снова скажу, что был немало удивлен, когда председатели двух первичек — Владимир Иванович Иванник (ОАО «ТАВИА») и Олег Валентинович Бондарь (ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева») — сообщили, что вообще-то всей оперативной информацией профактив обменивается через локальную сеть предприятий, поэтому



особой необходимости в печатных листовках, объявлениях и т.д. уже как бы и нет... Впрочем, стенды в цехах есть, и информация на них присутствует в обязательном минимуме — списки состава цехкомов, планы работы и т.д. С учетом того, что в целом по областной организации профсоюза средний возраст председателей цеховых организаций (их всего 42) составляет 51 год, я с удовлетворением еще раз отметил про себя, что возраст продвигнутости не помеха.

Между прочим, электроника — электроникой, а информация о президиумах и пленумах обкома, заседаниях молодежного совета суммируется в информационных сборниках, которые в областном комитете печатают на собственном принтере. Это важно для тех членов профактива, которые пока не в ладу с компьютерными технологиями. В то же время сборники дублируют-

ся на CD-дисках, также распространяемых среди профсоюзного актива.

В целях продвижения профсоюзных идей используются также еще оставшиеся многотиражные газеты на двух предприятиях — ОАО «Роствертол» и ОАО «БКМПО», в них имеются постоянные профсоюзные рубрики.

Однако вернемся снова к сайту. Дело это не столь дорогое, как представляется многим по незнанию. Ростовскому обкому он обошелся в тысячу рублей плюс ежегодные платежи — 1200 рублей. Смешные деньги. Конечно, нужно учесть, что многое делалось на общественных началах, силами специалистов — профсоюзных активистов, в первую очередь Анатолия Савинова. Но это лишний пример того, что было бы желание... Теперь задача обкома — раскрутить сайт, заставить профактив привыкнуть к нему, как к рабочему инструменту. Это требует времени, поскольку связано с изменением психологии людей.

Ведь и сайт ЦК для иных профактивистов — не открытая еще страница, что приводит к любопытному явлению: люди попросту игнорируют публикуемую на сайте справочную, правовую и иную информацию, обвиняя в то же время аппарат ЦК в том, что он такую информацию не предоставляет... Ну, что с такими делать? Ждать, пока они созреют для того, чтобы взяться за азы компьютерной грамотности? Или вновь, как 20, 40, 60 лет назад плодить килограммы бумаг, отправляемых почтой в регионы, что по нынешним временам сто-



ит немалых денег? Ведь и В.В. Овчинников начинал, по его собственному признанию, с учебника для «чайников», и ничего зазорного в этом нет. Почему бы другим не последовать его примеру?

С подобной проблемой инертности мышления сталкиваются и в Ростовском обкоме профсоюза. Но все же идут дальше. В планах обкома — очередной этап информатизации областной организации: внедрение интерактивного общения с помощью сети «Skype», проведение видеоконференций. Ведь удобно же: провести совещание с председателями первичек по сети. Люди не тратят свое время на дорогу, берегут и деньги...

А вот еще новизна: обком ведет работу по созданию своего постоянно действующего видеоканала в You Tube и обращается к председателям первичек, к молодежному совету с просьбой снимать все значащие для профсоюза события на видео с последующим размещением на видеоканале. Если вспомнить, сколько интересного почерпнула в последнее время российская общественность из видеороликов в Интернете, то надо признать их мощным информационным оружием. Упускать такую возможность профсоюзу нельзя ни в коем случае: мало ли, для чего она может пригодиться.

Вполне логично, что современные информационные технологии не обходят стороной на столь мощном предприятии, как ОАО «Роствертол». Председатель первички, он же заместитель директора по социальным вопросам Дмитрий Васильевич Гетманский с гордостью демонстрирует нам библиотеку проф-



кома, в которой расположен интернет-зал. На проходной предприятия — плоский экран, на который выводится информация о жизни предприятия, в том числе профсоюзной...

Конечно же, личное общение с профактивом не заменят никакие технологии. И еженедельные совещания с председателями цеховых организаций в первичках — обычное дело. Как и постоянные «визиты» председателя обкома профсоюза в первичные профсоюзные организации. Однако по всем ежедневным вопросам так не набегаешься, особенно когда дело идет о каких-либо документах, консультациях, оперативной информации, и здесь компьютеры, включенные в локальную и внешнюю сети, просто незаменимы. Потому все первички обеспечены компьютерным парком — он пополняется за счет обкома профсоюза и помощи предприятий. Все сказанное немало-

важно и в преддверии приближающейся отчетно-выборной кампании в профсоюзе.

Таким образом, можно говорить, что в Ростовской областной организации профсоюза создана достаточно современная система информационной работы, имеющая под собой реальную материальную, кадровую базу, с учетом возможностей самой организации. Почему еще это важно? Хотя бы потому, что в известной мере помогает решить проблему привлечения в профсоюз молодежи, которой по статусу положено интересоваться всем современным. Пыльные архивы постановлений и решений вряд ли ее привлекут, а вот возможность пообщаться, так сказать, интерактивно — вполне.

Да и просто приятно слышать, как председатель обкома, лидеры первичек разговаривают с молодежью на понятном ей языке и не спотыкаются о такие словечки, как «блоги», «локалка», «посты» и прочие... В этом мы убедились, когда удалось побывать на семинаре, проводимом в Таганроге областным комитетом профсоюза совместно с молодежным советом.

Конечно, без трудностей не обходится, и они такие же, как везде. Перечислять их здесь — просто нет места. Не столь уж безоблачная жизнь у любого профсоюзного лидера... Но Ростовский обком не сдастся.

Да разве иначе может быть у донских казаков?.. ■

*Игорь Киселев,
заведующий отделом
информационной работы
ЦК Профавиа*



С УВАЖЕНИЕМ И ВЕЧНОЙ БЛАГОДАРНОСТЬЮ

Накануне празднования 65-й годовщины со дня Победы в Великой Отечественной войне на предприятиях авиационной промышленности шла подготовка к торжествам, которая потребовала выполнения большого объема работы. Те, кто вынес на своих плечах груз той Великой войны, добыл Победу, конечно, заслужили поклон и вечную благодарность потомков, но еще больше – повседневное уважение и заботу. Заботу, которой многим из них не хватало все послевоенные годы, которой, увы, не хватает и сегодня.

Совсем недавно мы отметили 65-ю годовщину Победы в Великой Отечественной войне. Но 9 мая – это не единственный день, когда мы вспоминаем о наших ветеранах. В течение всего года на предприятиях авиационной промышленности администрацией предприятий и профсоюзными организациями делается все возможное для того, чтобы участники, инвалиды войны и труженики тыла были окружены постоянным вниманием и заботой.

Например, при непосредственном участии администрации и профсоюзной организации ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор» в честь ветеранов прошли торжественные мероприятия и конкурсы. 7 мая 2010 г. у проходной завода была открыта мемориальная доска, посвященная двум Героям Советского Союза, работавшим на предприятии – Ф.П. Бухнину и Я.Н. Орлову.

Много внимания уделяется организации культурного отдыха ветеранов. Ни один праздник, ни одно событие в жизни участников войны не обходится без помощи профкома. На заводской площади «Электроприбора» для ветеранов был устроен митинг и праздничный концерт, профком завода подготовил для ветеранов войны и тружеников тыла памятные подарки. Завершились мероприятия праздничным ужином.

Аналогичные мероприятия прошли и на других предприятиях отрасли, но каждое – со своей изюминкой, с душевной теплотой, с самоотдачей.

Конечно, главное событие в жизни ветеранов – День Побе-

ды – всегда отмечено особым вниманием. Из года в год в этот день руководители предприятий и профсоюзные организации проводят праздничные встречи с фронтовиками и тружениками тыла, возлагают венки к стелам и монументам, организуют шествия, праздничные вечера, которые сопровождаются выступлениями творческих самодеятельных коллективов и артистов. Не остаются без внимания и те участники войны, которые не могут присутствовать на торжественных мероприятиях. Ветераны получают подарки и поздравления у себя дома.

Часть ветеранов, бывших работников предприятий авиационной промышленности, ведут достаточно активную обществен-



Е. А. Шуляренко,
заведующая отделом
социальных гарантий
ЦК Профавиа

ную деятельность: проводят тематические беседы с воспитанниками детских садов и учащимися школ, участвуют в воспитании детей из неблагополучных семей, встречаются с ребятами в детских летних оздоровительных лагерях.

И как хорошо, что рядом с нами живут такие удивительные люди, которые вдохновляют нас своим примером, связывают с героиче-





ским прошлым страны, с трудовым подвигом нашего народа. Они подарили нам будущее. И наше поколение обязано сделать все, чтобы обеспечить ветеранам достойную старость.

Общественной организацией — Федерацией профсоюзов Самарской области в честь празднования 65-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне было организовано участие в акции возложения цветов к памятнику семьи Володичкиных, мемо-

риальному комплексу «Материнская доблесть», который расположен недалеко от дома семьи Володичкиных на одной из главных улиц посёлка Алексеевска.

Колонна, состоящая из семи машин (в двух из которых находились молодые работницы ОАО «Авиаагрегат»), представляла профсоюзные молодежные организации Самары. Автомобили, украшенные символикой ФНПР, ФПСО и предприятий — участников акции, двигались от Дома

профсоюзов через весь город до Алексеевска. При движении колонны по городу встречные и обгоняющие машины сигналили, тем самым поддерживая акцию.

У подножья мемориального комплекса к моменту приезда колонны, собралось большое количество участников акции. Среди них были представители Федерации профсоюзов Самарской области, ветераны, военный караул. У телевидения в этот день было много работы.



СОБЫТИЕ



Для проведения эстафеты в честь праздника Победы были приглашены спортсмены из областных юношеских школ.

Памяти павших в бою была посвящена минута молчания. Один из ветеранов прочитал свое стихотворение. Было огромное количество цветов. И самым трогательным моментом стало возложение к подножью мемориала венка с надписью «Погибшим в Великой Отечественной войне от молодёжи авиационной промышленности» представителями одного из крупнейших заводов Самары — ОАО «Авиаагрегат».

Венцом данного мероприятия были полевая кухня и эстафета юношеских команд.

Масштабность мероприятия (присутствовало более 1500 человек) очередной раз подтверждает сплочённость русского народа даже в трудную минуту и его веру в светлое будущее.

На центральную площадь парка имени Героя Советского Союза

Д.Ж. Жанаева в г. Улан-Удэ 9 мая пришли более 1000 работников авиационного завода, чтобы поздравить ветеранов войны с 65-летием Великой Победы.

Под бурные аплодисменты собравшихся ветераны войны в сопровождении молодежи заодно проследовали по Аллее памяти к стеле «Вечного огня». На торжественной церемонии выступили представители Народного Хурала Республики Бурятия, администрации города и Железнодорожного района. Ветеранов поздравили управляющий директор ОАО «У-УАЗ» Л.Я. Белых и Герой России, летчик-испытатель Тайгиб Толбоев. После окончания церемонии в культурно-досуговом центре «Рассвет» был организован концерт «Поклонимся великим тем годам», в котором приняли участие творческие коллективы г. Улан-Удэ. В завершение вечера небо над центральной площадью поселка Загорск

озарилось огнями праздничного салюта.

Предприятие ОАО ГосМКБ «Радуга» им. А.Я. Березняка традиционно оказывает в течение года помощь городскому Совету ветеранов в организации торжественных мероприятий, посвященных знаменательным датам. Активно ведётся работа администрации и профсоюзного комитета по поддержке ветеранов Великой Отечественной войны — бывших работников предприятия.

Начиная с 9 мая 2005 года, бывшим работникам предприятия — ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла оказывается пожизненная ежемесячная социальная помощь в виде денежных выплат из прибыли предприятия. С 1 апреля 2010 года принято совместное решение администрации и первичной профсоюзной организации об увеличении размера ежемесячной выплаты: для ветеранов войны — участников боевых дейст-



вий — 2000 рублей, для тружеников тыла — 1500 рублей.

В преддверии Дня Победы, 7 мая, в школе №5 открылся музей ГосМКБ «Радуга» и Дубненского машиностроительного завода им. Н.П. Фёдорова, в котором собрано много удивительных экспонатов техники и документальных страниц, повествующих о развитии промплощадки в левобережье города. Немецкие оккупанты не были в Дубне, однако город был всего в 30 км от линии фронта, и заводские цеха иногда подвергались воздушным бомбардировкам. Отмечая заслуги дубненских ветеранов войны и тружеников тыла, создатели музея подготовили специальный стенд, посвящённый 65-летию Победы. Конечно, самыми почет-

ными гостями при открытии музея стали фронтовики.

Знаменательным было и проведение профкомом ГосМКБ «Радуга» турнира по пейнтболу среди молодых работников предприятия. Более 40 его участников посвятили турнир памяти погибших в Великой Отечественной войне соотечественников.

Праздничные торжества и шествия 9 мая традиционно собрали огромное количество горожан на мемориальных комплексах Дубны.

И таких примеров можно привести немало. На многих предприятиях в целях обеспечения медицинской и социальной помощи ветеранам, страдающим хроническими заболеваниями и нуждающимся в лечении и уходе, в лечебно-профилактических учреждениях выделены койко-места социальной помощи и сестринского ухода. С каждым годом возрастает число тружеников тыла, находящихся под постоянным медицинским наблюдением. Большое внимание уделяется обеспечению ветеранов санаторно-курортным лечением.

Профсоюзные организации стараются сделать все, чтобы материальный уровень жизни ветеранов войны в полной мере соответствовал их вкладу в развитие страны. А поэтому принимаются различные программы, утверждающие комплекс мер по дальнейшему повышению жизненного уровня участников Великой

Отечественной войны и тружеников тыла.

65-я годовщина Победы в Великой Отечественной войне — знаменательная дата в истории нашей страны. Сегодняшнее молодое поколение полностью осознаёт значимость данного дня и не остается безучастным к подвигам наших дедов и отцов. Воспитывается такая гражданская позиция с детства, и потому практически на всех предприятиях были проведены тематические выставки детского творчества. Лучшие работы направлены в ЦК профсоюза, который в рамках празднования 65-й годовщины Победы объявил конкурс детского изобразительного искусства под девизом «Эхо Великой Отечественной войны 1941 — 1945 годов».

На конкурс представлены работы детей в возрасте от 5 до 17 лет — картины и рисунки, сделанные карандашом или красками, причем некоторые выполнены настолько профессионально, что порой казалось, что они принадлежат заслуженным художникам.

Мероприятия, посвященные 65-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне, не закончены и будут продолжаться до конца года. Впереди еще много конкурсов.

Давайте отдадим дань уважения тем, кто приближал для нас наше будущее, и будем благодарны тем, кто создаёт это будущее сегодня! ■



Травматизм – это рок или безысходность?



Н. Д. Горшкова,
технический инспектор труда
Профавиа

Около 6300 человек ежедневно погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте, что в год составляет свыше 2,3 млн. смертей, – таковы неутешительные данные Международной организации труда (МОТ). Каждый несчастный случай, происходящий на производстве, зачастую влечет за собой длительное отсутствие сотрудника на рабочем месте. А с точки зрения человеческой жизни цена этой трагедии неизмерима! Связанные с ней экономические издержки – в виде потерь рабочего времени, затрат на лечение и выплату денежных пособий – оцениваются в 4% мирового ВВП в год. Это превышает общую стоимость комплексных мер стимулирования, принятых для борьбы с экономическим кризисом.

Сегодня нам приходится по-прежнему иметь дело с влиянием опасных и вредных производственных факторов. Обусловлено это тем, что научно-технический прогресс сопровождается, как правило, появлением новых технологических процессов, новых производственных рисков. И, как следствие, многие опасные производственные факторы остаются скрытыми и игнорируются. В этой связи мы сталкиваемся с новыми проблемами в сфере охраны труда.

На стратегию охраны труда оказывают влияние и такие факторы, как старение рабочей силы и увеличение численности работников-женщин. Еще одна примечательная тенденция – повышение роли психосоциальных факторов, что связано с появлением новых стрессов и нагрузок для работников.

Несчастные случаи на производстве следует рассматривать прежде всего как сигнал о неудовлетворительном состоянии условий труда и о слабой профилактической работе по предупреждению травматизма на том или ином предприятии.

Профилактические меры в области охраны труда должны учитывать эти условия и быстро реагировать на их изменения. А системы управления охраной труда должны постоянно подвергаться переоценке и укрепляться, если мы хотим, чтобы они соответствовали задаче преодоления наследия прошлого и противодействия рисков будущего.

Каждый год Международная организация труда предлагает мировому сообществу определенную тематику, которая является преобладающей во всех проводимых акциях. Не напрасно в 2010 году основные мероприятия проводятся под лозунгом: «**Управление рисками и профилактика в сфере труда в новых условиях**». Необходимо привлечь внимание к новым рискам и новым методам их предотвращения.

Законодательная база по охране труда претерпела серьезные изменения. Вступил в силу ряд законодательных актов по охране труда, в том числе и ГОСТ 12.0.230-2007, который предполагает переход на новую систему управления охраной труда на основе оценки рисков. Эта система направлена на предупреждение и устранение производственных рисков и, конечно же, на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Ежегодно материалы расследования несчастных случаев, поступающие в ЦК профсоюза из регионов, подвергаются деталь-

ному изучению, обобщаются, проводится анализ травматизма в целом по отрасли.

Не стоит забывать, что результаты анализа травматизма в значительной степени зависят от достоверности и тщательности оформления актов о несчастных случаях на производстве, особенно в части формулировки причин несчастного случая.

Огромное значение имеет и то, насколько грамотно расследован несчастный случай, установлены ли причинные связи несчастных случаев с конструктивными недостатками производственного оборудования, с недостатками организации выполнения производственных процессов и обучения работающих безопасным приемам и методам труда. Правильно ли установлены причины, выполнены ли мероприятия, которые отражены в актах Н–1.

К сожалению, можно привести ряд примеров плохого расследования несчастных случаев на предприятиях отрасли. Имеют место грубейшие нарушения в расследованиях н/с в организациях г. Москвы. В актах расследования допускаются неточности. Описание обстоятельств несчастных случаев зачастую не содержит полной информации. Например, в акте Н–1 в графе «обстоятельства несчастного случая» сказано, что работника отстранили от работы по причине алкогольного опьянения и уложили спать на пол в гардеробной. Спустя несколько часов он был обнаружен там же, в луже крови. В графе «причины несчастного случая» указано, что причиной явилось «падение пострадавшего». Почему сделано такое заключение? Ведь свидетелей и очевидцев падения не было. Это только предположение. Можно было квалифицировать этот случай и как хулиганские действия третьих лиц.

Негативное влияние на итоговые отраслевые показатели оказывает и то, что не все предприятия направляли в адрес ЦК профсоюза копии актов Н–1. Пока, к сожалению, нам не удастся актуализировать все копии актов Н–1

и провести полноценный анализ травматизма.

Материалы расследований тяжелых, смертельных и групповых несчастных случаев направлялись в адрес ЦК профсоюза несвоевременно из организаций Москвы, Санкт-Петербурга, Ростовской области и Самары. Отдельные регионы, например, Ростовская областная организация не направила материалы расследования двух тяжелых и одного смертельного несчастного случая, а Санкт-Петербургская — ни одного из трех тяжелых н/с.

Такие предприятия прямого подчинения, как ОАО «Элара», ОАО «НПК «Иркут», ОАО АК «Омскагрегат» также не направили в адрес ЦК профсоюза материалы расследования несчастных случаев. Несвоевременно были получены материалы расследования несчастного случая, происшедшего в ОАО «Агрегат» г. Сим.

Не направляют в адрес ЦК профсоюза промежуточные и квартальные отчеты по травматизму следующие организации: Кировская, Нижегородская, Пермская, Ростовская, Санкт-Петербургская, Саратовская, Смоленская. Только три первичных профсоюзных организации прямого подчинения: ОАО «Иркут», «Утес» (г. Ульяновск) и ОАО «ЦКБА» — направили квартальные отчеты по травматизму.

Динамика травматизма

	2007	2008	2009
Всего н/с	949	875	774
Тяжелых	57	59	56
Смертельных	19	18	14

По данным статистических отчетов за последние три года в отрасли наблюдается положительная динамика, идет стабильное снижение общего уровня травматизма.

В 2009 году добились значительного снижения общего уровня травматизма Ульяновская, Смоленская, Нижегородская, Саратовская, Свердловская, Самарская организации профсоюза и Республика Татарстан.

По отношению к предыдущему году снизился общий уровень травматизма (на 11,5%) с 875 до 774 несчастных случаев. При этом количество тяжелых несчастных случаев остается на прежнем уровне.

Относительные показатели травматизма

Региональные организации профсоюза	2008	2009	% (– снижение, + рост)
Башкирская	44	52	+ 18%
Московская	99	121	+ 22,2%
Московская областная	64	68	+ 6,25%
Нижегородская	25	20	– 20%
Новосибирская	15	20	+ 33,3%
Пермская	57	50	– 14%
Ростовская	34	27	– 25,9%
Кировская	27	12	– 44,5%
Самарская	82	68	– 18%
Санкт-Петербургская	36	37	+ 2,7%
Саратовская	20	17	– 15%
Свердловская	60	43	– 29%
Смоленская	11	6	– 46%
Татарская	48	31	– 34,5%
Ульяновская	18	12	– 34%

На 22,3% снижен уровень смертельного травматизма.

Исключили смертельные несчастные случаи на производстве предприятия и организации Ульяновска, Воронежа, Нижегородской, Пермской, Саратовской и Смоленской областей, Новосибирского и Санкт-Петербургского регионов, Республики Татарстан и Башкортостан.

На предприятиях прямого подчинения несчастные случаи со смертельным исходом произошли только в ОАО «КАДВИ».

Как отмечено выше, причины несчастных случаев производственного характера кроются в том, что условия труда на многих предприятиях продолжают оставаться неудовлетворительными. А это приводит не только к тяжелым травмам, но и к несчастным случаям с летальным исходом.

Анализ материалов расследования показал, что несчастные случаи происходили из-за плохой организации производства работ, неудовлетворительного обучения и инструктажа на рабочем месте, отсутствия должного контроля со стороны руководителей подразделений, нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Примеры несчастных случаев, связанных с нарушением требований охраны труда.

В марте 2009 года произошел несчастный случай со слесарем-ремонтником С. По заданию мастера С. производил резку листового металла на механических ножницах. При очередном повторении операции заготовку согнуло, и она попала в решетку за-



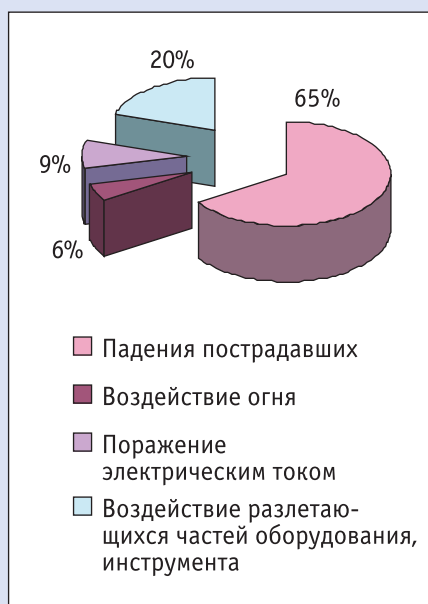
щиты. С. попытался ее освободить правой рукой, при этом ногу от педали управления не убрал и при наклоне в сторону заготовки непроизвольно нажал на педаль управления. В результате произошел пуск ножниц, механизм прижима заготовки придавил пальцы к рабочему столу ножниц, вследствие чего С. получил травматическую частичную ампутацию 2-го, 3-го и 4-го пальцев правой кисти.

В апреле 2009 года произошел несчастный случай с прессовщиком Б. По заданию мастера Б. выполнял не свойственную ему работу: раскраивал фанеру на круглопильном станке. При завершении раскроя первой полосы заготовка застряла, и Б. решил протолкнуть рукой, в это время раскроечная полоса резко освободилась, рука по инерции прошла вперед и попала на вращающийся диск пилы, в результате чего Б. получил скальпированную рану 2-го пальца правой кисти с дефектом сухожилия разгибателя.

АНАЛИТИКА

В сентябре 2009 года произошел групповой смертельный случай. Бригада в составе слесаря-сантехника В., слесаря по ремонту и обслуживанию теплосетей Ш. и электросварщика Ф. выполняли работы в колодце. Начальник участка Т. поручил Ш. и В. открыть люк колодца, спуститься вниз и открыть задвижку для того, чтобы запитать водой систему корпуса предприятия. Ш. спустился в колодец и стал открывать задвижку. В. решил помочь Ш. и спустился на дно колодца. Оценив ситуацию, он быстро поднялся почти до верха колодца и сказал, что Ш. плохо. При этом он прерывисто дышал. Ф. и Т. пытались вытащить В. из колодца, но не смогли дотянуться до его рук. В. потерял сознание и упал на дно колодца.

По видам происшествий, как в целом по отрасли, так и на отдельных предприятиях 65% смертельных, тяжелых и групповых несчастных случаев происходила по причине падения.



Если в 2008 году большинство несчастных случаев произошло по причине падений при передвижении по территории, цеху, участку, то в 2009 году из несчастных случаев, связанных с падениями, падения при выполнении работ на высоте составляют 82%.

Остальные несчастные случаи произошли по причине падения с высоты человеческого роста. Невнимательность, невнимательность, скользкая дорога — человеческий фактор.

Примеры несчастных случаев, связанных с падением.

В марте 2009 года техник по планированию производства Т., возвращаясь из подразделения, где осуществляла приемку деталей, поскользнулась и упала, получив при этом травму левой ноги. Находилась на лечении 138 дней.

В марте 2009 года инженер управления продаж П. при переходе через проезжую часть дороги поскользнулся на припорошенной снегом наледи и упал. В результате падения П. получил перелом левой ключицы.

В марте 2009 года инженер 2 категории Ч. направлялась в правое управление, двигаясь по пешеходной асфальтированной дорожке, поскользнулась на наледи и упала, в результате чего получила травму — двухсторонний лодыжечный перелом, перелом заднего края правой большеберцовой кости правой голени с подвывихом стопы наружу. Находилась на лечении 120 дней.

Для предотвращения травматизма и профессиональной заболеваемости необходимо, прежде всего, объективно определить и оценить фактическое состояние условий труда на рабочем месте. А это возможно только при условии проведения стопроцентной аттестации рабочих мест по условиям труда. На сегодняшний день только на 180 предприятиях (69%) отрасли проводилась аттестация рабочих мест. По данным проведенной аттестации, в неудовлетворительных условиях труда продолжают трудиться 13% работников отрасли. Из-за малого масштаба проведенной АРМ указанные данные не отражают реальную ситуацию в отрасли. Предположительно рабочие места с неудовлетворительными условиями труда составляют до 30%.

В сложившихся условиях экономического кризиса и устаревшей материально-технической базы производства существенно поправить критическое состояние дел в области охраны труда традиционно применяемыми методами управления не удастся, так как действующая система управления охраной труда во многом себя исчерпала.

Для коренного улучшения условий труда требуется государственная программа обновления основных фондов. Необходимо

искать новые подходы в решении проблем ликвидации травматизма.

Сегодня к лицам, виновным в сокрытии производственных травм (страховых несчастных случаев), искажении отчетности по травматизму, фальсификации доказательств (истинных обстоятельств и причин несчастных случаев), фактически не применяются даже те незначительные санкции, которые предусмотрены статьями УК РФ и КоАП РФ. Установленный уровень ответственности даже за грубые нарушения требований безопасности на производстве (касается также пожарной безопасности, опасных производственных объектов, безопасности на дорогах, экологии) не позволяет обеспечить необходимый комплекс применения мер административного воздействия, адекватных содеянному проступку.

Многие наши работодатели до сих пор считают охрану труда второстепенным, необязательным приложением производства, в то время как их западные партнеры считают её одной из главных своих задач, поскольку строят работу на совершенно иных принципах правоотношений. Так, несчастные случаи со смертельным исходом на производстве в Германии носят название «несчастный случай с обязательной юридической ответственностью».

Хотелось бы донести до руководителей всех рангов нехитрую истину: высокий уровень производства и культура охраны труда неразрывно связаны. Пусть станет доброй традицией руководителя — начинать рабочий день с вопросов безопасности на производстве, так как это делается, например, в ОАО «ВСМПО АВИСМА».

Специалисты по охране труда должны непрерывно повышать свой профессиональный уровень и помнить, что от их профессионализма зависит эффективность организации работы по созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

Обращаюсь к работникам: где бы вы ни трудились — ваша жизнь и здоровье являются самой большой ценностью и во многом зависят от вашего сознательного отношения к собственной безопасности. ■

НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА. ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ

Проведение независимой экспертизы условий труда является на сегодняшний день темой весьма своевременной и актуальной. Особая актуальность необходимости проведения данных экспертиз возникает в ходе реализации постановления правительства России от 20 ноября 2008 года № 870, направленного, в соответствии со статьями 92, 116, 117, 146, 147 ТК РФ, на установление дополнительных компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом в постановлении особо указывается, что компенсации будут предоставляться в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Но практика показывает, что имеется достаточное количество проблем, связанных не только с предоставлением работникам компенсаций, предусмотренных ТК РФ, но и проблем, связанных с льготным (досрочным) пенсионным обеспечением по спискам № 1, 2. Обусловлены эти проблемы зачастую тем, что до настоящего времени правительством России должным образом не урегулированы нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы социально-трудовых отношений, и в этой связи возникает большое количество казусных ситуаций, при которых одни действующие нормативные акты противоречат другим. При этом как представители администрации, так и профсоюзная сторона часто упускают один момент: на территории РФ продолжает действовать законодательство бывшего СССР, а в силу статьи 423 ТК РФ нормативные акты СССР по регулированию социально-трудовых отношений с работниками продолжают действовать. Таким образом, неурегулированность этого вопроса заводит в тупик руководителей предприятий и председателей первичных профсоюзных организаций.

Напряженность ситуации обостряется при проведении инспекторских проверок, а также в периоды очередных колдоговор-



Роман Калякулин, главный технический инспектор труда Профавиа в Республике Башкортостан

ных кампаний, когда в коллективах проводятся рабочие совещания по обсуждению вопросов, связанных с установлением льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. А вопрос предоставления компенсаций является весьма существенным, так как даже в нашей, достаточно высокотехнологичной отрасли имеется довольно внушительный сегмент рабочих мест с вредными условиями труда. Так, на предприятиях, которые объединяет Республиканский комитет РОБ «Роспрофавиа» с численностью 32800 человек, порядка 6500 человек трудится в условиях, не отвечающих необходимым санитарно-гигиеническим нормам, что составляет 20% от общего количества трудящихся. Необходимо отметить, что на всех этих предприятиях аттестация рабочих мест по условиям труда проведена практически на 100%. При этом из 32600 рабочих мест, на которых проведена аттестация, более 9200 относятся к рабочим местам с вредными условиями

труда, что составляет 28% от общего количества!

Кто же может помочь урегулировать возникающие напряженные ситуации в социально-трудовых отношениях между работодателями и работниками? На этот вопрос можно твердо ответить — независимая профсоюзная экспертиза условий труда! Но что же это все-таки такое — независимая экспертиза условий труда и с чем ее едят?

Под экспертизой, в целом, следует понимать оценку соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда. Проведение экспертизы условий труда является важнейшей частью профсоюзной защиты прав работников на безопасные условия труда. Данное мероприятие проводится для защиты законных интересов работников, при работе во вредных условиях труда. При этом необходимо отметить, что в российском законодательстве отсутствуют нормы, определяющие и декларирующие понятие

АНАЛИТИКА

независимой экспертизы условий труда. Серьезной основой правового регулирования независимой профсоюзной экспертизы условий труда является статья 370 ТК РФ, в соответствии с которой профсоюзам как главному представителю работников предоставляется право проводить независимую экспертизу условий труда для оценки обеспечения безопасности работников организации. Письмом Федеральной службы по труду и занятости РФ от 20 марта 2008 года № 1500-ТЗ также отмечено, что в настоящее время порядок проведения такой экспертизы, формы документов, оформляемых по итогам ее проведения, устанавливаются локальными актами соответствующих профессиональных союзов. Указанное письмо принято к использованию в работе и Федеральной налоговой службой РФ (письмо ФНС РФ от 15 апреля 2008 г. № ШС-6-3/282@).

В целях реализации этого права Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности разработан и постановлением президиума ЦК от 18 февраля 2009 года № 14 утвержден «Регламент проведения независимой экспертизы условий труда», в котором определено, что профсоюзными экспертами являются технические инспекторы труда Профавиа или старшие уполномоченные по охране труда Профавиа. Регламент устанавливает, что экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, обращений работодателей, профсоюзных комитетов, а также работников. Основной целью экспертиз является оценка правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными условиями труда. При этом особенно важным является то, что экспертиза проводится профсоюзными экспертами бесплатно.

По результатам независимой экспертизы условий труда, руководствуясь утвержденными критериями, показателями и нормативами, составляется заключение, в котором излагаются выводы о соответствии (несоответствии) условий труда и предоставляемых компенсаций работникам, занятым на тяжелых рабо-

тах и работах с вредными условиями труда государственным нормативным требованиям. Заключение о проведении независимой экспертизы условий труда в организации (на рабочем месте) оформляется на основе представленных на экспертизу материалов, а также дополнительных исследований (с выходом на производство) условий труда. Одновременно с заключением независимой экспертизы работодателю, как правило, направляется представление об устранении выявленных нарушений. Представление носит более конкретный характер по неотложным мерам, которые работодателю необходимо принять для устранения существенных нарушений в области охраны труда: например, поставить защитные ограждения (кожухи) на травмоопасном оборудовании, нанести предупреждающие надписи на потенциально опасном оборудовании, заменить или ввести вновь комплекты спецодежды на определенных рабочих местах и тому подобное.

Как показала сложившаяся практика по Республике Башкортостан, основными задачами проведенных экспертиз являлось обеспечение защиты прав трудящихся, занятых в производствах с вредными условиями труда, на предоставление им досрочной трудовой пенсии. В период с марта 2008 года по апрель 2010 года по обращениям членов профсоюза на нарушения специалистами Пенсионного фонда и (или) работодателями применения списка № 2 «Производство, профессии, дающих право на пенсию по возрасту на льготных условиях» было проведено 30 экспертиз с составлением соответствующих заключений. Практически во всех заключениях были сделаны выводы в пользу членов профсоюза, и лишь в 4 случаях заключения носили отрицательный характер. При этом ряд заключений был составлен на основании обращения руководства предприятий ФГУП «УАП «Гидравлика» и ОАО «БЭТО», а также по обращениям республиканских организаций профсоюза работников госучреждений, профсоюза работников связи и профсоюза работников ЖКХ. Большая часть заключений предназначалась для подготовки к судебному разбирательству с Пенсионным

фондом, и выводы, содержащиеся в данных заключениях, легли в основу принятых судами решений. Можно сказать, что выводы по результатам экспертиз требовали пояснений суду их обоснованности. Поэтому практически во всех случаях пришлось также принимать участие в качестве независимого эксперта условий труда более чем в 30 судебных разбирательствах районных судов г. Уфы и по 13 гражданским делам Верховного суда РБ. Со всеми заключениями по результатам судебных разбирательств районные суды г. Уфы и Верховный суд РБ согласились и посчитали их полностью обоснованными.

Анализ практики по экспертизам, связанным с обоснованием прав работников на досрочное пенсионное обеспечение, показывает, что основная проблема заключается не только в том, что некоторые специалисты УПФ РФ не владеют основными понятиями технологии производства, но ими еще неверно трактуются нормативные акты Минтруда России, разъясняющие вопросы применения списков № 1, 2. Интересен в этом случае пример по ОАО «УМПО».

Малярам строительного цеха этого предприятия не подтверждалось право на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 2. При проведении переговоров со специалистами отдела кадров ОАО «УМПО», отвечающими за вопросы пенсионного обеспечения, было установлено, что специальный стаж не засчитывался малярам по той причине, что у них, во-первых, в работе не использовались нитрокраски, а во-вторых, отсутствовала 80%-ная загрузка. При этом под загрузкой отделом кадров понималась именно работа с применением *нитрокрасок*, и ссылался отдел кадров на то, что так им объяснили и в УПФ. Исходя из имеющихся материалов был сделан вывод о том, что администрацией предприятия была допущена ошибка в подсчете загрузки маляров с вредными веществами и в неверном толковании нормативных документов, в связи с чем вводились в заблуждение и работники предприятия. Выразилось это в следующем. В ОАО «УМПО», как и на многих других предприятиях отрасли, строительные малярные работы

проводятся с использованием масляных эмалей типа ПФ-115, ПФ-226 (ГОСТ 6465-76) и нитроэмали типа НЦ-25 (ГОСТ 5406-84), НЦ-132 (ГОСТ 6631-74) и т.д. Данные материалы содержат в своем составе вещества 1-го, 2-го и 3-го классов по степени вредности и опасности. Из карт АРМ по условиям труда от 1987, 1992, 2005 годов было установлено, что в воздухе рабочей зоны маляров также имеются химические вещества: толуол и ксилол, относящиеся ко 2-му и 3-му классам опасности по ГОСТ 12.1.005-88.

Малярные работы в строительных цехах ОАО «УМПО» осуществляются в соответствии с типовым технологическим процессом, действующим с 1984 года. Анализ технологии производства показал, что выполняемая малярами работа соответствует ЕТКС по строительным и ремонтно-строительным работам. Кроме этого в разъяснении № 5 Минтруда России говорится о том, что право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники, постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных списками, в течение полного рабочего дня. Под полным рабочим днем понимается выполнение работ в условиях, предусмотренных списками, не менее 80% рабочего времени. При этом в указанное время включается время выполнения подготовительных и вспомогательных работ. В указанное время может

включаться время выполнения работ, производимых вне рабочего места с целью обеспечения основных трудовых функций. Учитывая, что нарядов-заказов предоставлено не было, постоянная занятость маляров подтверждалась только табелями учета рабочего времени.

Системная ошибка предприятия и УПФ, в данном случае, заключалась в том, что они посчитали применяемые малярами эмали «невредными», и в том, что работники должны были не менее 80% времени в день осуществлять именно покрасочные работы, в то время когда трактовка «... занятые с применением...» не указывает на то, что вредные вещества должны применяться именно на 80%. Это указывает на то, что работа маляра должна составлять не менее 80% времени! А работа маляра кроме выполнения непосредственно покрасочных работ включает в себя еще и подготовку (выравнивание) поверхности шпаклевкой, штукатуркой с заделыванием дефектов, обезжиривание поверхностей под покраску, т. е. выполнение работ, предусмотренных ЕТКС. Отнесение же какой-либо из красок или эмалей к веществу с определенным классом опасности осуществляется согласно ТУ или ГОСТа на эту краску с учетом требований ГОСТ 12.1.005-88 и гигиенического норматива ГН 2.2.5.1313-03.

Таким образом, имея на руках табели учета рабочего времени,

технологическую документацию, результаты АРМ и составы используемых материалов, был сделан вывод о том, что выполняемая малярами работа соответствует списку № 2, раздел ХХХІІІ пункт 23200000-13450 «Маляры, занятые на работах с применением вредных веществ не ниже 3 класса опасности» утвержденного Постановлением Кабинета министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

Учитывая то, что по 7 малярам уже имелись отказные решения Пенсионного фонда, было решено провести эти дела через суд. По всем этим делам иски требования были удовлетворены решениями районных судов г. Уфы. Согласно определениям Верховного суда РБ, указанные решения вступили в законную силу. После этого руководителям ОАО «УМПО» было внесено представление, обязывающее их подготовить и направить в УПФ РФ по малярам корректирующие сведения, подтверждающие особый характер работы и трудовой стаж в условиях труда, дающих право на пенсионное обеспечение по списку № 2, а тем малярам, которые уже достигли возраста, установленного ст. 27 № 173-ФЗ, выдать справку, подтверждающую особый характер работы и трудовой стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение. Кроме этого было установлено, что в отношении этих маляров имелись нарушения и в части предоставления дополнительных отпусков и молока. Ряду маляров (более 40 человек) за последние 3 года дополнительные отпуска вообще не предоставлялись.

По результатам рассмотрения представления предприятием были подготовлены и направлены в УПФ документы, подтверждающие право на льготное пенсионное обеспечение более чем на 150 человек! В настоящее время Пенсионным фондом все эти документы приняты и ведется соответствующий учет специального стажа всех строительных маляров ОАО «УМПО». Дополнительные отпуска данным категориям работающих будут предоставлены в 2010 году в полном объеме (всего более 100 дней), а не полученное вовремя молоко компенсировано деньгами. Малярам, которые уже уволились с предприятия (22 человека), неиспользованные отпуска и неполученное



АНАЛИТИКА

молоко были компенсированы деньгами в полном объеме.

Нельзя не отметить и тот факт, что в последнее время со специалистами Пенсионного фонда уже выстроена определенная система взаимоотношений в плане проведения соответствующих досудебных консультаций и переговоров. Так, в досудебном порядке, используя заключения по результатам независимой экспертизы условий труда, по 6 профессиям Пенсионным фондом были приняты положительные решения относительно 20 работников предприятий и более чем 20 человек, уже уволившихся с предприятия, но выработавших необходимый специальный стаж. При этом необходимо отметить, что вышеуказанные решения были приняты только после вмешательства РОБ «Роспрофавиа», т. к. первоначально УПФ были вынесены отрицательные решения в части назначения досрочной трудовой пенсии данным категориям работников.

Важным шагом было и то, что Республиканский комитет РОБ «Роспрофавиа» инициировал включение в соглашение о взаимодействии между отделением Пенсионного фонда по РБ и Федерацией профсоюзов РБ пункта,

в соответствии с которым решено при возникновении спорных ситуаций по досрочному пенсионному обеспечению граждан, отработавших на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, привлекать в качестве экспертов специалистов отраслевых профсоюзных организаций для проведения независимой экспертизы условий труда.

Особую роль играет независимая профсоюзная экспертиза условий труда при подтверждении результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ), так как по качеству АРМ также имеется ряд замечаний, в части несоответствий руководству Р 2.2.2006-05 – нормативному акту, являющемуся на сегодняшний день одним из основных актов, необходимых при проведении экспертизы условий труда. В частности, при проведении предварительной экспертизы качества АРМ по условиям труда в Уфимском авиационном техникуме было установлено, что рабочие места электросварщика и маляра отнесены ко 2-му классу условий труда. Однако соответствующих замеров на данных РМ не проводилось, т. к. на эти должности не были приняты люди, т. е. попросту была

аттестована вакансия, хотя такое недопустимо. В связи с этим администрации техникума было предложено обязать аттестующую организацию заново провести аттестацию этих рабочих мест. Рабочие места всего преподавательского состава также были отнесены ко 2-му классу условий труда, хотя при предварительной экспертизе было установлено, что данная категория работников имеет повышенную по сравнению с допустимой напряженность трудового процесса, а это как минимум класс 3.1. Руководству техникума было предложено вновь провести тщательный анализ проведенной оценки напряженности трудового процесса преподавательского состава в соответствии с методикой оценки напряженности трудового процесса. При этом необходимо отметить, что по качеству проведенной аттестации уже имелось заключение государственной экспертизы условий труда, которая в силу статьи 216.1 ТК РФ была проведена специалистами Министерства труда РБ.

Кроме того, на ряде предприятий было установлено достаточное количество случаев, при которых работники по результатам



АРМ были лишены молока со ссылкой на Приказ № 45н. Обусловлено это было еще и тем, что при проведении аудиторской организацией проверки, администрации предприятия было предложено исключить из приложения к коллективному договору те специальности, которым не подтверждено право на бесплатное получение молока результатами аттестации рабочих мест. В данных случаях хорошим подспорьем является п. 94 Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности на 2008–2010 годы, в соответствии с которым работодатели обязуются обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны независимо от их концентрации.

На имя некоторых руководителей уже выданы представления, по которым предложено обеспечить бесплатным молоком тех работников, в воздухе рабочей зоны которых имеются соответствующие вредные вещества, а при заполнении карт АРМ в строке 040 (гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда) вводить ссылку на пункт 94 Соглашения для того, чтобы молоко приобреталось работодателем не из прибыли, а было включено в себестоимость продукции. Может же это осуществляться только в случаях, когда компенсации подкреплены материалами АРМ.

В ОАО «НИИТ» тоже был своеобразный случай. В состав членов аттестационной комиссии не был введен представитель профсоюзного комитета, однако при детальном разборе было установлено, что специалист, включенный в состав комиссии, является представителем профсоюзной стороны (уполномоченный по охране труда), просто в приказе была отмечена его основная должность по месту работы. При этом администрация предприятия, внося корректировку в приказ о составе аттестационной комиссии и уточняя наименование статуса члена комиссии, направило в РОБ «Роспрофавиа» уведомление, о том, что норма, по которой формируется состав комиссии, согласно порядку аттестации рабочих мест является рекомендательной...

В целом же можно отметить, что в Республике Башкортостан на всех предприятиях отрасли существует хорошо отработанная за последние 5–7 лет практика, когда материалы АРМ в обязательном порядке направляются в государственную экспертизу условий труда в Министерство труда РБ. Именно этот орган исполнительной власти Республики Башкортостан словно через сито пропускает основные замечания по качеству АРМ. А замечаний бывает очень много. Начиная с элементарного отсутствия в картах аттестации подписей членов аттестационных комиссий, отсутствия замеров напряженности электростатического поля и уровня шума (пользователь ПЭВМ) и заканчивая отсутствием оценки конфликтных производственных ситуаций в протоколах оценки тяжести и напряженности трудового процесса, либо оценка тяжести трудового процесса проводится без учета специфики рабочих мест, т. е. не на всех рабочих местах или, наоборот, там, где нет необходимости в ее оценке.

Конечно, как показывает практика, по отдельным рабочим местам возникают определенные разногласия, несмотря на имеющиеся заключения государственной экспертизы условий труда. Вот как раз в таких ситуациях есть прямая необходимость проведения именно профсоюзной экспертизы условий труда, которая является более тщательной, так как во всех случаях приходится выходить непосредственно на рабочие места и самим проверять состояние условий труда, тогда как при проведении государственной экспертизы анализируются только представленные документы. Кроме этого, немаловажная ценность независимой экспертизы заключается в том, что результаты по итогам ее проведения не носят карательного характера, даже несмотря на выдаваемые представления. Эти результаты направлены в первую очередь на установление справедливых гарантий работникам за соответствующие условия труда и, соответственно, снижение вероятности возникновения конфликтных ситуаций в коллективе, а также дают возможность выбора правильного вектора, направленного на разработку действенных мероприятий по

охране труда и на снижение профессиональных рисков на производстве.

Подводя итоги, можно выделить следующие вопросы, которые требуют первостепенного решения для динамичного развития института независимой профсоюзной экспертизы условий труда. Во-первых, необходимо обеспечить полноценное (не реже 1 раза в 3 года) обучение профсоюзного актива (уполномоченных по охране труда и технических инспекторов труда) порядку проведения АРМ, требованиям отдельных нормативно-правовых актов по охране труда, в том числе и руководству по гигиене труда Р 2.2.2006-05 и обязательного включения этого института профсоюзного актива в работу по АРМ. Данную норму можно отразить и во вновь разрабатываемом Федеральном отраслевом соглашении по авиационной промышленности на 2011–2013 годы. Во-вторых, необходимо инициировать внесение соответствующих корректив в порядок аттестации рабочих мест, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ № 569, в частности по обязательному включению представительного органа работников в состав аттестационных комиссий, повышения степени ответственности аккредитованных организаций, оказывающих услуги по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

В дальнейшей перспективе можно предположить, что на уровне ФНПР есть прямая необходимость также утвердить регламент проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечить развитие института независимых экспертов посредством создания ассоциации (центра) экспертов условий труда и собственной аккредитованной лаборатории, оснащенной необходимым измерительным инструментом на базе территориальных объединений профсоюзов (например, Федерации профсоюзов РБ).

Выполнение этих задач будет способствовать более качественному и обоснованному использованию прав профессиональных союзов, установленных статьей 370 ТК РФ и, конечно же, обеспечению полноценной защиты социально-трудовых прав работников наших предприятий. ■

Лучшая мотивация – достойная зарплата

Государственный научный центр Российской Федерации федеральное государственное унитарное предприятие «ОНПП «Технология» выполняет научные исследования, разработку, поставку заказчиком неметаллических материалов, высокотехнологичных комплектующих узлов и агрегатов из полимерных композиционных материалов, керамики, оптического стекла для комплектации различной авиационной техники, железнодорожного транспорта, металлургической промышленности, другой специальной техники.

Более 70% продукции предприятия приходится на заказчиков из Китая, Индии, Франции, Германии, Кореи, США.

В ГНЦ РФ ФГУП «ОНПП «Технология» уделяется большое внимание непрерывному улучшению финансово-экономической деятельности. Обеспечивается рост прибыли и рентабельности на основе оптимизации текущих затрат, рационального использования денежных, трудовых и материальных ресурсов.

С целью увеличения объемов производства и роста заработной платы активно ведется работа по поиску новых потребителей и заказчиков выпускаемой продукции и оказываемых научно-технических работ (услуг). Эта работа имеет ощутимый результат. На предприятии последовательно растут объемы работ, растет заработная плата работников.

Политика работы профсоюзного комитета в области оплаты труда определяется в основном положениями коллективного договора предприятия, Федеральным отраслевым соглашением по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008 – 2009г., Программой действий Профавиа на период до 2011 г., Калужским областным трехсторонним (региональным соглашением) на 2008 – 2010 г. Все положения коллективного договора предприятия по разделу «Оплата труда» соответствуют требованиям Трудового кодекса РФ и при-

няты по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа с администрацией по вопросу оплаты труда, является одним наиболее сложных звеньев в деятельности первичной профсоюзной организации.

Для результативной работы с работодателем членам профсоюзного комитета, необходимо наличие определенных знаний, в том числе и в области теории, чтобы четко сформулировать позицию профсоюза по установлению работникам достойной заработной платы на переговорах по коллективному договору.

Для профсоюзной стороны в коллективных переговорах предельно ясно, что вознаграждение за труд наемного работника не может не опираться на экономическую базу, обоснованную уровнем финансового состояния предприятия, т.к. нельзя просто требовать того, чего нет.

На своих заседаниях профсоюзный комитет регулярно рассматривает, например, такие вопросы, как:

- финансово-экономическая ситуация на предприятии;
- уровень заработной платы по категориям персонала и соответствие уровня заработной платы прожиточному минимуму в регионе;
- контроль по выполнению пунктов колдоговора отраслевого тарифного соглашения, подготовка предложений в колдоговор;
- рассмотрение, анализ, согласование положений по оплате труда на предприятии;
- оплата труда работников конкретных подразделений в случае их обращений в профком.

Дальновидность администрации государственного научного центра, как социального партнера профсоюзной организации, заключается в деловом, внимательном изучении предложений профсоюзного комитета и затем – в проведении политики в вопросах оплаты труда ориентированной на то, что высокотехнологичный, наукоемкий, высококвалифицированный труд должен хорошо опла-

чиваться. В отношении коллективного договора — можно сказать, главного и святого для профорганизации документа, администрация к удовлетворению профкома стремится выполнять его пункты.

Колдоговор, определяющий социальный мир на предприятии, в плане обязательств и различных выплат — вообще-то дорогой документ для работодателя, но обстановка социального противостояния дальновидным работодателем прогнозируется, как ещё более дорогая проблема.

В таком остром вопросе, как оплата труда, к сожалению, не обходится без осложнений, которые, например, имели место в 2008 — 2009 г.г., в разгар экономического кризиса. Тогда несколько раз, экстренно пришлось профсоюзному комитету предприятия встречаться с генеральным директором. Не обошлось без встреч генерального директора и председателя профкома один на один. В результате в сложнейшей экономической обстановке были на компромиссных началах приняты меры, позволившие не допустить снижения заработной платы у основной части высококвалифицированных работников научного центра, непосредственно участвующих в изготовлении продукции по договорам, но уже во второй половине 2009 г. на предприятии все вошло в нормальные рамки.

Оплата труда каждого работника предприятия производится в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «ОНПП «Технология» в пределах заработанных подразделениями средств.

Это положение, в числе других ниже обозначенных, является приложением к колдоговору.

Фонд оплаты труда подразделений формируется и используется в соответствии с Положением об образовании и использовании фонда оплаты труда ФГУП «ОНПП «Технология».

В зависимости от условий и задач производства на предприятии применяются повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная и аккордная системы оплаты труда.

Системообразующими элементами являются тарифная часть оплаты труда, выплаты компен-

сационного и стимулирующего характера.

Минимальный размер заработной платы на предприятии превышает прожиточный минимум региона и на декабрь 2009 г. составил 1,91 ПМ. Превышение обеспечивается объемами работ и необходимым фондом оплаты труда во всех подразделениях предприятия.

Удельный вес тарифной части в оплате труда вырос и в I кв. 2010 г. составил 54 %.

Пересмотр норм труда осуществляется по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, в соответствии с утвержденным планом.

Кризис в экономике в 2008 — 2009 г. практически не дал возможность начать на предприятии работу по применению подготовленного по заказу Профавиа «Минимального отраслевого стандарта оплаты труда рабочих базовых профессий занятых на предприятиях авиационной промышленности», и этой работой предстоит продолжить заниматься в 2010 г.

На сегодня в России практически не проводится сбалансированная государственная политика в области заработной платы, и решении многих вопросов организации заработной платы перешло фактически на уровень предприятий. Это определяет ответственность профкома за ее совершенствование в интересах членов профсоюза. Профком ФГУП «ОНПП «Технология» стремится в своей работе принять в какой-то мере эту ответственность, но противостоять государству и такой государственной политике, мягко говоря, сложно.

Государство при расчете прожиточного минимума в регионе практически сводит все затраты к физиологическому минимуму, что недопустимо. В стране идет открытая коммерциализация социальной сферы. Расходы на содержание семьи, на медицину, обучение, строительство жилья не признаются общественно необходимыми затратами и не включаются в соответствующие потребительские корзины.

Средняя заработная плата на предприятии выросла в 2009 г. на 217% к уровню 2005 г. и на 30%

выше средней зарплаты по региону, и все равно ей не удается утнаться за ростом цен, тарифов ЖКХ, жилья и т.д.

Обращение профкома по поводу роста зарплаты на предприятии находит понимание у администрации, заработная плата растет и будет расти. Профком видит в этом одну из главных своих задач. Но, когда изучаешь данный вопрос, становится ясно, что в масштабе одного предприятия и даже отрасли кардинально и эффективно решить все проблемы в этой сфере сложно. Необходима государственная политика повышения цены труда до мирового уровня, как это произошло с ценами на все ресурсы, начиная от хлеба и заканчивая бензином.

В какую сторону должны быть направлены приоритеты профсоюзной деятельности и практики повышения мотивации по теме достойной заработной платы? Для совершенствования социального партнерства, разумеется, необходимо развивать уже нарабатанную практику заключения ОТС и колдоговоров, но этого явно недостаточно. Необходимы новые профсоюзные технологии. Последующие ниже рассуждения не бесспорны, но, не предлагая ничего, с места не сдвинешься.

Для обеспечения достойной заработной платы необходимо, чтобы наличие дешевой рабочей силы на одних предприятиях не сдерживало рост зарплаты на других. Имеет своей предел и обеспечение роста заработной платы через первички, в случае, когда каждая первичка, в основном практически самостоятельно, будет добиваться достойной заработной платы в силу своей активности, боевитости, категоричности, революционности или стоворчивости социального партнера. Такой подход, в конце концов, будет в чем-то напоминать известный митинговый призыв «Берите суверенитета, столько, сколько сможете проглотить!». Это был путь к распаду государства, а в нашем случае — это путь к ослаблению позиций профсоюза в целом.

Что можно предпринять? Настойчиво, где только можно и через все структуры продолжать проводить линию на слияние, укрупнение родственных отраслевых профсоюзов, несмотря

на достаточно большое число противников этого пути.

Это даст возможность выступать на переговорах с работодателем по заработной плате с более сильной, единой позицией и скорее может заставить государство вернуться к проблеме законодательного регулирования оплаты труда.

Можно предложить включать в ОТС дифференцированный показатель заработной платы от достигнутого уровня финансово-экономического состояния предприятия. Таким показателем может быть, к примеру, доля для оплаты труда в себестоимости продукции. Такой подход, в том числе, будет наглядно показывать профсоюзному активу, а есть ли у предприятия резервы по увеличению фонда оплаты труда и роста заработной платы.

Вызывает определенный интерес другое, может быть, полезное, но небесспорное предложение, впервые высказанное Федерацией профсоюзов Красноярска. Кратко его суть заключается в том, что неплохо бы юридически поднатужиться и поколебать принцип справедливости ко всем работникам в плане заработной платы, серьезно подрывающий мотивацию профчленства. Но как сделать так, чтобы заманчивый лозунг «Пиво — только членам профсоюза» заработал в теме обеспечения достойной заработной платы? Для горячих голов здесь есть холодный правовой «душ» в виде равной оплаты труда за равный труд, закрепленный в Конституции РФ и в Трудовом Кодексе РФ. Но для ищущих это не повод от отказа, а только сигнал о том, насколько глубоко и серьезно надо ставить задачу поиска юридических путей обхода этих законодательных рогаток. В пользу того, что это не совсем безнадежное дело, говорит тот факт, что в ОТС Профавиа уже действу-

ет положение о не распространении дополнительных сверх законодательства РФ социальных благ по колдоговору на не членов профсоюза.

Суть предложения в том, чтобы попытаться связать надбавку к заработной плате с мотивацией профчленства и найти технологию отсека не членов профсоюза от этой надбавки через тарифное соглашение.

Какая предлагается технология? В тарифном соглашении фиксировать процентную надбавку, начисляемую работнику на общую сумму заработка (подобно районному коэффициенту). Размер такой надбавки может быть индивидуален для предприятия или региона.

На сегодняшний день при выполнении пунктов колдоговора и ОТС встречные обязательства профсоюза и работников перед работодателем сводятся в основном к отказу от забастовок. Как ни странно, но именно расширение обязательств профсоюза и работников способно помочь в мотивации профчленства.

Выплата обозначенной надбавки увязывается не с членством в профсоюзе, а с дополнительным обязательством, принятым на себя работником и реализуемым им только через профсоюзы.

В чем суть? Профсоюз, заботясь о проблеме трудоспособности и повышении квалификации членов профсоюза, в их интересах готовит, например, программу «Развитие трудовых ресурсов». Подобные программы требуют больших финансовых затрат. Следовательно, встречное обязательство работников может заключаться в добровольном участии в подобных программах, а участие в них подразумевает отчисление в профсоюзные фонды на реализацию программы. Налицо простая логика: работник делится с профсоюзом отчислением

с дополнительного заработка, которую ему профсоюз обеспечивает через тарифное соглашение. Хочешь получать надбавку — пиши заявление об участии в профсоюзной программе и делай соответствующие отчисления в её фонды.

Дифференцировать зарплату затруднительно, т.к. много ограничений, но добровольные отчисления с нее дифференцировать можно. Поэтому члены профсоюза с дополнительной надбавки платят членские взносы, а для работников, не охваченных профчленством, можно установить отчисления в 2–4 раза больше.

Таким образом, принцип оплаты по труду соблюден, каждый работник может добровольно написать заявление об участии в программе «Развитие трудовых ресурсов» и получать повышенную зарплату. Сколько он с этой зарплаты отчисляет — это другой вопрос.

Практическое осуществление указанного предложения непросто. Такое в рамках отдельной отрасли или предприятия осуществить трудно. Здесь вновь появляется необходимость двигаться в сторону укрупнения отраслевых профсоюзных структур.

Вполне вероятно, что замечания и новые предложения, высказанные по вопросам оплаты труда в период подготовки к XVI съезду Профавиа, помогут дальнейшему совершенствованию практики заключения ОТС, развитию социального партнерства, в решении всего комплекса сложных вопросов по обеспечению достойной заработной платы. ■

*В.Н. Кусков,
председатель первичной
профсоюзной организации
ГНЦ РФ ФГУП «ОНПП
«Технология»*



Экономика и безопасность взаимосвязаны



Надежда ЕФИМОВА,
технический инспектор труда
в организациях Омского
региона

Крупные мировые компании из десятков показателей деятельности предприятия на первое место ставят охрану труда работников. При этом они исходят из того, что политика работодателя в области охраны труда и промышленной безопасности должна строиться на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. И это правильно, ведь заботясь о здоровье и безопасности своих сотрудников, такие компании в итоге обеспечивают свою успешную работу.

На Омском моторостроительном объединении им. П.И.Баранова работает более шести тысяч человек. И только грамотная система мер, направленная на повышение уровня охраны труда, даст возможность значительно снизить уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшить качество жизни работников и значительно сни-

зить экономические потери предприятия.

Для этого на предприятии существует отдел охраны труда, в который входят лаборатории санитарно-промышленная и радиационной безопасности, инженеры по охране труда и инспекторы по пожарной безопасности. Руководит отделом грамотный специалист с многолетним стажем Г.А. Сперанская.

Работа отдела построена по принципу закрепления за специалистами отдела охраны труда производственных подразделений, в которых они осуществляют контроль за соблюдением требований охраны труда.

День специалиста по охране труда начинается с посещения подконтрольных подразделений. Зорким взглядом знающие специалисты выявляют нарушения и выдают предписания, ни одно из которых не остается без внимания руководителей подразделений.

Профсоюзная система управления и контроля охраной труда представлена комиссией профкома. Создан совместный коми-

тет (комиссия) на паритетной основе. Председателем комитета является главный инженер В.И. Антонов. Координирует работу комиссии по охране труда профкома, совместного комитета и уполномоченных технический инспектор труда. Под его началом не много ни мало 95 профактивистов, часть из них представлены на фото в этой статье.

Не скрою, не просто было добиться от уполномоченных полноценной работы. Но удалось многое. У нас действует система представлений и требований. Каждый уполномоченный имеет дневник с отрывными бланками представлений, которые он выдает при выявлении нарушений.

Уполномоченные активно участвуют в ежегодном смотроконкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Смотр является хорошим не только моральным, но и материальным стимулом. Кроме того, в коллективном договоре в качестве поощрения для уполномоченных предусмотрены два дня к очередному отпуску.



В.Лебедев, оператор ЧПУ ц.17