



Заключение Федерального соглашения – основное событие года

Успешное продолжение социального партнерства невозможно без заключения Федерального соглашения по авиационной промышленности на период с 2011 года, и именно решение этой задачи профсоюз ставит в число приоритетных.

Новизна и сложность решения этой задачи связана с тем, что, в отличие от прежних времен, федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное регулирование в области авиастроения, уже не может выполнять функции представителя работодателей отрасли.

В новом Соглашении правительственную сторону будет представлять Министерство промышленности и торговли Российской Федерации, которое, участвуя в совместных действиях сторон по реализации Соглашения, сыграет определенную роль при урегулировании возможных разногласий между работниками и работодателями. Представителями работодателей выступят Общественное отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России» и такие интегрированные структуры, как ОАО «ОАК», ОАО «ОПК «Оборонпром», ОАО «Корпорация «ТРВ».

Одним из принципов построения Соглашения станет «ничего лишнего». Это касается, например, положений, которые четко урегулированы законодательством и не требуют дублирования в социальном партнерстве. Чтобы, по возможности, исключить срывы выполнения Соглашения, речь при формировании его текста надо вести не о подыгрывании друг другу, а лишь о взаимной уступчивости в интересах государства, акционерных обществ и, конечно, работников. Везде нужна разумность и мера, нужен срединный путь, в поисках которого мы и находимся.

Профсоюз считает, что Соглашение должно быть ориентировано на минимальные социально-трудовые показатели. Что под этим подразумевается? Конечно же, не тот уровень, который достигнут на самом экономически отсталом предприятии. Профсоюз намерен использовать научно обоснованные или подтвержденные практикой показатели, а иногда они просто не должны противоречить здравому смыслу.

При переговорах надо придерживаться правила, что экономически эффективные решения, принимаемые работодателями, должны быть социально справедливыми, и, наоборот, выдвигаемые профсоюзом социально справедливые решения обязаны быть экономически обоснованными, чтобы соблюдался баланс экономической эффективности и социальной результативности деятельности организаций.

Федеральное соглашение будет эффективным, если реально повлияет на улучшение жизни и труда работников-членов профсоюза.

КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ В

В феврале состоялось заседание Координационного совета профсоюза по взаимодействию с ОАО «Вертолеты России».

В заседании Координационного совета приняли участие представители ОАО «Вертолеты России» Л. Ю. Орлова — начальник Управления кадровой политики, и В. И. Мирошкин — начальник Управления стратегического развития и планирования.



ПРОФСОЮЗ ИНИЦИИРУЕТ ПЕРЕГОВОРЫ

В феврале во Дворце труда профсоюзов по инициативе Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности состоялось заседание представителей сторон социального партнерства в отрасли. Сторону работодателей представляли полномочные представители



ЦИОННЫЙ ДЕЙСТВИИ

С докладом об итогах работы предприятий, входящих в холдинг, за 2009 году и задачах на предстоящий период выступил В. И. Мирошкин.

С докладом о решении социальных вопросов на предприятиях холдинга, в том числе связанных с оплатой труда, выступил председатель профсоюза Н. К. Соловьев.

На заседании Координационного совета обсуждались вопросы работы профсоюза по подготовке проектов Федерального и корпоративного соглашений.

По инициативе первичной профсоюзной организации ОАО ААК «Прогресс» рассматривались разногласия, которые возникли между администрацией и профсоюзным комитетом, связанные с введением на предприятии системы оплаты труда и индексацией заработной платы работников.

ОАО «ОАК», ОАО «Вертолеты России», ОАО «Корпорация «ТРВ», ООО «УК «ОДК», ГК «Ростехнологии», ООО «Союз машиностроителей России».

Обсуждались вопросы организации переговорного процесса по подготовке проекта и заключению Федерального соглашения по авиационной промышленности на период с 2011 года, порядка формирования (в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса РФ) соответствующей комиссии из представителей сторон, а также сроки сбора предложений в проект Соглашения.



Содержание

2 стр. обл. Координационный совет в действии
 Профсоюз инициирует переговоры

2 Официальной строкой

- НАШИ ИНТЕРВЬЮ** 2 Первый шаг — отмена ЕСН.
 Куда пойдем дальше?
РЕПОРТАЖ 5 «Звезда» держит марку
АНАЛИТИКА 14 Детское лето в новых условиях

16 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 16 За опытом — в Татарстан
 25 К отчетам и выборам — в ногу!
ПЕРВИЧКА 27 Эффективность, законность
 и справедливость, или между
 «сциллой и харибдой»
 33 А здоровье — дороже!
 35 Динамика положительная,
 но проблемы остаются
 37 Правовая грамотность — гарантия
 успешного развития

40 За проходной

- К 65-ЛЕТИЮ
 ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ** 40 Штрихи к портрету профсоюзного лидера
 44 Дорогами корейской войны
НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ 46 В год трех юбилеев
 47 Обаяние и мужественность
 3 стр. обл. Внимание: конкурсы!



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 № 034.

Первый шаг – отмена ЕСН.

Куда пойдём дальше?

В текущем году систему государственного социального страхования ожидают большие перемены. О них по просьбе нашего журнала рассказывает Сергей Вячеславович Калашников, на момент интервью являвшийся председателем Фонда социального страхования РФ.



– Какие изменения в работе ФСС РФ ожидаются в 2010 году, можно ли более подробно остановиться на новых принципах системы государственного социального страхования?

– Как вы уже знаете, с 2010 года отменяется единый социальный налог (ЕСН), вместо которого работодатели будут уплачивать во внебюджетные фонды страховые взносы. По моему мнению, система обязательного социального страхования переходит по-настоящему на страховые принципы, а все законы, которые были приняты, направлены на значительное повышение социальной защищенности работников и позволят более четко реализовывать государственные социальные программы. При этом никаких отри-

цательных изменений новое законодательство для работодателей не вводит – сохранен тариф страховых взносов в Фонд – 2,9%. Вводится предельная сумма, на которую начисляются страховые взносы, – 415000 рублей. На доходы работников свыше этой суммы страховые взносы в ФСС начисляться не будут. Эта норма устанавливает взаимосвязь между суммой выплаты работнику пособия и суммой уплаченного за него страхового взноса.

Что изменится непосредственно для Фонда социального страхования? Во-первых, за ФСС закрепляется функция по администрированию страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, во-вто-

рых, ФСС будет контролировать правильность уплаты страховых взносов, в-третьих, четко определены те пособия, которые подлежат страховому обеспечению за счет средств ФСС. Это основные нововведения. В целом же хочу подчеркнуть, что и сейчас существует страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, где взносы уплачиваются напрямую в Фонд. Поэтому для страхователей не будет проблемой быстро освоить новый порядок работы. Если же у страхователей будут возникать трудности, то наши региональные отделения всегда готовы оказать практическую помощь в расчетах и уплате взносов. Массовыми тиражами выпущены различные методические пособия и буклеты для бухгалтеров, организованы «горячие линии». Уверен — дефицита в информации не будет.

— Какие задачи в связи с переходом на страховые взносы вы для ФСС считаете первоочередными? Какие, на ваш взгляд, основные проблемы и трудности могут возникнуть на данном этапе?

— Задача у нас одна — осуществить безболезненный и качественный переход от ЕСН на уплату страховых взносов, исключить возможные сбои и ошибки. Явных и неразрешимых проблем я не вижу, все текущие трудности решаются в рабочем порядке. Для этого мы принимаем необходимые меры: проводим совместную работу с ПФР, ФОМС, налоговыми органами, казначейством, профсоюзными организациями, обучаем страхователей и собственных сотрудников. Думаю, что наши усилия не будут потрачены впустую.

— Вы упомянули об обучении страхователей. Как будет строиться работа ФСС РФ и региональных отделений ФСС по проведению обучения представителей предприятий и профсоюзного актива в связи с переходом на страховые взносы с учетом подписанного между ФНПР и Фондом социального страхования РФ Соглашения о сотрудничестве?

— Действительно, мы подписали соглашение о сотрудничестве с ФНПР, подобные договоры за-

ключены также с Пенсионным фондом, налоговой службой, Союзом промышленников и предпринимателей. Их основная цель — укрепить уже имеющиеся связи, особенно, по информационно-разъяснительной деятельности. Нам важно, чтобы бухгалтера правильно заполняли расчетные ведомости, исчисляли пособия, а сами работники знали, какие выплаты от государства им положены. Для этого во всех регионах отделения ФСС осенью провели цикл бесплатных семинаров для руководителей и бухгалтеров предприятий. В семинарах принимали участие специалисты ПФР, налоговых службы, что позволяло решать возникающие вопросы прямо на месте. В этом году практика совместных семинаров будет продолжена.

— А какие изменения в размерах пособий ждут россиян в текущем году?

— Со следующего года существенно увеличатся все пособия, которые получают работающие граждане через Фонд социального страхования. Еще раз повторюсь, размер выплаты теперь зависит от суммы страхового заработка работника. В 2010 году это 415000 рублей в год. В целом пособия вырастут от 11 до 85 процентов.

С 2010 года максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности отменяется (в 2009 году — 18720 рублей), но пособие ограничивается страховой суммой, на которую начисляются страховые взносы (415000 рублей). Поэтому размер пособия за полный календарный месяц составит: при страховом стаже до 5 лет (60% среднего заработка) — ограничивается в среднем 20750 рублями; при страховом стаже от 5 до 8 лет (80% среднего заработка) — 27666 рублей; при страховом стаже более 8 лет (100% среднего заработка) — 34583 рубля. Отменяется максимальный размер пособия по беременности и родам (в 2009 году — 25390 рублей), но пособие также ограничивается страховой суммой, на которую начисляются страховые взносы (415000 рублей). В связи с этим его размер за полный календарный месяц составит в среднем 34583 рубля.

Для работающих граждан размер ежемесячного пособия по

уходу за детьми до 1,5 лет составляет 40% среднего заработка, но не менее 2060,41 руб. по уходу за первым ребенком и 4120,82 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми. Значительно, с 7492,4 рублей в 2009 году до 13833 рублей в 2010 году увеличивается предельный размер этого пособия.

Законом определены решения в ряде важных вопросах. С этого года в ситуациях, когда выплата работодателем пособий своим работникам будет невозможна из-за недостатка денежных средств, работники смогут получить пособия в региональных отделениях ФСС. Ранее это было предусмотрено только в случаях ликвидации предприятия. Это тот самый переход к страховым принципам, когда страховой платеж никак не зависит от того, есть у предприятия деньги или нет. Введена новая норма по исчислению пособий в случаях, когда сотрудник не работал непосредственно перед наступлением страхового случая. В таких ситуациях пособия будут исчисляться не из должностного оклада {тарифной ставки, денежного содержания}, как в настоящее время, а исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев работы, предшествующих месяцу наступления предыдущего страхового случая. С 2010 года, выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, застрахованным лицам, занятым у нескольких работодателей, как и в прошлом году, будет осуществляться по всем местам работы, а ежемесячного пособия по уходу за ребенком — только по одному месту работы по выбору работника. В страховой стаж теперь засчитываются нестраховые периоды, например, прохождение военной службы, службы в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. Установлен особый порядок уплаты страховых взносов лицами, добровольно вступившими в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнст-

вом, а также обеспечения их пособиями.

– **Какие государственные функции, не относящиеся к обязательному социальному страхованию, останутся у ФСС в 2010 году? Какие выплаты теперь признаны страховыми? Ваше мнение об обоснованности исключения из обязательств Фонда ряда функций, признанных «нестраховыми»?**

– Я не раз подчеркивал, принятие нового законодательства важно тем, что разделяются по-

собия, которые будут выплачиваться за счет средств Фонда и пособия, выплачиваемые за счет других источников. Для ФСС, как страховщика, такой шаг логичен. Например, с этого года из нашей сферы деятельности исключено финансирование детского отдыха, программы долечивания работников после стационара и ряд других функций. Конкретно прописано, что пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за детьми до 1,5 лет для работающих граждан, пособия при рож-

дении ребенка подлежат страховому обеспечению за счет средств ФСС. В тоже время по поручению Правительства РФ за счет средств федерального бюджета Фонд продолжит обеспечивать инвалидов техническими средствами реабилитации, санаторно-курортным лечением.

Во всяком случае, на сегодняшний день в вопросе разграничения «страховых – нестраховых» функций Фонда уже сделан большой шаг вперед. В дальнейшем этот процесс, думаю, будет продолжен.

Позиции Фонда социального страхования РФ ясны, и нет оснований полагать, что они кардинально изменятся при новом руководстве ФСС. Точку зрения профсоюзов на поднятые проблемы изложил секретарь ФНПР **Игорь Григорьевич Шанин:**

– Отмена единого социального налога – безусловно, позитивный шаг. ФНПР и ее членские организации были против введения налоговой формы формирования финансов в системе обязательного социального страхования, т.к. это изменяло не столько характер межсубъектных отношений, сколько саму идеологию обязательного социального страхования. Жизнь подтвердила объективность нашей точки зрения, поддержанной в свое время и научным сообществом. Игнорирование этой позиции и введение ЕСН привело к дестабилизации финансового состояния системы ОСС и как следствие к сокращению видов и снижению уровня страхового обеспечения. Напомню, что за время применения ЕСН трудящиеся и члены их семей потеряли возможность получения через систему ОСС санаторно-курортного лечения, диетпитания, организованного отдыха (в т.ч. теперь и для детей), сокращены размеры пособий. К сожалению, сама отмена ЕСН не означает автоматического восстановления всех потерь, но демонстрирует намерение вернуться к задаче формирования системы, ориентированной на страховые принципы.

Практическая реализация этой задачи подразумевает распространение обязательного социального страхования на всех наемных работников, а также самостоятельно обеспечивающих себя работой и иных граждан при условии уплаты ими или за них страховых взносов. Важнейшим условием является соблюдение эквивалентности страхового обеспечения и страховых взносов, что достигается на основе актуарных расчетов по каждому виду социального страхования. Немаловажна определенная бюджетная автономность этой системы, что с одной стороны защитит ее от «финансовых бурь», а с другой обеспечит государственную гарантию соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков независимо от финансового положения страховщика. И, наконец, в русле многолетней международной практики обеспечит государственное регулирование и управление при паритетном участии представителей субъектов системы ОСС.

Достижение договоренности социальных партнеров о соблюдении этих принципов, кстати, декларируемых в действующем законодательстве Российской Федерации, и является сутью политики ФНПР в области социального страхования. Поэтому, сделав первый шаг, договорившись об отмене ЕСН, социальным партнерам необходимо определиться и о дальнейшем движении. Нам представляется, что основой «дорожной карты» должна стать 102 конвенция Международной организации труда. При этом важно понимать, что ФНПР не рассматривает этот документ как перечень видов и норм (кстати, некоторые из них в нашей стране выше рекомендуемых), но, прежде всего, видит в нем проверенную временем методологическую и нормативную базу, на основе которой необходимо построить адекватную рыночной экономике эффективную, понятную и прозрачную систему социальной защиты наемного работника в нашей стране.

«ЗВЕЗДА» ДЕРЖИТ МАРКУ

ПРЕДЫСТОРИЯ

Это раннее московское утро выдалось особенно морозным: молчаливый и хмурый народ, пряча носы в воротники и шарфы, толпился на продуваемой ветром привокзальной площади Выхино, торопливо исчезая в электричках, метро и пригородных автобусах. В утренней темноте, казалось, даже пар от дыхания поблескивал кристалликами льда.

Впрочем, к тому времени, пока электричка добежала до поселка Томилино Люберецкого района, рассвело, и жизнь стала казаться вполне сносной. Тем более что меня встречал в своем «форде» заместитель председателя Московской областной организации профсоюза В.А. Шевелев — значит, угроза добираться на перекладных до завода «Звезда» и морозить многострадальный нос миновала.

В профкоме ОАО «НПП «Звезда» нас ждали председатель первичной профсоюзной организации М.В. Мухин, его заместитель Ю.И. Клинкин (он же начальник социального бюро) и в неограниченном количестве — кофе. Михаил Васильевич, чувствовалось, волновался: с чего это вдруг понадобилось рассказывать о профорганизации в «Вестнике Про-

фавиа»? Но, будучи закаленным профсоюзным вожаком с почти 25-летним стажем, принял гостя во всеоружии фактов.

Завод «Звезда», как его называют по старой памяти в коллективе — предприятие с богатой историей, уходящей к 1952 году. Тогда, осенью, во исполнение решения Совета Министров СССР и соответствующего приказа министра авиационной промышленности на базе основного корпуса производственного предприятия № 1 Центрального склада министерства в п. Томилино началось создание опытного завода № 918 с опытным конструкторским бюро и научно-исследовательским отделом. Главной задачей нового коллектива была разработка средств обеспечения безопасности экипажей скоростных и высотных самолетов.

Первым директором и главным конструктором завода стал С.М. Алексеев, работавший до этого начальником конструкторско-производственного комплекса Летно-исследовательского института. Назначение было не случайным: к тому времени Семен Михайлович был опытным авиаконструктором, прошедшим школу конструкторских бюро А.Н. Туполева и С.А. Лавочкина. Он возглавлял предприятие 11 лет, а затем передал «бразды

правления» Г.И. Северину, оставшись его первым заместителем.



Г.И. Северин

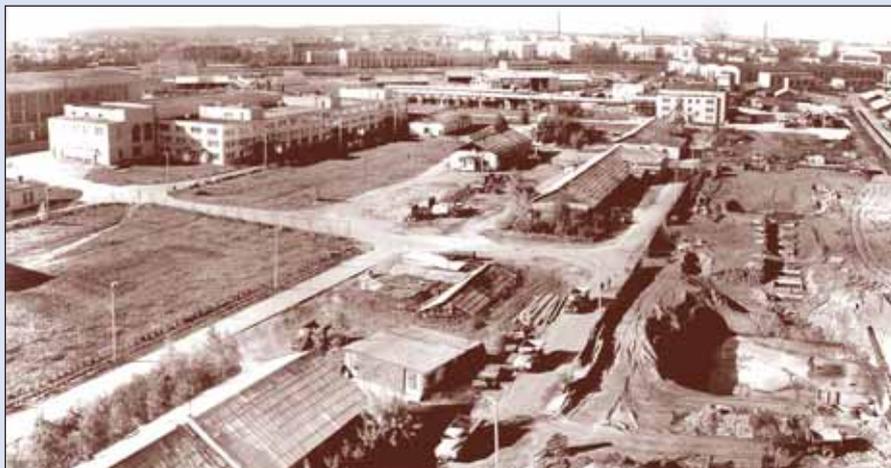
В феврале 2008 года коллектив постигла большая утрата: Гай Ильич Северин скоропостижно скончался, отдав руководству заводом 44 года своей жизни. Именно под его началом «Звезда» стала предприятием, известным во всем мире. И именно поэтому сменивший его на посту директора и главного конструктора С.С. Поздняков настоял на том, чтобы на территории завода был установлен памятный бюст Г.И. Северину: молодежь должна помнить историю предприятия и тех, кто навсегда вошел в нее.

Всего лишь три директора за почти 60-летнюю историю завода... В сегодняшней действительности, в условиях дикого рынка и так называемых экономических свобод, когда чаще приходится сталкиваться с чехардой руководителей и собственников, это воспринимается непривычно. И свидетельствует о том, что на предприятии сохранились сильные традиции, крепкий коллектив, да и само оно устояло в бурях и штормах социальных экспериментов.

Начиналось все так, как и на многих предприятиях авиационной промышленности в годы по-



М.В. Мухин и Ю.И. Клинкин



слевоенного восстановления и развития народного хозяйства страны. На выделенной заводу № 918 территории в конце 1952 года был лишь один производственный корпус, в котором производились лыжи, мебель, а так-

же имелось несколько барак и навесов для просушки древесины. Из-за отсутствия производственных площадей почти все службы, цеха и отделы были размещены в старом корпусе центральных складов, а конструкторы вообще вначале ютились в полуподвальном холодном помещении. Вот на этой базе и предстояло организовать конструкторский, испытательный и производственный процессы создания сложнейшей авиационной техники. А через десять лет площади цехов основного производства увеличились почти вдвое, что позволило организовать сварочное и литейное производство, расширить цеха сборки и механообработки, запустить участок изготовления резинотехнических изделий.



же имелось несколько барак и навесов для просушки древесины. Из-за отсутствия производственных площадей почти все службы, цеха и отделы были размещены в старом корпусе центральных складов, а конструкторы вообще вначале ютились в полуподвальном холодном помещении. Вот на этой базе и предстояло организовать конструкторский, испытательный и производственный процессы создания сложнейшей авиационной техники. А через десять лет площади цехов основного производства увеличились почти вдвое, что позволило организовать сварочное и литейное производство, расширить цеха сборки и механообработки, запустить участок изготовления резинотехнических изделий.

Впоследствии научно-производственная деятельность предприятия постоянно совершенствовалась и расширялась, вводились в строй новые цеха, отделы, испытательные стенды и комплексы. В частности, были созданы термо-барокамерный ком-

плекс, включающий камеры авиационного и космического назначения, центрифугу для технических и физиологических испытаний, пиротехнические стенды и катапульты, ударные стенды и копры для отработки средств

практически в натуральных условиях исследовать и испытывать защитное снаряжение пилотов, катапультные кресла, средства пожаротушения, системы дозаправки топливом в полете и ряд других. И по сей день некоторые из экспериментальных установок, построенных многие годы тому назад, не имеют аналогов в мире.

Все это позволяет сегодня «Звезде» занимать в России место головного предприятия в области создания и производства систем индивидуального жизнеобеспечения летчиков и космонавтов, средств спасения экипажей и пассажиров при авариях летательных аппаратов, систем дозаправки самолетов топливом в полете, средств защиты летательных аппаратов от пожара и взрыва, средств для внекорабельной деятельности в космосе.

Естественно, что далось это не просто. Предприятие, как и вся экономика нашей страны, в 90-е годы выдержало мощнейший удар, но сумело сохранить свой потенциал. И определяющую роль в этом сыграло то, что удалось не только сберечь, но и развивать производственную базу. Она стала тем спасительным кругом, который позволил заводу остаться на плаву, не уйти в небытие, подобно многим проектно-конструкторским организациям.



ПЕРВИЧКА

Нынешняя численность коллектива «Звезды» колеблется в пределах 1700 – 1800 человек. 65 процентов из них состоят в первичной профсоюзной организации. Можно, конечно, сравнить эти цифры с советским периодом: 3000 работающих при 100-процентной численности в профсоюзе, но это не совсем корректно. Тогда была совсем другая страна...

А вот еще интересная статистика: половина коллектива – женщины. Молодежи – 350 человек. Средний возраст членов профсоюза – около 50 лет, а среди членов профкома – несколько ниже 60, еще недавно было 65 лет. Если рассуждать с точки зрения возраста – типичная картина для многих предприятий авиапромышленной – и не только – отрасли. Впрочем, в нашей науке дела обстоят еще хуже.

За несчитанными чашками кофе беседуем «за жизнь» с председателем первички и его заместителем. Они ничего не скрывают и охотно говорят о проблемах, а я поневоле сравниваю их рассказ с другими и нахожу много общего.

Численность профорганизации резко уменьшилась во все те же «реформенные» годы. Все мы помним так называемый «разгул» демократии, выборность руководителей, советы трудовых коллективов... Именно последние «оттянули» значительную часть членов профсоюза, которые ушли в СТК, поверив в обещания тогдашней власти дать возможность коллективам самим управ-



лять предприятиями. После того как очередной социальный эксперимент провалился, люди, разочаровавшись в действительности, не вернулись и в профсоюз. А затем, с приходом дикого капитализма, многие вовсе подались кто куда.

Не знаю, так это или нет, но у меня создалось впечатление, что профсоюзная жизнь получила новый импульс с приходом на пост нынешнего генерального директора предприятия С.С. Позднякова. Во всяком случае, все наиболее заметные события в коллективе, обозначившие некое движение вперед в социальной сфере, стали происходить в последние два года.

Прежде всего, это новогодний вечер, ставший в прошлом году знаковым событием в заводской жизни, поскольку он был первым со времен советского периода.

Впечатления о нем остались такими, что я терпеливо слушал повесть о вечере добрых полчаса. И это понятно: всю организацию этого мероприятия взял на себя профком вместе с недавно переизбранным Советом молодежи, до того бездействовавшим. Распределение билетов на вечер также шло через профсоюзный комитет. Народ, видимо, настолько соскучился по такого рода общению, что арендованный Дом культуры оказался полным, причем пришли не только молодые работники, но и люди весьма почтенного возраста. А «жару» добавил сам гендиректор, неожиданно пришедший на вечер и нарядившийся в костюм ковбоя, в каком и зачитывал со сцены поздравительные телеграммы. И это не просто демонстрация единения с коллективом, а движение души, которое люди сразу чувствуют и воспринимают. Новогод-



ний вечер настолько понравился молодежи, что она предложила такой же вечер сделать ко Дню 8 Марта.

Оживление общественной жизни чувствуется во всем. Пока мы общались в профкоме, раздавались звонки, заходили люди — шло оживленное обсуждение вопросов организации очередного выезда желающих на горнолыжную базу. Для заводчан этот выезд обходится в 50% стоимости по заводскому пропуску, и еще 25% доплачивает профсоюз. Тут выяснилось, что такое оживление спортивной жизни не случайно, и опять же вызвано личностью генерального: оказывается, в те времена, когда профком еще мог позволить себе содержать штат спортивных работников, Сергей Сергеевич был в нем тренером по лыжам. Вот с тех пор не только держит форму сам, но и подстегивает остальных.

Слово «впервые» еще не раз звучало в нашем разговоре. Впервые за последние 20 лет организовали и провели туристический слет, турнир по теннису. А самое главное — впервые за многие годы молодежь потянулась в профсоюз. Только в прошлом году в него вступили 120 молодых работников, пришедших на завод.

Провели в прошлом году смотр-конкурс стенных газет, посвященный 75-летию профсоюза. Победителей наградили автобусными экскурсионными поездками.

О молодежи — вопрос особый, и достаточно больной. С одной стороны, опытные кадры нужно заменять — а с другой, качество, если можно так выразиться, нынешней молодежи, увы, далеко от идеала. Большие деньги — и сразу, фантастическая карьера, желание достичь чего-либо, не делая при этом ничего самому или делая по минимуму — это далеко не полный перечень тех запросов, с которыми мне пришлось сталкиваться в общении с молодыми работниками на совершенно разных предприятиях. В том числе и за годы работы в атомной энергетике. Но это одна крайняя точка зрения молодых. Другая — совершенный «пофигизм»: вот я зарабатываю свои 10–20 тысяч, а более мне ничего не надо, и не напрягайте, дайте провести свои лучшие годы так, как я хочу... Это потом, лет через 10–15 до работ-



ника дойдет, что он ничего не успел приобрести за свое «золотое» время — ни образования, ни опыта, ни профессионализма и соответственно ни карьеры и заработков, но наверстывать упущенное будет во много раз труднее... Конечно же, обобщать — занятие всегда рискованное. Встречалось мне и немало достойных молодых работников, но названные выше тенденции все-таки прослеживаются.

При каждой встрече с тем или иным руководителем предприятия, председателем профорганизации я задаю эти острые вопросы, пробуя увести их от понятных попыток придать гламурный глянец предприятию. Те же вопросы задавал и на «Звезде». В ответ получал факты. Об одном из них уже сказано: профорганизация сейчас пополняется в основном за счет молодых работников. Другой факт: в прошлом году в профком, состоящий из 15 человек, введено четверо молодых работников. Как сказал М.В. Мухин, «молодые — они управляемые, даже слушают нас, в отличие от «старичков». Просто надо постоянно их направлять контролировать, подталкивать, иначе не будут ничем заниматься. Вот вели молодых в профком — пока они присматриваются, ну, а мы присматриваемся к ним».

В планах профсоюзного комитета — постепенное омоложение цехового профсоюзного актива. В первичке 45 цеховых профорганизаций, при этом иные председатели цехкомов выполняют

общественную работу формально. Но к их замене, по убеждению председателя первички, надо подходить аккуратно: вот одну из женщин, председателя цехкома, переизбрали, а она обиделась, вышла из профсоюза. Однако другому нельзя, и предстоящая отчетно-выборная кампания в цехах должна заметно омолодить кадры профактива.

Главное при этом: омоложение профактива — не самоцель. Бездействующая молодежь, ждущая карьерных и иных выгод от профсоюза, ничуть не лучше, чем бездействующие «старички». Наверное, правильный путь — создавать условия, в которых молодежь сама пойдет в профсоюз просто потому, что в нем есть условия для самореализации. И для этого вовсе не нужны миллиардные финансовые вливания, важно правильно распорядиться теми скромными возможностями, что есть.

По условиям коллективного договора, предприятие отчисляет профкому из своей прибыли 0,3 процента от фонда заработной платы на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Это не так много, но и этими средствами можно распорядиться с умом. Профком арендует плавательный бассейн, «проход» в который имеют только члены профсоюза. Так же через профсоюзный комитет идет выдача абонементов в спортивный клуб, в котором только члены профсоюза могут



пользоваться бесплатно услугами тренажерного зала, курсами по аэробике и прочим. Опробовано и другое средство воздействия на умы тружеников — дисконтные карты в ряде магазинов. Карты, разумеется, предназначены тоже только для членов профсоюза.

Михаил Васильевич признается: по этому поводу было «бодание» с нынешним гендиректором, коллективный договор «утрясался» долго, три года. С.С. Поздняков был против деления на «белых» и «черных», но в итоге по ряду позиций профком отстоял свою точку зрения. В результате у него есть серьезные аргументы против тех, кто считает уплату членских профсоюзных взносов делом обременительным, особенно с возрастанием зарплаты — а это проблема общая для всех профсоюзов.

В колдоговоре утверждено и многое из того, чему могли бы позавидовать предприятия с куда большим производственным и экономическим потенциалом. Например, с прошлого года 50% стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях оплачивает предприятие, ныне этой льготой пользуются 26 работников. Отдельной статьей записано: иногородней молодежи выплачивать ежемесячно по 10 тысяч рублей на человека за съем жилья (поскольку собственного жилья завод не имеет). Сумма не ахти для Московской области, но это лучше, чем ничего. В прошлом году пред-

приятие приняло к себе 35 выпускников вузов из Ульяновска, Тамбова, Набережных Челнов. Приехали даже несколько молодых семей.

Предприятие сумело сохранить свой пансионат в Кисловодске, хотя были споры, что делать дальше с этим объектом. Однако народ ездит туда отдыхать с удовольствием, пользуясь целой системой льгот, а молодежь даже встречала в нем Новый год.

Можно еще детально рассказывать о том, как в коллективном договоре прописаны вопросы охраны труда, оплаты лечения (а это значительные для завода суммы с учетом того, что персонал возрастной), материальной помощи, но вряд ли хватит места в журнале. Следует лишь упомянуть, что при рождении первого ребенка для работника предприятия предусмотрено 5 тысяч рублей, второго и последующих —

восемь тысяч. Работникам, получающим без отрыва от производства профильное образование, доплачивается ежемесячно 2 тысячи рублей. Очень скромные по нынешним временам деньги, но сам этот факт свидетельствует о том, что на заводе не упущен из виду ни один социальный аспект, а уж в будущем, дай Бог, разбогатеют, тогда и выплаты станут побольше.

Вообще же коллективный договор — отдельная тема, особенно если учесть сузившиеся по сравнению с советским периодом возможности предприятия, а также изменение формы собственности. Ведь доля государства в лице Ростехнологий в нынешнем ОАО «НПП «Звезда» — 38 процентов, остальное — так называемая частная собственность, а ее куда больше интересует прибыль, нежели все остальное... Нынешнее же государство — ну, трудно сказать, что его вообще интересует, если здраво игнорировать пиаровские декламации государственных деятелей. Во всяком случае, «Звезде» оно, с учетом ее нынешнего статуса, не щедро «отсыпает» денег и заказов.

Впрочем, это темы уже для разговора с генеральным директором — главным конструктором завода Сергеем Сергеевичем Поздняковым.

ПРОИЗВОДСТВО

Конечно же, основной проблемой, которую мы обсуждали с генеральным директором, были кадры. Это ахиллесова пята всей российской промышленности, и никто не знает, что с этим делать. Каждый выкручивается, как может...



Прошлый год для «Звезды» был не самым плохим в смысле решения кадрового вопроса. Всего на предприятие пришло около 180 молодых работников. С одной стороны, это радует. С другой — головная боль для гендиректора, и понятно, почему: средняя зарплата, составлявшая в 2008 году 20,5 тысячи рублей, за 2009 год выросла на 25%, и это в период кризиса и отсутствия соответствующего роста производительности труда. Напомню еще раз: предприятие, в отличие от многих убыточных ФГУПов, рассчитывает в своем развитии только на прибыль, а таковую получить затруднительно при подобном «раскладе».

На подобного рода внеэкономические решения руководство завода заставляет идти одна простая мысль: если ты сегодня не «купил» специалиста за более-менее нормальные деньги, завтра он уйдет к соседу. Вот отсюда — рост заработной платы и стремление сделать предприятие социально привлекательным. И хотя конкурентоспособных соседей в поселке Томилино у «Звезды» сегодня нет, рядом — Москва, а она не позволяет расслабляться.

Но дело не только и не столько в Москве...

— Хотя ситуация с кадрами полгода назад начала понемногу выправляться, она продолжает оставаться катастрофической, — говорит Сергей Сергеевич. — Есть глубокие старики — и есть «зеленая» молодежь. Самая работоспособная часть работников среднего возраста исчезла в 90-е годы непонятно куда. Ну, не могли же все уйти в мелкий и средний бизнес... Причем, такая же ситуация и у ракетчиков, и у самолетчиков — да в любой наукоемкой отрасли. «Провалено» целое поколение, причем наиболее эффективное.

— Совершенно понятно, — резюмирует С.С. Поздняков, — что если в течение ближайших трех — пяти лет опытному кадровому составу не подготовить смену, то умрет целый ряд направлений. По некоторым из них у нас сейчас остались один — два специалиста, и все они уже в пенсионном возрасте. Причем в России помимо нас такими направлениями никто не занимается. К примеру, заправка топливом в полете. Ситуация здесь такова, что с момента развала страны подобными системами

никто не занимался. И мы за счет своих средств пытаемся это направление на заводе возродить.

Так сложилось, что у завода не получилась достаточно плотная и серьезная работа с московскими вузами с тем, чтобы они направляли на «Звезду» своих выпускников, хотя предприятие заключало соответствующие договоры и с МАИ, и с бывшим МИХМ. Оттуда приходят студенты на практику, кого-то заводу удается «перехватывать», но куда потом исчезают выпускники — загадка. Во всяком случае, достоверно известно, что в большинстве случаев уходят они работать не по специальности. Играют свою роль заработная плата, то, что москвичам не хочется ездить на работу в область...

Понятно, что мы коснулись и некоторых производственных, экономических тем. Ведь экономика в любом случае является базой, без нее никакой речи о социальной политике быть не может. Было интересно, как именно предприятие не только умудряется выживать сегодня, но и развиваться, рассчитывать перспективу.

Около 40% процентов портфеля заказов предприятия приходится на космическую составляющую по линии гособоронзаказа через РКК «Энергия». И здесь завод сталкивается с тем же, что и многие другие предприятия — с дефлятором. Этот показатель устанавливается заказчиком жестко, в пределах 5—7%, а в нынешнем году ожидается и вовсе нулевым. Как при этом решать проблему, к примеру, повышения зарплаты? Если не за счет роста цены, ограничиваемой дефлятором — значит, за счет повышения выработки. Но для этого необходимо закупать новое оборудование — из прибыли, которая с таким дефлятором и рентабельностью по определению не может быть большой. Напрямую средства на закупку оборудования, на обновление стендовой базы государство «Звезде» не дает, считая завод негосударственным предприятием. Получается замкнутый круг... И приходится рассчитывать только на собственную прибыль.

У космической составляющей есть одно достоинство: это абсолютно понятная на предстоящие несколько лет программа, четкий порядок заказов, график. Завод обеспечивает своей продукцией, прежде всего космическими ска-

фандрами, все пилотируемые пуски российской космонавтики. У второй составляющей — коммерческой — авиационная тематика. Это, прежде всего, катапультные кресла на российские самолеты всех типов. География поставок широкая — Индия, Малайзия, Венесуэла и ряд других стран. Много заказов от корпорации «Иркут». С точки зрения загрузки производственных мощностей перспективы предприятия на текущий год благоприятные: нет явного увеличения, но нет и «просадки». Это на фоне роста, достигнутого за последние два года. Предприятие в качестве участника вошло в программы производства истребителей СУ-34 и СУ-35, вертолета Ка-52, впервые в мире применив на последнем катапультные системы. Но основными остаются поставки в «Иркут» и за рубеж для СУ-30. При этом 30—40% опытно-конструкторских работ завод производит за счет собственных средств.

Появилось и еще одно направление: катапультное кресло, изготовленное на «Звезде», установлено на российском истребителе пятого поколения, недавно взлетевшем в Комсомольске-на-Амуре.

Вообще же в портфеле разработок заводчан немало такого, что нацелено в будущее. Это новое поколение скафандров «Орлан-М», предназначенных для полета на Марс, уже прошедший испытания в космосе первый российский компьютеризированный скафандр «Орлан-МК», кислородные системы для высотных самолетов, добывающие кислород непосредственно из атмосферы, катапультные кресла для легкомоторных самолетов, «выстреливающие» с помощью не пороховых зарядов, а сжатого воздуха... Не случайно разработкам «Звезды» уделяют самое пристальное внимание зарубежные заказчики.

Конечно же, такие прочные позиции невозможны были бы без высокой репутации предприятия не только на российском, но и на международном уровне. Завоевана такая репутация, не побоюсь повториться, творческими усилиями целых поколений выдающихся конструкторов, ученых, классных специалистов, высокопрофессиональных рабочих. Терять такой уникальный потенциал сегодня было бы непоправимой ошибкой, и это очень хоро-

шо понимают на «Звезде». Потому и делают ставку на молодежь, в меру своих возможностей расширяют социальную базу, а тут без прочных партнерских взаимоотношений с профсоюзом никак не обойтись. Пожалуй, вот на такой основе и строится взаимопонимание работодателя и профсоюзной организации: здесь у них одни, кровные интересы.

рабатывающем производстве. Из-за отсутствия кадров простаивают точильные, фрезерные станки даже в первую смену, а об организации второй смены пока даже речи нет, хотя есть и объемы работ, и помещения, и оборудование. В итоге предприятие вынуждено размещать большой объем заказов по изготовлению деталей на стороне.

с 5–6 разрядом «тянет» здесь на два разряда ниже. И все это — на фоне разрушенной системы профессионально-технических училищ, отсутствия желания у молодого поколения учиться на токарей, фрезеровщиков...

Выход здесь один, как и во всем мире: наращивание парка станков с числовым программным управлением. Это уже другой уровень. И хотя подобный выход — затратный, предприятие постепенно приобретает станки с ЧПУ, заменяя ими оборудование, стаж которого насчитывается порой десятками лет.

Конечно же, состоялась традиционная экскурсия по предприятию. Побывать во всех цехах за пару часов невозможно, поэтому мы посетили один — механический, а также отдел, в котором испытываются космические скафандры.

Заместитель начальника мехцеха Борис Алексеевич Максимов и старший мастер Сергей Владимирович Евстигнеев с гордостью показали нам те самые станки с ЧПУ, на которых работали совсем молодые парни. Вот здесь наглядно и выявилась кадровая проблема: острейший дефицит наладчиков станков с числовым программным управлением, высокая текучесть рабочих в целом по цеху, их низкая квалификация. Завод вынужден принимать на работу приезжих из других регионов страны, но мало кто из них закрепляется.



Кризис, по образному определению С.С. Позднякова, встряхнул молодежь, вызвал некоторую переориентацию ее взглядов, и она пошла на производство. Здесь уже говорилось о том, что заработал, наконец, Совет молодежи, который возглавил начальник бюро таможни М.В. Раев. Действует совет молодых специалистов, с помощью которого на заводе ежегодно проводится конкурс молодых специалистов — в нем в прошлом году приняли участие более 20 человек по сравнению с 10–11 в предыдущие годы. Причем, по мнению гендиректора, оценивать работы, представленные на конкурс, было удовольствием. В прошлом году провели и аттестацию молодых работников, из 105 ее не прошли лишь пятеро. По результатам аттестации большинство молодых специалистов повышены в должности или категории в той же должности с увеличением базовых зарплат.

Не менее острой остается проблема подготовки смены для высококвалифицированных рабочих, в особенности в металлооб-

дело осложняется тем, что квалификация вновь входящих на завод рабочих совершенно недостаточна для производства такой «тонкой» в работе продукции, как кислородные, катапультные системы, космические и летные скафандры. Как правило, токарь





Привели мне собеседники один ошеломляющий пример — правда, из другого цеха: на предприятии остался лишь один специалист по изготовлению стекол для шлемов космических скафандров, причем его возраст далеко

уходит за пенсионный, а реальной замены ему нет...

Несколько веселее обстоят дела в отделе, где стоят барокамеры для испытания космических скафандров. Первая из них еще помнит скафандр Ю.А. Гагарина, в



другой сегодня испытываются все современные скафандры наших космонавтов. Главный специалист отдела Арам Солакович Элбакян вспомнил по нашей просьбе парочку забавных внештатных ситуаций, а заодно мы узнали, что кое-кто из именитых космонавтов советского прошлого угощался здесь и спиртиком...

Память о славном прошлом коллектива предприятия хранит его музей. С непередаваемым чувст-



вом я смотрел на скафандр первого в мире космонавта... Ведь удалось его сохранить даже в те годы разрухи, когда в стране продавалось все, что только можно было продать! Скафандр Валентины Терешковой со сбитым ботинком: первая в мире женщина-космонавт споткнулась обо что-то... Скафандр первого в мире человека, вышедшего в открытый космос — Алексея Леонова... Сейчас предприятие накапливает средства для того, чтобы к 2011 году — 50-летию полета Ю. Гагарина — полностью переделать музей, и на счету уже больше миллиона рублей.

В планах гендиректора есть еще две стратегических, как он говорит, затеи. Первая — провести ремонт помещений профкома и оборудовать для него актовый



«Звезда» продолжает держать марку. Просто потому, что здесь помнят о прошлом и думают о будущем. ■

*Игорь Киселев, заведующий
отделом информационной
работы ЦК Профавиа*



зал, в котором можно было бы проводить конференции (прежний зал отдали под швейный цех во времена, когда оборонку заставляли производить кастрюли, теперь там вспомогательное производство).

Вторая затея — обустроить огромный пустующий корпус, предназначавшийся когда-то для гальванического производства.

На первых двух этажах разместятся современные склады, а на третьем — большой спорткомплекс, в котором работники могли бы заниматься спортом, не выходя за пределы предприятия. И это тоже заметная составляющая социальной политики предприятия.

...С начала этого года завод стал носить имя академика Г.И. Северина.

Детское лето В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

Скоро наступит лето, самый благодатный период года, и перед многими из нас возникнут проблемы: как организовать отдых и оздоровление детей и подростков, подлечить их, сделать ребят более крепкими, развитыми? Тем более что в 2010 году изменен механизм финансирования детской оздоровительной кампании.

Согласно Федеральному закону от 17 декабря 2009 г. № 326-ФЗ, полномочия по обеспечению и организации отдыха и оздоровления детей с 2010 года закреплены за субъектами Российской Федерации. Учитывая, что в регионах приняты различные подходы к установлению схем, порядка и механизмов предоставления гражданам услуг в сфере детского оздоровления, профсоюзным комитетам предстоит активизировать работу, обеспечить доведение информации до каждого члена профсоюза о новых механизмах финансирования, оплаты и предоставления детских путевок, условиях и сроках подачи заявлений на путевки.

А значит, это одна из главных задач для наших первичных профсоюзных организаций. Потому что каждый из нас понимает, что здоровое молодое поколение — залог надежного будущего нашей страны, а значит, и предприятия, на котором мы трудимся. У этой истины немало составляющих. Как же сегодня решаются проблемы организации отдыха и оздоровления подрастающего поколения?

Ситуация, которая сложилась в этой сфере сегодня, не радует. Запущен механизм изменения финансирования, в регионах утверждается нормативно-правовая база, но, к сожалению, эта работа идет крайне медленно. Многие работники предприятий до сих пор не знают, куда обращаться, как будет дотироваться стоимость путевки, в какие детские здравницы можно будет отправить ребенка.

Несмотря на то, что на предприятиях отрасли эти вопросы отработаны не один десяток лет, сегодня профсоюзные комитеты находятся в затруднительном положении и не знают, смогут ли обеспечить всех желающих путевками в детские оздоровительные лагеря. Поданные в органы исполнительной власти заявки не гарантируют 100% обеспечения путевками. В не менее сложной ситуации оказались предприятия, содержащие на своем балансе стационарные загородные оздоровительные лагеря, так как планируемые механизмы финансирования и поддержки их во многих регионах еще не решены. А значит, под угрозой открытие ведомственных лагерей.

За последние годы система организации детского отдыха претерпела серьезные изменения. Охват детей организованными формами отдыха сократился. В отрасли в десятки раз уменьшилось число детских оздорови-

тельных гарантий, рабочих мест, растет безработица, не может не беспокоить вопрос, как будет организован отдых и оздоровление детей в предстоящий летний период. Поэтому важно попытаться обобщить и распространить уже имеющуюся лучшую практику проведения работы организации отдыха и оздоровления детей, найти диалог с органами, занимающимися этим вопросом, и, наконец, скорректировать взаимодействие работодателей и профсоюзов, четко оговорить детали с учетом произошедших изменений.

Профсоюзными организациями авиационной промышленности на протяжении многих лет отработана практика участия в организации и проведении отдыха детей, накоплен большой и разносторонний опыт, позволяющий проводить эту работу рационально и эффективно. Эти вопросы учитываются при подготовке и заключении соглашений, коллективных договоров. Благо-



тельных учреждений. В условиях нынешнего финансово-экономического кризиса, когда особенно остро стоит вопрос сохранения соци-



даря активности профсоюзов работа по организации отдыха и оздоровления детей ныне сохранилась, как важная функция предприятия. В отрасли функционируют 52 лагеря, есть предприятия, чьи детские оздоровительные лагеря из года в год являются эталоном организации детского отдыха. Эти предприятия не раз были удостоены высшей награды ЦК профсоюза. Среди них ОАО «Роствертол» (г. Ростов-на-Дону); ОАО «Электромашиностроительный завод «Лепсе» (г. Киров); ОАО «ВАСО» (г. Воронеж); ОАО «Казанский вертолетный завод» (г. Казань); ФГУП «УАП «Гидравлика» (г. Уфа); ФГУП «УППО» (г. Уфа); ОАО «МПО им. И.Румянцева» (Москва); Иркутский авиационный завод – филиал ОАО «Корпорация «Иркут» (Иркутск), ОАО «ВСМПО» (Верхняя Салда), ФГУП «ЦАГИ» (Московская область) и другие.

Руководители предприятий и председатели профсоюзных организаций уделяют самое пристальное внимание вопросам оздоровления, воспитания, организации досуга и отдыха. На особом контроле находится решение вопросов кадрового обес-

печения оздоровительных лагерей, их финансирования, улучшения материально-технической базы, реконструкции и капитального ремонта, нового строительства. Очень важным является вопрос внесения родительской платы за путевки, большинство предприятий стараются, чтобы она не превышала 10% от стоимости путевки, а в ряде случаев предусматривается выделение бесплатных путевок в детские загородные лагеря, особенно для родителей, находящихся в тяжелом материальном положении. Причем снижение родительской платы за путевки осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета.

Сегодня в регионах ответственность за организацию и обеспечение отдыха и оздоровления детей, включая организационно-финансовое обеспечение такой деятельности, возлагается на разные органы государственной власти. В большинстве территорий эти органы определены. Так, в 6 территориях (Московская обл., Самара, Саратов, Свердловск, Смоленск, Ростов-на-Дону) это органы социальной защиты; в Башкирии, Бурятии, Нижнем Новгороде – органы народного образования; в Татарстане и Санкт-Петербурге – министерство по делам молодежи, спорту и туризму и комитет по делам молодежи; в Новосибирске и Перми – комиссия по социальным вопросам при губернаторе и ор-

гование и развитие опыта прошлых лет, в других – создание новых форм работы. Есть, к сожалению, примеры, когда подобное направление работы попросту утрачено.

На чем конкретно сегодня необходимо сосредоточить внимание?

1. Прежде всего, на законодательной базе, которая сегодня утверждается в субъектах Российской Федерации. Здесь очень много пробелов, включающих нормативы функционирования лагерей, финансирование оздоровительной работы, проведение тендеров, налоговые льготы, особенно предприятиям, содержащим на балансе оздоровительные учреждения.

2. На постоянном взаимодействии и диалоге с органами исполнительной власти, определенными уполномоченными за организацию детской оздоровительной кампании в субъекте Федерации.

3. На сохранении имеющихся, на предприятии объектов социально-бытового назначения, в том числе детских оздоровительных учреждений.

В последние годы проявляется тенденция постепенного свертывания стационарной базы и условий отдыха, оздоровления детей и подростков, недостаточного финансирования детского отдыха из региональных бюджетов, отсутствия необходимых средств у предприятий, содержащих лагерь. Негативное воздействие тут оказывает рост цен на энергоносители, воду и продукты питания. Детские лагеря облагаются земельным налогом, налогом за пользование участками лесного фонда, налогом на имущество организаций. Подобные факторы приводят к удорожанию стоимости путевок.

4. На проведении постоянной разъяснительной работы с членами профсоюзов и хозяйственными руководителями о новом формате обеспечения детской оздоровительной кампании. Это важно для того, чтобы каждый понимал, что сегодня делается в этом направлении и на что конкретно может рассчитывать человек в обеспечении своих детей летним отдыхом и оздоровлением. ■

*Елена Шуляренко,
заведующая отделом социальных
гарантий ЦК Профавиа*



ганы местного самоуправления; в Москве – Московская федерация профсоюзов. Но есть регионы, в которых до настоящего времени этот вопрос не решен. Конечно, степень участия профсоюзов в организации оздоровления и отдыха детей различна. В одних случаях это совершенст-

ЗА ОПЫТОМ – В ТАТАРСТАН!

В октябре 2009 года были подведены итоги всероссийского смотра-конкурса, посвященного 75-летию образования нашего профсоюза. Татарский республиканский комитет стал победителем в номинации среди территориальных организаций. Предлагаемый вашему вниманию материал является своего рода спектром мнений по различным вопросам повседневной работы рескома профсоюза различных заинтересованных лиц, включая председателя рескома, генеральных директоров, работников предприятий, учащихся, пенсионеров.

Реском профсоюза объединяет 14 предприятий и организаций. В том числе ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение», ОАО «Казанское авиационное производственное объединение им.С.П.Горбунова», ОАО «Казанский вертолетный завод», ОАО «Казанский завод «Электроприбор», отраслевые ОКБ и научно-исследовательские институты.

В 2009 году на предприятиях и в организациях отрасли работало 26550 человек. В учебных заведениях (КАТК и ПТУ) обучались 1726 студентов и учащихся.

Число членов профсоюза среди работающих составляет 23645, среди учащихся – 1651 и неработающих пенсионеров – 6717. Всего членов профсоюза – 32013. В процентном отношении охват профсоюзным членством среди работающих, составляет 89,1%, среди учащихся – 95,7%. Среди членов профсоюза молодежь составляет 23,8%.

Главными задачами республиканского комитета профсоюза были и остаются содействие развитию предприятий отрасли и занятости членов профсоюза, повышение жизненного уровня, улучшение условий труда и быта, охрана труда и здоровья работников. Ну и, конечно, дальнейшее развитие и укрепление профсоюза.

Вот уже более трех лет реском профсоюза авиационной промыш-



Шленности возглавляет Равиль Карамович Фасхутдинов.

Каримуллин Д.З., генеральный директор ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение»:

— За эти годы профсоюз трудящихся авиационной промышленности стал одним из влиятельнейших в республике, заслуживший большое уважение, авторитет, положительную репутацию в профсоюзном движении. На вас возложена серьезная задача: правовая и экономическая защита прав и интересов трудящихся, а сегодня, в условиях кризиса, роль и значение их становятся особо важными.



Ваша профсоюзная организация характеризуется демократическими процедурами принятия решений, способностью претворять их в жизнь только благодаря активному участию членов профсоюза.

В качестве механизма, регулирующего социально-правовые отношения между работниками и работодателями, реском профсоюза всесторонне развивает систему социального партнерства. Она, на основе принятых коллективных договоров и отраслевого соглашения, ведет к взаимному цивилизованному сотрудничеству с обеих сторон.

Фасхутдинов Р.К., председатель рескома:

— Систематически проводимая экспертиза проектов коллективных договоров позволила повысить качество колдоговорного регулирования, усилить контроль за выполнением принятых обязательств и оказывать своевременную помощь первичным организациям в решении отдельных вопросов.

Во всех профсоюзных организациях заключены коллективные договора сроком от одного до трех лет. Учитывая, что большинство предприятий отрасли расположены на территории Авиастроительного района, реском наладил тесные контакты с администрацией района, приглашая и главу и других работников администрации района на совещания профактива, на которых рассматриваются актуальные вопросы, находящиеся в ведении районной администрации.

В своей работе республиканский комитет профсоюза уделяет

основное внимание повышению уровня заработной платы, росту реальных доходов, внедрению прогрессивных форм системы оплаты труда. К сожалению, мировой кризис значительно повлиял на экономическую стабильность всех регионов нашей страны. Тем не менее, предприятиям авиационной промышленности в республике удается и сегодня сохранять объемы выпускаемой продукции, а некоторым и существенно поднять их, например, ОАО «КАПО», ОАО «КВЗ», ЗАО «ГАП».

На предприятиях обеспечивается рекомендованное Отраслевым соглашением соотношение 10% численности работников с наиболее низкой заработной платой к 10% — с наиболее высокой, как 1:6.

Одним из основных показателей при выдвижении требований достойной оплаты труда является средний уровень заработной платы по предприятию. Большинство предприятий отрасли, учитывая высокую значимость тарифного регулирования и реализуя принятые обязательства Отраслевого соглашения, при установлении тарифа 1 разряда превысили уровень прожиточного минимума трудоспособного населения в республике. На тринадцать предприятий отрасли удалось обеспечить долю тарифа в структуре заработной платы от 50 до 92,4%. Эти меры позволили довести в декабре 2009 года количество работников с заработной платой выше минимального потребительского бюджета, который на декабрь 2009 года составлял 8039 рублей, до уровня 96 процентов от общей численности работающих в отрасли.

Шацких П.А., генеральный директор ОАО «Казанский завод «Электроприбор»:

— Вообще-то профессиональные союзы начали создаваться



задолго до советской власти. И во многих странах, кроме нашей, не возникает вопрос: нужен ли профсоюз. Противоречия в процессе труда неизбежны. Как бы нам ни хотелось быть хорошими друг перед другом, противоречия были, есть и будут. В Трудовом кодексе около 75 статей устанавливают, что определенные решения по заводу администрация принимает с учетом мнения или согласования с профкомом. Меня такое согласование не смущает, наоборот, даже помогает. Закон должен быть для всех один, этим утверждаются порядок и справедливость. Как человек, который привык считать деньги, хочу сказать, что «услуги» профкома по включению социальных льгот в коллективный договор стоят немало. Но с этим также приходится считаться, потому что с одной стороны это предложения от имени трудового коллектива, с другой — инвестиции в персонал.

Важным направлением в работе профсоюза является охрана труда и его безопасность.

Фасхутдинов Р.К., председатель рескома:

— Защита трудовых прав работников на здоровый и безопасный труд является главной задачей технической инспекции труда республиканского комитета профсоюза.

Совместно с технической инспекцией федерации профсоюзов РТ, мы провели комплексную проверку двух крупнейших предприятий отрасли — ОАО «КМПО» и ОАО «КВЗ». На заседании исполкома Федерации профсоюзов РТ была доложена информация о практике работы профкомов этих предприятий, о том, каким образом здесь удается обеспечивать здоровые условия труда, снижать уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В принятом постановлении была отмечена положительная работа администрации и профкомов по данному вопросу.

Ежегодно на создание безопасных условий труда в среднем по отрасли затрачивается от четырех до восьми тысяч рублей на одного работающего.

На каждом предприятии есть уполномоченные, которые ведут контроль за охраной труда,

предъявляя ежегодно в общей сложности около 1500 требований по устранению выявленных нарушений. В целях повышения авторитета, профессионального уровня работы уполномоченных ежегодно по линии ЦК профсоюза и республиканского комитета проводится смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». В 2009 году инженер по нормированию ОАО «КМПО» **И.В. Перцева**, участвуя в конкурсе ФНПР, стала победи-



тельницей, была награждена нагрудным знаком «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР».

Понькин В.Н., генеральный директор ОАО КПП «Авиамотор»:



— Для улучшения условий труда на предприятии запущены в эксплуатацию 5 новых графических рабочих станций, приобретены новые персональные компьютеры, ноутбуки и вспомогательное оборудование, выполнена модернизация рабочих мест для обеспечения их санитарно-гигиеническим требованиям. Введено в эксплуатацию несколько современных станков, в их числе токарный станок

Leadweell, токарно-револьверный станок с ЧПУ SL-30TNE и другие.

Одним из основных направлений деятельности республиканского комитета является работа по осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства на предприятиях отрасли, работа по дальнейшему совершенствованию правовой базы, позволяющая повысить степень социальных гарантий и увеличить возможность более эффективной защиты интересов трудящихся.

Сунгатова Н.З., бывшая работница одного из предприятий:

— Хочу рассказать вам о помощи, оказанной мне рескомом профсоюза.

Я проработала на предприятии около 25 лет, однако в августе прошлого года была вынуждена прекратить работать. До марта 2005 года работала маляром, но при прохождении очередного медосмотра мне было установлено профессиональное заболевание с 30-процентной утратой трудоспособности. Врачи запретили работать по прежней профессии, и администрация предприятия перевела меня на должность уборщицы с меньшей заработной платой. Надо сказать, что зарплата после перевода существенно уменьшилась, но по состоянию здоровья я не могла работать на других работах. В новой должности я проработала последние 4 года.

После разговора с председателем рескома мое дело было поручено юристу профсоюза Павлу Александровичу Астафьеву. Им было составлено исковое заявление в суд. В результате было проведено пять судебных заседаний, в которых судья разбирался в нарушениях, допущенных со стороны завода. В конце концов, решением Авиастроительного районного суда г. Казани мои требования были удовлетворены, и судья обязал завод возместить мне невыплаченные 90 тысяч рублей.

Более того, профсоюз помог мне еще дважды обратиться в суд и взыскать оплату больничных листов и морального вреда. В общей сложности различные судебные разбирательства между мною и предприятием продолжались почти полгода, по итогам которых в

мою пользу было взыскано более 150 тысяч рублей. Все это время я чувствовала поддержку профессионального союза: юридическую помощь и человеческое, понимающее отношение со стороны его руководства. Теперь я убедилась на деле, что профсоюз — это надежная защита простого народа. Большое спасибо им всем за то, что они поддержали меня и оказали мне помощь в трудное для меня время.

Фасхутдинов Р.К., председатель рескома:

Вступая в профсоюз, работник, прежде всего, надеется на свою правовую защищенность в сфере трудовых отношений. Поэтому реском ставит перед собой задачу усилить правозащитную деятельность, повысить правовую грамотность профсоюзных лидеров и членов профсоюза. Этим вопросом активно занимаются штатные юристы, общественные правовые инспектора и ответственные по правозащитной работе профсоюзных комитетов.

В целом профсоюзными органами только за 2009 год рассмотрено более 3500 обращений членов профсоюза.

На регулярно проводимых бесплатных приемах юристы рескома консультируют и оказывают помощь работникам предприятий отрасли в оформлении документов, при необходимости защищают их интересы в судах.

Если брать в сопоставимых ценах, то только за последние три года юристы рескома и правовые инспектора сэкономили или вернули работникам отрасли более 4 млн. рублей.

Особняком в деле защиты интересов членов профсоюза стоит дело одного из работников нашего предприятия, потерявшего паспорт, по которому злоумышленники открыли фирму, через счета которой прошло более 500 млн. рублей. Эта фирма не платила налоги, и налоговая инспекция предъявила все претензии ничего не подозревавшему человеку. В результате длительного досудебного разбирательства с налоговыми органами и самого судебного процесса нам удалось доказать невиновность нашего работника и оградить его от огромных и необоснованных платежей в налоговые органы.

При активном и глубоком применении законодательства часто встречаются пробелы и перекосы, как правило, ущемляющие интересы простых тружеников. Поэтому много времени рескомом уделяется работе с государственными, в том числе законодательными органами. Республиканским комитетом направлялись предложения по устранению пробелов и перекосов в законодательстве, в частности, предложения о внесении изменений в тринадцать статей Трудового кодекса РФ. В последнем обращении в Государственный Совет РТ, к его депутатам, к депутатам Государственной Думы было высказано предложение об уравнивании сроков обращений в суд по 392 статье, регламентирующей взаимоотношения работника и работодателя после расторжения трудового договора. Комиссия Государственного Совета РТ готовит предложения по данному вопросу для внесения в Государственную Думу.

Широко используется рескомом профсоюза возможности Общественной палаты Республики Татарстан для продвижения через ее трибуну идей, решений и предложений республиканского комитета по трудовым и социально-экономическим вопросам.

В последние годы в республике проводится большая работа по строительству жилья через систему социальной ипотеки. Однако для работников предприятий, в отличие от бюджетников, был установлен повышенный размер первоначального взноса. В результате длительной работы республиканского комитета профсоюза с органами государственной власти РТ удалось снизить размер первоначального взноса при получении жилья через систему социальной ипотеки с 30% до

20%, что, безусловно, открыло возможность получения жилья большему количеству нуждающихся.

Сегодня, как и везде в промышленности, довольно остро стоит кадровая проблема. Молодежь – это наше будущее! Молодежная политика в сфере защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи – также одно из приоритетных направлений деятельности рескома.

Хамматов Р.Р., главный металлург ОАО «КМПО», председатель республиканского молодежного совета, лауреат премии им. А.Ф.Бреусова:

– Основной задачей республиканского молодежного совета было и остается объединение и вовлечение молодых работников и учащихся с целью привлечения молодежи в профсоюзное движение, повышение их заинтересованности в профсоюзе. Эта работа требует соответствующей подготовки и обучения, поэтому регулярно члены молодежного совета направлялись на учебу организуемую, как молодежным советом Федерации профсоюзов РТ, так и учебным центром ФП РТ. На лекциях, семинарах, тренингах обучающиеся приобретали теоретические и практические знания по специфике профсоюзной работы, организационные навыки, а также умение проявлять лидерские качества и работать в команде.

Молодежь активно участвует и достойно представляет отрасль республики на республиканских и всероссийских конкурсах. Так, Татьяна Филипова (ОАО «Казанский завод «Электроприбор») стала лауреатом республиканского конкурса на звание «Лучший молодой профсоюзный лидер», организованного Федерацией профсоюзов РТ. **А Ирина Неклюдова** (ОАО «КМПО») заняла III-е место из 48 участников во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства среди инженеров-технологов по обработке металлов резанием на звание «Лучший по профессии», проведенном ЦК профсоюза совместно с рескомом и ОАО «Казанский вертолетный завод».

Молодежные коллективы и их отдельные представители принимают участие в фестивале худо-

жественной самодеятельности, проводимой Федерацией профсоюзов РТ, становясь победителями и призерами фестивалей в отдельных номинациях.

Стало уже традицией проводить в декабре новогодний вечер для молодых работников предприятий отрасли в клубе «Крылья». В этих вечерах принимают участие около 1000 человек. Вход на вечер осуществляется по пригластельным и профсоюзным билетам. В непринужденной обстановке подводятся итоги работы молодежного совета, отмечают активисты молодежного движения. Все присутствующие могут проявить свои знания и принять участие в различных конкурсах, в том числе и по знанию профсоюзной работы.

Есть и такие формы привлечения молодежи в профсоюз, как вечер молодой семьи. Интересны они тем, что здесь представители администрации района, депутаты Государственной Думы РФ, Государственного совета РТ, встречаясь с молодым поколением, отвечают на их порой каверзные, но очень актуальные вопросы.

С целью активизации работы и привлечения новых членов в ряды профсоюза среди обучающейся молодежи Казанского авиационно-технического колледжа ежегодно десяти студентам за высокие показатели в успеваемости и активное участие в общественной жизни присваиваются именные стипендии рескома профсоюза в размере 400 рублей в месяц.

Сохабеев В.М., директор Казанского авиационно-технического колледжа:

– Члены профсоюзного комитета – профессионалы своего дела, опора в патриотическом воспитании молодежи, а молодые профактивисты КАТК принимают





самое активное участие и всегда занимают призовые места во всех мероприятиях, проводимых среди профорганизаций республиканским комитетом трудящихся авиационной промышленности.

Фасхутдинов Р.К., председатель рескома:

— Республиканский комитет активно вовлекает, знакомит и воспитывает в духе профсоюза и более младшее подрастающее поколение.

В первомайской акции профсоюзов РТ в 2009 году впервые организовано приняли участие дети работников предприятий, занимающиеся в спортивных секциях. Надеемся, что в будущем они станут достойными профсоюзными активистами, хотя и сегодня, являясь членами футбольной команды «Профавиа», они достойно пропагандируют заботу профсоюза о детях.

В сентябре 2009 года во всех учебных заведениях Авиастроительного района был проведен конкурс сочинений на тему: «Профсоюз наша защита». Самое ценное, как говорили молодые люди, при подготовке к кон-

курсу они узнали много нового и полезного как о самом профсоюзе, так и о его целях, задачах и возможностях. Некоторые выдержки из сочинений мне хочется просто цитировать:

Ксения Кислова, 11«В» класс, гимназия №14:

— У стенда с расписанием, как всегда, собралось много учащихся: все переписывают расписание уроков на завтра. И тут такой вопрос: «Ребята, а что такое профсоюз? Тут можно премию заработать, весьма солидную...»

В голове пронеслись сообщения о профсоюзных забастовках, рассказы на уроках истории о стычках рабочих и капиталистов, и... точно! Ведь наш классный руководитель — председатель профкома, снова бежит в тот самый «профком» гимназии!

Мы все должны понимать, что свое будущее строим мы сами, и как мы будем жить в своей стране, зависит только от нас. Так, что все в наших руках, главное не бояться!



Иркен Гимазетдинов, 10«А» класс, школа №33:

— Чувствовать себя защищенным в наше беспокойное и сложное время — это уже много для любого человека, особенно со скромным достатком. Время и обстановка, царящие в стране, обязывают нас не стоять на месте, не ждать милостей от работодателей. Защищаться надо умно, квалифицированно, с достоинством и, безусловно, коллективно. И как тут не повторить давно всем известный лозунг: «Наша сила — в единстве!». Так что профсоюз для нас осознанная необходимость, потому что профсоюз — наша защита. Не так ли?

Известно, что 2009 год был объявлен годом спорта и здорового образа жизни. Спортивно-му направлению в работе реском профсоюза уделяет также немало внимания.

Мухаметзяров М.А., сборщик-клепальщик ОАО «КАПО им. С.П.Горбунова», член молодежного совета, ответственный за спортивную работу:

Работа республиканского комитета профсоюза по поддержке и развитию детского и юношеского спорта, а также спорта среди членов профсоюза заключается в организации и финансировании таких направлений, как:

- выявление желающих заниматься теми или иными видами спорта и формирование групп или команд по ним;
- обеспечение тренерской работы;
- аренда спортивных помещений и площадок;
- приобретение спортивного инвентаря и оборудования;
- приобретение спортивной формы;
- расходы, связанные с участием команд в различных турнирах и соревнованиях, как в г.Казани, так и в других городах (регистрационные взносы, проезд, проживание и другие расходы);
- расходы, связанные с организацией и проведением различных турниров и соревнований, в том числе с приобретением призов, оплатой работы судей, и другие.

Реском профсоюза проводит активную работу среди руководителей предприятий и организаций по привлечению средств в виде целевого финансирования



на развитие детского спорта. Отдельные предприятия отрасли уже перечислили десятки тысяч рублей целевых взносов на эти цели.

В 2009 году реском обеспечивал функционирование на постоянной основе четырех разновозрастных детских футбольных команд, команд по футболу и мини-футболу, волейбольной команды.

В сентябре на базе спорткомплекса «КАИ-Олимп» состоялся X Российский отраслевой турнир по мини-футболу. В нем приняли участие 13 команд из различных городов России. От республики выступали команды ОАО «КАПО», КФ ОАО «Туполев-КБ» и ОАО «КВЗ». В результате упорной борьбы 1-е место заняла команда ОАО «КАПО», а я получил награду как «Лучший вратарь» турнира.

Сборная команда Профавиа по мини-футболу завоевала кубок г.Казани.

Впервые за последние годы команда ОАО «КВЗ» от республиканской организации профсоюза приняла участие в российском отраслевом турнире по настольному теннису проводившемся в г. Ростове.

На проводимой ежегодно Федерацией профсоюзов РТ спартакиаде «Здоровье» по девяти видам спорта среди всех отраслей Республики Татарстан сборная команда рескома профсоюза заняла итоговое 2 место.

Реском регулярно поддерживает и помогает проводить соревнования для детей, занимающихся авиамodelным спортом, оказывает поддержку взрослой команде авиамodelистов. На 49-м открытом чемпионате России,

проводимом Федерацией авиамodelного спорта в г.Орле, представитель нашей команды А.Н. Бурдов занял I место, а А.В. Михайленко — II место, завоевав, таким образом, Кубок России.

Также в целях популяризации профсоюза и спорта была организована легкоатлетическая эстафета на призы рескома профсоюза среди учащихся Авиастроительного района.

Художественная самодеятельность. Как много прекрасного рисует воображение при звучании этих слов! Здесь индивидуальные исполнители и музыкальные коллективы, песни и танцы, акробатические номера и музыкальные композиции... Всем желающим выступить, и детям, и взрослым, находится место на профсоюзной сцене.

Куманцева Г.А., директор культурно-досугового центра ОАО «КМПО»:

— По роду моей работы мне хорошо видно, как активизировалась работа художественной самодеятельности предприятий,





благо многие подготовительные и основные мероприятия проходят на гостеприимной сцене КДЦ ОАО «КМПО». Подготовка и проведение только внутриводских отборочных туров выявили много талантливых исполнителей и дали огромный толчок развитию художественной самодеятельности. Проведенные за последние два года фестиваль художественной самодеятельности среди работников предприятий отрасли и отраслевой фестиваль детского творчества «Яшь канатлар», возобновление участия в российском отраслевом фестивале «Веснушка», победы в фестивале художественной самодеятельности, проводимом Федерацией профсоюзов РТ — это огромные этапы развития самодеятельности, с одной стороны, и лишь только видимый и не

полный перечень огромного внимания, уделяемого республиканским комитетом профсоюза этому вопросу, с другой. А были еще выставки детского рисунка, конкурс рисунков на асфальте, детских поделок и другие. Недаром самую высокую оценку концерту художественной самодеятельности дали участники собрания, посвященного 75-летию профсоюза. А почти все участники концерта — это победители ранее проведенных конкурсов.

Тихомиров Б.И., генеральный директор ЗАО «Казанский ГАП»:
— Ежегодно проводятся детские новогодние праздники для детей и внуков сотрудников и первоклашек подшефной школы по сценариям собственного сочинения. Количество детей, посе-

щающих наши елки, иногда достигает 200 человек. Эта традиция поддерживается в институте уже более 30 лет, первые сценарии были написаны мной, сейчас авторами сценариев являются С.С. Золотарский, Г.В. Боброва, С.И. Кашицина, Г.П. Сизова Среди актеров — и ветераны института, и молодежь.

Профком проводит выставки детского творчества, участие детей сотрудников в концертах, посвященных Дню Победы.

Профсоюз активно участвует в воспитании подрастающего поколения. Проводятся выставки народного творчества, где принимают участие родители с детьми, организовывался детский летний лагерь в стенах института, чтобы родители могли спокойно работать и не волноваться за детей, которые остаются одни дома. Каждый год принимаем на работу (на лето) детей сотрудников, привлекая их в основном на ремонтные работы, а если они знакомы с компьютером, то работают техниками в подразделениях института. Многие из этих детей

