

Содержание

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 стр. обл. В кризис — полагаться на себя
2 Профавиа в первомайской акции
5 Не угас боевой дух ветеранов
- НАШИ ИНТЕРВЬЮ** 7 Социального государства у нас пока нет
- СОБЫТИЕ** 10 Первый конкурс инженеров-технологов
- АНАЛИТИКА** 13 Рост со знаком «минус»
15 Застрахованы все — и не застрахован никто

18 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 18 Учиться, учиться и ещё раз учиться...
20 ...А увольнение было незаконным!
- ПЕРВИЧКА** 22 Когда у руля грамотные специалисты
24 Диплом за здоровье и безопасность
25 Победителям — разряд и категорию
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 28 А студентам без профсоюза — никак!
- ЮРИДИЧЕСКИЙ
ВСЕОБУЧ** 31 Спрашивали — отвечаем

32 За проходной

- НАВСТРЕЧУ
75-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА** 32 И сохранить, и приумножить
- ПОД КРЫЛОМ
ПРОФСОЮЗА** 34 «Веснушка» шагает по регионам
38 Большая помощь для маленьких детей
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 41 Приглашение в сказку
43 Марш-бросок по реке Юшут
- К 75-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА** 44 От боевых дружин — до профсоюза
48 Летопись авиапрома
3 стр. обл. Все на фотоконкурс!

В.В. Путин сказал, что государство не располагает ресурсами для того, чтобы целиком финансировать госзаказ, особенно в период кризиса, поскольку есть еще социальная нагрузка на бюджет, в том числе по пенсиям, и вновь предложил активнее искать источники прибыли в рамках рынка.

Премьер посоветовал также заниматься не личным пиаром, а добиваться реальных, конкретных дел, адресуя это пожелание не только профлидерам, но и чиновникам.

Критические замечания и предложения, прозвучавшие в выступ-



лениях на совещании, будут переданы в правительство России, а также в Комитет по труду и социальной политике Госдумы РФ.

В работе совещания приняла участие делегация Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в составе 30 человек. От лица ее выступили председатель первичной профорганизации ОАО «РПЗ» (г. Раменское) В.А. Умеренко и председатель первичной профорганизации ОАО «КВЗ» (г. Казань) И.Г. Казиханов.

Отдел информационной работы
ЦК Профавиа



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

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

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.

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 «Алмаз-принт». Тираж 999 экз. Зак № 47.

Профавиа в первомайской акции

Для россиян Первомай давно уже стал носить характер не столько протестного мероприятия, сколько праздничного. Отчасти это идет от еще советской традиции, когда день 1 мая считался днем солидарности с трудящимися всего мира, но не более. Несколько отошли от этой традиции в бурные 90-е годы прошлого века, однако, в нынешние времена «управляемой демократии» протестный накал Первомай заметно снизился.

Тем не менее, для Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности первомайские демонстрации и митинги стали не просто праздничным действием. Наш профсоюз вновь продемонстрировал не только единство своих рядов, но и обозначил свою позицию в связи с процессами, происходящими в стране в сфере трудовых отношений. Основными лозунгами и требованиями участников акции стали «Рост зарплаты — рост экономики!», «Коллективный договор — только для членов профсоюза!», «Нищенские пенсии — позор государства!», «Молодым семьям жилье под льготный кредит!», «Рабочий человек не должен быть бедным», «Нет массовым увольнениям!».

«Минимальную заработную плату — на уровень прожиточного минимума». А в целом акция проходила под девизом «Работа! Зарплата! Достойная жизнь!».

В шествиях и митингах приняло участие более 16 тысяч членов Профавиа, в том числе около 6 тысяч представителей молодого поколения трудящихся авиационной отрасли.

Наибольшую активность проявили Пермский территориальный совет (2300 чел., в т.ч. молодежи — 920 чел.), Свердловская областная организация (более 2000 чел., в т.ч. молодежи — 950 чел.), Башкирская республиканская организация (1370 чел., в т.ч. молодежи — 700 чел.), Воронежский территориальный совет (1200 чел.), Московская областная организация (1100 чел.), Самарская областная организация (1100 чел.), Татарская республиканская организация (около 900 чел.), Кировская областная организация профсоюза (более 500 чел.), а также Московская городская, Саратовская региональная организации, Нижегородская, Смоленская, Ростовская областные организации и территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области.



Активное участие в первомайской акции приняли первичные профсоюзные организации прямого подчинения ЦК профсоюза: ОАО Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение им. Ю.А. Гагарина (1000 чел.), ЗАО «Авиастар-СП» (около 700 чел.), ОАО «НПО «Сатурн» (500 чел.), ОАО «ААК «Прогресс им. Н.И.Сазыкина» (400 чел.), ОАО «Тамбовский завод «Электроприбор», ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод», ОАО «НПК «Иркут», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод».

В Казани первомайский митинг проводился совместно с партией «Единая Россия». Вот впечатления о нем Владимира Петровича Кондратова, председателя профкома ОАО КМПО с 1990 по 1999 г.г., депутата Госсовета Республики Татарстан:



— Я сегодня нахожусь среди своих коллег, и мне приятно общаться с профсоюзным активом. Вопросы, которые поднимаются выступающими на митинге, являются актуальными, здесь есть над чем поработать как депутатам Госсовета, Госдумы, так и членам правительства. Первомайская акция профсоюзов и

партии «Единая Россия» дает определенные импульсы в дальнейшей работе всех звеньев власти. Для меня лично 1 Мая — и семейный праздник. Сегодня день рождения моего любимого внука, ему ровно один год.

Мнение Ильдара Гарайхановича Казиханова — председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Казанский вертолетный завод»:



— Проводить 1 мая митинг — это уже традиция, и она воспринимается всеми участниками больше как праздничное мероприятие. Все же думаю, что, когда праздничное настроение смешивается с актуальными требованиями выступающих, это воспринимается участниками митинга неоднозначно. С учетом сложного положения ряда предприятий России в связи с мировым кризисом, наверное, ФНПР необходимо организовывать всероссийские акции по конкретным проблемам. Тогда каждый участник митинга будет знать, за что он борется. От таких конкретных акций для всех будет гораздо больше пользы. В целом сегодня прекрасная погода, а у наших заводчан хорошее настроение.



Первомайская акция в Казани завершилась спортивным праздником, в котором приняли участие футбольные команды четырех возрастных групп «Профавиа».

Большую подготовительную работу к первомайской акции профсоюзов провел Реском РОБ «Роспрофавиа». Было проведено совещание с председателями ППО, выданы афиши — приглашения на митинг, тысяча листовок с призывом «Придите на профсоюзный митинг!» и информацией о результатах профсоюзных акций в 2008 году. Материалы о подготовке и проведении акции профсоюзов направлены во все многотиражные газеты предприятий.

Для участников митинга было подготовлено пять транспарантов с общими первомайскими лозунгами профсоюзов, флажки с символикой Профавиа, эмблемы с лозунгом «Я за достойный труд!».

Деловым, критичным было выступление на митинге члена профкома ППО ФГУП «УАПО» Нины Алексеевны Матвеевой. Подчеркнув, что Первомай был и остается праздником для всех трудящихся, она не ушла от острых проблем сегодняшнего дня:

— От имени своих товарищей по работе хочу заявить, что мы



СОБЫТИЕ

крайне обеспокоены ситуацией, сложившейся на наших предприятиях в связи с финансовым кризисом. Нарастает напряженность, вызванная переходом на неполную рабочую неделю, сокращением численности и штата работников, снижением социальных гарантий, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями. Меры, принимае-



мые правительства Российской Федерации и Республики Башкортостан по стабилизации экономики в период кризиса, малоэффективны. Об этом говорит ситуация на предприятиях авиационной и радиоэлектронной промышленности.

Говоря о кризисной ситуации на ряде предприятий, она привела примеры: «На нашем предприятии — Уфимском агрегатном производственном объединении на четверть сократилась реализация востребованной продукции (насосов) через дилеров, которым банки не дают кредиты. На «Гидравлике» снизились объемы производства в связи с отказом заказчика — предприятий автотранспорта. У ОАО «БЭТО», производящего аппаратуру связи, отсутствуют денежные средства на погашение кредита в Уралсибе из-за просроченной задолженнос-

ти Минобороны РФ. Башкирское производственное объединение «Прогресс» загружено на треть в связи с тем, что тендеры на поставку продукции по госзаказу на апрель текущего года до сих пор не объявлены и сроки заключения заказов и их авансирование отодвигаются на неопределенный срок. Такая же ситуация на Уфимском заводе микроэлектроники «Магнетрон». От этого страдают в первую очередь рабочие, вынужденные работать по 4 дня в неделю и получать низкую зарплату».

Участники митинга приняли резолюцию,



в которой содержатся требования к органам законодательной и исполнительной власти всех уровней, работодателям принять с участием профсоюзов действенные антикризисные меры.

Митинги, шествия проходили по всей стране, и Профавиа играла в них заметную роль, подтверждая свою роль одного из ведущих отраслевых профсоюзов России.

Председатель нашего профсоюза Н.К. Соловьев Первомай встретил в командировке, в Ульяновске.

— Наша колонна, которую возглавили представители ЗАО «Авиастар_СП», имела очень хорошее оформление, — поделился впечатлениями Николай Кириллович. — Маленькие флажки с эмблемой Профавиа, большие флаги нашего профсоюза, транспаранты, посвященные нашему предстоящему юбилею, сделали ее нарядной и значимой. Приятно, что во главе колонны шел генеральный директор «Авиастара» Михаил Николаевич Шушпанов. Каждые три минуты знаменная группа произносила речевки. Затем на главной площади города колонны составили каре вокруг сцены, на которой и состоялось праздничное действо. Выступили губернатор области, предста-

витель президента России, председатель Федерации профсоюзов Ульяновской области Виктор Алексеевич Служивой, рассказавший об акции и поздравивший всех с праздником. А затем состоялось чествование лучших людей труда, среди которых были и двое молодых рабочих с «Авиастара», им вручали цветы, поздравляли. Мне понравилось это, как и то, что здесь же поздравили трех представителей спорта, культуры и народного образования с присвоением им звания заслуженных работников в этих сферах. Выступали также руководители областных и первичных профсоюзных организаций. А далее началась концертная часть.

По мнению Н.К. Соловьева, митинг в

Ульяновске отличался от московского большей теплотой, некоей камерностью, вниманием к людям труда и меньшей политизированностью.

Итак, первомайская акция состоялась. Главный ее итог — профсоюзы продемонстрировали свою сплоченность, реальный авторитет в трудовых коллективах, отметили не только праздник людей труда, но и еще раз высказали свою позицию по наиболее важным вопросам. А это немало. ■

Игорь Киселев

Не угас боевой дух ветеранов



В канун праздника Дня Победы на всех предприятиях отрасли состоялось торжественное чествование ветеранов Великой Отечественной войны и труда. Много хороших и теплых слов по праву сказано тем, кому мы, нынешнее поколение, обязаны своей независимостью, созданным экономическим, промышленным, военным потенциалом.

Вот лишь некоторые сообщения, поступившие нам из профсоюзных комитетов предприятий.

Ветеранам – песни и стихи

8 мая в комбинате общественного питания ОАО «КМПО» состоялось финальное мероприятие, посвященное Дню Победы, на которое, как обычно, были приглашены ветераны войны и труда, бывшие наши заводчане. Праздничный обед проходил в особой торжественной атмосфере.

С наступающим Днем Победы поздравил присутствующих генеральный директор объединения Д. Каримуллин. «64 года назад окончилась эта страшная кровопролитная война, но мы помним о вашем подвиге, который вы свершили ради светлого будущего, ради жизни будущих потомков, – сказал Дамир Заудатович. – К сожалению, ваши ряды редеют, но мы никогда не забудем тех, кто принес эту Великую Победу, перед кем наше и будущее поколение в вечном неоплаченном долгу... Здоровья вам крепкого, тепла и внимания близких и окружающих!».

О том, какую работу провел совет ветеранов накануне праздни-



СОБЫТИЕ

ка и что планируется к будущему 65-летию Победы в Великой Отечественной войне, рассказал ответственный от администрации по работе с ветеранами А.Юсупов.

В завершение своего выступления Анас Абдулазянович поздравил присутствующих с праздником и поблагодарил администрацию объединения за огромную поддержку и помощь ветеранам.

Традиционно украсили праздничную программу участники художественной самодеятельности. Тематические песни, танцы, стихи, подаренные почтенной публике, были в этот день, как нельзя кстати. Танцевали и сами ветераны, обмениваясь улыбками и пожеланиями. Дай-то Бог, чтобы их боевой пыл не угасал, как можно дольше!

Праздник на берегу пруда

5 мая в корпорации «Тактическое ракетное вооружение» прошли торжества, посвященные 64-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне. В демонстрационном зале собрались около ста ветеранов войны и трудового фронта — нынешних и бывших работников предприятия. Согласно приказу генерального директора корпорации все ветераны получили материальную помощь. Кроме этого, каждому вручили цветы, поздравительные открытки и праздничный номер газеты «Звезда — Стрела».

Первым со словами благодарности за их беспримерный подвиг к ветеранам обратился генеральный директор корпорации Б.В. Обносов. Он рассказал о сегодняшнем дне предприятия и о ближайших планах развития

производства, пожелал ветеранам крепкого здоровья, счастья, благополучия и выразил надежду, что такие встречи будут продолжаться.

С поздравлениями и теплыми пожеланиями к ветеранам обратились заместители генерального директора В.И. Бугреев и В.П. Романов, председатель совета ветеранов войны корпорации А.П. Кожатиков, председатель профкома Г.М. Пудов, председатель совета молодых специалистов Н.Б. Князева. От городских общественных организаций выступили председатель городского совета ветеранов В.В. Курбатов и председатель Королёвского отделения Всероссийского общества «Боевое братство» В.В. Домничев. От имени главы города Королева и городской администрации ветеранов поздравил заместитель главы администрации А.В. Никольский.

С ответным словом от ветеранов выступили И.Н. Салтан и П.С. Буряков. Фельдшер здравпункта предприятия Р.В. Крылова прочитала стихотворение, посвященное памяти тех, кто не вернулся с войны.

По окончании торжественного собрания ветераны, руководство корпорации и гости проследовали к мемориалу «Павшим за Родину», где уже собрались

представители трудового коллектива предприятия, учащиеся подшефных школ и горожане. После митинга и минуты молчания к Вечному огню возложили венки и цветы. Во время церемонии играл военный оркестр, а в память о погибших был дан ружейный салют.

По традиции праздник продолжился на берегу заводского пруда. Ветераны собрались в блиндаже, где для них были накрыты столы. Невдалеке расположилась полевая кухня, и все желающие могли отведать солдатской каши. Здесь же выступал музыкальный коллектив молодых специалистов корпорации, собравший многочисленных зрителей. Под песни военных лет ветераны поднимали за Победу «фронтовые 100 граммов», вспоминали молодость, а некоторые не отказали себе в удовольствии потанцевать.

С поздравлениями — на дом

Накануне 64-й годовщины Великой Победы администрация и профсоюзный комитет ОАО «Тамбовский завод «Электро-



прибор» организовали на предприятии торжественный прием ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла. Для ветеранов была организована встреча с заводчанами, праздничный стол и концертная программа.

В память о встрече ветеранам были вручены памятные подарки и цветы от администрации и профкома.

А тех ветеранов, которые не смогли стать участниками праздничной встречи, члены Совета ветеранов и профсоюзного комитета посетили на дому. ■

Социального государства у нас пока нет

Очередной гость на страницах нашего журнала – заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России **Д.М. Кришталь**. В ФНПР он курирует блок социальных вопросов, поэтому наше интервью было в основном посвящено этой теме.

– **Давид Михайлович, можем ли мы считать сегодня, что наше государство обеспечивает социальное равенство, как это продекларировано в Конституции Российской Федерации?**

– Нет, конечно. Мы только встаем на путь к социально ориентированному государству. О каком социальном равенстве можно говорить, если у нас по существу нет социального страхования, нет системы оплаты труда, разрыв в заработной платы вообще немислимый... Как может быть построена система оплаты труда, если один получает зарплату 100 миллионов рублей, другой – 100 тысяч, а третий – 5 тысяч? Разница между максимальной и минимальной оплатой труда не должна превышать 10 крат, иначе будет социальный взрыв. Должна быть и прогрессивная шкала подоходного налога: боль-

ше получаешь – больше отдавай государству, обществу.

У нас и страхование, и пенсионная система были намного сильнее 20 лет назад, при советской власти, и я не боюсь этого говорить. Поэтому надо сначала вернуться к тому, что было, а затем уже декларировать какие-то социальные гарантии.

Пятнадцать лет, к примеру, мы, профсоюзы, шли к тому, чтобы добиться реализации на практике Трудового кодекса в области заработной платы, сейчас добились двукратного увеличения МРОТ с января этого года. Конечно, 4430 рублей все же несколько меньше прожиточного минимума, который составляет около 5 тысяч рублей, но мы хотя бы приблизились к нему. Но согласитесь, 15 лет – это слишком долгий срок для того, чтобы заставить государство что-либо сделать.

Вообще же мы должны говорить уже не о МРОТ, а о минимальном прожиточном бюджете, он в 2,3 – 2,4 раза больше, чем минимальная потребительская корзина. И со следующего года профсоюзы будут добиваться перехода именно к этому понятию. Да это и понятно: покажите мне человека, который сможет прожить на четыре с лишним тысячи рублей, платить за жилье, одеваться, питаться, если он только не живет натуральным хозяйством...

– **На днях президент России Дмитрий Медведев подписал Федеральный закон «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года».** Как вы считаете, какое значение имеет для россиян подписанный документ, каким образом он будет реализован на практике?



НАШИ ИНТЕРВЬЮ

— Европейская социальная хартия была подписана от имени России 14 сентября 2000 г. Ратификация Хартии — одно из ключевых обязательств Российской Федерации, взятых при вступлении в Совет Европы в 1996 г. Предметом Хартии является определение основных социальных прав человека, в том числе и с количественной стороны, с помощью т.н. коэффициентов замещения социальными выплатами утраченного заработка работника.

Европейская социальная хартия устанавливает международный контрольный механизм, гарантирующий соблюдение социальных нормативов государствами-участниками. В соответствии с ним правительство России должно регулярно представлять доклады о выполнении взятых обязательств, а также о динамике «внедрения» иных положений Хартии (которая сегодня ратифицирована с изъятиями). Профсоюзы при этом получают право давать свои собственные оценки достигнутому прогрессу.

В настоящее время идет процесс разработки долгосрочной системы мер по реформированию социально-трудовой сферы, что в условиях ратификации Хартии позволит приблизиться к провозглашенным ею стандартам. Таким образом, на российское государство накладывается обязанность в дальнейшем выйти на уровень норм, предусмотренных также и Конвенцией МОТ №102 «О минимальных нормах социального обеспечения» и Европейским кодексом социального обеспечения.

Последующая ратификация всех статей Хартии в полном объеме повлечёт за собой необходимость осуществления значительной работы, которая будет означать рост социальных обязательств государства. Главное — ратификация Хартии послужит в будущем стратегическим ориентиром для проведения национальных реформ в сфере социальной защиты и социального страхования в период до 2020 г. «по лекалам» европейского социального права (например, установление уровня пособий по безработице не ниже 45 процентов, а пенсий — не менее 50 процентов от утраченного работниками заработка).

Вообще же говоря, вхождение в Хартию, в Конвенцию №102,

если будем ее ратифицировать — это только принятие правил игры о минимальных нормах социального обеспечения. Мы долго добивались этого, ведь надо хотя бы знать, к чему стремиться, иметь стратегию действий, без чего пока мы видим одни метания... Государство даже принимать такую стратегию не хочет.

— В каком состоянии сегодня находится решение проблем реформирования социального страхования? И что делает ФНПР для улучшения пенсионного обеспечения, каковы, на ваш взгляд, приоритетные направления развития пенсионной системы?

— Системные проблемы и вопросы социально-трудовых отношений, связанные с развитием пенсионного обеспечения и реформированием обязательного социального страхования в целом, продолжают оставаться в сфере пристального внимания профсоюзов.

Не только Россия, но и многие страны мира испытывают необходимость в совершенствовании пенсионной системы. Это связано с неблагоприятными демографическими факторами, тенденциями старения населения, ростом числа пенсионеров, снижением численности работающих граждан и другими факторами.

В период обсуждения и запуска пенсионной реформы ФНПР предупреждала о необходимости сохранения социальной справедливости и обеспечения приемлемого уровня пенсионного обеспечения для лиц старшего поколения, внедрения накопительной составляющей для новых поколений работников только при условии обеспечения более высокого уровня заработной платы на базе устойчивого роста производства и экономики страны, установления жесткой взаимосвязи размеров пенсий и заработной платы. Однако тогда эти предостережения профсоюзов не были приняты во внимание.

Сегодня признается, что намеченные пенсионной реформой цели не достигнуты и, если не предпринимать мер по укреплению пенсионной системы, то тенденции ухудшения параметров пенсионного обеспечения будут продолжаться. Достаточно сказать, что покупательная способность пенсии по отношению к

среднему заработку за годы пенсионной реформы обесценилась почти на треть, средняя пенсия составляет лишь 25–26 процентов от среднего заработка, не решены вопросы снижения зависимости пенсионной системы от демографических факторов, обеспечения ее самодостаточности и устойчивости.

Существенным фактором, негативно отражающимся на развитии страховых принципов в пенсионном, медицинском и социальном обеспечении, стало введение налогового механизма формирования средств внебюджетных социальных фондов. То, что единый социальный налог не способен обеспечить надежную социальную защиту работнику, ФНПР, профсоюзные организации доказывали на протяжении 8 лет (во время и после введения ЕСН). Все эти годы мы убеждали, что при налоговой системе сбора, имеющей обезличенную природу, это не страхование, а социальное обеспечение.

Страховые выплаты перестали иметь индивидуально-возмездный характер, внебюджетные социальные фонды потеряли финансовую устойчивость, обременялись нестраховыми функциями и выплатами, ставились в возрастающую зависимость от возможностей федерального бюджета, не обеспечивая при этом возмещение потери заработка работника приемлемым уровнем страхового обеспечения.

Начиная с 2002 года, по инициативе профсоюзов в генеральных соглашениях между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации принимались обязательства по восстановлению системы социальной защиты работающих граждан на страховых принципах, необходимости комплексного подхода к реформированию системы обязательного социального страхования, ратификации в этих целях Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», которая, по сути, является основополагающим документом и ориентиром для построения национальных систем социального страхования наемного работника.

В рамках системы социального партнерства, через Российскую трехстороннюю комиссию по ре-

гулированию социально-трудовых отношений, переговорного процесса с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, ФНПР последовательно настаивала на реализации требований о переводе системы социальной защиты работающих граждан на страховые принципы, отказе от ЕСН, установлении экономически обоснованных страховых тарифов, восстановлении обязательного страхования занятости, введении лекарственного страхования, приближении уровня страховой защиты работника в России (коэффициента замещения заработка) к общепризнанным международным нормам, установленным Европейским кодексом социального обеспечения (документом, идущим в развитие Европейской социальной хартии, ратифицированной Российской Федерацией), отказе от двойных стандартов в пенсионном обеспечении, усилении общественного контроля за системами здравоохранения и социального страхования, в т.ч. в части формирования их доходов и целевого расходования средств.

Практическая реализация этих требований началась лишь в конце прошлого года. В рамках утвержденной Концепции социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года правительство Российской Федерации приняло стратегически важное решение о переводе с 2010 года системы пенсионного, медицинского и социального обеспечения работающих граждан на страховые принципы, переходе от обезличенного единого социального налога к страховым взносам, пересмотре тарифной политики системы обязательного социального страхования.

В настоящее время Государственная Дума приняла в первом чтении два проекта федеральных законов, призванных законодательно закрепить вышеназванные стратегические решения. В этих законопроектах основные цели и задачи совершенствования пенсионной системы во многом соответствуют требованиям профсоюзов, которые выдвигались в последние годы как в рамках переговорного процесса, так и в ходе массовых акций: повышение пенсий старшему поколению путем переоценки пенсионных прав, обеспечение мини-

мальных пенсий на уровне не ниже прожиточного минимума, установление целевого ориентира в пенсионном страховании — трудовая пенсия не должна быть ниже 40 процентов утраченного заработка с учетом 30-летнего страхового стажа.

Считая актуальным принятие этих законов в целом, ФНПР считает, что предлагаемая модель построения пенсионной системы, обремененная пенсионными обязательствами прошлых лет, еще не в полной мере отвечает принципам страхования. Тем не менее, можно сказать, что это первые шаги в правильно выбранном направлении.

Помимо этого предстоит серьезная работа по законодательному решению вопросов дальнейшего реформирования обязательного социального и медицинского страхования, совершенствования пенсионной системы (решение проблем более четкого размежевания пенсионного страхования работающих от государственного пенсионного обеспечения иных категорий по задачам и источникам финансирования, освобождения внебюджетных социальных фондов от нестраховых функций, определение статуса внебюджетных социальных фондов, тарифной политики, паритетного участия социальных партнеров в управлении фондами и другие).

Вообще же говоря, переход на страховые принципы необходим и неизбежен. Потому что пенсия в три тысячи рублей — это просто издевательство над народом. Он терпелив, но его терпение не безгранично... Есть и другая проблема: начали, наконец, говорить о страховании пенсии, здоровья и так далее, но все молчат о страховании безработицы, хотя оно практикуется во всех цивилизованных странах. Государство увертывается от этой темы различными путями, просто молчит, но мы будем говорить об этой проблеме во весь голос.

— Экономический кризис еще больше ускорил сокращение социальной базы предприятий. Что могут в этой связи сделать профсоюзы?

— Первое, что начинает страдать и в условиях кризиса, и в условиях перехода на дикие формы капитализма — это, конечно, социальная база. Собственники ста-

раются избавиться от непрофильных активов. Вот здесь роль профсоюза велика. И потому сразу видно: сильный профсоюз или нет. Ведь масса примеров, когда профсоюзы все сдают. При этом они не понимают, что руководители их уважать не будут, ведь уважают сильного. Есть, конечно, и множество обратных примеров, когда профсоюзы бьются за сохранение детских лагерей, пансионатов и так далее. Собственно, проблема сильных профсоюзов и их лидеров — отдельная и острая тема, которая, думаю, получит освещение в вашем журнале.

Социальная база нужна, не в состоянии мы сейчас дать людям социальный пакет. Конечно, в идеале человек должен получать такую заработную плату, на которую смог бы купить любую путевку. Но сейчас система оплаты труда, уровень заработной платы не позволяет человеку жить достойно. Да надо боготворить те организации, которые, к примеру, имеют детские лагеря, и налоговые послабления им делать. Мы занимаемся этими проблемами, и могу сказать, что отдых детей в этом году должен быть практически на уровне прошлого года. Кстати, именно председатель вашего профсоюза Н.К. Соловьев первым пришел ко мне, когда я вступил в свою нынешнюю должность, по ряду проблем организации оздоровления детей в Санкт-Петербурге.

В Концепции реформирования системы обязательного социального страхования предусматривается, что финансирование оплаты детских путевок на отдых и оздоровление, которое в настоящее время частично осуществляется за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, в ближайшей перспективе должно быть передано на федеральный бюджет, поскольку это направление расходов страхования средств не является напрямую страховым случаем и, по сути, является обязанностью государства.

— Конечно, в кратком интервью сложно охватить весь круг проблем, которыми вы занимаетесь, тем не менее, общее представление о них наши читатели, надеюсь, получат. Спасибо, Давид Михайлович, и удачи в начинаниях! ■

Интервью вел Игорь Киселев

Первый конкурс ИНЖЕНЕРОВ-ТЕХНОЛОГОВ

В Казани на базе ОАО «Казанский вертолетный завод» 5 июня состоялся отраслевой конкурс профессионального мастерства среди инженеров-технологов по обработке металлов резанием, посвященный 75-летию со дня образования профсоюза.

Конкурс проводился по совместному решению Департамента авиационной промышленности Минпромторга России и Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности в двух возрастных категориях — среди участников до и свыше 30 лет.

В авиационной промышленности конкурсы профессионального мастерства давно стали традицией, но среди рабочих специальностей. Прошедший отраслевой конкурс — первый среди инженеров.

Участниками этого соревнования стали 48 представителей 36 предприятий авиационной промышленности из 26 регионов России.

Конкурс проводился в целях распространения передового опыта в технологическом обеспечении производства, поддержки непрерывного профессионального развития инженеров-технологов, привлечения молодежи к получению инженерных специальностей.

В числе приглашенных на конкурс были советник директора департамента авиационной промышленности А.И. Игнатов и начальник отдела управления кадровой политики ОАО «Вертолеты России» Н.В. Никитина.



Конкурсантов приветствовали генеральный директор ОАО «Казанский вертолетный завод» В.А. Лига и председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев, которые говорили о том, что в нынешние кризисные времена особо важна высокая мотивация инженеров к инициативному, добросовестному труду, а инженер-технолог — одна из ведущих специальностей в авиастроении, т.к. будущее за технологиями. Отмечалось, что необходимо повышать авторитет авиационной промыш-

ленности, который во многом зависит от того, как каждый работник владеет своим мастерством, насколько профессионально реализует это мастерство в работе.

Руководители пожелали участникам продемонстрировать весь накопленный опыт, полученный на предприятии, обратили внимание на то, что, разрабатывая технологические процессы, следует опираться не только на имеющееся на предприятии оборудование, но и давать предложения руководству о новинках, о мерах по конкретному техническому перевооружению, которое является одной из важнейших задач, стоящих перед авиационной промышленностью.

Конкурс проходил в два этапа на базе учебного центра предприятия. Участники конкурса должны были решить практическую часть — технологически разложить заданный производственный процесс на составные последовательные операции, а также доказать свои знания в теории — решить за 10 минут тест-задание из 15 вопросов.





После более чем 3-часовой работы жюри и конкурсной комиссии были подведены итоги и названы имена победителей конкурса. В результате трудной, напряженной борьбы победителями и призерами стали:

1 место – Ястребкова Т.В., ОАО «Арсеньевская авиационная компания «Прогресс» им.Н.И.Сазыкина»;

2 место – Пятунин В.В., ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод»;



В ходе общения участники выражали мнение, что в профессию инженеров-технологов молодежь не очень-то стремится, а те, кто остался в ней, могут работать качественно, но они хотели бы и адекватной оплаты за труд. Нужно, чтобы на предприятиях целенаправленно обучали инженеров-технологов, занимались повышением их квалификации, их подготовкой. Специалисты считают это главным; по их мнению, нужны более широкие знания по

3 место – Насертдинова Г.С., ОАО «Агрегат» г.Сим.

Среди молодых участников победителями и призерами стали:

1 место – Мишкина М.А., ОАО «НИИ технологий и организации производства» г.Уфа;

2 место – Поляков Д.А., ОАО «Машиностроительный завод им.М.И.Калинина» г.Екатеринбург;

3 место – Неклюдова И.С., ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение».



СОБЫТИЕ



всем направлениям разработки технологических процессов, связанных с обработкой металлов резанием.

Вручение призов, дипломов и подарков участникам конкурса и победителям проходило в теплой дружеской атмосфере настоящего праздника во время водной экскурсии на теплоходе по Волге. Помимо обмена опытом, гости столицы Республики Татарстан смогли оценить красоту Казани и ее пригородов, а также радушие и гостеприимство принимающей стороны. Все участники конкурса покидали Казань с багажом новых профессиональных знаний и новых контактов. ■

Отдел социально-трудовых отношений ЦК профсоюза

Горжусь, что не подвела республику!

Инженер-технолог Казанского моторостроительного производственного объединения Ирина Неклюдова заняла на конкурсе третье призовое место в возрастной категории до 30 лет. По просьбе журнала «Вестник Профавиа» Рексом профсоюза Республики Татарстан задал победительнице несколько вопросов.

— Ирина, хотелось бы услышать несколько слов лично о вас. Какой окончили вуз и сколько лет работаете на предприятии?

— Я окончила Казанский авиационный технологический университет им. Туполева в 2004 году. На КМПО пришла трудиться годом раньше, здесь проходила практику. Потом работала в цехах, где постепенно набиралась профессионального

опыта. Сейчас я — инженер-технолог второй категории в отделе главного технолога.

— Это ваше первое участие в конкурсе?

— Такого уровня — да! Раньше я участвовала в заводских конкурсах профессионального мастерства и тоже занимала призовые места. Здесь же совсем по-другому. Прежде всего, я понимала, какая возложена на меня ответственность, ведь мне пришлось представлять не только КМПО, но и Республику Татарстан в целом. Конечно, волновалась!

— Ваши впечатления от конкурса?

— Впечатления самые восторженные. Для меня

это был настоящий, большой профессиональный праздник. В адрес инженеров-технологов было сказано много лестных, замечательных слов, которые, думаю, каждого воодушевили на дальнейшие успехи. У меня, например, появилось желание трудиться с еще большей отдачей.

Что касается самого конкурса, то он состоял из двух частей: тестирования и практической части. За полтора часа каждый из нас должен был написать технологический процесс обработки деталей. Несмотря на то, что времени было катастрофически мало, я старалась не торопиться. Как говорится, тише едешь, дальше будешь! Очень рада, что



жюри мою работу оценило столь высоко.

Конечно, это большая удача, счастье, что мне выпала такая возможность участвовать в конкурсе столь высокого уровня. Горжусь и тем, что не подвела родное предприятие, свою любимую республику.

— От всей души поздравляем вас, Ирина, с профессиональной победой и желаем новых успехов в вашей работе!

Рост со знаком «минус»



В. В. Курепин,
заведующий отделом социально-трудовых отношений

По данным Федеральной службы государственной статистики РФ в 2008 г. российской экономике удалось сохранить некоторые темпы роста.

Прирост ВВП к соответствующему периоду прошлого года составил 5,6 процента, чему способствовало то, что в начале прошедшего года происходил значительный рост цен на основные товары российского экспорта.

В целом в 2008 г. в экономике произошло ускорение темпов роста экспорта (40,2% против 15,2%) и ослабление конкуренции со стороны импорта (34,9% против 37,5%), что оказало положитель-

ное влияние на российских товаропроизводителей.

В определенной мере незначительное замедление темпов роста импорта определялось снижением реального курса рубля на фоне сохраняющегося спроса населения.

В первом квартале 2009 года по сравнению с первым кварталом 2008 г. темпы роста экспорта и импорта снизились более чем в два раза, однако превышение импорта над экспортом пока сохраняется. Из этого следует предварительный вывод о том, что девальвация рубля, в определенной мере направленная на поддерж-

ку отечественного товаропроизводителя путем снижения импорта вследствие его удорожания в рублевом эквиваленте, пока не достигла результата.

Предположим, что такая тенденция будет сохраняться. Учитывая, что за первый квартал 2009 года ВВП страны снизился на 9,5%, а, например, добыча газа снизилась на 14,7%, обвал в обрабатывающей промышленности по сравнению с четвертым кварталом прошлого года составил 23,6%, то вероятность дальнейшей девальвации рубля уже осенью этого года носит не нулевой характер.

В обоснование такого прогноза можно привести мнение президента РФ, высказанное им на совещании 15 мая о том, что модернизация экономики и развитие инноваций на самом деле не двигаются с места.

Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника в Российской Федерации в 2008 г. равнялась 17226 руб., а темп ее роста составил 125,2%. Реальная заработная плата возросла на 9,7%.

В авиационной промышленности средняя заработная плата составила 17487 руб. (3,52 прожиточного минимума), однако темпы ее роста по абсолютной величине и в реальном выражении значительно отстали от показателей по России — 120,4% и 6,5% соответственно. При этом 32% организаций промышленности не обеспечивают выплату минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума и выше. Необходимость решения этой задачи зафиксирована в Федеральном отраслевом соглашении по авиационной промышленности на 2008 — 2010 годы и находится в числе основных требований профсоюза.

Производство товарной продукции предприятиями авиационной промышленности в 2008 г. снизилось и составило 99,5% по

	2007 г. в % к 2006 г.	2008 г. в % к 2007 г.
ВВП	108,1	105,6
Индекс потребительских цен	109,0	114,1
Индекс промышленного производства	106,3	102,1
Реальные располагаемые денежные доходы населения	112,1	102,7
Реальная заработная плата	117,2	109,7
Экспорт товаров	115,2	140,2
Импорт товаров	137,5	134,9

АНАЛИТИКА



отношению к 2007 г., производство гражданской продукции составило 102,5% и обеспечивалось в основном реализацией мер государственной поддержки, а также производством малой гражданской авиатехники с учетом сохранения объемов ремонта. В 2008 г. выпущено 44 самолета, из них 10 – средне- и дальнемагистральных, 121 вертолет. Существенное увеличение объемов выпуска вертолетов по сравнению с 2007 г. объясняется повышением эффективности деятельности организаций, увеличением, в том числе, экспортных заказов, что обусловлено качественными характеристиками вертолетов российского производства и их более низкими ценами по сравнению с иностранными производителями.

Необходимо отметить, что при небольшом снижении численности работающих в авиационной промышленности (– 1,9%) темпы роста производительности труда в 2008 г. составили всего 5,8%, значительно отстав от темпов роста заработной платы. Следует расценивать это как вынужденную меру работодателей, направленную на сохранение человеческого капитала.

В 2008 г. в планы 93% российских компаний входило увеличение численности персонала («Коммерсант», 26.05.2008 г.). Очевидно, что постоянный рост потребности в персонале при ос-

тром дефиците квалифицированной рабочей силы на рынке труда и привел к росту заработной платы. Однако кризис несколько изменил ситуацию. Основная масса работодателей теперь стремится лишь сохранить численность, применяя сокращения в максимально ограниченном размере. При этом нередки случаи введения неполной рабочей недели или рабочего дня, отказа от индексации заработной платы или даже снижения ее уровня, исключения ряда премиальных положений, задержки заработной платы без каких-либо компенсаций, предусмотренных законодательством и отраслевым соглашением.

В этой связи профсоюзным комитетам необходимо, сохраняя требования по уровню заработной платы, опираясь на выводы, изложенные в минимальном отраслевом Стандарте оплаты труда рабочих базовых профессий, разработанном специально для предприятий авиационной промышленности, изучать и предлагать новые подходы в организации оплаты и стимулирования труда. Такие системы должны быть адекватны имеющимся возможностям и направлены на справедливое распределение средств, заработанных в государственном предприятии или акционерном обществе, с учетом корпоративной политики расходования средств на персонал.

Уровень безработицы в России составил в первом квартале 2009 года 7,1 млн. чел. или 9,5% экономически активного населения. По сравнению с четвертым кварталом 2008 г. прирост составил более 1,8 млн. чел. По методике Международной организации труда к безработным относятся все граждане, не имеющие работу, активно ее ищущие любыми способами и готовые приступить к работе в кратчайший срок.

В авиационной промышленности с начала 2009 года высвобождены более 6 тысяч человек. Еще около одной тысячи получили уведомления о сокращении. Это тревожные цифры с точки зрения занятости в условиях финансово-экономического кризиса.

По данным опроса, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей в апреле 2009 года, компании (в том числе и предприятия авиационной промышленности) стали существенно больше беспокоить проблемы неплатежей со стороны контрагентов (80% опрошенных). При этом 34% компаний заявляют о готовности активно использовать неплатежи как антикризисную меру.

39% компаний отмечают усиление конкуренции с иностранными компаниями на внутреннем рынке, а 37% – озабочены сокращением экспорта.

Резко ухудшилась ситуация с условиями получения заемных финансовых ресурсов, банки усложняют к ним доступ в ожидании роста не возврата кредитов.

В настоящее время особое значение имеют принятые 29 апреля Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Рекомендации по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса.

Такое взаимодействие должно строиться на основе открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон, соотнесения согласованных мер с действиями социальных партнеров на территориальном, отраслевом и федеральном уровнях социального диалога. ■

Застрахованы все – и не застрахован никто

Н. Д. Горшкова,

технический инспектор труда Профавиа (на фото слева)

Согласно официально публикуемым данным о числе несчастных случаев на производстве, травматизм в Российской Федерации заметно идет на убыль, однако специалисты в России, на Западе, а также в международных организациях, непосредственно занимающиеся проблемами труда, его условий и охраны, знающие реальное положение дел, не верят этому.

По оценкам МОТ в настоящее время в нашей стране смертельный травматизм выше на 40–50% тех показателей, которые публикует Росстат. В странах ЕС, где наиболее надежная система регистрации, по общему количеству несчастных случаев показатели отличаются лишь на 10–15%. В Российской Федерации они отличаются в десятки раз. Если оценивать отчеты РФ по методике МОТ, то вполне закономерно предположить, что общее число несчастных случаев в РФ должно составлять от 3 до 5 млн. На этом фоне данные Росстата о происходящих ежегодно от 100 до 200 тысяч несчастных случаях в РФ, выглядят, как нонсенс, и свидетельствуют лишь об очень низком уровне учета и отчетности и запущенности данной проблемы.

Как свидетельствует отечественный и зарубежный опыт, состояние техники и оборудования оказывает определяющее влияние на уровень производственного травматизма. Это ярко иллюстрируют результаты технического перевооружения перерабатывающей промышленности, проведенного за последние 20 лет в ряде зарубежных стран. В результате перевооружения смертельный травматизм на производстве снизился: в Японии более чем в 4 раза, США – в 2,5 раза, в Великобритании и Германии – в 2 раза, в Италии и Франции – в 1,5 раза.

По базовым отраслям экономики России износ основных производственных фондов по данным Госкомстата России составил 60–80%. Возрастная структура производственного оборудования свидетельствует о том, что 96% оборудования эксплуатируется более 6 лет, а 76% – более 11 лет.



С позиции охраны труда это означает отсутствие какой-либо гарантии безопасности, которая закладывалась конструкторами при разработке и проектировании техники и оборудования.

В этой связи особую тревогу вызывает уровень производственного травматизма с летальным исходом в России. Он в 5–8 раз выше, чем в экономически развитых странах. При этом наблюдается устойчивая тенденция его роста.

По условиям охраны труда Россия резко уступает странам Евросоюза. Сохранение высокого уровня производственного травматизма дополнительно подтверждает факт серьезного кризисного состояния техники и оборудования как в целом по стране, так и на предприятиях нашей отрасли.

В планах Минздравсоцразвития РФ на 2008–2010 годы снизить смертность трудоспособного населения, обусловленную производственными факторами, общий и производственный травматизм как минимум на 8–10%. И только к 2025 году Россия должна выйти на показатели стран Евросоюза и снизить, таким образом, количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда до 3–5%, а также достичь коэффициента травматизма со смертельным исходом не более 0,05–0,08 на 1000 работающих.

В отчетах, представляемых субъектами Российской Федерации, среди основных причин

профессиональных заболеваний и производственного травматизма на протяжении последних лет указываются следующие технические факторы:

- высокая степень изношенности оборудования;
- массовое применение устаревших технологий, машин, оборудования с конструктивными недостатками;
- эксплуатация неисправной техники.

Ежегодно ЦК профсоюза ведет сбор и изучение материалов несчастных случаев, произошедших на предприятиях отрасли, и проводит анализ производственного травматизма.

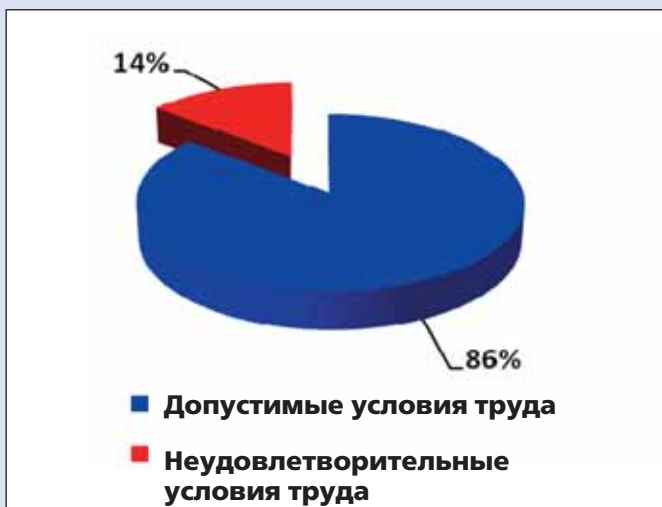
Количество представленных форм статистической отчетности за 2008 год говорит об увеличении активности первичных профсоюзных организаций прямого подчинения. В предыдущие годы не удавалось получить объективные данные из-за неполной информации из регионов, особенно от профорганизаций прямого подчинения. За 2008 год от них поступило уже 40 статистических отчетов, что составляет 92% от общего количества ППО прямого подчинения.

Что же говорит статистика?

Как и в предыдущие годы, особое беспокойство вызывает то, что число работающих в неудовлетворительных условиях труда достигает 63441 человек, что составляет 14% от общего числа работающих в отрасли.

Данные обстоятельства существенно повышают риски аварий

АНАЛИТИКА



и, соответственно, производственного травматизма.

Отдел охраны труда ЦК профсоюза, техническая инспекция и профактивы предприятий осуществляют постоянный контроль выполнения работодателями требований охраны труда, коллективных договоров и соглашений по охране труда, а также выделения средств на мероприятия по охране труда, предусмотренных ст. 226 ТК РФ. Технические инспекторы труда и уполномоченные грамотно используют свои права, закрепленные ст. 370 ТК РФ. При выявлении нарушений требований охраны труда они выдают руководителям подразделений представления и контролируют их выполнение. Эти принципиальные, неравнодушные люди делают все возможное, чтобы снизить травматизм в подразделениях, предотвратить несчастный случай, сохранить здоровье работников.

Проводимые ЦК профсоюза мероприятия, активизация работы профактива дали некоторые положительные результаты, как в регионах, так и на предприятиях прямого подчинения. В связи с этим наблюдается положительная динамика уровня травматизма на предприятиях отрасли.

По отношению к прошлому году общий уровень травматизма в отрасли снизился на 8%. Коэффициент частоты в 2008 году ниже по отношению к 2007 году и составляет 1,9.

По результатам 2008 года добились значительного — на 50% — снижения общего уровня травматизма такие областные организации профсоюза, как Ульяновская и Санкт-Петербургская. На

25% снизился общий уровень травматизма в организациях Саратовской, Самарской областей и Республики Башкортостан.

Сохранили человеческий потенциал, полностью исключили смертельные несчастные случаи предприятия и организации Ульяновска, Воронежа, Нижегородской, Ростовской, Саратовской, Свердловской, Кировской, Смоленской областей. Из 50 предприятий, в которых имеются профорганизации прямого подчинения, несчастные случаи со смертельным исходом произошли только в ОАО НПК «Иркут» и в ОАО «Элара».

Ежегодно мы задаем себе вопрос: какие же причины приводят к тому, что страдают работники на предприятиях? Изучив материалы по несчастным случаям, можно с уверенностью отметить следующие:

- плохая организация производства работ;
- неудовлетворительное обучение и инструктаж;
- отсутствие должного контроля;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины.

При этом виды происшествий распределились следующим образом:

■ воздействие разлетающихся частей оборудования (31% от общего числа пострадавших);

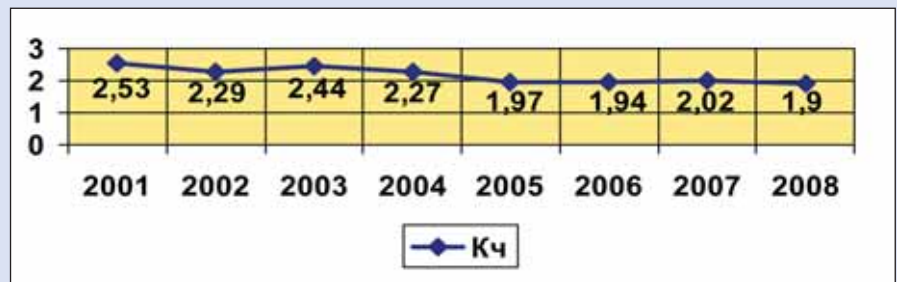
■ 28% травм работники получили при падениях. Чаще падали и получали серьезные увечья с высоты своего роста. Этим несчастных случаев подавляющее большинство — 21% от числа пострадавших при падениях. И только 6% несчастных случаев произошло при работе на высоте;

■ гибель в катастрофах составляет 10% от общего числа смертельных случаев.

Беспокойство вызывает и то, что участились случаи смертности на производстве от общих заболеваний. В 2008 году по причине общих заболеваний умерли 6 человек, что составляет 25% от общего числа смертельных несчастных случаев на предприятиях отрасли.

Это говорит о формальном подходе к проведению предварительных, периодических медицинских осмотров и о качестве проведения диспансеризации трудоспособного населения.

Вот один из многих несчастных случаев. На одном из предприятий г. Москвы токарь 5-го разряда, проработавший в данной профессии более 29 лет, при выполнении задания упал с высоты собст-





венного роста, получил закрытую черепно-мозговую травму и перелом костей черепа. Черепно-мозговая травма явилась опасной для жизни, по причине которой и наступила смерть. В ходе расследования было установлено, что пострадавший при приеме на работу не проходил предварительный медицинский осмотр. Этот так называемый «недосмотр» и привел к трагедии.

Аналогичный случай в том же регионе привел к тяжелому увечью слесаря по ремонту авиадвигателей. Вследствие внезапного ухудшения здоровья он потерял сознание, упал, получил тяжелые переломы бедренной кости и многочисленные ушибы головы.

Имеют место несчастные случаи, которые произошли из-за нарушения трудовой и производственной дисциплины.

На предприятии Ростовского региона по окончании обеденного

перерыва слесарь-сборщик летательных аппаратов на рабочем месте не прибыл. Коллеги заволновались, стали искать. Работник был обнаружен лежащим на полу, без одежды, возле душевой кабины. После оказания первой медицинской помощи, в тяжелом состоянии, с открытой черепно-мозговой травмой, он был доставлен в стационар. При поступлении в стационар было зафиксировано алкогольное опьянение 1,85 %.

Причиной несчастного случая явилось нарушение трудового распорядка и дисциплины труда, а именно употребление спиртных напитков в рабочее время.

Федеральным законом введено обязательное страхование работников от несчастного случая на производстве. Застрахованы все, кто строит свои отношения с работодателем посредством трудового договора. Размер компенсации напрямую связан с заработной платой, а единовременная выплата по несчастному случаю ограничена сегодня потолком в 46900 рублей.

Цена человеческой жизни, мягко говоря, символическая, но ничего не поделаешь — это всего лишь некий минимум государственных гарантий, сродни МРОТ или базовой части трудовой пенсии. При этом каждый работодатель вправе самостоятельно (или под давлением профсоюзов и коллектива) определять меру своей социальной ответственности через коллективный договор, реали-

зую положения Федерального отраслевого соглашения, где четко прописано: «Семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, выплачивать единовременное пособие в размере не менее 60-кратного среднемесячного заработка погибшего на производстве работника» (п. 97 ФОС).

Но не очень торопятся наши работодатели нести социальную ответственность за жизни своих работников. И как пример — степень ответственности за **смерть кузнеца-штамповщика:**

Кузнец-штамповщик, работавший на предприятии г. Иркутска на паровоздушном штамповочном молоте 1959 года выпуска, нарушил требования безопасности, инструкции по охране труда для кузнецов-штамповщиков при работе на паровоздушных молотах и прессах. При заклинивании детали в штампе нужно было немедленно прекратить работу, надежно закрепить бабу на специальной подставке и удалить застрявшую штамповку, используя при этом специальное зубило. А он вместо этого подложил в разъем штампа стальную прокладку. Пластина, вставленная между промасленными плоскостями штампа, вылетела и нанесла ему травму. Врачом прибывшей скорой помощи была констатирована смерть.

Погиб человек, а виновные лица «отделались» выговором и лишением премии.

Еще раз задумайтесь над этой страшной статистикой: одна смерть на рабочих местах в мире регистрируется каждые 15 секунд, от 5000 до 6000 за день и порядка 2 миллионов несчастных случаев — за год. Почти 270 миллионов несчастных случаев различной тяжести за год!

Так давайте более ответственно подходить к своим должностным обязанностям. Больше внимания уделять контролю, не подходить к проведению инструктажей чисто формально, акцентировать внимание работников на четком выполнении требований охраны труда, нацеливать работника на отказ от российского «авось». Давайте будем помнить, что за каждой потерей человеческой жизнью — трагедия не одного человека, а целой семьи. И от этого, к сожалению, не застрахован никто. ■

УЧИТЬСЯ, УЧИТЬСЯ и ещё раз учиться...



Г. И. Тулякова, заведующая организационным отделом
Московской городской организации профсоюза

В условиях, когда обостряются классические противоречия между трудом и капиталом, вызванные углублением мирового финансово-экономического кризиса, когда профсоюзы должны изменяться и соответствовать новым реалиям жизни, первоочередной и архиважной задачей профсоюза является подготовка и обучение профсоюзных кадров и профактива, подъем уровня правосознания и правовой грамотности всех членов профсоюза.

Традиционные формы и методы обучения, устоявшиеся и в чем-то закостеневшие учебные программы уже не могут в полной мере удовлетворить потребности профсоюзов в подготовке своих кадров и запросы членов профсоюза, все более активно овладевающих новыми компьютерными технологиями.

Представляется наиболее верным и целесообразным синтез

лучших апробированных программ и схем обучения и новых форм и методов преподавания и донесения информации.

Методически и структурно оправдано, когда обучение профкадров и профактива построено по ступенчатому и уровневому принципу:

- рядовые члены профсоюза, профкадры и профактив первичных профсоюзных организаций (ППО) обучаются на уровне ППО с привлечением специалистов аппаратов территориальных организаций и учебных центров профсоюзов;

- руководители ППО, члены комиссий и молодежных Советов территориальных организаций, самые достойные и перспективные представители профкадров и профкадров ППО проходят обучение на уровне территориальных организаций силами специалистов аппаратов территориальных организаций, учебных

центров профсоюзов и приглашенных преподавателей,

■ руководители территориальных организаций, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения, члены комиссий ЦК Профавиа и молодежного Совета ЦК Профавиа обучаются силами специалистов аппарата ЦК Профавиа, учебных центров профсоюза и ФНПР, преподавателей высшей квалификации.

По ходатайству нижестоящих организаций вышестоящие организации могут обучать профкадры и профактив, перешагивая через ступеньки учебной лестницы. Так, по ходатайству первичных организаций — территориальная, а по ходатайству территориальных организаций — ЦК Профавиа могут обучать (или оплачивать обучение) активных и перспективных членов профсоюза, желательно, заключая договор о последующей обязательной отработке обученного профактивиста на благо профсоюза.

Опыт работы по организации и проведению обучения профкадров и профактива ППО в рамках Московской городской организации Профавиа (МГО Профавиа) позволяет сделать следующие выводы:

1. Все сложнее удастся отрывать неосвобожденных членов профсоюза от основной работы для участия в выездных многодневных семинарах. К тому же в кризисных условиях, когда чуть ли не над каждым работником «висит» очень вероятная угроза сокращения, люди боятся потерять работу и жертвуют участием в учебных семинарах в пользу работы. В такой ситуации остается только самим идти в трудовые коллективы и с минимальными потерями рабочего времени обучать членов профсоюза чуть ли не на рабочих местах.

В рамках проведения правового всеобуча силами специалистов аппарата МГО Профавиа и учебных центров профсоюзов на 11 предприятиях отрасли в Москве с начала 2009 г. прошли учебные занятия школ профсоюзного актива. В частности, обучение прошло в ППО ФГУП ММПП «Салют»; ОАО «РСК «МиГ», ОАО «ММП им. В.В. Чернышева», ОАО «ГосМКБ «Вымпел» им. И.И. Торопова», ОАО «Туполев», ОАО «ВИЛС» и ряде других. В семинарах, проходивших, как пра-

вило, в течение не менее двух часов (в районе обеденных перерывов) в помещениях профкомов, в залах заседаний, в общей сложности приняли участие около 400 человек, которые получили (пусть первичные и не всеобъемлющие) знания в области практики применения Трудового законодательства в условиях кризиса, представительства интересов работников в социальном партнерстве, организационной и информационной работы и др. На этих семинарах раздавались информационные материалы МГО Профавиа, газета «Солидарность», другая методическая и печатная продукция профсоюзной направленности. Эти учебные занятия показали высокую востребованность специальных профсоюзных знаний у работников предприятий при довольно низком общем уровне правовой грамотности. Так что здесь еще непаханое поле работы.

2. Все более часто встречается нежелание работодателей выполнять нормы коллективного договора и Федерального отраслевого соглашения по предоставлению возможности профкадрам и профактиву принимать участие в учебных мероприятиях, по оплате дней учебы; в ряде случаев отсутствие записей в коллективных договорах по обеспечению участия членов профсоюза в профсоюзной учебе; нечеткость и непрозрачность финансового сопровождения профсоюзной организацией обучения профкадров и профактива — все это дополнительно зачастую приводит к срыву участия членов профсоюза в учебных мероприятиях и является ещё одним аргументом в пользу проведения семинаров на местах.

3. Значительно возрастает роль информационной работы как одной из составляющих процесса обучения профкадров и профактива, и в первую очередь — с использованием Интернета, локальных сетей предприятий, возможностей оперативной передачи информации по электронной почте и др.

Наиболее это актуально в отношении молодежи (как уже членов профсоюза), которая гораздо лучше воспринимает информацию в электронном виде, нежели на бумажных носителях, хотя это и не есть безусловное

благо, но данность, с которой нужно считаться.

В отношении молодежи не следует сбрасывать со счетов необходимость преподавания глубокой и серьезной теории именно посредством чтения традиционных лекций (без чрезмерного увлечения играми, картинками и «развлекалками»). В противном случае мы получим не хорошо образованных в профсоюзных науках молодых людей, а «образованцев», верхоглядов, самоуверенных невежд, что гораздо хуже просто неучей.

4. Осознавая, что в профсоюзе, как и в отрасли в целом, ощущается кадровый голод и даже провал (средний возраст членов профсоюза приближается к пенсионному, что говорит о том, что в профсоюзе большинство его членов — пенсионеры), МГО Профавиа, её молодежный Совет создали агитбригаду из членов молодежного Совета и работников отделов аппарата МГО Профавиа. Цель этой агитбригады: посещение предприятий, где довольно низок процент членства в профсоюзе, где в профсоюзе мало молодежи, где тяжело складываются взаимоотношения руководителей ППО, молодежи и работодателей. В ходе этих посещений удастся встретиться с молодежью предприятий, рассказать им о молодежном Совете МГО Профавиа и о профсоюзе в целом, провести ликбез в области прав и гарантий деятельности профсоюза и его членов, трудового законодательства. Разговор идет порой трудно, провокационно, но это, пожалуй, единственный способ наладить контакт с молодежью и постараться вовлечь её в профсоюз.

Без решения же кадрового вопроса (а, как известно, «кадры решают всё»), без привлечения молодежи к созидательному труду, общественной работе, без прививания ей идей солидарности и ответственности, без обучения молодежи и готовности поручать ей решение серьезных вопросов, без продвижения и избрания молодых профактивистов на руководящие должности профсоюз обречен на умирание. А это допустить нельзя. И первый шаг на пути решения этого вопроса — обучение.

Ведь знание — это сила, которой нам так не хватает. ■

...А увольнение было незаконным!

В Московской областной организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности вопросу правозащитной работы членов профсоюза уделяется большое внимание.

В настоящее время многие работодатели стремятся снизить расходы на содержание работников, однако способы, используемые ими в этих целях, не всегда законны. Например, некоторые работодатели вместо сокращения численности или штата работников организации предлагают работникам подать заявление об увольнении по собственному желанию или по соглашению сторон.

Эти и другие проблемные вопросы применения трудового законодательства обсуждались на семинаре председателей первичных профсоюзных организаций Московской области и молодежных Советов, который состоялся в апреле. В семинаре приняли участие 50 человек.

Перед участниками семинара выступили главный правовой инспектор труда Б.Н. Сафонов и правовой инспектор труда А.В. Рец по теме: «О действиях профсоюза по защите прав и интересов членов профсоюза в современных условиях».

С участниками семинара обсуждались вопросы порядка и условий увольнения работников по различным основаниям, правомерность изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе режима труда, оплаты труда.

Например, в профсоюзный комитет ОАО «Камов» поступило заявление от работницы — члена профсоюза о том, что ее принуждают подписать заявление о прекращении трудового договора по соглашению сторон. Работница просила профком защитить ее от принуждения к увольнению под давлением администрации. Однако на следующий день она подписала соглашение о прекращении трудового договора под угрозой быть уволен-

ной за неисполнение своих служебных обязанностей.

Оспаривая законность увольнения, работница при участии правовой инспекции труда профсоюза обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что добровольного волеизъявления на увольнение не имела. При этом в иске было указано, что основанием увольнения работницы послужило заявление, которое она подписала под давлением со стороны работодателя.

В силу требования ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона судебного спора должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Обстоятельством, имеющим юридическое значение для разрешения указанного спора, судом признан факт достижения согласия на увольнение по соглашению сторон. Бремя доказывания принуждения со стороны работодателя было возложено на представителя работницы, главного правового инспектора труда Профавиа Б.Н.Сафонова, который в обоснование заявленного требования представил соответствующие доказательства, подтверждающие факт принуждения работницы к подписанию соглашения о прекращении трудового договора по п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Доказательством в суде послужило письменное заявление работницы в профком о защите от принуждения со стороны работодателя, подписанное накануне увольнения работницы.

Свидетелями в суде выступили председатель первичной профсоюзной организации Т.М. Чикалова и ее заместитель Л.В. Маркина.

Представляя интересы работницы, правовой инспектор профсоюза утверждал, что соглашение сторон должно отражать взаимное согласие на расторжение трудового договора и соответствовать интересам обеих сторон.

Оно должно быть подписано сторонами добровольно, в отсутствие принуждения, в том числе морального, на волю лица, его подписавшего. Принцип добровольности заключения такого соглашения просматривается в позиции Верховного суда РФ (п.20 постановления пленума ВС РФ от 17.03.2004 года №2).

Отсутствие добровольного волеизъявления работницы на заключение двухстороннего соглашения о прекращении трудового договора является основанием для признания увольнения работницы по основаниям, предусмотренным п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ, незаконным с последующим восстановлением ее на работе.

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

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

В первичную профсоюзную организацию ОАО авиационная корпорация «Рубин» (Москов-

ская область) поступило заявление от работников цеха № 45 о невыплате премий за выполнение производственных заданий в связи с отказом выходить на сверхурочные работы и работы в выходные дни без оплаты. Производственные задания работниками цеха ежемесячно перевыполнялись, представители работодателя отказывались удовлетворить требования работников и предлагали продолжать выходить на сверхурочную работу без оплаты до изменения системы оплаты труда.

Профсоюзный комитет ОАО АК «Рубин» посчитал действия работодателя неправомерными по следующим основаниям.

Статья 37 Конституции РФ, статьи 2, 4 Трудового кодекса РФ предусматривают, что принудительный труд запрещен. К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять

под угрозой применения какого-либо наказания, а также выплаты установленной заработной платы не в полном размере. В течение 2-х лет подряд токари цеха №45 вынуждены были выполнять сверхурочную работу без оплаты в целях получения причитающейся им премии за выполнение производственных заданий, которая предусмотрена действующей на предприятии системой оплаты труда.

В соответствии со статьей 37 (пункт 3) Конституции РФ и статьей 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества независимо от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В то же время такие работники цеха № 45, как токарь Ф. и токарь Ш. получали заработную плату полностью, то есть с выплатой премии за выполнение производственных заданий за то, что работали сверхурочно и в выходные дни без оплаты. При этом процент выполнения производственного плана у токарей Ф. и Ш. не был выше, чем у остальных токарей цеха, отказавшихся работать сверхурочно. Все они имели такую же квалификацию и выполняли не менее сложную работу, количество и качество затраченного труда было такое же.

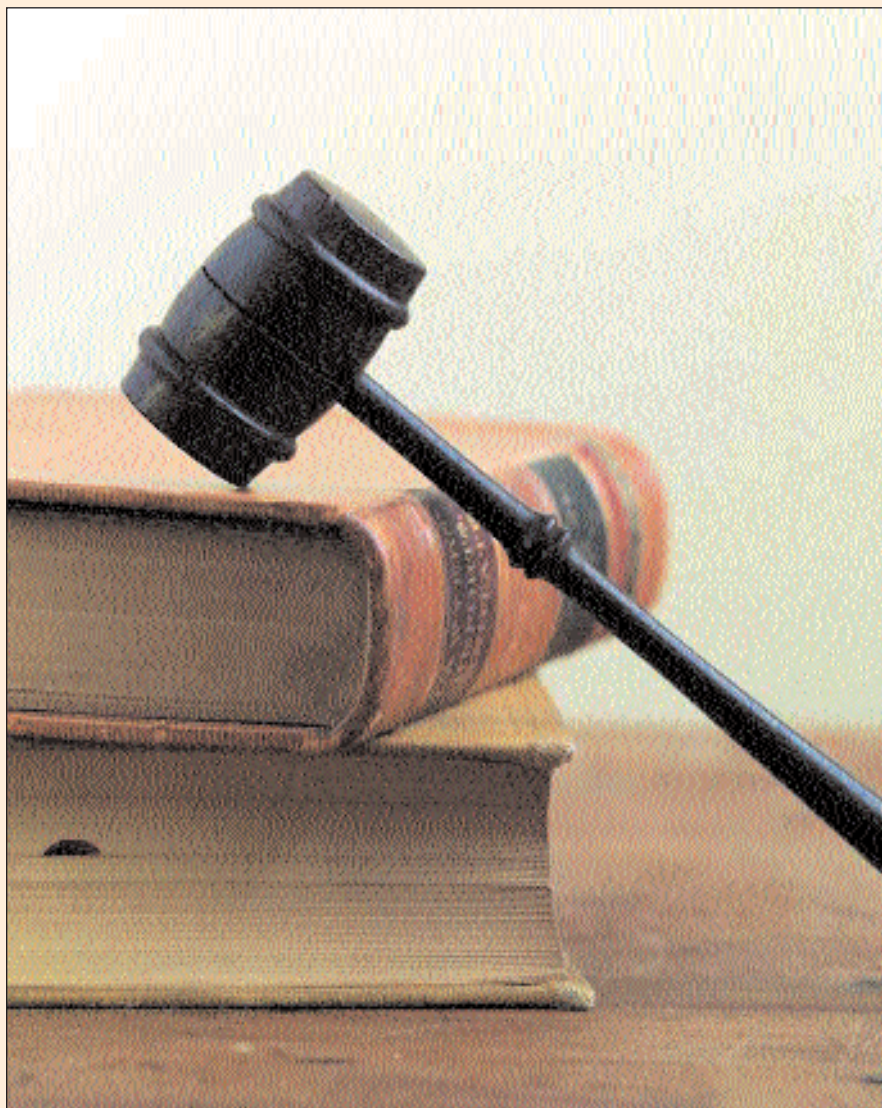
Профсоюзный комитет пришел к выводу, что работодатель нарушает законодательство о труде, а именно статьи 22, 132 Трудового кодекса РФ в части обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, и, руководствуясь статьей 37 Конституции РФ, статьями 2,3,4,21,22,132, 391, 392, 395 Трудового кодекса РФ, обратился в органы по разрешению трудовых споров в защиту трудовых прав работников.

Члены комиссии по трудовым спорам избранные от работников голосовали за удовлетворение требований работников и профсоюзного комитета, а члены КТС от работодателя голосовали против. После подготовки правовой инспекцией профсоюза искового заявления в суд, представители работодателя согласились с работниками и выплатили работникам цеха № 45 недополученную заработную плату.

В результате правозащитной работы профкома ППО ОАО АК «Рубин» токари цеха №45 стали получать заработную плату за работу в режиме 40-часовой рабочей недели в том же размере как и раньше, когда их принуждали ежедневно оставаться на сверхурочные работы и работы в выходные дни.

Аналогичная практика правозащитной работы имеет место и в других организациях профсоюза. Описанные выше примеры наглядно показывают, как реализуется постановление III пленума ЦК профсоюза о задачах организаций профсоюза по защите трудовых прав и интересов работников. ■

*Материал подготовлен
юридическим отделом
ЦК профсоюза*



Когда у руля грамотные специалисты



К. Г. Сигнатуллин,
технический инспектор труда

ОАО «Казанское моторостроительное производственное объединение» среди предприятий авиационной промышленности Республики Татарстан всегда отличалось серьезным отношением к вопросам охраны труда и промышленной безопасности. Еще больший импульс этой работе придало назначение в 2004 году на должность заместителя главного инженера по промышленной безопасности Рината Мансуровича Латфуллина. Был реорганизован отдел охраны труда и промышленной безопасности, созданы 2 бюро: охраны труда, а также производственного контроля и про-

филактики противопожарного состояния, в каждом из которых по 6 специалистов. Численность ОО-ТиПБ достигла 14 человек.

Начальником отдела в 2006 году стал Фидаиль Аменович Хусаинов. Его четкая и продуманная политика в области охраны труда принесла свои положительные результаты:

— одним из первых в Республике Татарстан в ОАО «КМПО» была разработана методика «Политика в области охраны труда», в которой в числе главных вопросов было создание на каждом рабочем месте оптимальных условий труда, позволяющих исключить случаи профессиональных заболеваний и снизить случаи производственного травматизма.

В 2005 году предприятие провело своими силами аттестацию рабочих мест по условиям труда и начало сертификацию работ по охране труда. В том же 2005 году ОАО «КМПО» получило сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) №РОСС RU ОТ 004560.

Проведение аттестации рабочих мест и сертификация работ по охране труда позволили предприятию, наряду с созданием оптимальных и безопасных условий труда работникам завода, получить экономический эффект более 60 млн. рублей. Такой эффект был получен за счет проведения аттестации рабочих мест своими силами и снижения обя-

зательных платежей в ФСС до 40%. Экономия средств в 2008 году составила 3,2 млн. рублей.

Благодаря отлаженной работе по профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний снижается количество травм и случаев профессиональных заболеваний. В 2008 году количество несчастных случаев уменьшилось на 30%.

В 2008 году зарегистрировано 108 работников, состоящих на учете по профзаболеваниям, вновь получили профзаболевание 7 человек. Это вибрационная болезнь и нейросенсорная тугоухость. В последний год наметилась тенденция к снижению роста профзаболеваемости. Это произошло после ввода в эксплуатацию нового оборудования на участке полировки лопаток.

Вопросы охраны труда являются одними из основных при заключении коллективного договора на предприятии. Из года в год на мероприятия по улучшению условий труда выделяется все больше средств. В 2008 году затраты на охрану труда составили 46 млн. 337 тыс. В расчете на одного работника израсходовано более 7 тысяч рублей.

В ОАО «КМПО» ежеквартально проходят «Дни охраны труда». На них приглашаются представители министерства труда, занятости и соцзащиты Республики Татарстан, государственной инспекции труда РТ, рескома проф-





союза авиационной промышленности. Обсуждаются все набравшие вопросы по охране труда, промышленной безопасности, обеспечению средствами индивидуальной защиты, рассматриваются произошедшие несчастные случаи и вновь выявленные профзаболевания. Начальники подразделений, где произошли несчастные случаи, отчитываются о проведенных мероприятиях по предотвращению в последующем подобных фактов.

Наряду с проведением «Дней охраны труда», в подразделениях завода ежемесячно производится обсуждение вопросов охраны труда, что также ведет к снижению травматизма.

Большое значение в увеличении эффективности работы профактива по охране труда имеет разработанная в ОАО «КМПО» система поощрений. Призовой фонд ежегодного смотра-конкурса по охране труда между подразделениями составляет 28 тысяч рублей. Победитель получает 6 тыс. руб., два «серебряных призера» — по 5 тысяч и три «бронзовых» — по 4 тысячи рублей. Еще 15 тысяч рублей предприятие выделяет на награждение начальников цехов и профактива. Нарушителей наказывают тоже рублем: снижается до 45% премии.

Большую роль играет принципиальная позиция по вопросам охраны труда генерального директора Дамира Заудатовича Каримуллина. Он предоставил заместителю главного инженера по промышленной безопасности Ринату Мансуровичу Латфуллину и начальнику отдела охраны труда Фидаилу Аменовичу Хусаинову полномочия вплоть до остановки участков и цехов, где условия труда не соответствуют требованиям.

Кроме того, разработан «классификатор индикативных показателей руководителей структурных подразделений за нарушение требований охраны труда, промышленности и пожарной безопасности и культуры производства», по условиям которого процент снижения контрактной надбавки за месяц за нарушения по вопросам охраны труда может составить до 10%.

Приказом утвержден состав комитета по охране труда, этим же приказом утверждена комиссия по приемке поступающей на завод спецодежды, спецобуви и других СИЗ.

В ОАО «КМПО» работают 87 уполномоченных по охране труда. В 2008 году они выдали 1092 представления для устранения выявленных нарушений трудового законодательства. Уполномоченные по охране труда отчитываются о проделанной работе перед профсоюзным комитетом. Лучшие уполномоченные по итогам работы за квартал,

получают премию в размере 500 рублей.

Ежегодно среди уполномоченных проводится смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ОАО «КМПО»». Победителем смотра-конкурса в 2008 г. стала Ирина Васильевна Перцева. Кандидатура И.В. Перцевой была представлена на смотр-конкурс ФНПР.

Проводимая работа с уполномоченными по охране труда дает положительные результаты, но в целом на предприятии чувствуется некоторая инертность отдельных уполномоченных. Считаю, что введение в штат профсоюзного комитета освобожденного работника, отвечающего только за охрану труда и работающего в тесном контакте со службой охраны труда предприятия и уполномоченными, послужило бы дальнейшему снижению производственного травматизма, случаев профессиональных заболеваний и улучшению условий труда работников. ■



Коллектив ООТиПБ ОАО «КМПО»

Диплом за здоровье и безопасность

ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн» — не только ведущая двигателестроительная компания, но и лидер среди предприятий отрасли, уделяющих особое внимание вопросам охраны труда, промышленной безопасности и здоровья работников.

Система охраны здоровья работников НПО «Сатурн», нацеленная на снижение уровня профессиональной и общей заболеваемости, уменьшение финансовых потерь от временной и стойкой нетрудоспособности, оптимизацию затрат предприятия по организации профилактических, оздоровительных мероприятий, содержание медицинских и профилактических учреждений, отмечена дипломом всероссийского конкурса «Здоровье и безопасность — 2008». Компания не в первый раз получает такую высокую оценку.

На V Межрегиональной специализированной выставке «Безопасность и охрана труда» предприятию был вручен диплом победителя смотра-конкурса «Состояние условий охраны труда в 2007 году» среди промышленных предприятий Ярославской области за положительные результаты по снижению уровня производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и улучшению условий труда работников.

Единая система оздоровления работников компании основана на всестороннем подходе к организации оздоровительных мероприятий и является составной частью принятой в НПО «Сатурн» «Политики в области охраны труда и промышленной безопасности».

В НПО «Сатурн» работают семь фельдшерских здравпунктов, размещенных в специально оборудованных помещениях общей площадью 559 квадратных метров.

Для максимальной доступности и эффективности медицинской помощи на территории предприятия организован еженедельный прием работников цеховыми врачами-терапевтами.

С августа 2007 года работники НПО «Сатурн» имеют возможность пройти обязательные периодические медицинские осмотры в новом, оборудованном современной дорогостоящей медицинской техникой отделении профилактики — единственном профилактическом центре



В. В. Шургин,
технический инспектор труда

такого уровня в Ярославской области. Инвестиции НПО «Сатурн» в его реконструкцию составили около 10 млн. рублей.

Отделение профилактики полностью укомплектовано врачебными кадрами, в том числе узких специальностей. Все врачи прошли дополнительную подготовку для работы в данном отделении. Кабинет офтальмолога оборудован диагностическим аппаратом немецкой фирмы «Карл Цейс». Кабинет отоларинголога оснащен автоматическим аудиометром для определения слуха, процесс измерения компьютеризирован, а данные исследования можно получить сразу в печатном виде. В этом же кабинете имеется специальное устройство для проверки вестибулярного аппарата. В кабинете функциональной диагностики установлен современный автоматический компактный и удобный для перемещения кардиограф. Для лабораторных исследований используются высокоточные приборы. Ежегодно в отделении профилактики имеют возможность пройти осмотр около 7 тысяч человек. В дальнейшем предполагается на договорной основе проведение профосмотров и работников других предприятий Рыбинска.

В течение многих лет работники НПО «Сатурн» имеют возможность восстановить силы и здоровье в корпоративных здравницах ООО «Санаторий-профилакторий «Центр отдыха и здоровья» и ООО «Санаторий «Черная речка». В 2008 году получили бесплатные путевки за счет средств Фонда социального страхования 303 работ-

ника предприятия. Материальная база корпоративных здравниц постоянно обновляется, как за счет собственных средств, так и за счет средств НПО «Сатурн». В 2008 году на эти цели инвестировано порядка 19 млн. рублей.

«Центр отдыха и здоровья» — современный комфортабельный комплекс, расположен в шести километрах от г. Рыбинска на берегу реки Черемухи в сосновом бору и включает в себя медицинский, гостиничный и спортивный корпуса. В центре имеются возможности для высокоэффективного лечения заболеваний опорно-двигательного аппарата, нервной системы, органов дыхания, сердечно-сосудистой системы, желудочно-кишечного тракта. Для оздоровления и лечения работников применяются уникальные методы лечения, которые используют ведущие российские и зарубежные реабилитационные центры. В частности, детензорная и биорезонансная терапия, глубокая осцилляция. В кабинете индивидуального консультирования работает психолог. Имеются в санатории арт-студия, комната психологической разгрузки, зимний сад.

Санаторий «Черная речка» расположен в сосновом бору при слиянии Волги и Черной речки. Санаторий имеет медицинскую лицензию по 11 видам медицинской практики и специализируется на лечении пациентов с заболеваниями желудочно-кишечного тракта, почек, верхних дыхательных путей, органов зрения, опорно-двигательного аппарата. Здесь применяются водолечение, физиотерапия, светолечение, квантовая терапия, имеется зал лечебной физкультуры — реабилитационный комплекс, оснащенный современным оборудованием. Отделение офтальмологии оснащено необходимым оборудованием для лечения дальнозоркости, близорукости, амблиопии, косоглазия, спазма аккомодации.

В минувшем году на охрану труда НПО «Сатурн» выделено порядка 42 млн. рублей. Источниками финансирования мероприятий по оздоровлению работников являются также средства Фонда социального страхования, Фонда обязательного медицинского страхования, государственного, областного и муниципального бюджетов. ■